



#COMPTE-RENDU

RÉUNION TECHNIQUE

ENCADREMENT SUPÉRIEUR

RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

#DÉCLARATION DE LA CGT

Avant d'aborder dans le détail les éléments de ce groupe de travail, la CGT a tenu à rappeler l'appréciation générale de cette réforme (que nous avons détaillée lors des deux premiers groupes de travail ministériel, <https://www.cgtfinances.fr/vie-des-agents/encadrement/article/compte-rendu-gt-reforme-encadrement-superieur> et <https://www.cgtfinances.fr/vie-des-agents/encadrement/article/compte-rendu-gt-encadrement-du-17-12-2021>).

Nous sommes en désaccord avec l'approche de fonctionnalisation de l'encadrement supérieur, tant sur les déroulements de carrière, sur les pratiques d'affectation, de recrutement des personnels. Le parcours professionnel de l'encadrement supérieur de l'État est fortement individualisé, détourné de l'intérêt général, le haut fonctionnaire se trouve confronté au risque d'être assujéti à des intérêts clientélistes, politiques ou privés. C'est bien l'impact sur l'ensemble des agents et l'exercice des missions qui nous préoccupe au premier chef.

RÉPONSE DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Le secrétariat général a tout d'abord précisé que la réforme est déjà bien avancée (pour preuve de nombreux textes déjà publiés dans l'ensemble de la fonction publique ou au niveau ministériel). Pour autant, des points importants à préciser notamment sur les rémunérations : sur ce point, une présentation des grilles indiciaires et des dispositifs indemnitaires devrait être faite à l'automne.

Mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion Interministérielles (LDGI)

Le ministère a détaillé les LDGI d'ores et déjà diffusées par voie de circulaire le 20 avril dernier. Les grands principes :

- >>> Sur la mobilité : de trois types de mobilité (fonctionnelle, géographique et d'environnement professionnel), une durée minimum du 1er poste d'au moins 2 ans (3 ans préconisé) ;
 - >>> Sur l'évaluation : création d'une instance collégiale d'évaluation indépendante évaluation tous les 6 ans (évaluation distincte de l'entretien professionnel annuel) ;
 - >>> Sur la détection et l'accompagnement des cadres : mise en place de « programmes » (ex-viviers) pour les cadres dirigeants et les cadres de direction ;
- Sur les critères de promotion : obligation d'au moins une mobilité préalable à toute promotion

Pour la CGT, il y a un grand absent de ces orientations, c'est le dialogue social : quel rôle pour les organisations syndicales et représentant.e.s des personnels ?

Sur les délais de séjour, nous demandons à faire preuve de souplesse dans l'application, sachant qu'un délai de 2 ans peut paraître court notamment lorsqu'un cadre met en place une réforme (sans toujours pouvoir assumer les choix et décisions mises en place).

La CGT pointe une contradiction entre l'obligation de mobilité et le principe d'égalité Femmes/Hommes. C'est pourtant un sujet très important, particulièrement criant pour l'encadrement supérieur. Il est d'ailleurs inacceptable que la seule action proposée dans ces LDGI pour l'égalité, la diversité et la lutte contre les discriminations, soit la mise en place d'un tableau de bord pour suivre la situation des cadres !

Le plan managérial ministériel

Présenté dans ses grands principes lors du dernier GT, le ministère a détaillé les différentes actions et objectifs de ce plan :

- >>> Renforcer l'appui du secrétariat général aux employeurs ;
- >>> Promouvoir la transversalité inter-directionnelle ;
- >>> Assurer un droit à l'accompagnement pour tous les cadres supérieurs et leur qualité de vie au travail ;
- >>> Valoriser les carrières d'experts ;
- >>> Assurer une meilleure gestion des troisièmes parties de carrière.

Pour la CGT, même si l'existence d'un plan ministériel ne pose pas de problème sur le principe, le contenu nous interroge sur plusieurs points.

Tout d'abord, **la mise en place d'un service de chasse de tête à disposition des directions nous laisse pour le moins perplexe** d'une part que le vocable utilisé, et d'autre part sur la possibilité d'externaliser cette mission laissant la main à des cabinets privés pour ce type de recrutement sensible.

Ensuite, quelques contradictions entre le principe même de cette réforme, notamment avec la volonté **de « reconnaissance » de l'expertise** et en même temps, une réforme très détachée des missions. La valorisation des carrières d'expert relève à ce stade, des bonnes intentions mais sans mis en œuvre concrète.

Problème également avec les actions visant à assurer **meilleure gestion « des troisièmes parties de carrière »**. Au-delà du vocable surprenant, voire stigmatisant, c'est le lien fait avec la notion d'employabilité qui est inacceptable.

D'un point de vue général, difficile d'avoir une appréciation précise de ce plan dans la mesure où il est constitué de principes généraux (souvent très « nov-langue », « assesment », « coaching », « employabilité »...) avec peu de mesures concrètes.

Le ministère a également présenté d'autres points d'actualités concernant l'INSP et a rappelé que des sujets ne sont toujours pas tranchés concernant les corps techniques (comme les ingénieurs des mines ou administrateurs de l'INSEE).

Enfin, un état des lieux a été fait sur les textes déjà publiés dans cette réforme de l'encadrement supérieur (création du corps des administrateurs de l'Etat, décrets relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle IGF, CGEFI, relatif aux emplois de direction de la DGFIP...) et ceux restant à paraître (essentiellement ceux relatifs aux rémunérations, droits d'option, et accès au corps pour les administrateurs de l'état).

Cette réforme générale de l'encadrement supérieur devait se faire, dicit le ministre, « sans perdant ». Concernant les cadres directement concernés peut-être ; en revanche concernant l'ensemble des agents, le service public, l'indépendance, l'intérêt général, nous avons de sérieux doutes.