

Réformer la haute fonction publique

Objectifs

- **Adapter le fonctionnement de la haute fonction publique aux nouveaux enjeux de l'action publique** et former des cadres capables d'anticiper des défis auxquels l'État devra faire face
- **Renforcer l'ouverture et l'attractivité** de la haute fonction publique.

« Je veux une haute fonction publique, à l'image de la société qui épouse davantage ces pulsations, saisit ces demandes, incarne l'esprit du temps. [...] Je souhaite aujourd'hui que nous puissions aller plus loin en repensant la formation et les parcours de ceux qui, au plus haut niveau, servent l'État. [...] Comme en 1945, nous vivons un moment historique. Il y a 75 ans, notre pays épuisé sortait de deux guerres avec devant lui le défi immense de la reconstruction. L'ENA fut créée. Nous avons structuré notre haute fonction publique. En 2021, notre pays fait face à une pandémie historique, mais à ces grands bouleversements que j'évoquais tout à l'heure. Notre devoir est de savoir y répondre avec le même sens de l'histoire. [...]

« Cette réforme est une chance. [...] Elle permettra davantage de mobilité entre les ministères, la formation tout au long de la vie, des secondes parties de carrière plus attractives au fond. Ce qui veut dire plus de liberté, plus de responsabilité, des portes ouvertes. »

Emmanuel Macron, président de la République

Intervention à la convention managériale de l'État, le 8 avril 2021

« Nous construisons une étape nouvelle. Elle vise à améliorer votre cadre d'intervention dans la durée, à mieux répondre à vos aspirations professionnelles et à renforcer notre capacité collective à mener des politiques publiques pour, in fine, mieux servir encore nos concitoyens. »

Jean Castex, Premier ministre

Intervention à la convention managériale de l'État le 8 juillet 2021

ENGAGEMENTS PRIS

La réforme de la haute fonction publique passe par

- des **recrutements plus transparents et plus diversifiés**
- un **décloisonnement** des approches, des formations et des parcours
- une **dynamisation des carrières** en renforçant non seulement la place de la formation continue, mais aussi l'évaluation et l'accompagnement des cadres, la valorisation des mobilités ainsi que des expériences opérationnelles.

BILAN À DATE

Elaboration d'un corpus réglementaire fondant la nouvelle architecture de la haute fonction publique :

- **publication de l'ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État.** Elle fixe le cadre d'une rénovation en profondeur de la formation, de l'accès aux emplois et des parcours de carrière des hauts fonctionnaires
- **mise en place de nouvelles voies d'accès au Conseil d'État et à la Cour des comptes** (décret n° 2021-1216 du 22 septembre 2021)

- **création de l'Institut national de service public** (décret n° 2021-1556 du 1^{er} décembre 2021 portant création de l'INSP), inauguré le 28 janvier 2022

Inauguration de l'Institut national de service public le 28 janvier 2022 par Jean Castex, Premier ministre et Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques.



- **création du corps des administrateurs de l'État** (décret n° 2021-1550 du 1^{er} décembre 2021 portant statut particulier du corps des administrateurs de l'État) avec la mise en place d'une **nouvelle grille indiciaire des administrateurs de l'État** entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022 (décret n° 2021-1648 du 13 décembre 2021)
- **création de la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État** (décret n° 2021-1775 du 24 décembre 2021).

Des recrutements plus ouverts, plus transparents et plus diversifiés :

- dispositif « **Talents du service public** » avec les classes Prépas Talents et un concours dédié « Talents » dans cinq écoles du service public
- ouverture des **emplois fonctionnels** (sous-directeurs, chefs de service) aux agents contractuels (loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique – cf. fiche dédiée)
- recrutement des emplois supérieurs sur la base des compétences et de l'expérience et **non plus sur l'appartenance à un corps** (« fonctionnalisation »)
- diversification des voies d'accès aux **corps juridictionnels** à tous les stades de la carrière.

Une formation décloisonnée tout au long de la vie :

- évolution de la formation initiale pour l'ouvrir davantage sur le **monde académique et l'international**
- promotion d'une **culture commune** par la création d'un **tronc commun certifiant** à 15 écoles de service public et 23 corps
- renforcement de la **formation tout au long de la vie** pour actualiser ses savoirs et ses compétences
- création d'un **programme pour les hauts potentiels** des trois versants de la fonction publique.

Des carrières stimulantes pour tous, sans déterminisme

- promotion d'une identité commune de l'encadrement supérieur avec la création d'un **corps socle des « administrateurs de l'État »** doté d'un statut attractif avec une rémunération revalorisée, tout en consolidant les **spécificités métier**
- généralisation de l'**évaluation** pour progresser
- renforcement des **modalités d'accompagnement** pour construire des parcours de carrière
- accompagnement renforcé pour favoriser les **transitions professionnelles** pour les agents qui le souhaitent.

PROCHAINES ETAPES

Création des statuts d'emploi particuliers :

- statut d'emploi des sous-préfets et des préfets
- statut d'emploi des inspections générales ou de contrôle
- statut d'emploi diplomatique
- statut d'emploi des finances publiques.

Modification du statut des administrateurs de l'État :

- création de la nouvelle grille indiciaire du corps des administrateurs de l'État entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et réflexion sur le système indemnitaire
- modification du décret statutaire relatif aux administrateurs de l'État intégrant les nouvelles modalités de rémunération
- définition du nouveau tour extérieur des administrateurs de l'État.

Refonte de la gestion des carrières :

- définition des lignes directrices de gestion interministérielles (LDGI) pour l'encadrement supérieur
- création d'une formation spécialisée encadrement supérieur au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE)
- nouvelles modalités d'évaluation des cadres supérieurs
- nouvelles modalités d'accompagnement, notamment des transitions professionnelles
- travail de convergence indemnitaire.

Le programme d'accompagnement « Talentueuses »

Lancé le 30 novembre 2021, le programme « Talentueuses » accompagne 50 femmes issues de la haute fonction publique, pour se préparer à exercer de plus hautes responsabilités à des postes d'encadrement supérieur (sous-directrice, experte de haut niveau, etc.). Ce programme s'inscrit dans la volonté du Gouvernement de renforcer des viviers féminins pour former la génération de dirigeantes de demain de la fonction publique.

Dans le cadre de ce programme inédit, la DITP porte la conception et l'organisation du programme en incubation de la future Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE). Elle conçoit le dispositif d'accompagnement des participantes, mobilise les communautés interministérielles des pôles de coaching et d'animateurs de codéveloppement, ainsi que les délégués à l'encadrement supérieurs, afin de proposer aux participantes du programme des actions de :

- coaching individuel : pour accompagner les femmes dans la réalisation de leurs objectifs personnels et développement professionnel
- codéveloppement : pour prendre du recul sur les postures et pratiques, s'appuyer sur la diversité des points de vue et des expériences dans l'objectif d'identifier des solutions innovantes
- mentorat : pour bénéficier de l'expérience de cadre à haut niveau de responsabilité.



Journée d'immersion des Talentueuses au GIGN

Extraits de la synthèse des résultats de la consultation en ligne des cadres supérieurs de l'État
du 28 mai au 18 juin 2021

+ de

7 300

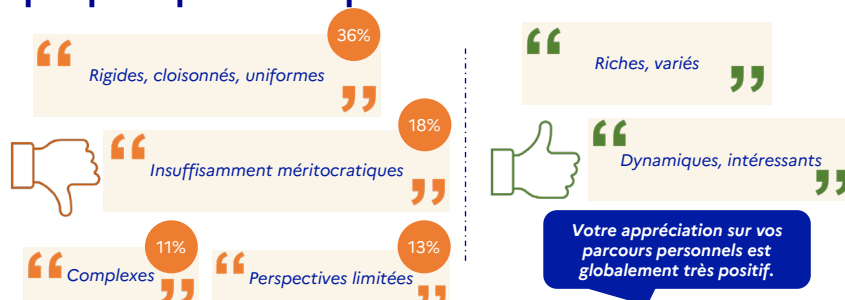
cadres supérieurs de la fonction publique ont
participé à la consultation du 27 mai au 18 juin 2021

+ de

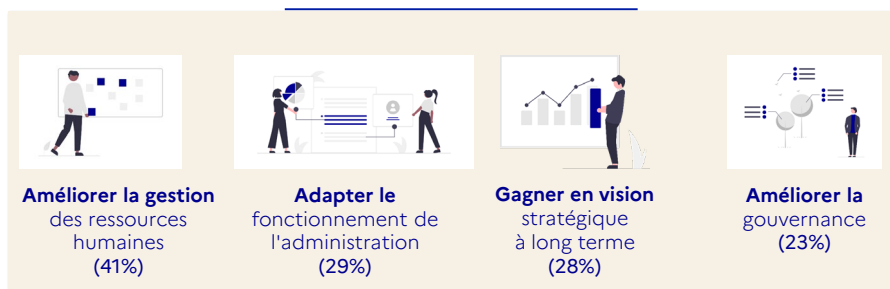
100 000

verbatim recueillis

Votre regard sur les parcours de carrière contraste avec votre appréciation de vos propres parcours professionnels



Vos souhaits pour que l'administration soit plus conforme à vos aspirations



% de répondants – Un même répondant peut avoir apporté plusieurs réponses