

Réforme de l'encadrement supérieur

Encore et toujours dans la précipitation

Un groupe de travail s'est tenu le 23 juin, présidé par Monsieur Cantin, chef des ressources humaines du Secrétariat Général, qui avait pour but de présenter la réforme systémique de l'encadrement supérieur.

L'impact sur le Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance sera important, puisque nos services comptent un tiers des administrateurs civils et accueillent 20% des recrutements ENA. Le calendrier de la réforme est très resserré, l'INSP (institut national du service public), la DIESE (délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat) et le corps des administrateurs d'Etat doivent être mis en place au 1^{er} janvier 2022.

Déclaration liminaire FO Finances

La loi de transformation de la fonction publique a habilité le Gouvernement à prendre des dispositions relatives au recrutement et à la formation des agents publics des corps et cadres d'emplois de catégorie A, notamment d'encadrement, afin de diversifier leurs profils et de développer une culture commune de l'action publique.

Cette réforme de l'encadrement supérieur, voulue par le Président Macron, vise à soustraire les personnels de l'encadrement supérieur des règles d'une fonction publique statutaire de carrière. La haute administration va perdre son indépendance vis-à-vis du pouvoir politique et subir l'insécurité de la fonction publique d'emploi. Ainsi, le Président de la République avance vers l'organisation d'une haute fonction publique choisie par le pouvoir politique, à l'instar de ce qui se pratique dans les pays anglo-saxons, et plus particulièrement aux Etats-Unis.

Pour FO Finances, ces nouvelles dispositions signent la fin du principe d'indépendance du fonctionnaire et fragilisent le service public républicain.

L'ordonnance du 2 juin 2021 ne résout pas la question de l'accès à l'encadrement supérieur, notamment sur la valorisation de l'expérience professionnelle. Elle ne choisit pas entre le contrat et le statut privilégiant la fonction. En fait, cette réforme se focalise sur l'aspect RH et oublie que ce n'est pas la RH qui donne du sens à l'emploi public mais le régime d'emploi, le Statut.

Nous faisons bien évidemment nôtres les revendications de la **Fédération Générale des Fonctionnaires FO** qui appelle depuis longtemps à une réforme du recrutement, de la formation et de la carrière des cadres supérieurs et dirigeants de l'Etat. En effet, la Haute Fonction Publique ne saurait rester à l'écart des mutations sociales, des orientations de l'action publique et des évolutions statutaires.

C'est pourquoi nous tenons ici à rappeler nos revendications en la matière :

- Renforcement formel du A+ ;

- Un déroulement de carrière plus attractif dans l'encadrement supérieur ;
- La parité indiciaire entre les filières professionnelles selon le principe : « A diplôme égal – grille équivalente » ;
- La transformation des grades et des corps ou cadres d'emplois fonctionnels ou de débouchés en grades d'avancement;
- L'augmentation des possibilités d'accès aux trois niveaux de grade;
- Le décontingement de l'accès au sommet de l'échelle lettre (HE);
- Une durée équivalente et un tronc commun de formation pour l'encadrement supérieur ; pour un statut commun d'administrateur public.;
- La suppression du recrutement direct dans les grands corps ;
- La fin du plafond de verre entre A et A+ ;
- L'adaptation des concours internes pour les rendre attractifs et accessibles à tout moment de la carrière et non pas aux « néo-recrutés » ;
- Un réel accès à la formation continue.

Ce cycle de réunions sera avant tout, l'occasion de définir le périmètre de l'encadrement supérieur dans nos ministères. La mise en place de l'institut national du service public (INSP) aura également des conséquences sur la formation et une réflexion sera nécessaire pour articuler les relations entre cet institut, l'IGPDE et nos écoles directionnelles.

De même, l'instauration de la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE), future direction des ressources humaines de l'Etat, interroge sur le maintien des missions RH au secrétariat général. La mission confiée à M Bassères sur la préfiguration de ces 2 institutions sera décisive puisque ces dernières interviendront à chaque étape du parcours des hauts fonctionnaires.

En aparté, la DGFIP travaillait sur un projet de statut d'emploi pour les emplois de direction à la DGFIP, qu'advient-il de ce dernier ? Et votre réforme ne viendra-t-elle pas percuter cette réflexion interne ?

Au final, pour **FO Finances**, l'administration doit s'engager à maintenir nos spécificités Finances et un déroulement de carrière attractif dans nos ministères.

Au niveau interministériel, le ministère de la transformation et de la fonction publique a organisé la mise en place de la réforme à plusieurs niveaux :

- La nomination d'un préfigurateur : Jean Bassères, inspecteur général des finances, directeur général de Pôle emploi, a été désigné pour diriger la préfiguration de l'INSP et de la DIESE.
- Trois ateliers de travail interministériels sont mis en place :
 - Construction du corps des administrateurs de l'Etat;
 - Plan stratégique de l'encadrement supérieur : production de lignes directrices de gestion interministérielles ;
 - Evaluation et accompagnement.

Ces ateliers vont se réunir en juin et juillet afin que les textes nécessaires puissent être adoptés avant la fin de l'année. Le MEFR y est représenté par la sous-directrice des ressources humaines de l'administration centrale et la déléguée à l'encadrement supérieur (DES), le chef du service des ressources humaines assurant une coordination globale.

- Des groupes témoins réunissant des hauts fonctionnaires ont été constitués afin de dresser un état des lieux des attentes et de formuler des propositions. Trois groupes ont été constitués : construire les parcours de carrière ; consulter et gérer les viviers de talents ; identifier, développer et promouvoir les compétences. Le MEFR est également représenté dans chacun de ces groupes.

Au niveau ministériel, la Secrétaire générale a mis en place quatre groupes de travail :

- le corps des administrateurs de l'Etat,
- la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat,
- l'institut national du service public,
- la gestion de l'encadrement supérieur à Bercy. Ce chantier spécifique vise à utiliser les opportunités offertes par la réforme afin de renforcer et d'améliorer la gestion des cadres supérieurs du MEFR. Il est conduit par la DES avec l'appui de l'Inspection générale des finances qui assure également la synthèse et la coordination des chantiers.

Par ailleurs, une enquête qualitative a été confiée à un prestataire externe. Son objet est d'identifier les facteurs d'attractivité, de motivation et les attentes des cadres en termes de parcours professionnel et d'accompagnement individuel, à plusieurs moments clés de leur carrière (sortie d'école, 5/7 ans, 13/15 ans, 25/30 ans).

La gouvernance repose sur un comité stratégique présidé par la Secrétaire générale réunissant les directeurs, un comité de pilotage auprès du cabinet du ministre et le Copil « plan managérial ministériel » qui permet d'assurer une information régulière de toutes les directions.

En dehors de cette présentation, peu de réponses aux questions posées par **FO Finances** dans sa liminaire. Nous avons insisté sur l'articulation interministérielle et ministérielle de cette réforme.

Le périmètre est également un point d'inquiétude, certains agents de par leur emploi, grade ou corps font naturellement partie de l'encadrement supérieur mais au-delà seront intégrés des agents qui occupent des fonctions d'encadrement. Cette notion mérite d'être définie plus précisément. Le périmètre devrait être connu à la rentrée.

Sur le recrutement, le MEFR veut maintenir son recrutement en sortie de l'INSP, en défendant le côté opérationnel des postes en administration centrale mais il ne se refuse pas à envisager d'implanter des postes dans les services déconcentrés.

Le secrétariat général souhaite également construire des filières métier larges et lisibles pour une meilleure reconnaissance de l'expertise des cadres du MEFR au niveau interministériel.

Pour **FO Finances**, il faut garantir un déroulé de carrière attractif et le maintien de promotions internes, dans un environnement futur où se développeront gestion interministérielle et contractualisation des emplois de direction.

FO Finances sera très vigilante quant aux suites de cette réforme précipitée attaquant frontalement le modèle de fonction publique de carrière « à la française » que nous portons avec notre fédération de fonctionnaires.

La forte culture ministérielle de nos cadres, leur capacité d'adaptation au changement, qui n'est plus à prouver, et leur légitime souhait de promotion tout au long de leur carrière sont des valeurs que FO Finances saura faire entendre lors des futures discussions.