

RAPPORT THIRIEZ

D'inquiétantes préconisations sur la réforme de la "Haute Fonction Publique"

L'annonce présidentielle en 2019 de la nécessité de réformer l'ENA a conduit le Premier ministre à confier des travaux de réflexion à une "mission Haute Fonction Publique" menée sous l'égide de M. THIRIEZ.

Le rapport a été publié le 30 janvier dernier et le moins que l'on puisse dire est que les préconisations qui y figurent ne manquent pas de nous étonner quand elles ne nous inquiètent pas...

En effet, au prétexte de corriger de nombreux dysfonctionnements qui ne concernent que fort peu les membres du CCD mais qui visent plutôt les énarques et ingénieurs polytechniciens ("cloisonnement" des élites, "diversités introuvables" - qu'elles soient sociales, géographiques ou par sexe, faiblesse de la promotion sociale, formation technocrate insuffisamment opérationnelle, besoin de sécuriser les passages entre secteur public et secteur privé etc.), le rapport THIRIEZ conclut à la nécessité de totalement bouleverser le recrutement comme la formation initiale de l'ensemble des cadres supérieurs des 3 versants de la fonction publique, dont celle du CCD.

Le résumé des principales préconisations est le suivant :

Création d'une nouvelle "voie étudiant" :

Il s'agirait d'un "concours étudiant" aux épreuves communes pour devenir énarque, commissaire de police, magistrat, directeur d'établissement hospitalier, administrateur territorial, directeur d'un organisme de la sécurité sociale ou directeur d'établissement pénitentiaire, en réservant un accès spécifique dédié à l'égalité des chances pour favoriser les diversités des profils.

Dès la réussite du concours, les élèves des 7 écoles concernées se retrouveraient pour une formation dans le cadre d'un "tronc commun" de 6 mois permettant de partager une même culture des futurs hauts fonctionnaires.

Amélioration du recrutement de personnes issues de la diversité (jusqu'à 10 à 15% des effectifs) à partir de nouvelles "classes préparatoires égalité des chances".

Création d'un concours professionnel unique : il s'agirait d'une VAP ouverte "à tous ceux qui justifient d'un niveau licence et d'au moins 6 ans d'expérience professionnelle privée ou publique sans condition d'âge".

Harmonisation des organisations des écoles et les scolarités : recrutement confié aux différentes écoles, maintien du statut juridique d'établissement public pour l'ENSP, début de scolarité fixé pour tous les cursus au 1^{er} janvier.

Progression de la parité dans les emplois supérieurs.

Reconnaissance juridique de la catégorie A+, afin d'harmoniser les conditions de rémunérations des cadres supérieurs, en incluant les régimes des primes pour "une plus grande équité de traitement des différentes catégories de hauts fonctionnaires".

Pilotage stratégique RH interministériel des cadres A+, en faisant de la DGAFP une véritable "DRH de groupe".

Création d'un Institut des Hautes Etudes du Service Public.

Facilitation des passages entre secteur public et secteur privé.

Mise en œuvre effective de l'ouverture des emplois de direction aux contractuels, en ciblant les domaines de compétences de tels recrutements : communication, RH, technologies etc.

Création de voies d'accélération de carrière de type "fast track", en proposant à un **cadre A** d'occuper un emploi de sous-directeur pendant 3 ans et de l'intégrer comme **A+** à l'issue.

Augmentation de la part de la rémunération aux résultats par le transfert de la part fonctionnelle vers le "complément indemnitaire" ("part résultats" pour le CCD).

Augmentation du plafond de l'indemnité de performance des directeurs d'administration centrale (jusqu'à 30% de la rémunération brute en fonction des résultats obtenus).

Amélioration de la gestion des fins de carrière ou périodes intercalaires, par l'affectation à de nouveaux métiers dans l'administration (missions d'appui, de coaching et de conseil) ou en dehors (économie sociale et solidaire).

Nous vous communiquerons la semaine prochaine notre **commentaire des principales innovations du rapport THIRIEZ**, proposées dans le cadre d'une réforme dont les textes d'application seraient à publier avant le 1^{er} septembre prochain...

AUDIENCE DGPN

Le **13 février** dernier, le SICP a été reçu par M. Frédéric VEAUX lors d'une audience de présentation qui fut l'occasion non seulement de souhaiter la bienvenue au nouveau DGPN que nous avons l'habitude de côtoyer en d'autres temps et responsabilités mais également d'évoquer les principales attentes de nombre d'entre vous qui feront l'objet de futures discussions dépassant cette 1^{ère} rencontre officielle d'accueil : la nécessité de mettre en œuvre les mesures d'accompagnement de la mobilité de tous les commissaires et d'améliorer l'attractivité de nombreux postes, les difficultés de la filière d'investigation, la réforme des retraites, l'avenir du corps et le besoin de redonner du sens au métier de policier.

Le DGPN nous a assurés être parfaitement sensibilisé à ces problématiques et nous associer aux réflexions pour faire évoluer favorablement et au plus tôt cette situation.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Le nouveau mode de fonctionnement en remplacement de la gestion RH par le biais des CAP se précise.

Le préfet MIRMAND, secrétaire général du MI, nous a confirmé le rétablissement d'un réel mode de dialogue social dans le cadre des nouvelles "**lignes directrices de gestion**" qu'il nous a commentées lors de la réunion bilatérale CFE CGC du **jeudi 27 février**.

Outre la simple communication pour information des futurs choix de l'administration, les organisations syndicales resteront bien informées au préalable de l'identité des candidats en concurrence sur chaque poste afin de permettre une réelle concertation, en dialoguant avec les directions d'emploi avant qu'elles établissent leur choix comme nous le faisons avant la loi Dussopt.

L'administration ne devrait ainsi plus être en mesure de faire seule ce qu'elle veut, sans la moindre concertation avec la parité et en toute opacité.

Nous avons réclamé une communication préalable comparable des candidats en concurrence dans le cas des "mouvements au fil de l'eau" pour être en mesure également dans ces hypothèses de négocier avec les directions. Cette demande a été prise en compte et il ne reste plus qu'à attendre le **CTM du 12 mars prochain** pour avoir la validation officielle du nouveau dispositif de gestion RH.

MOUVEMENT DE MUTATION

Les derniers arbitrages de Frédéric VEAUX, DGPN, que nous avons à nouveau rencontré **jeudi 27 février** pour négocier les mouvements prévus, ont été pris.

Le télégramme recensant les candidats sélectionnés pour chaque poste, avec les différentes dates d'affectation de chacun, sera diffusé lundi 2 mars.

Une nouvelle campagne de mobilité débutera courant mars par une premier TG de diffusion des postes offerts à la mutation, vacants ou susceptibles de l'être.

CAP D'AVANCEMENT

Les prochaines -et dernières- CAP d'avancement sont programmées :

-Avancements au grade de Commissaire Général et à l'échelon spécial de commissaire de police **le 26 mars**. (préCAP avec le DGPN le 18 mars);

-Avancement à l'échelon spécial de CoGé : à déterminer.

Sincèrement,

Olivier BOISTEAUX, **Jean-Paul MEGRET** et **Mickaël TREHEN**,
Président du SICP Secrétaire nationaux