

GT

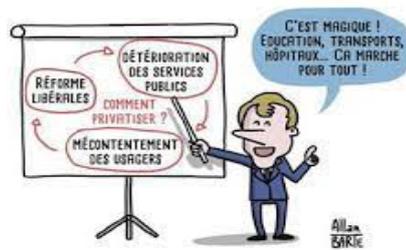
Encadrement

17 décembre 2021

Nos propos liminaires



MASTER CLASS «DÉZINGAGE DU SERVICE PUBLIC»



Nouvelle Etape dans le processus de déstructuration !

Nous situant à quelques encablures de Noël, **Solidaires Finances** va se glisser dans le ton d'une période de l'année que l'on souhaite douce et chaleureuse. Ainsi, à l'opposé de nos mauvaises habitudes et de nos penchants les plus vils, nous allons dire du bien de nos gouvernants, message que nous espérons bien sûr, voir transmis à qui de droit par votre « auguste » entremise ...

En effet, nos politiques font preuve de détermination, de constance, de cohérence et ne laissent rien au hasard ... C'est l'impression générale qui reste après la lecture des documents préparatoires à ce groupe de travail.

Et bien, non, c'est un constat froid et lucide : nos gouvernants veulent créer un autre modèle de Fonction Publique. Ils s'en donnent tous les moyens, y compris quand il s'agit du destin des catégories supérieures. Au-delà de la LTFP et de diverses autres évolutions, cette réforme de l'encadrement est en quelque sorte une forme de cerise sur le gâteau ou de nouvelle clé de voûte de l'édifice, après avoir modifié les piliers de la construction.

A notre sens, ce qui est en chantier, c'est une Fonction Publique beaucoup plus souple et mobile, supposée offrir des passerelles nouvelles. Voici pour la rhétorique officielle et l'emballage cadeau (pour rester dans la tonalité de Noël) de l'évolution. Pour nous, c'est aussi une Fonction Publique interchangeable, coupée d'une culture directionnelle et/ou métier et largement plus inféodée au pouvoir du moment dont les leviers d'action sur les carrières se trouvent prodigieusement renforcés.

Cela développe aussi cet aspect plus proche du secteur privé où le salarié (y compris dans un rang élevé donc) est dans une relation individuelle face à son employeur. On parlera ici plus de CV, d'entretien d'embauche et de réseau (même si pour ce dernier point il faut bien reconnaître que ce n'est pas une nouveauté complète ...).

Le détachement dans l'emploi fut aussi un vecteur assez puissant, qui permet à l'échelon supérieur de récompenser ceux et celles qui ont le bon goût de plaire, tout en mettant tout le monde sur un siège (plus ou moins) éjectable.

Dans tout cela, les notions statutaires et au final le Statut avec un **S** majuscule semblent quelque peu passer aux oubliettes ou, à tout le moins habilement vidés de leur substance.

C'est là tout la finesse d'un coup d'estoc plutôt que d'une attaque frontale ...

Pour rester dans le compliment, la charge est aussi résolue : en effet, après avoir touché la sacro-sainte ENA (pour en faire quoi au final, c'est une autre histoire ...), exit donc le statut d'administrateur civil, ce qui n'est pas rien. De plus, les corps percutés de plein fouet ne figurent pas parmi les castes les plus obscures de la haute fonction publique. En effet, il ne s'agit rien de moins que de l'IGF (lieu de destination prisé au sortir de l'ENA précitée ...), du CGEPI et surtout du corps des AFIP/ AGFIP, soit l'armée de l'encadrement supérieur à Bercy. Excusez du peu.

On crée donc ce corps d'administrateurs de l'État. Cela peut passer pour un élargissement des horizons. Mais c'est aussi un encadrement mobile, dont l'attachement à une direction sera largement réduite et qui sera moins rétif au changement (dans toutes les acceptions du terme ...).

Bien sûr, il y aura cette possibilité d'option. Mais nous avons franchement du mal à croire qu'on ne va pas créer deux classes : d'un côté, les « courageux » (*) qui feront le choix du changement de corps; de l'autre, les « frileux » (*) qui resteront dans leur corps d'origine. (*les deux termes sont une simple facilité de langage et non un jugement de valeur).

On peut supposer assez raisonnablement qu'ils/elles ne seront pas considéré(e)s de la même façon.

De manière générale, croire que l'on peut être tout aussi bon comme directeur des Finances publiques puis comme conservateur du patrimoine maritime, avant de rebondir dans un service d'ordre public dans une préfecture peut être largement une vue de l'esprit.

Par contre, s'il s'agit de restructurer les services cités, cela peut aider ...

« Vous voyez le mal partout » Pourrait-on nous rétorquer. Nous insistons sur le fait qu'il y a une culture métier et que cette dernière ne s'improvise pas ou peu. A titre d'exemple, l'échec flagrant que fut l'envoi de purs gestionnaires pour diriger les hôpitaux publics français est un puissant signal avertisseur.

Bien évidemment, la Fonction Publique doit être soumise à l'autorité politique. C'est là rien moins qu'un principe républicain. L'administration ne doit pas non plus être une force d'inertie. Mais de là à rendre l'appareil public de plus en plus « docile », jusque dans les hautes sphères, nous ne sommes pas sûrs que ce soit le meilleur service à rendre à ce dernier

Sur un certain nombre de points, les documents renvoient à de futures concertations interministérielles et à la publication de prochains textes réglementaires.

Néanmoins, à ce stade de nos discussions, nous souhaitons vous faire remonter les interrogations suivantes qui nous sont parvenues.

« **Il n'y aura pas de perdant** » affirme l'administration !

Dans ce contexte, quelles garanties l'administration peut-elle apporter aux intéressés en matière de déroulement de carrière et de rémunération y compris de retraite ?

➤ **Sur le plan général** quelles seront les durées de séjour dans les échelons et donc les modalités d'interclassements qui seront mises en place par rapport à AFIP/AGFIP.

Exemple : à la DGFiP, il y existait :

- Un HE G : Paris
- Des HE E : les AGFIP de première classe
- Des HE D : les AGFIP de classe normale
- Des HE C : les AFIP avec des volumes associés

Comment est-il possible de s'y retrouver dans le nouveau dispositif ?

De même, préoccupations sont identiques pour les promotions. Qu'en sera-t-il ?

➤ **Sur le plan individuel** et afin d'éclairer chaque cadre sur son choix d'opter ou non pour le nouveau statut, l'idéal serait que l'administration produise une fiche d'intégration avant la décision d'option.

Qu'en sera-t-il des agents en détachement en particulier lorsque la DG a transmis une fiche financière ? A quel moment sera appliquée l'intégration dans le nouveau corps ?

➤ Il est indiqué : « *les membres des corps mis en extinction qui n'auront pas choisi l'intégration dans le corps des administrateurs de l'État (AE) poursuivront leur carrière dans leur corps et continueront à en exercer les missions correspondantes* ».

Sans option, les missions qui pourront donc être exercées seront celles qui étaient dévolues au corps. Cela semble être une réduction du champ des possibles pour les agents qui n'opteront pas.

Quels sont les autres impacts limitatifs du choix de ne pas opter pour le statut d'administrateur de l'État ?

➤ Il est précisé dans le décret : « *le statut de corps des AE prévoit la nomination au choix des AFIPA justifiant de deux ans de services effectifs dans le grade après avis d'un comité de sélection* ».

Ces dispositions qui ramènent la durée de séjours à deux ans sont très éloignées des conditions actuelles pour la sélection au grade d'AFIP.

➤ **Est-ce une évolution réelle qui se traduira concrètement en gestion et alors comment l'administration voit-elle les déroulements de carrière puisque les agents pourront accéder beaucoup plus tôt à ce niveau hiérarchique ? ou est-ce une disposition réglementaire « plancher » dont la durée de deux ans pourrait être allongée par une règle de gestion ? Pourquoi alors établir cette règle qui ne sera pas appliquée ?**

Les possibilités réelles de promotion des AFIPA au bout de deux ans interpellent : **Dans quel cadre et pour quel déroulé de carrière ?** Le risque est d'avoir une stagnation sur les échelons terminaux.

De même, nous pouvons légitimement nous poser la question pour les agents considérés comme « brillantissimes » : **A quoi servira le cadre d'exercice d'une durée de deux ans dans le grade d'AFIPA et au vu de quoi s'analysera leur demande d'intégration dans le corps des AE ?**

➤ Il est précisé : « A la demande du ministre et en concertation avec les directions du ministère, le Secrétariat général a élaboré un plan managérial ministériel pour l'encadrement supérieur ».

Qui va gérer les cadres supérieurs : le Ministère, le Secrétariat général, les directions ?

➤ Enfin concernant les élections : **Quel sera l'impact de ces textes et de cette organisation sur les élections professionnelles de fin 2022 ?** Le corps électoral ne sera constitué que fin 2022 alors que les élections auront lieu avant. **Y aura-t-il des listes pour les administrateurs de l'État et des listes pour les corps en extinction ?**

Quelle sera l'architecture des CAP au regard de ces différents corps, le dialogue social sera-t-il organisé au niveau ministériel ou interministériel ?