Cfdt: INSEE

FLASH INFO

RÉFORME DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR

VIGILANCE SUR LES LDG INTERMINISTÉRIELLES DE LA HFP

LA RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE S'EST ENGAGÉ AVEC LA LOI DE LA TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE. ELLE FRANCHIT UN NOUVEAU PAS AVEC LA MISE EN PLACE DE LA DÉLÉGATION INTERMINISTÉRIELLE À L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR DE L'ÉTAT DANS LA COORDINATION ET L'ANIMATION DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET DES DIRIGEANTS DE L'ÉTAT.

LA CFDT S'INQUIÈTE DE L'IMPACT DES LDG HAUTE FONCTION PUBLIQUE SUR CELLES DES MINISTÈRES, DES DIRECTIONS ET SUR LES RECRUTEMENTS. SI L'OUVERTURE DE PASSERELLES PLUS LARGES ENTRE MINISTÈRES PEUT ÊTRE INTÉRESSANTE POUR LES RECRUTEURS, LA CFDT RAPPELLE QU'UNE VIGILANCE EST NÉCESSAIRE SUR LES PROFILS DES ENCADRANTS, QUE CE SOIT SUR DES FONCTIONS SUPPORTS OU DES POSTES CŒUR DE MÉTIER.

MISE EN PLACE DE LA DIESE

La réforme de l'encadrement supérieur s'organise en 3 blocs :

- la **fusion des corps en un corps unique**, celui des administrateurs d'État,
- la **réflexion sur l'avenir des corps techniques à la sortie de l'école** en lien avec le rapport de Vincent Berger, Marion Guillou et Frédéric Lavenir,
- l'**installation de la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (Diese)**, organisme centrale de gestion de l'encadrement supérieur avec mise en place de règles de gestion communes.

La CFDT rappelle ses réticences à la fusion des corps risquant de noyer les compétences techniques nécessaires à chaque métier *(cf. bilan de la rencontre avec la mission interministérielle sur les corps techniques)*

La Diese remplace depuis le 1er janvier 2022 la Mission Cadres dirigeants de l'État (MCD) suite à la publication du décret n°2021-1775 au JO le 26 décembre 2021.

La Diese est placée auprès du Premier ministre et dirigée par Émilie Piette.

MISSIONS DE LA DIESE

La Diese est **chargée de définir, coordonner et animer la politique des ressources humaines en matière d'encadrement supérieur et dirigeant de l'État**.

Elle devra ainsi :

- piloter l'élaboration des lignes directrices de gestion interministérielles et les mettre en œuvre,
- participer à la préparation des projets de textes relatifs aux corps, emplois et règles de rémunération des fonctionnaires et agents contractuels relevant de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État,
- participer à la promotion et au renforcement de l'égalité femmes-hommes et à la diversité des profils,
- mettre en œuvre des actions d'accompagnement individualisé et collectif des cadres dirigeants de l'État et veiller à la qualité de celles mises en place par les départements ministériels,
- définir les orientations stratégiques en matière de formation initiale et continue,
- assurer la tutelle de l'Institut des nanosciences de Paris (INSP),
- accompagner les départements ministériels dans la mise en œuvre de leur politique d'encadrement supérieur et définir la stratégie de professionnalisation des délégués ministériels à l'encadrement supérieur,

- s'assurer de la professionnalisation des procédures de recrutement des cadres supérieurs et dirigeants et de la transparence des conditions et modalités de nomination,
- organiser, en lien avec le Secrétariat général du gouvernement, les comités d'audition applicables aux cadres dirigeants,
- développer l'analyse comparative et l'échange de bonnes pratiques au sein de la Fonction publique et avec le secteur privé
- favoriser la connaissance et l'attractivité des métiers de la Fonction publique d'État.

De son côté, la DGAFP restera sur les sujets d'ordre statutaires.

Des rencontres régulières ont lieu entre la Diese, la DGAFP et les Directions.

À terme, la Diese s'occupera de tous les postes de niveau A+ dès que les effectifs auront été affectés en son sein.

Les délégués à l'encadrement supérieur rencontreront les cadres supérieurs pour permettre un accompagnement personnalisé dans leur parcours professionnel et les conseiller dans leur mobilité.

DÉPLOIEMENT DES LDG HFP INTERMINISTÉRIELLES (LDGI HFP)

La Diese a établi les LDG pour l'encadrement supérieur en concertation avec les ministères concernés.

Elles devront être déclinées d'abord au niveau de chaque Ministère puis aux niveaux de chaque Direction des Ministères.

Elles seront valides pour une durée de 5 ans.

STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

Les LDGI HFP précise que la politique de pilotage des ressources repose sur **dix principes** :

- Le partage de valeurs et d'une culture commune au service de l'intérêt général,
- La responsabilité particulière de l'encadrement supérieur dans l'animation des collectifs de travail, avec en particulier la préservation d'une cohésion sociale,
- L'anticipation des besoins des employeurs par la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),
- L'ouverture des recrutements à davantage de diversité au sein de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État. Celle-ci pourra passer par l'évolution des voies d'accès aux concours, mais aussi par l'intégration d'agents venant des autres versant de la Fonction publique (territoriale, hospitalière) ou par le recrutement d'agents contractuels,
- La transparence des nominations par leur publication sur la place de l'emploi public sur un temps suffisamment long,
- La promotion de parcours diversifiés,
- Le développement des compétences tout au long de la vie, basé sur un référentiel partagé entre employeurs,
- La reconnaissance des mérites de chacun via les promotions établies selon des critères objectifs et transparents, s'appuyant sur un référentiel de compétences partagé, ainsi que sur des évaluations réalisées régulièrement,
- L'accompagnement individualisé des cadres pour les aider à élaborer leur projet professionnel, à construire leur plan de développement de compétences, et à appréhender les situations difficiles,
- La diversité et l'égalité entre les femmes et les hommes avec une exemplarité attendue dans la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité et de l'égalité.

Pour accompagner ces principes, les LDG seront mises en place et la politique de rémunération sera revue pour mieux reconnaître l'engagement individuel, faciliter les mobilités et renforcer l'attractivité de la Fonction publique d'État à l'égard de profils extérieurs.

Un bilan des LDGI HFP sera réalisé annuellement pas la Diese et présenté au comité de pilotage stratégique de l'encadrement supérieur de l'État, puis remis au Premier ministre et au Ministre chargé de la Fonction publique.

La CFDT approuve globalement les principes cadrant la politique de pilotage des ressources qui sont basés sur le bon sens. Il restera cependant à garantir l'articulation entre la gestion RH ministérielle et interministérielle.
Elle signale que **les agents se posent la question de l'accès à l'information** (bilans, référentiels, critères de sélection…) et des déclinaisons descendantes jusqu'à celle des Directions.
La CFDT approuve l'ouverture de passerelles plus larges entre Ministères, mais rappelle qu'une vigilance est nécessaire sur les profils des encadrants que ce soit sur des fonctions supports ou des postes cœur de métier.
Elle soulève par exemple un écart important entre l'Insee et d'autres Fonctions publiques dans la pratique de la gestion des ressources humaines.

VOS REPRÉSENTANTES CFDT INSEE

Nathalie Bailly, 06 26 84 65 14	**Prisca Blancard** **Marielle Bigot**

CRITÈRES DE PROMOTIONS DES LDGI HFP

Les LDGI de l'encadrement supérieur s'appuient sur des **critères habituels utilisés pour les promotions de grade ou de corps des personnels concernés**, à savoir :

- La qualité et la diversité du parcours professionnel,
- Le niveau des responsabilités exercées et de l'expertise liée aux fonctions,
- Les qualités de savoir-faire et de savoir-être tels que définis dans le référentiel de compétences interministériel, notamment en matière d'encadrement et d'animation d'équipe,
- Les résultats obtenus,
- Le souci du développement de ses propres compétences.

DES MOBILITÉS INCONTOURNABLES

Pour compléter ces critères, **les mobilités sont clairement confirmées comme étant incontournables** pour l'obtention de promotions de grade dans certains corps, avec l'exigence d'au moins une mobilité réalisée au préalable.

Ce sera même **les candidatures avec deux types de mobilités différentes (fonctionnelle, géographique ou d'environnement professionnel)** réalisées au cours du parcours professionnel qui **seront privilégiées** pour la promotion au troisième grade.

Pour valider une mobilité, il sera demandé en principe à l'encadrant supérieur de rester 2 ans sur le poste.

Dans le cas où c'est son premier poste, la durée ne pourra être inférieure à deux ans et au mieux de 3 ans.

Une durée sur poste minimum de 2 ans ne permet pas pour la CFDT de pouvoir s'imprégner des missions et répondre aux problématiques de l'équipe d'arrivée, sachant qu'il est demandé aux agents de catégories A, B et C de rester au moins 3 ans sur leur poste.
Concernant les parcours professionnels et la durée maximale préconisée sur chaque poste, la CFDT demande si la durée de 6 ans inscrite dans les LDG directionnelles sera modifiée.

L'ÉVALUATION COMME OUTIL DE DIAGNOSTIC

Les **comptes-rendus des évaluations professionnelles des cadres effectuées durant leur carrière** seront utilisés pour pouvoir identifier l'atteinte des critères demandés.

Chaque cadre bénéficie de deux types d'évaluations dans sa carrière :

- Un entretien professionnel annuel avec son supérieur hiérarchique direct et le supérieur hiérarchique direct de ce dernier. En amont de l'entretien, le CREP aura été pré-rempli par le cadre en auto-diagnostic.
Un plan personnalisé de développement des compétences est également réalisé lors de cet entretien.
- Un entretien professionnel approfondi au moins une fois tous les six ans, effectué par une instance collégiale. celui-ci est destiné à évaluer la qualité de ses pratiques professionnelles et de ses réalisations ainsi que son aptitude à occuper des responsabilités de niveau supérieur.

L'autorité hiérarchique du cadre n'y participe pas.

En amont de l'entretien, le cadre aura effectué son auto-diagnostic.

La CFDT approuve la mise en place de ce parcours, mais restera **vigilante sur les bénéfices réels** de ces évaluations.

SOUS LA CONTRAINTE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ

Les nominations, ainsi que les postes à responsabilité et les collectifs dirigeants devront à terme **atteindre la parité entre les femmes et les hommes**. L'accent est également remis sur la **lutte contre toutes les discriminations**.

Les indicateurs et les bilans ministériels permettront le suivi de la situation des cadres en fonction des critères de discrimination, notamment ceux liés au sexe, à l'âge, et au handicap.

La CFDT est satisfaite de voir cet objectif clairement affiché, mais attend de voir concrètement la hausse de la part des femmes dans l'encadrement supérieur, qui malgré ces mêmes intentions répétées depuis plusieurs années, stagne à moins de 30 %.
Elle souligne qu'**un travail devrait être entamé sur la scolarité** pour réduire les freins à la présence des femmes dans l'encadrement supérieur.

ACCOMPAGNEMENT DES ENCADRANTS

Pour aider les agents de l'encadrement supérieur à se projeter sur leurs futures potes, ils pourront bénéficier d'entretiens d'orientation. 4 000 cadres supérieurs sont concernés par cette structure qui a pour but de servir à chaque agent.

Une revue des cadres sera menée annuellement par les ministères et la Diese pour détecter les cadres les plus à même de participer à l'un des deux programmes existants.

Ils seront alors accompagnés vers un poste de niveau supérieur (directeur d'administration centrale, préfet, ambassadeur, recteur, directeur général d'ARS / chef de service, sous-directeur, directeur de projet, expert de haut niveau).

La CFDT s'interroge sur la **part de la cooptation** dans cette sélection.

À l'inverse, les cadres supérieurs se trouvant en situation d'instance d'affectation au-delà de 18 mois devront être signalées à la DIESE. Afin de permettre leur retour en poste, un accompagnement renforcé, un accès à la formation et une évaluation spécifique à leur situation devront être déployés.

Pour les cadres en difficultés, **la CFDT souligne l'importance d'un accompagnement personnalisé** mais **souligne les réticences de quelques-uns à accepter ces accompagnements**, de craintes qu'ils aient un impact sur leurs carrières. Elle demande communication du nombre d'agent (ou proportion) en instance d'affectation.

MISSION SUR LES CORPS TECHNIQUES

Le premier Ministre a lancé une **mission sur l'évolution de l'encadrement supérieur et en particulier l'intégration des corps supérieurs techniques dans la réforme** de la Haute Fonction publique.

Le rapport de Vincent Berger, Marion Guillou et Frédéric Lavenir a été présenté au Premier ministre le 18 février 2022.

Le Premier ministre a demandé à Émilie Piette, d'effectuer un **examen approfondi des propositions** du rapport et de conduire une **concertation élargie sur ses recommandations, notamment celles portant sur les évolutions statutaires et la structuration de domaines de compétences**.

Les décisions qui seront retenues par le Gouvernement seront mises en œuvre au plus tard en 2023.

À ce stade, les directions attendent donc le retour de la déléguée à l'encadrement supérieur pour pouvoir effectuer des demandes d'amendements aux scénarios proposés.

La CFDT Finance transmettra également ses propositions d'amendements et veillera à ce que chacun puisse se retrouver dans cette réforme, maintenant que la première étape a été actée par le Ministère.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Le communiqué du gouvernement, 18 février 2022 : https://www.gouvernement.fr/communique/12699-communique-de-presse-du-premier-ministre-jean-castex-remise-du-rapport-sur-la-reforme-de-la-haute