

Encadrement supérieur de l'État

Les attentes CFDT à la veille des premiers textes réglementaires

La présente contribution vient préciser un certain nombre de revendications, dans le cadre de l'avancée des travaux en complément de [sa première contribution](#), remise au Gouvernement début juillet 2021.

Observations générales sur l'avancée de la réforme

Mi-octobre 2021, l'ordonnance n°2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de l'État (qui abrogera au plus tard le 1^{er} janvier 2022 l'ordonnance n° 45-2283 du 9 octobre 1945 relative à la formation, au recrutement et au statut de certaines catégories de fonctionnaires et instituant une direction de la Fonction publique et un conseil permanent de l'administration civile) va connaître ses premières déclinaisons réglementaires : statut particulier du corps des administrateurs de l'État, création de l'Institut national du service public (INSP), création de la direction interministérielle de l'encadrement supérieur de l'État (DIESE)...

Tous les chantiers ne s'inscrivent pas dans la même urgence. Et aucun ne suffira à traiter de l'ensemble des points que la Cfdt souhaite également voir avancer, autour de la question des parcours professionnels, des recrutements et de leur organisation, d'accompagnements attentionnés visant à asseoir l'existence d'une Fonction publique ouverte et diversifiée que nous appelons de nos vœux.

La Cfdt tient à faire part de ses inquiétudes sur la conduite du dialogue social, particulièrement dans les ministères et services d'inspections générales qui seront tous concernés. Si certains ministères et services ont organisé régulièrement des points d'étape et d'échanges avec les agents et les organisations syndicales représentatives, d'autres ne l'ont pas fait. Les reports récents et successifs d'examen du texte relatif aux emplois fonctionnels privent les représentants du personnel de possibilités d'expression sur une réforme qui les concerne directement. Cette faiblesse constatée du dialogue social de proximité ne peut être imputée aux seules contraintes de calendrier. Faire progresser la pratique du dialogue social est indispensable à la poursuite d'une réforme pour laquelle la Cfdt a de nombreuses attentes, propositions et revendications. Cette exigence est d'autant plus forte que l'ordonnance a en outre fait l'objet d'un recours examiné par le Conseil d'État qui a décidé d'un sursis à statuer, suite à la transmission au Conseil constitutionnel de deux questions prioritaires de constitutionnalité.

Les Administrateurs de l'État

La Cfdt réitère son exigence de voir le corps des administrateurs regrouper le plus grand nombre possible de corps d'encadrement supérieur de l'État, y compris techniques, si nécessaire en organisant des filières qui permettent de compléter les formations initiales

des uns et des autres par des formations communes et de la formation continue de professionnalisation afin de maintenir les possibilités de mobilité les plus larges possibles.

La **convergence indemnitaire** devra se poursuivre pour permettre un alignement des montants servis pour les agents des différentes filières, alignement sur le mieux-disant.

La **grille de rémunération**, en trois grades, devra permettre d'intégrer les indices de tous les membres du corps, qu'ils soient affectés ou en détachement sur un emploi. La CFDT n'est pas opposée à l'instauration d'un, voire de deux échelons spéciaux afin de permettre cette sécurisation.

Le modèle des « prépas Talents » doit faire l'objet d'une évaluation qui permette de capitaliser sur ce modèle en développant accompagnements, mentorat, ... Ces outils variés devront faire l'objet d'un retour et d'un diagnostic partagé au sein de la formation spécialisée « encadrement supérieur » du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État que la CFDT appelle de ses vœux.

Les moyens pour une véritable diversification des parcours devront être mis en œuvre. Si les seuls moyens sont mis sur le développement des accompagnements individuels et collectifs, le risque est grand d'induire de fortes déceptions.

Une question centrale : les voies de recrutements

La question des **recrutements** et des **parcours professionnels** sera l'un des points centraux de la réforme. La CFDT note positivement l'ambition d'une Fonction publique plus ouverte et plus diverse. Elle retrouve là une revendication qu'elle porte de longue date pour l'ensemble du monde du travail.

Pour autant, la CFDT sera particulièrement vigilante à ce que cette ouverture et cette diversification s'inscrivent dans le **cadre statutaire**. L'élargissement du recours au contrat ne sera pas la solution pour un encadrement mieux formé, mieux reconnu, mieux géré, aux parcours mieux valorisés, tel que le gouvernement l'appelle de ses vœux. Le recours au contrat peut constituer une solution pour le recrutement de compétences rares, qui devra aller de pair avec des règles déontologiques exigeantes et fermes.

Les dispositions relatives aux voies d'accès à l'INSP et à leur équilibre, au corps des AE par le tour extérieur, celles relatives aux LDG interministérielles, à l'évaluation (ex : champ et modalités du « 360° ») et aux transitions professionnelles, devront faire l'objet d'un dialogue social riche. A ce stade, la CFDT tient à réaffirmer son attachement fort au 3^e concours, et à son nécessaire renforcement.

La question des membres de corps qui ne seront pas intégrés dans le nouveau corps des AE, mais qui souhaiteraient le rejoindre devra être traitée et faire l'objet d'une attention particulière.

L'accès au corps des AE doit être possible à différentes étapes de son parcours professionnel, selon différentes voies dont le choix appartient au candidat (excepté des durées minimales de services publics). La voie du concours spécial docteurs reste à évaluer.

Le tour extérieur des administrateurs de l'État (TEAE) constitue une voie importante de promotion interne pour des fonctionnaires de catégorie A. L'élargissement du corps par rapport à celui des AC doit s'accompagner d'une augmentation des possibilités d'accès au corps des AE.

Les AE issus des « prépas talents » doivent bénéficier d'un accompagnement les premières années de leur parcours professionnel, au-delà d'un mentorat de quelques mois.

L'exercice d'un emploi fonctionnel, d'inspection, de contrôle ou d'encadrement, doit être valorisé lors du retour dans le corps des AE, selon des modalités applicables à tous, avec des durées minimales d'exercice pour limiter des accélérations de carrière excessives (mobilités sans investissement « métier ») et également pour garantir l'indépendance d'exercice des missions d'inspection générale et un investissement suffisant compte tenu des particularités de ces missions.

Parcours professionnels et services d'inspection

Au-delà de la seule question des services d'inspection, le projet de réforme proposé par le Gouvernement appelle à s'emparer de la question de la sécurisation des parcours professionnels des cadres supérieurs de la Fonction publique de l'État.

Plusieurs questions appellent des signaux rapides, y compris sans attendre les textes réglementaires :

- Le droit d'option pour les membres actuels devra être d'une durée supérieure à un an, même en étant ouvert à compter du 1^{er} janvier 2023. Nombre d'agents seront en mesure d'exercer leur droit d'option dans le délai imparti, mais ce sont les autres qui requièrent la plus grande attention et doivent bénéficier de tout le temps pour prendre une décision éclairée et assumée.
- Les allers-retours : ils devront être possibles, et sécurisés. Leur durée devra être suffisamment longue pour rendre le détachement sur emploi fonctionnel attractif, et contribuer à assurer les garanties d'indépendance édictées par l'article 6 de l'ordonnance du 2 juin 2021. La question des fins de carrière devra aussi faire l'objet d'attention, de vigilance, voire d'aménagements le cas échéant.
- Les accompagnements RH devront être mis en place à différents moments, y compris dans la perspective de la fin du détachement, même pour des agents qui n'auraient pas vocation à rejoindre le corps des AE (professionnels de santé, enseignants et enseignants-chercheurs, ...).
- Nombre de services d'inspection recrutent aujourd'hui des professionnels qualifiés aux compétences indispensables en cours de carrière. Ces recrutements doivent rester possibles, peuvent parfois se faire sur la base d'un contrat pour des professionnels venant du secteur privé. Dans ce cas, le respect et l'application des règles déontologiques ne souffre pas d'exception et ce recrutement sur contrat doit aussi permettre ensuite un accès au corps d'AE.
- L'équilibre consensuel « compétences métier » - « mérite » - « démocratie » doit être préservé. L'un des leviers pour ce faire consiste en des recrutements collégiaux. Les organisations syndicales représentatives des agents doivent être associées. C'est le cas aujourd'hui dans divers recrutements, cela doit être étendu.
- Enfin, la décision récente du Conseil d'État de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC relative au principe d'indépendance des inspections générales, alimente les interrogations légitimes soulevées par les représentants CFDT.