

Réforme de la haute fonction publique

FAQ

Cette FAQ a vocation à être actualisée et complétée régulièrement

Table des matières

Principes	3
Quels sont les objectifs et le sens de la réforme ?	3
Que contient l'ordonnance portant réforme de l'encadrement supérieur de l'Etat ?	4
Formation	5
Quel sera le rôle de l'Institut national du service public par rapport à l'actuelle ENA ?	5
Formation initiale	5
Qu'est-ce qui va changer s'agissant de la formation initiale des hauts-fonctionnaires ?	6
L'INSP va-t-il absorber d'autres écoles de service public ?	6
A quoi va servir le tronc commun ?	6
Formation continue	8
Quelles seront les missions de l'INSP en matière de formation continue ?	8
Que signifie la création d'un programme de formation aux fonctions de direction (« école de Guerre ») pour les hauts-fonctionnaires ?	8
Affectation à l'issue de l'Institut national du service public	8
Comment seront affectés les élèves à l'issue de l'INSP ?	8
Tous les élèves sortant de l'INSP seront-ils obligatoirement affectés sur des postes dans les territoires ?	9
Parcours de carrière	10
Généralités : mobilités, évaluation, accompagnement	10
Que va changer la réforme en matière de construction des parcours de carrière ?	10
Les obligations de mobilité seront-elles renforcées ?	10
A quoi va servir la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE) ?	10
A quoi servent les lignes directrices de gestion interministérielles ?	12
Est-ce que je serai toujours « géré » par mon ministère de primo-affectation ?	12
Corps	12
Pourquoi créer un futur corps des administrateurs de l'Etat ?	12
Quel sera le périmètre du corps des administrateurs de l'Etat ?	13
Que va changer la réforme pour les inspections générales interministérielles ?	13
Que va changer la réforme pour le Conseil d'Etat et la Cour des comptes ?	13
Que va changer la réforme pour les magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel (TA-CAA), et pour les magistrats des chambres régionales et territoriales des comptes (CRTC) ?	14
Statuts d'emplois, conditions d'accès aux emplois	15
Que signifie l'ouverture des emplois au sein de la haute fonction publique ?	15
Qu'est-ce qu'un statut d'emploi ?	15
Que va changer le développement d'une logique d'emplois au sein de l'encadrement supérieur de l'Etat ?	16
Je suis...	16
Haut-fonctionnaire	16
En tant que haut-fonctionnaire (A+), qu'ai-je à gagner à la réforme ?	16
Je suis actuellement administrateur civil. Que va changer la réforme pour moi ?	17

Je suis actuellement haut-fonctionnaire membre d'un corps qui a vocation à rejoindre le corps des administrateurs de l'Etat. Que va changer la réforme pour moi ? _____	17
Je suis haut fonctionnaire issu de la promotion interne ou du troisième concours. Cette réforme ne va-t-elle pas m'être défavorable ? _____	17
Je suis cadre supérieur de la fonction publique de l'Etat. Que va changer la réforme pour moi en termes d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ? _____	18
Je suis actuellement haut-fonctionnaire. Quel sera l'impact de la réforme sur mon déroulement de carrière et ma rémunération ? _____	18
Je suis administrateur territorial ou directeur d'hôpital. Que va changer la réforme pour moi ? _____	19
En scolarité ou candidat aux concours de la haute fonction publique _____	19
Je suis actuellement élève de l'ENA. Que va changer la réforme pour moi ? _____	19
Je souhaite présenter le concours de l'ENA, que va changer la réforme pour moi ? _____	20
Fonctionnaire de catégories A, B ou C _____	20
En tant que cadre de la fonction publique (catégorie A), la réforme va-t-elle changer quelque chose pour moi ? _____	20
Je suis fonctionnaire de catégorie B ou C, la réforme va-t-elle changer quelque chose pour moi ? _____	20
Cadre du secteur privé _____	21
Je suis cadre du secteur privé et je souhaite mettre mes compétences au service de l'Etat : la réforme va-t-elle changer quelque chose pour moi ? _____	21
Calendrier de mise en œuvre _____	22
A quelle date la réforme de la haute fonction publique va-t-elle s'appliquer ? _____	22

Principes

Quels sont les objectifs et le sens de la réforme ?

La réforme vise à transformer la haute fonction publique, dans l'intérêt des cadres supérieurs comme des employeurs publics, afin de renforcer la représentativité de la haute fonction publique, le service des missions prioritaires de l'Etat, et la motivation de ses cadres supérieurs. Elle permettra aux cadres supérieurs de l'Etat d'être davantage acteurs de leurs carrières, sur la base de leurs aspirations et de leurs compétences, et ainsi de mieux répondre aux besoins des employeurs publics.

1/ Les **recrutements** de la haute fonction publique doivent être plus ouverts, plus transparents et plus diversifiés. Pour les concours d'accès à la haute fonction publique, cela correspond au programme « [Talents du service public](#) », qui vise à lutter contre l'autocensure et à développer l'accès de tous les talents du territoire aux grands concours de la fonction publique.

Ce programme se compose de trois dispositifs :

- Les 74 Prépas Talents, qui sont des cycles de préparation aux concours de la fonction publique intégrés à des écoles de service public, des universités, des IEP et des IPAG ou CPAG. Ces cycles recruteront des jeunes sur des critères sociaux (bourses de l'enseignement supérieur), de mérite et de motivation pour accéder à la fonction publique.
Les étudiants bénéficieront d'un tutorat qui peut être effectué par les élèves des écoles de service public et les jeunes fonctionnaires ou hauts fonctionnaires. Une [plateforme du tutorat](#) vient d'être lancée pour que chacun puisse se porter volontaire.
- Les concours Talents ouverts à ceux ayant suivi ces cycles de préparation et permettant l'accès à cinq écoles de service public que sont l'INSP, l'INET, l'ENAP, l'EHESP et l'ENSP.
- En amont, les cordées du service public, qui permettent un accompagnement de collégiens et de lycéens par des élèves d'écoles de service public.

Par ailleurs, les emplois de direction de la haute fonction publique seront ouverts plus largement (voir rubrique «*Fonctionnalisation, statuts d'emplois, conditions d'accès aux emplois*» p.14)

2/ La **formation des hauts-fonctionnaires** doit être repensée et décloisonnée, et ce, tout au long de la carrière pour permettre une meilleure adaptation des compétences aux emplois et une actualisation des connaissances tout au long de la vie (voir rubrique «*Formation*» p.5).

3/ Tous les hauts-fonctionnaires auront **la possibilité de bénéficier de carrières plus diverses et donc plus stimulantes** (voir rubrique «*parcours de carrière* » p.9).

Que contient l'ordonnance portant réforme de l'encadrement supérieur de l'Etat ?

Prise sur le fondement de l'article 59 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'ordonnance portant réforme de l'encadrement supérieur de l'Etat, a été [publiée](#) le 2 juin 2021. Elle pose les principes de la réforme ambitieuse que veut le Gouvernement pour la haute fonction publique, pour la rendre plus forte, plus ouverte et plus attractive ; elle n'en détaille pas chaque point, car bon nombre de sujets, notamment statutaires (corps, statuts d'emplois etc.), sont de niveau réglementaire.

L'ordonnance aborde ainsi les points suivants :

- La définition de l'encadrement supérieur de l'Etat, ainsi que de ses viviers ;
- La création d'une stratégie interministérielle de l'encadrement supérieur, sous forme de lignes directrices de gestion interministérielles qui incluront des obligations de mobilité ainsi que des règles relatives au déroulement de carrière, notamment pour l'accès aux emplois supérieurs ;
- La systématisation de l'évaluation et de l'accompagnement ;
- La facilitation des transitions professionnelles ;
- La création de l'Institut national du service public (INSP) ;
- Des garanties d'indépendance renforcées de niveau législatif pour l'exercice des missions au sein des inspections générales ;
- Ainsi que les dispositions particulières relatives au recrutement et à la mobilité des membres des juridictions administratives et financières (Conseil d'Etat, Cour des comptes, tribunaux administratifs et cours administratives d'appel, chambres régionales et territoriales des comptes), dont les règles relèvent de la loi.

Le reste des textes qui accompagneront la mise en œuvre de la réforme relèvera du niveau réglementaire, notamment :

- l'identification des emplois et des personnes entrant dans le périmètre de l'encadrement supérieur ;
- les statuts de l'INSP et de la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE) ;
- le statut et le périmètre du corps des administrateurs de l'Etat ;
- les statuts d'emplois à créer ;
- le contenu des lignes directrices de gestion ;
- les modalités des évaluations ;
- les outils RH mis à la disposition des cadres supérieurs ;
- les évolutions relatives à la rémunération.

Formation

Quel sera le rôle de l'Institut national du service public par rapport à l'actuelle ENA ?

La transformation de la haute fonction publique inclut celle de la formation initiale et continue de nos cadres supérieurs qui passe, comme le Président de la République l'a annoncé, par la création de l'Institut national du service public (INSP). Comme l'ENA aujourd'hui, l'INSP assurera la **formation initiale** des fonctionnaires stagiaires qui seront les lauréats des concours d'accès et qui se destineront plus particulièrement au corps des administrateurs de l'Etat avec des débouchés plus variés (y compris en administration déconcentrée et dans les opérateurs).

Mais l'INSP présentera, par rapport à l'ENA, plusieurs différences significatives :

En premier lieu, l'INSP proposera un **tronc commun** aux écoles d'encadrement supérieur afin de donner une culture commune, mais aussi une culture du travail en commun, à tous ceux qui se destinent à servir l'Etat au plus haut niveau.

En second lieu, l'INSP coordonnera l'élaboration et assurera le suivi des programmes de **formation continue des cadres de l'Etat**. Le paysage de la formation continue au sein de l'Etat est aujourd'hui éclaté, avec un rôle central des programmes opérés par les ministères.

De façon générale, la culture de la formation continue reste très insuffisante au sein de l'Etat aujourd'hui, notamment pour l'encadrement supérieur. L'INSP devra être en première ligne pour offrir des formations et des **programmes d'excellence** destinés à accompagner le parcours professionnel des cadres supérieurs de l'Etat pour se former dans un environnement plus divers et exigeant, plusieurs fois dans leur carrière.

Dans ce cadre, l'Institut devra notamment intégrer un **programme de formation aux fonctions de direction (« école de Guerre »)** pour ceux qui ont vocation à accéder aux emplois dirigeants de l'Etat. Il s'agit ainsi d'assurer une formation continue d'excellence pour les viviers de talents issus des trois versants de la fonction publique, de la magistrature et du secteur privé afin de leur permettre d'acquérir les compétences et l'ouverture d'esprit attendues d'un cadre dirigeant de l'Etat.

En troisième lieu, l'INSP aura des liens renforcés avec la recherche et le monde académique au niveau national et international. Des partenariats seront noués avec des universités de dimension internationale pour mettre en œuvre cette ambition.

Grâce à l'ensemble de ses missions, l'Institut assurera une formation d'excellence, initiale et continue, sera plus ancré dans le monde de la recherche et renforcera le rayonnement de la France et de ses cadres supérieurs en France, en Europe et à l'étranger.

Formation initiale

Qu'est-ce qui va changer s'agissant de la formation initiale des hauts-fonctionnaires ?

La formation initiale des cadres supérieurs de l'Etat va être refondée avec la création, dès l'an prochain, de l'INSP. La préfiguration de cet établissement répondra au cahier des charges suivant : faire du temps de scolarité un véritable temps de formation et non seulement de classement des individus ; mieux tenir compte dans la formation initiale des compétences détenues précédemment par les fonctionnaires stagiaires ; donner une place accrue aux formations des enjeux de demain, en termes notamment de management, d'analyse stratégique et d'innovation ; ouvrir davantage la scolarité à l'Europe et à l'international ; renforcer les liens avec le monde académique.

La formation initiale intégrera également un tronc commun à plusieurs écoles de service public.

L'INSP va-t-il absorber d'autres écoles de service public ?

Le Gouvernement a choisi de ne pas fusionner les écoles de service public. Au contraire, l'objectif est de conserver les spécificités de chaque école formant des cadres supérieurs des trois versants de la fonction publique et de la magistrature et de favoriser la mise en place d'une culture commune lors de la formation initiale à travers l'inclusion du tronc commun dans ces formations.

A quoi va servir le tronc commun ?

L'Etat a plus que jamais besoin de cadres supérieurs partageant une culture commune de l'action publique, capables de gérer la complexité et d'animer des équipes, sans s'enfermer dans un champ d'expertise particulier.

Le tronc commun de formation aux écoles de service public formant les cadres supérieurs des trois versants de la fonction publique et de la magistrature, vise à créer une culture commune à l'ensemble des cadres supérieurs dès leur formation initiale. Il participe ainsi au décloisonnement des administrations de l'ensemble des fonctions publiques et des cultures administratives. Le tronc commun sera souple et s'insérera dans les formations initiales existantes sans rallonger la durée des scolarités.

Dès 2022, les élèves de 14 écoles de service public (ENA, INET, ENM, EHESP, EN3S, ENSP, ENAP, EOGN, ENSV et 5 écoles d'application de Polytechnique : AgroParisTech, ENCP, Ecoles des Mines, ENSAE, ENSTA) suivront ce tronc commun, élaboré en collaboration entre les écoles, et dont les premiers modules seront articulés autour de cinq thématiques fixées par la Ministre de la transformation et de la fonction publiques, qui correspondent à des enjeux du XXIème siècle : transition écologique, transition numérique, rapport à la science, inégalités et pauvreté, valeurs de la République et principes du service public. Il comprendra un volet « terrain » visant à favoriser les interactions entre élèves durant les stages et/ou à élaborer un travail collaboratif relatif à la mise en œuvre d'une politique publique comportant une dimension territoriale, nationale, européenne.

Dès 2022, l'Institut national du service public (*voir sous rubrique « A quoi va servir le tronc commun ? » p.6*) aura la charge de l'animation de ce tronc commun. D'autres écoles de service public ou parcours de formation de fonctionnaires pourront naturellement s'y joindre. De cette culture commune devra naître aussi une plus grande efficacité de l'action publique.

Formation continue

Quelles seront les missions de l'INSP en matière de formation continue ?

L'INSP aura aussi pour mission de regrouper une offre renouvelée et accrue de formation continue. Ce sera la maison commune par laquelle les hauts fonctionnaires passeront tout au long de leur carrière pour renforcer et approfondir leurs compétences, mais aussi construire un projet de carrière ou une orientation nouvelle.

L'INSP proposera, en lien avec les ministères et la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat, des programmes de formation individualisés en ayant recours à l'offre de formation existante de certaines écoles ou instituts et en développant des programmes spécifiques.

Que signifie la création d'un programme de formation aux fonctions de direction (« école de Guerre ») pour les hauts-fonctionnaires ?

L'INSP intégrera, dès 2022, le Cycle des hautes études du service public (CHESP), qui offre une formation continue d'excellence pour les viviers de talents issus des trois versants de la fonction publique, de la magistrature et du secteur privé afin de leur permettre d'acquérir les compétences et l'ouverture d'esprit attendues d'un cadre dirigeant de l'Etat.

Ce cycle constituera les fondements d'un programme de formation aux fonctions de direction (« école de Guerre ») permettant de former, dans une logique de viviers, les talents ayant vocation à accéder aux emplois dirigeants de l'Etat. Ce cycle de formation, qui sera déployé progressivement, ne constituera pas un « deuxième concours », similaire à celui de l'INSP, mais sera accessible aux personnes repérées comme des talents, notamment grâce à la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (*voir sous rubrique « A quoi va servir la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE) » p.9*).

Affectation à l'issue de l'Institut national du service public

Comment seront affectés les élèves à l'issue de l'INSP ?

Le principe du classement de sortie ne sera pas remis en cause, à l'instar du concours d'entrée car il présente des vertus de neutralité et reste le rempart contre la cooptation. Il demeurera un facteur important dans l'affectation des fonctionnaires stagiaires à la sortie de l'INSP pour le choix du premier poste, mais le classement ne doit plus constituer un marqueur à vie, figeant les destins. Il ne permettra donc plus la sortie directe de l'INSP dans les « grands corps ».

Tous les élèves sortant de l'INSP seront-ils obligatoirement affectés sur des postes dans les territoires ?

Renforcer la présence des hauts fonctionnaires partout sur le territoire, au contact de nos concitoyens, est un des objectifs prioritaires de la réforme. Plus globalement, l'objectif est que tous les hauts-fonctionnaires commencent par agir avant de juger, inspecter ou contrôler.

Dans cette optique, à compter de 2023, tous les élèves sortant de l'INSP seront ainsi affectés sur des postes « opérationnels » avant de pouvoir rejoindre des postes juridictionnels. Ces postes pourront être dans les services déconcentrés de l'Etat, mais aussi en administration centrale, dans les opérateurs, ou encore dans les services de l'Etat en Europe ou à l'étranger.

Le nombre de postes offerts dans les services déconcentrés de l'Etat ou dans des implantations territoriales des établissements publics de l'Etat a vocation à s'accroître progressivement.

Dès 2021, le nombre de postes dans les corps juridictionnels, de contrôle et d'inspection seront réduits (passage de 30 à 22 postes dès 2021). Les ministères disposeront de 56 postes d'administrateurs civils et proposeront ainsi davantage de postes opérationnels à la sortie de l'Ecole. Par exemple, les ministères sociaux pourront accueillir 11 fonctionnaires contre 6 l'année dernière. En 2022, la baisse du nombre de postes dans les corps juridictionnels, de contrôle et d'inspection sera poursuivie.

Parcours de carrière

Généralités : mobilités, évaluation, accompagnement

Que va changer la réforme en matière de construction des parcours de carrière ?

La réforme va permettre à l'ensemble des hauts fonctionnaires de bénéficier de davantage d'outils pour construire leurs parcours de carrière en fonction de leurs compétences et de leurs aspirations, en réponse aux besoins des employeurs publics. Ces outils seront les suivants :

- le renforcement de l'**accompagnement personnalisé** de tous les cadres supérieurs de l'Etat, grâce au rôle pivot que jouera la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE) dans une logique de suivi individuel ;
- le développement **d'évaluations**, extérieures à la chaîne hiérarchique et réalisées à des étapes clés de la carrière, par exemple à 5, 12, 25 ans de carrière afin d'accompagner l'agent dans son orientation et de lui proposer un parcours de formation ou encore, s'il le souhaite, de l'accompagner dans une transition professionnelle ;
- le renforcement de la **transparence** dans l'accès aux emplois supérieurs, qui permettra à chacun de postuler sur tous les emplois auxquels ses compétences lui permettent de prétendre ;
- des outils nouveaux pour **favoriser les transitions professionnelles** ;
- le développement, enfin, d'une **culture de la formation tout au long de la vie**.

Les obligations de mobilité seront-elles renforcées ?

La réforme de la haute fonction publique vise à encourager et à valoriser les mobilités entre directions, entre ministères, avec les autres versants de la fonction publique et, le cas échéant, avec le secteur privé dans le respect des règles déontologiques.

Dans cette optique, deux mobilités seront rendues obligatoires : l'une en début de carrière, l'autre en deuxième partie de carrière.

Le Gouvernement souhaite aussi encourager et valoriser les mobilités géographiques, en particulier sur les territoires, au service des projets qui ont le plus d'impact pour nos concitoyens, ce qui nécessite d'adapter nos modes de fonctionnement RH. Pour autant, il n'y aura pas de mobilité géographique imposée.

Ces mobilités seront organisées de sorte à respecter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, indispensable pour continuer de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la haute fonction publique. C'est la raison pour laquelle, par exemple, elles pourront être programmées aux moments les plus adaptés de la carrière, en fonction à la fois de son parcours professionnel et de ses choix personnels.

A quoi va servir la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE) ?

Destinée à apporter, en articulation avec les DRH ministérielles, une offre de service et d'accompagnement de haut niveau aux cadres supérieurs de l'Etat, la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE) proposera à leur attention les meilleurs dispositifs pour accompagner leur développement de carrière et leur montée en compétence.

Une de ses missions sera de mieux orienter nos cadres supérieurs dans leurs parcours de carrière, en identifiant leurs possibilités d'évolution, en leur proposant l'alternance de périodes d'engagement très opérationnel et de périodes davantage marquées par la valorisation de leur expertise, de leur capacité de réflexion, de recul, de transmission.

Elle assurera le rôle d'une DRH Talents en proposant notamment une offre de services d'accompagnement aux cadres supérieurs de l'Etat.

Enfin, la DIESE aura pour mission de faciliter les transitions professionnelles vers le reste du secteur public mais également vers le secteur privé. Elle sera également le point d'entrée des personnes issues du secteur privé, qui souhaitent accéder à des emplois au sein de l'encadrement supérieur de l'Etat.

Les hauts fonctionnaires revenant d'une expérience dans le secteur privé ou dans un autre versant de la fonction publique pourront bénéficier d'un accompagnement renforcé au retour.

La DIESE fonctionnera en articulation étroite avec les ministères, qui resteront les interlocuteurs de proximité des cadres supérieurs pour leur gestion quotidienne.

Quel est le rôle de la mission de préfiguration de la DIESE et de l'INSP ?

Avec l'appui d'une équipe paritaire et pluridisciplinaire, Jean BASSÈRES, DG de Pôle emploi, est chargé de décliner les missions qui devront être exercées par les deux institutions, les grands axes de leurs projets stratégiques ainsi qu'un calendrier de déploiement.

Les axes stratégiques de travail identifiés s'agissant des missions de l'INSP découlent de l'article 5 de l'ordonnance du 2 juin 2021 : formation initiale, formation continue, culture commune de la haute fonction publique, liens avec le monde académique et de la recherche, rayonnement international. S'agissant de la formation initiale, la mission de préfiguration devra formuler des propositions relatives aux principes d'organisation de la formation des administrateurs de l'État ainsi qu'à l'organisation par l'INSP du tronc commun des écoles de service public, et de définir les principales modalités d'intégration au sein de l'INSP d'un programme de formation aux fonctions de direction.

Pour la création de la DIESE, la mission de préfiguration devra préciser l'articulation du rôle de la DIESE avec les directions de ressources humaines des ministères ainsi que les modalités de gouvernance et d'animation interministérielle.

A quoi servent les lignes directrices de gestion interministérielles ?

Traduction de la stratégie commune de l'Etat pour son encadrement supérieur, les lignes directrices de gestion interministérielles constitueront le cadre de référence interministérielle de l'usage par les employeurs publics de l'Etat des dispositifs de mobilité, d'accompagnement, d'évaluation et de transitions professionnelles qui bénéficieront aux cadres supérieurs. En s'imposant aux lignes directrices ministérielles, ces LDGI, édictées par le Premier ministre, assureront une cohérence et une équité de traitement entre tous les cadres supérieurs de l'Etat quel que soit leurs employeurs de rattachement ou d'affectation.

Est-ce que je serai toujours « géré » par mon ministère de primo-affectation ?

La gestion RH de proximité sera toujours effectuée un ministère, que ce soit celui d'origine ou d'affectation. L'organisation exacte sera définie ultérieurement sur la base des propositions de la mission Bassères (*voir sous rubrique « Quel est le rôle de la mission de préfiguration de la DIESE et de l'INSP ? » p.12*).

Le développement de mobilités interministérielles s'accompagnera d'une harmonisation des modalités de gestion, et d'une plus grande transparence de celles-ci pour les cadres supérieurs de l'Etat.

Corps

Pourquoi créer un futur corps des administrateurs de l'Etat ?

La création du corps des administrateurs de l'Etat, qui s'inscrit dans la continuité des objectifs de l'ordonnance de 1945, vise à créer une identité commune de l'ensemble des cadres supérieurs de l'Etat, en passant d'une logique de corps à une logique d'emploi, tout en conservant un cadre statutaire protecteur et attractif.

Ce corps permettra à chaque haut fonctionnaire de bâtir sa carrière de manière transparente et méritocratique, en mettant fin au déterminisme du classement de sortie et à la rigidité excessive du fonctionnement de l'Etat autour de cloisonnements par corps ou par ministère. Dans le cadre offert par le corps des administrateurs de l'Etat, les carrières pourront se construire, dans l'administration, en prenant mieux en considération les compétences et les expériences, ainsi que les aspirations de chacun, pour les adapter aux besoins des ministères et services de l'Etat. Il constituera ainsi le support d'emplois aujourd'hui trop souvent réservés sans nécessité à certains corps. Ce corps unique permettra ainsi d'assurer une plus grande diversification des parcours, une meilleure cohésion interministérielle, et une plus grande équité dans la gestion des carrières.

Le statut, les conditions de rémunération et le périmètre de ce corps seront élaborés dans les prochains mois en lien avec l'ensemble des ministères concernés. Dès 2022, une convergence indemnitaire sera réalisée pour le corps des administrateurs de l'Etat sur la

fourchette haute du corps des administrateurs civils ; des mesures seront mises en place pour réduire les incidences en termes de rémunération des mobilités en territoire ou lors du retour d'emplois fonctionnels.

Quel sera le périmètre du corps des administrateurs de l'Etat ?

Le corps des administrateurs de l'Etat regroupera, à partir de 2023, l'ensemble des corps aujourd'hui pourvus par l'ENA, à l'exception des corps juridictionnels. Les administrateurs civils deviendront administrateurs de l'Etat dès le 1^{er} janvier 2022 ; les autres corps concernés ont vocation à le rejoindre progressivement entre 2022 et 2023 (Voir sous rubrique : « Que va changer la réforme pour les inspections générale interministérielles ? »).

Que va changer la réforme pour les inspections générales interministérielles ?

Le corps des administrateurs de l'Etat regroupera l'ensemble des corps aujourd'hui pourvus par l'ENA, à l'exception des corps juridictionnels. Cela concernera donc les corps des inspections générales interministérielles aujourd'hui recrutées par la voie de l'ENA :

- l'inspection générale des finances (IGF) ;
- l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) ;
- l'inspection générale de l'administration (IGA).

Toutefois, les services des inspections générales concernées, continueront d'exister et de remplir leurs missions avec des possibilités de recrutement plus ouvertes encore.

Pour s'assurer que les missions d'inspection se déroulent dans des conditions préservant l'indépendance et l'impartialité des travaux, l'ordonnance portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat comporte une disposition permettant d'imposer au niveau législatif un certain nombre de garde-fous au bénéfice des agents qui occupent des emplois au sein de ces services et, en premier lieu, des chefs de service.

En outre, afin de tenir compte de leurs caractéristiques et sujétions particulières, les spécificités des métiers des inspections seront également prises en compte dans le cadre d'un statut d'emploi qui sera élaboré d'ici la fin de l'année en concertation avec les chefs de service, les ministères et les organisations syndicales. Ce statut d'emploi précisera notamment les modalités d'accès à ces emplois et leur durée.

Le statut des personnes qui sont aujourd'hui membres des corps d'inspection, par exemple leur droit à retour au sein du service d'inspection après un détachement à l'extérieur, sera pour sa part inchangé. Elles bénéficieront néanmoins d'un droit d'option leur permettant de choisir de rester dans leur corps d'origine ou de rejoindre celui des administrateurs de l'Etat.

Que va changer la réforme pour le Conseil d'Etat et la Cour des comptes ?

Les membres du Conseil d'Etat et les magistrats de la Cour des comptes se verront appliquer les mêmes principes de mobilité, d'ouverture et d'évaluation, avec pour seules adaptations celles strictement nécessaires à la protection de leur indépendance et de leur impartialité. Ceci implique le maintien de corps spécifiques, dont l'existence est une garantie de l'indépendance des juridictions.

On ne pourra plus intégrer le Conseil d'Etat à la Cour des Comptes dès la sortie de l'INSP, mais après s'être distingué par des résultats concrets, c'est-à-dire après plusieurs années d'expérience comme administrateur d'Etat et un processus de sélection méritocratique, ouvert et transparent. Nul ne pourra ainsi exercer des fonctions dans les juridictions administratives et financières sans avoir au préalable exercé au sein de l'administration. Il ne sera plus possible d'accéder au grade supérieur sans avoir accompli une mobilité.

En pratique, le recrutement et le déroulement de carrière dans ces institutions seront transformés par :

- la suppression de la sortie directe de l'INSP au Conseil d'Etat et à la Cour des comptes ;
- l'instauration d'au moins deux expériences en-dehors de l'institution, l'une en début de carrière, avant de pouvoir rejoindre l'institution ; l'autre avant le passage au grade de conseiller d'Etat et de conseiller-maître ;
- la suppression du grade d'auditeur au profil d'emplois d'auditeurs ouverts aux administrateurs de l'Etat et à des corps et cadres d'emplois comparables (notamment administrateurs territoriaux, directeurs d'hôpitaux etc.) ;
- la création d'une voie « action publique », accessible à partir d'au moins six ans d'expérience professionnelle, pour des personnes ayant fait leurs preuves sur des fonctions opérationnelles ;
- la réduction et la professionnalisation du tour extérieur du Gouvernement, via notamment la suppression de celui-ci au grade de maître des requêtes et conseiller référendaire et sa diminution au grade de conseiller d'Etat et de conseiller-maître ; la création d'une voie dédiée d'intégration dans les corps au grade de conseiller d'Etat et de conseiller-maître, ouverte aux professionnels du secteur (droit pour le Conseil d'Etat ; évaluation pour la Cour des comptes).

L'accès au Conseil d'Etat et à la Cour des comptes, sera plus largement ouvert, à tous les stades de la carrière.

Que va changer la réforme pour les magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel (TA-CAA), et pour les magistrats des chambres régionales et territoriales des comptes (CRTC) ?

Pour tous les magistrats des TA-CAA et des CRTC, deux mobilités seront désormais obligatoires en-dehors de la juridiction au cours de la carrière. Cette obligation est la même que celle qui sera prévue pour tous les hauts fonctionnaires : une mobilité en début de carrière, une autre en deuxième partie de carrière.

Plus spécifiquement, dans le cadre de la transformation de l'ENA en l'INSP, les magistrats des TA-CAA et des CRTC recrutés par cette voie, sont concernés par les mêmes mesures qui s'appliquent à tous les hauts fonctionnaires qui passeront par cet institut. Deux années au moins d'expérience dans des fonctions administratives seront donc nécessaires avant de rejoindre les TA-CAA ou les CRTC.

Dans l'optique que tous les hauts fonctionnaires se confrontent à des environnements professionnels différents, l'ordonnance supprime la possibilité pour tous les magistrats administratifs et financiers d'effectuer leurs mobilités dans une autre juridiction du même ordre (une cour administrative d'appel pour les magistrats administratifs / une autre CRTC ou la Cour des comptes pour les magistrats financiers).

Pour faciliter l'organisation des mobilités pour les magistrats administratifs, l'ordonnance allège les incompatibilités qui empêchent aujourd'hui d'aller exercer certaines fonctions dans le ressort du tribunal administratif. De la même façon, des dispositions transitoires sont prévues pour s'assurer que les magistrats aient le temps de préparer leur mobilité dans de bonnes conditions.

Statuts d'emplois, conditions d'accès aux emplois

Que signifie l'ouverture des emplois au sein de la haute fonction publique ?

L'ouverture de l'accès aux emplois au sein de l'Etat (parfois appelée « fonctionnalisation ») renvoie à la transformation de certaines missions en emplois dits « fonctionnels » sur lesquels les agents sont détachés de façon temporaire, et dont les principales caractéristiques ne renvoient pas à un corps, mais à des règles particulières définies le cas échéant dans un statut d'emplois ; ces règles peuvent concerner par exemple la durée des fonctions, la rémunération, les conditions d'exercice, etc. Le recours à des emplois n'est pas une exception : ceux-ci représentent déjà plus de 15% des emplois de la catégorie A à caractère administratif au sein de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière. Au sein de la fonction publique de l'Etat, la notion d'emplois fonctionnels est fréquemment associée aux règles relatives aux emplois de direction (chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau, directeur de projet, directeur de l'administration territoriale de l'Etat etc.), lesquelles sont aujourd'hui fixées par le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat. Ce décret fixe en effet le statut d'emplois applicable aux emplois concernés ; d'autres règles peuvent cependant être prévues dans le cadre de statuts d'emplois distincts pour correspondre aux besoins des fonctions concernées.

Qu'est-ce qu'un statut d'emplois ?

Un statut d'emplois fixe l'ensemble des règles applicables à des emplois fonctionnels. Il permet ainsi de tenir compte, dans les règles applicables à ces emplois notamment

concernant leur durée, de la spécificité des missions concernées, ainsi que de la large ouverture des viviers de candidats pouvant prétendre à l'accès aux emplois concernés.

Les statuts d'emplois qui seront définis dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique permettront ainsi de fixer, pour les métiers concernés, les règles applicables aux conditions de nomination, les modalités de la procédure de sélection, celles permettant la reconnaissance, notamment financière, des fonctions concernées, ainsi que des éléments relatifs au déroulement de carrière (durée des postes, conditions de renouvellement et de fins de fonctions etc.).

Que va changer le développement d'une logique d'emplois au sein de l'encadrement supérieur de l'Etat ?

La réforme va permettre de rendre un plus grand nombre d'emplois accessibles uniquement sur la base des compétences et de l'expérience, et non sur la base de l'appartenance à un corps. La création de statuts d'emplois suppose en effet une ouverture plus grande des viviers permettant de prétendre à l'accès aux emplois concernés.

En particulier, les statuts d'emplois permettront de prévoir :

- des règles relatives à la transparence dans l'accès aux emplois concernés ;
- des règles relatives à l'ouverture des emplois à des viviers plus larges ; depuis la loi du 6 août 2019, les emplois de direction au sein de l'Etat sont ainsi ouverts aux contractuels et à des fonctionnaires de catégorie A bénéficiant déjà d'une expérience de haut niveau.

Je suis...

Haut-fonctionnaire

En tant que haut-fonctionnaire (A+), qu'ai-je à gagner à la réforme ?

Grâce à cette réforme, les hauts-fonctionnaires bénéficieront, demain, de possibilités de dynamiser leurs parcours de carrière, de respirer grâce à des mobilités, d'être accompagnés et formés tout au long de leur carrière.

En particulier, les hauts-fonctionnaires bénéficieront, demain, des nouveaux outils prévus par la réforme, que sont :

- le renforcement de **l'accompagnement personnalisé** de tous les cadres supérieurs de l'Etat, grâce au rôle pivot que jouera la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE) dans une logique de suivi individuel, qui fait aujourd'hui souvent défaut ;
- le développement **d'évaluations**, extérieures à la chaîne hiérarchique et réalisées à des étapes clés de la carrière, par exemple à 5, 12, 25 ans de carrière afin

d'accompagner l'agent dans son orientation et de lui proposer un parcours de formation ou encore, s'il le souhaite, de l'accompagner dans une transition professionnelle ;

- le renforcement de la **transparence** dans l'accès aux emplois supérieurs, qui permettra à chacun de postuler sur tous les emplois auxquels ses compétences lui permettent de prétendre ;
- des outils nouveaux pour **favoriser les transitions professionnelles** ;
- le développement, enfin, d'une **culture de la formation tout au long de la vie**, pour adapter en permanence les compétences des hauts-fonctionnaires aux besoins de nos concitoyens et à l'évolution du monde qui nous entoure.

Ces avancées bénéficieront à tous les hauts-fonctionnaires, qu'ils aient ou non vocation à rejoindre à horizon 2023 le corps des administrateurs de l'Etat.

Je suis actuellement administrateur civil. Que va changer la réforme pour moi ?

Les administrateurs civils deviendront tous administrateurs de l'Etat au 1^{er} janvier 2022, dans un corps dynamisé et revalorisé.

Dès 2022, une convergence indemnitaire sera réalisée pour le corps des administrateurs de l'Etat sur la fourchette haute du corps des administrateurs civils. En outre, des mesures seront mises en place pour réduire les incidences en termes de rémunération des mobilités en territoire ou lors du retour d'emplois fonctionnels.

Les administrateurs de l'Etat pourront bénéficier d'un accompagnement individualisé renforcé, notamment dans le cadre de la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat.

Les travaux visant à concevoir le nouveau corps des administrateurs de l'Etat ont débuté en juin.

Je suis actuellement haut-fonctionnaire membre d'un corps qui a vocation à rejoindre le corps des administrateurs de l'Etat. Que va changer la réforme pour moi ?

A l'exception des administrateurs civils (voir question sous rubrique « Je suis actuellement administrateur civil. Que va changer la réforme pour moi ? » p.16), les hauts fonctionnaires titulaires des corps A+, qui ont vocation à rejoindre le corps des administrateurs de l'Etat, pourront se voir proposer un droit d'option leur permettant de choisir de rester dans leur corps d'origine ou de rejoindre celui des administrateurs de l'Etat.

Ces corps verront leurs recrutements prendre fin de manière progressive entre 2022 et 2023.

Je suis haut fonctionnaire issu de la promotion interne ou du troisième concours. Cette réforme ne va-t-elle pas m'être défavorable ?

La réforme, en passant d'une logique de statuts à une logique de métiers, va permettre de mieux reconnaître les compétences et les parcours, y compris ceux des personnes issues de la promotion interne ou souhaitant faire une deuxième carrière au sein de la fonction publique de l'Etat.

Pour les agents de la fonction publique qui souhaiteraient accéder à l'encadrement supérieur, cette réforme ne remet nullement en cause le principe des concours internes et du tour extérieur pour l'accès, aujourd'hui au corps des administrateurs civils, demain au corps des administrateurs de l'Etat.

Les expériences des lauréats des troisième concours, qui disposent également de compétences variées acquises durant leur carrière professionnelle dans le secteur privé seront également mieux prises en compte dans leurs parcours professionnels.

Les modalités de ces différentes voies de recrutement pourront cependant être modernisées car l'expérience acquise au préalable aura vocation, demain, à être mieux reconnue qu'aujourd'hui dans la construction des parcours de carrière, grâce à des évolutions des règles de déroulement de carrière.

Je suis cadre supérieur de la fonction publique de l'Etat. Que va changer la réforme pour moi en termes d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ?

En diversifiant les parcours de carrière, la réforme permettra de favoriser l'alternance entre des fonctions variées, y compris dans leur mode d'organisation (fonctions opérationnelles, managériales, d'expertise, de contrôle etc.), et ainsi facilitera la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les futures lignes directrices de gestion interministérielles se traduiront notamment par la création de viviers de talents, qui auront vocation à intégrer l'objectif de parité et ainsi à favoriser l'accès des talents féminins aux programmes de formation destinant à l'accès aux plus hautes responsabilités.

En outre, la délégation interministérielle de l'encadrement supérieur de l'Etat, qui sera mise en place au 1^{er} janvier 2022 disposera d'un ou d'une responsable de la diversité et de la mixité professionnelle.

Enfin, les femmes pourront bénéficier de l'ensemble des outils d'accompagnement qui seront développés que ce soit le coaching, le co-développement ou les évaluations régulières, qui leur permettront de construire leur parcours professionnel en favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale. Les mesures d'accompagnement des mobilités qui seront mises en place bénéficieront notamment aux femmes.

Je suis actuellement haut-fonctionnaire. Quel sera l'impact de la réforme sur mon déroulement de carrière et ma rémunération ?

Aucun fonctionnaire, membre des corps qui rejoindront le corps des administrateurs de l'Etat, ne perdra en déroulé de carrière ou en rémunération du fait de la création du corps des administrateurs de l'Etat.

Dès 2022, une convergence indemnitaire sera réalisée pour le corps des administrateurs de l'Etat sur la fourchette haute du corps des administrateurs civils.

En outre, des mesures seront mises en place pour réduire les incidences en termes de rémunération des mobilités en territoire ou lors du retour d'emplois fonctionnels.

Par ailleurs, à l'exception des administrateurs civils (*voir rubrique « Je suis actuellement administrateur civil. Que va changer la réforme pour moi ? » p.16*), les hauts fonctionnaires titulaires des corps A+, qui ont vocation à rejoindre le corps des administrateurs de l'Etat, pourront se voir proposer un droit d'option leur permettant de choisir de rester dans leur corps d'origine ou de rejoindre celui des administrateurs de l'Etat.

Je suis administrateur territorial ou directeur d'hôpital. Que va changer la réforme pour moi ?

La réforme de la haute fonction publique vise à accroître les mobilités et la culture commune entre les trois versants de la fonction publique, au bénéfice de tous les hauts fonctionnaires.

Depuis 2021, le Gouvernement permet ainsi à des directeurs d'hôpitaux et des hauts fonctionnaires (ou A+) territoriaux de participer au cycle des hautes études de service public (CHESP) qui prend la suite du cycle de management de l'Etat. Ce cycle prépare à la prise de fonctions de cadres dirigeants de l'Etat et sera l'un des programmes d'excellence assuré par l'INSP à compter de 2022.

Le projet d'ordonnance ouvre également l'accès aux emplois et aux corps du Conseil d'Etat et de la Cour des comptes, aux corps et cadres d'emplois comparables à celui des administrateurs de l'Etat, parmi lesquels les administrateurs territoriaux et les directeurs d'hôpitaux.

La DIESE permettra de développer cette politique de passerelles inter-versants, favorisant ainsi la mixité des profils et l'enrichissement des parcours professionnels ; en particulier, des viviers de cadres supérieurs de l'Etat pourront intégrer des administrateurs territoriaux ou des directeurs d'hôpital.

En scolarité ou candidat aux concours de la haute fonction publique

Je suis actuellement élève de l'ENA. Que va changer la réforme pour moi ?

La ministre de la transformation et de la fonction publiques a adressé aux élèves en scolarité à l'ENA des courriers détaillant l'impact de la réforme sur leur promotion. Vous trouverez ces courriers :

- [Ici pour la promotion 2020-2021](#)
- [Ici pour la promotion 2021-2022.](#)

Depuis 2021, les élèves issus du concours interne bénéficient d'un maintien de leur rémunération antérieure durant la scolarité.

Je souhaite présenter le concours de l'ENA, que va changer la réforme pour moi ?

La ministre de la Transformation et de la fonction publiques a adressé à toutes les personnes qui souhaitent présenter les concours administratifs le message que vous trouverez [ici](#).

Depuis cette année, les élèves qui sont dans le cycle préparatoire au concours interne de l'ENA à la suite de la réussite au concours bénéficient du maintien de leur rémunération durant la préparation.

Fonctionnaire de catégories A, B ou C

En tant que cadre de la fonction publique (catégorie A), la réforme va-t-elle changer quelque chose pour moi ?

La réforme permettra d'accroître la prise en compte des compétences de chacun dans les carrières de cadres supérieurs de l'Etat. Pour les cadres de la fonction publique qui souhaiteraient accéder à l'encadrement supérieur, cette réforme ne remet nullement en cause le principe des concours internes et du tour extérieur pour l'accès, aujourd'hui au corps des administrateurs civils, demain au corps des administrateurs de l'Etat. Les modalités de ces voies de recrutement pourront cependant être modernisées car l'expérience acquise au préalable aura vocation, demain, à être mieux reconnue qu'aujourd'hui dans la construction des parcours de carrière, en particulier en ce qui concerne le reclassement dans le corps.

Par ailleurs, les élèves de l'actuel cycle préparatoire au concours interne de l'ENA et les lauréats du concours interne en scolarité bénéficient, depuis 2021, d'un maintien de leur rémunération durant le cycle préparatoire puis la scolarité à l'école.

Je suis fonctionnaire de catégorie B ou C, la réforme va-t-elle changer quelque chose pour moi ?

Pour les agents de la fonction publique qui souhaiteraient accéder à l'encadrement supérieur, cette réforme ne remet nullement en cause le principe des concours internes et du tour extérieur pour l'accès, aujourd'hui au corps des administrateurs civils, demain au corps des administrateurs de l'Etat. Les modalités de ces voies de recrutement pourront cependant être modernisées car l'expérience acquise au préalable aura vocation, demain,

à être mieux reconnue qu'aujourd'hui dans la construction des parcours de carrière, en particulier en ce qui concerne le reclassement dans le corps.

Par ailleurs, les élèves de l'actuel cycle préparatoire au concours interne de l'ENA et les lauréats du concours interne en scolarité bénéficient, depuis 2021, d'un maintien de leur rémunération durant le cycle préparatoire puis la scolarité à l'école.

Cadre du secteur privé

Je suis cadre du secteur privé et je souhaite mettre mes compétences au service de l'Etat : la réforme va-t-elle changer quelque chose pour moi ?

Depuis la loi du 6 août 2019, les emplois de direction de l'Etat sont ouverts aux contractuels, donc y compris aux cadres du secteur privé.

La réforme permettra également d'ouvrir aux contractuels l'accès à certains emplois qui leur sont aujourd'hui fermés, comme au Conseil d'Etat et à la Cour des comptes, où sera instaurée une voie dédiée d'intégration dans les corps au grade de conseiller d'Etat et de conseiller-maître, ouverte aux professionnels du secteur (droit pour le Conseil d'Etat ; évaluation pour la Cour des comptes).

La Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat pourra servir de point d'entrée aux personnes issues du secteur privé qui souhaitent accéder à des emplois au sein de l'encadrement supérieur de l'Etat (*voir sous rubrique « A quoi va servir la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE) » p.9*).

Calendrier de mise en œuvre

A quelle date la réforme de la haute fonction publique va-t-elle s'appliquer ?

La réforme de la haute fonction publique prévue par le projet d'ordonnance a vocation à entrer en vigueur de façon progressive :

Dès 2021 :

- Recrutements par le **concours Talents** pour accéder à l'INSP ainsi qu'à quatre autres écoles de service public (INET, EHESP, ENAP, ENSP) ;
- Ouverture des **classes Prépas Talents** ;
- Création du **Cycle des hautes études du service public (CHESP)** et admission en son sein de cadres supérieurs issus de la fonction publique territoriale et hospitalière, de la magistrature et du secteur privé ;
- Mise en place du tronc commun de formation aux écoles de service public formant des cadres supérieurs de la fonction publique ;
- Mise en œuvre des nouvelles procédures de **recrutement sur certains emplois** créés par la réforme ;
- Lancement d'une mission sur les **corps techniques de l'Etat**

En 2022 :

- Création de l'**Institut national du service public**
- Création de la **Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat**
- Création du nouveau **corps des administrateurs de l'Etat**, et reclassement dans ce corps des administrateurs civils
- **Nouveau régime indemnitaire** commun pour le corps des administrateurs de l'Etat
- Création des **statuts d'emplois** ou des caractéristiques propres à certains emplois (inspections par exemple)
- Mise en place des **évaluations** réalisées par les instances collégiales

2022-2023 :

- **Fin des recrutements** dans les corps concernés (*voir rubrique «Corps» p.10*)
- **Intégration progressive de nouveaux corps dans le corps des administrateurs de l'Etat** avec création d'un droit d'option

2023 :

- **Sortie de la première promotion de l'INSP** dans le nouveau régime.