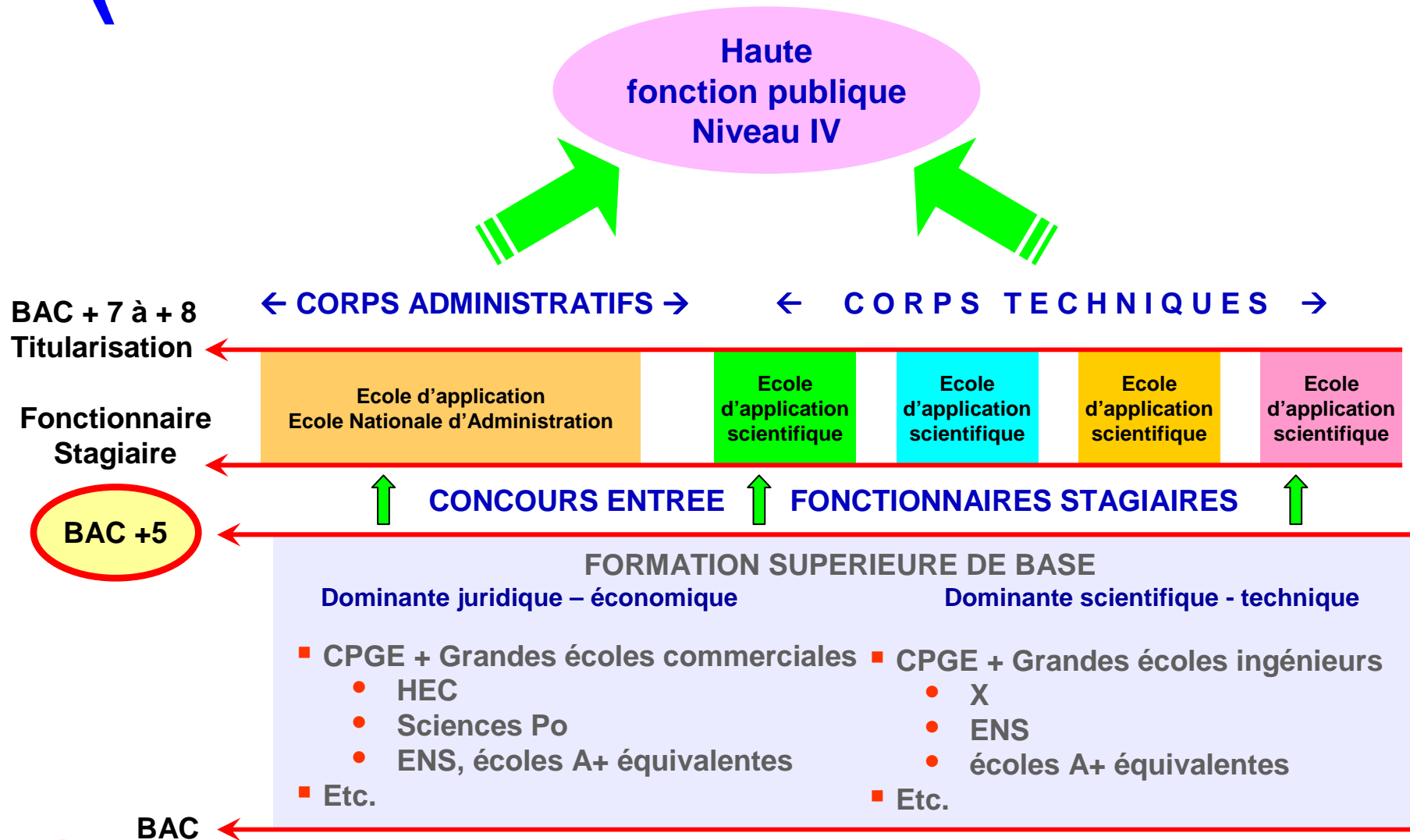


Le cadre statutaire des hauts fonctionnaires :

***Propositions pour une mise en œuvre
des recommandations du Livre Blanc
sur l'avenir de la fonction publique
(« Rapport Silicani » - avril 2008)***

Octobre 2008

Le recrutement des hauts fonctionnaires se positionne sans ambiguïté au niveau de celui des cadres supérieurs du privé



La segmentation par filières professionnelles telles que proposées ne serait pas adaptée à la haute fonction publique...

- ◆ **Par définition, la Haute Fonction Publique constitue les *corps de conception, de direction, de contrôle et d'évaluation*. Elle doit conserver un positionnement transversal en raison de la convergence des métiers de management ou de contrôle que ses membres, à partir d'une formation de base, sont amenés à exercer au cours de leur carrière.**

- ◆ **Cependant, les membres de la haute fonction publique doivent en début de carrière faire leurs preuves et exercer avec compétence de vraies fonctions spécialisées. Ils souhaitent ainsi disposer de racines professionnelles proches des filières professionnelles du rapport SILICANI, adaptées toutefois selon deux principes fondamentaux suivants :**
 - 1° Interrompre, après les deux ou trois premiers postes, le principe de filières métiers qui, dans le cas contraire, entraînerait des cloisonnements durables, non justifiés au niveau IV.

 - 2° A l'inverse, respecter pour les racines professionnelles la diversité des métiers et éviter la définition trop globalisante et inadéquate de certaines filières, dont la filière technique, mal définie.

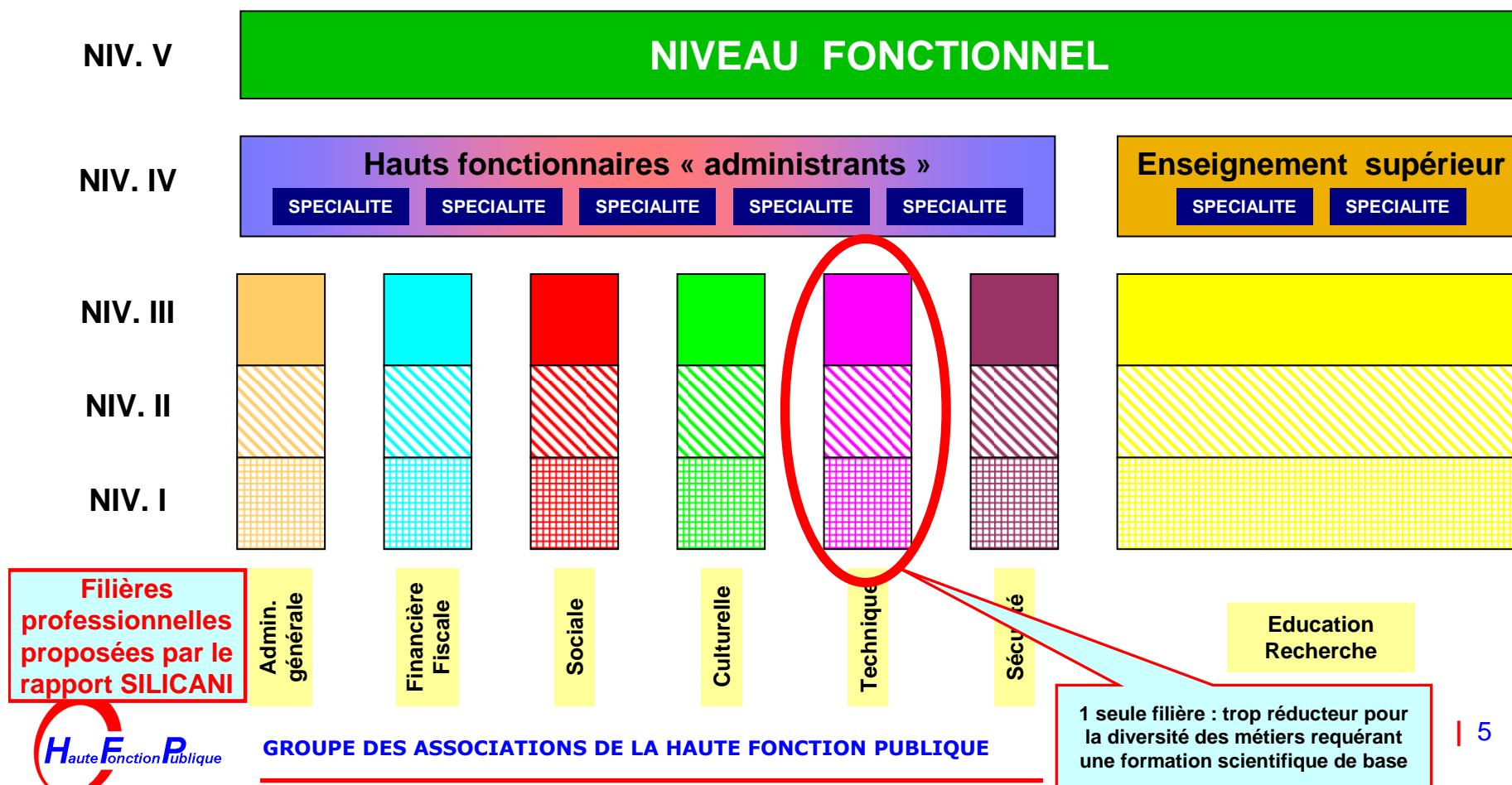
- ◆ **Regrouper en une seule filière (dite « technique ») la diversité des métiers qui requièrent une formation scientifique et technique de base, est beaucoup trop réducteur, notamment pour le HFP, où l'on peut déjà par exemple distinguer les métiers suivants pouvant justifier des racines professionnelles spécifiques :**
 - Régulation et développement économique,
 - Contrôles techniques et police administrative
 - Nature et sciences de la vie,
 - Transports et communications,
 - Architecture et construction,
 - Etc.

... et il vaut mieux regrouper l'ensemble de la haute fonction publique « administrante » dans un seul cadre statutaire...

- ◆ Il s'agirait de créer comme dans la plupart des pays industrialisés un « SENIOR CIVIL SERVICE » unifié
- ◆ Avec un *même statut de base* permettant :
 - la mobilité interministérielle
 - à l'ensemble des administrations de profiter des différents profils et expériences *complémentaires* des hauts fonctionnaires
- ◆ En conservant, suivant les recommandations du rapport SILICANI, des spécialités de recrutement pour :
 - Conserver la nécessaire **diversité** et **complémentarité** des profils de HF
 - Proposer aux candidats à l'accession à la HFP l'**acquisition d'un métier et de compétences professionnelles de base** (dominantes de formation) qui devraient pouvoir être validés par un diplôme de niveau D (standard international)
 - Assurer concrètement la formation complémentaire des fonctionnaires stagiaires
 - Organiser, suivre et encadrer les débuts de carrière à partir de ce métier de base en assurant une **véritable Gestion des Ressources Humaines** (suivi personnalisé) des agents.

... en le distinguant du cadre de l'enseignement supérieur

- ◆ En raison des différences de métiers marquées, le cadre des hauts fonctionnaires doit être distingué de celui des enseignants du supérieur, au surplus numériquement beaucoup plus nombreux



Dans un tel schéma, la « spécialité » correspondrait à :

- ◆ **Un profil, une vocation et un métier de base, donnant des perspectives concrètes aux candidats à l'entrée dans la HFP. Par exemple :**
 - Administration générale, droit public
 - Gestion et contrôle des finances publiques
 - Gestion et contrôle des affaires sociales
 - Sécurité intérieure
 - Défense nationale
 - Contrôle, régulation et développement économique
 - Nature et sciences de la vie
 - Transports et communications
 - Architecture et construction, ... etc.

- ◆ **Des conditions de recrutement et de formation complémentaire des fonctionnaires stagiaires :**
 - Volumes de recrutements
 - Ecoles et formations à partir desquelles s'effectue le recrutement
 - Formation complémentaire des fonctionnaires stagiaires (en école d'application et/ou à l'occasion du premier poste) : acquisition du métier de base (« dominante de formation »)

- ◆ **Une gestion et un suivi des débuts de carrière homogène pour les membres relevant d'une même spécialité permettant notamment un « coaching » personnalisé des jeunes par des pairs expérimentés.**

Vers une rémunération des hauts fonctionnaires qui tienne mieux compte de l'emploi occupé et des résultats obtenus

- ◆ Définir un régime indemnitaire lisible, homogène et performant comportant trois parts :
 - une part liée au **grade** (« statutaire ») destinée à compenser la faiblesse de la rémunération indiciaire
 - une part liée à **l'emploi** (« fonctionnelle ») → cotation des emplois
 - une part variable liée à **l'expérience** et aux **résultats obtenus** par la personne (« performance »)

