



**MINISTÈRES  
SOCIAUX**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général**

**CTM Travail Emploi 12 avril 2022**

# La réforme de l'encadrement supérieur de l'État

Délégation à l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères sociaux

# Les objectifs de la réforme

**Réforme des voies d'accès** à la haute fonction publique, démocratisation et diversification du recrutement.

**Réforme de la formation**, avec la création de **l'institut national du service public (INSP)** en charge de la formation initiale et continue des administrateurs de l'État et d'un tronc commun à 13 écoles de service public.

**Réforme de la gestion** de l'encadrement supérieur de l'État avec :

- o La création **au 1<sup>er</sup> janvier 2022** du corps « socle » de l'encadrement supérieur, le corps des **administrateurs de l'État** qui a vocation à accueillir 13 corps de la haute fonction publique qui seront mis en extinction avec un droit d'option en 2023, dont ceux des préfets, diplomates et inspecteurs généraux ;
- o **La fonctionnalisation** des corps d'inspection et de contrôle et des fonctions d'encadrement, y compris les emplois de préfets et de sous-préfets ;
- o La création de la **délégation interministérielle à l'encadrement supérieur (DIESE)** pour concevoir et mettre en œuvre une politique RH de l'encadrement supérieur.

## Une réforme portée par l'ordonnance du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État

Prise sur le fondement de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, cette ordonnance pose notamment le cadre en matière :

- De **notion d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat**, en retenant une définition permettant de regrouper des emplois, corps, grades et fonctions constituant l'encadrement supérieur de l'Etat (à préciser par un décret en CE) ;
- **D'applicabilité des lignes directrices de gestion interministérielles** portant notamment du recrutement, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de mobilité, de la formation et de la construction des parcours ;
- L'obligation d'une **évaluation par une instance collégiale** ministérielle ou interministérielle à différents moments du parcours professionnel ;
- La possibilité de bénéficier **pour une transition professionnelle de dispositifs d'accompagnement soit** à la demande des cadres supérieurs ou **soit** sur préconisation de l'instance collégiale d'évaluation ;

# Un vaste chantier réglementaire est engagé avec des échéances ambitieuses :

## Ce qui est **PUBLIÉ**

Ordonnance du 2 juin 2021, portant réforme de l'encadrement supérieur de la FPE

Statut particulier des Administrateurs de l'État (décret du 1er décembre 2021)

Décret du 24 décembre 2021 relatif à la DIESE et aux délégués ministériels à l'encadrement supérieur

**Création de la délégation ministérielle à l'encadrement supérieur et dirigeant des MAS par décret du 16 mars 2022)**

Décret du 9 mars 2022 relatif aux services et inspections générales ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services (**dont l'IGAS**)

## Ce qui est **EN COURS DE FINALISATION**

Création du statut d'emploi des sous-préfets et des préfets

Création des statuts d'emploi diplomatiques et finances publiques

Lignes directrices de gestion interministérielles (LDGI) pour l'encadrement supérieur

Décret relatif aux évaluations (application de l'art. 13 de l'ordonnance)

## Ce qui doit être **FINALISÉ** d'ici à avril 2022

Création de la nouvelle grille indiciaire du corps des administrateurs de l'État entrant en vigueur le 1er janvier 2023 et réflexion sur le système indemnitaire

Ajustements statutaires dans le décret administrateurs de l'État, prenant notamment en compte les nouvelles modalités de rémunération

Modalités du tour extérieur des administrateurs de l'État

Révision des modalités d'accès à l'INSP

Création d'une formation spécialisée encadrement supérieur au sein du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE)

## Focus sur les grands principes des lignes directrices de gestion interministérielles (LDGI) (1/2)

- **Le partage de valeurs et d'une culture commune au service de l'intérêt général** (articles L. 121-1 et L.121-2 du code général de la fonction publique) ;
- **L'anticipation des besoins des employeurs** par la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- **L'ouverture des recrutements** : pour garantir l'efficacité et l'adaptation de l'action publique au service des citoyens, la proximité des services publics et la compréhension fine des besoins sur le terrain ;
- **La transparence des nominations** : pour permettre l'accès au plus grand nombre à des postes à responsabilités, les processus de nomination doivent respecter le principe de transparence (à l'exception des emplois à la décision du Gouvernement) ;
- **La promotion de parcours diversifiés** : les mobilités régulières dans un parcours développent à la fois l'adaptabilité des cadres à un nouvel environnement et l'acquisition de compétences dans des situations variées ; la diversification ne doit pas empêcher la professionnalisation et le développement d'une expertise pointue,

## Focus sur les grands principes des lignes directrices de gestion interministérielles (LDGI) (2/2)

- **Le développement des compétences tout au long de la vie** : la formation et l'acquisition de connaissances et de compétences font partie des devoirs des cadres supérieurs, qui doivent veiller au développement des compétences de leurs collaborateurs ;
- **La reconnaissance des mérites de chacun** : les promotions sont fondées sur des critères objectifs et transparents, s'appuyant notamment sur un référentiel de compétences partagé, ainsi que sur des évaluations réalisées régulièrement tout au long du parcours professionnel ;
- **L'accompagnement individualisé des cadres** : chaque cadre supérieur doit bénéficier d'un accompagnement personnalisé régulier pour l'aider à élaborer son projet professionnel, à construire son plan de développement de compétences, et à appréhender les situations difficiles
- **La diversité et l'égalité entre les femmes et les hommes** : pour l'encadrement supérieur de l'Etat, ces principes doivent se traduire par des résultats concrets dans les nominations, les parcours professionnels des agents, et l'organisation des collectifs de travail.

# Focus de la réforme de la haute fonction publique pour les administrateurs de l'État (1/2)

Des **carrières plus diversifiées**, avec l'obligation de **deux mobilités** avant d'accéder au 3e grade.

- Des carrières plus **interministérielles**, grâce à la levée des freins à la mobilité (harmonisation des rémunérations notamment) et à la mise en place de **programmes interministériels** pour l'accès aux emplois de direction et aux emplois supérieurs (Programme 1 et 2) ;
- Une **grille indiciaire revalorisée**, qui sera présentée prochainement et entrera en vigueur le 1er janvier 2023 ;
- Un **dispositif qui pourrait permettre des trajectoires moins heurtées**, notamment en sortie d'emploi fonctionnel ;
- Une **gestion de proximité ministérielle, dans un cadre interministériel** fixé par la DIESE via les lignes directrices de gestion interministérielles ;
- La **généralisation des évaluations comme outils de progression professionnelle** ;

***Une intégration de tous les administrateurs civils au sein du corps des administrateurs de l'État au 1er janvier 2022.***

***Un reclassement automatique sur la nouvelle grille des administrateurs de l'État à compter du 1er janvier 2023.***



## Focus de la réforme de la haute fonction publique pour les administrateurs de l'État (2/2)

- Les **mobilités dans un parcours professionnel** sont essentielles pour **développer les compétences des cadres supérieurs et dirigeants** : fonctionnelles, géographiques ou changements d'environnement professionnel (prise en compte pour l'accès des cadres aux viviers) ;
- Le premier poste d'un cadre supérieur doit être un **poste opérationnel**, centré principalement sur la mise en œuvre d'une politique publique ou la conduite d'un projet (**durée de deux à trois ans**) ;
- Chaque cadre bénéficie au cours de sa carrière de **plusieurs types d'évaluations** : **Entretien professionnel annuel avec le supérieur hiérarchique, entretien d'orientation, évaluation des réalisations et des compétences** (tous les 6 ans par une instance d'évaluation ministérielle) ;
- Ces évaluations donnent systématiquement lieu à **l'établissement d'un plan personnalisé de développement des compétences**, notamment par le biais de la formation ou par un encouragement à la mobilité ;
- Les **résultats de ces évaluations** peuvent notamment être utilisés **pour une promotion de grade, une entrée dans un programme d'accompagnement** (soit celui pour les cadres dirigeant, soit celui pour les cadres de direction), dans le cadre d'une **nomination sur un emploi de niveau supérieur** ou du renouvellement sur un emploi, lors d'un retour de mobilité, ou pour éclairer l'employeur et le cadre sur l'opportunité d'une mobilité.

# Focus la réforme pour les IGAS

**Un statut d'emploi unique** organisant à partir du 1er janvier 2023 :

- Les modalités de recrutement (via un comité de sélection), de nomination et d'affectation des inspecteurs **détachés sur des emplois fonctionnels** avec une expérience professionnelle minimale de : 2 ans (groupe 3), 6 ans (groupe 2) ou 12 ans (groupe 1) ;
- La **notion de filière** : Les personnes exerçant des missions d'inspection, recrutées dans des viviers élargis, seront nommées pour une durée initiale maximale de cinq ans renouvelable, sans que la durée totale puisse excéder dix ans. Une nouvelle nomination dans un service d'inspection ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai minimal de deux ans, consacré à d'autres activités professionnelles ;
- Les **garanties particulières de nomination et de retrait d'emploi** applicables aux chefs des services d'inspection générale et aux membres de ces inspections (une période probatoire de 6 mois, une fin de fonction ne pouvant intervenir qu'à la demande de l'intéressé(e) ou en cas de manquement déontologique).

**NOTA** : Jusqu'au 31 décembre 2023, les membres du corps de l'IGAS pourront bénéficier d'un **droit d'option** pour rejoindre le corps des administrateurs de l'État. Ceux qui n'auront pas exercé cette option se verront garantir des perspectives de carrière strictement équivalentes à celles qu'ils connaissent aujourd'hui.

# La délégation à l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères sociaux (1/4)

## Des missions encadrées par l'article 5 du décret du 24 décembre 2021 relatif à la DIESE

Chaque département ministériel dispose d'un délégué ministériel à l'encadrement supérieur chargé :

- De coordonner et de mettre en œuvre la politique ministérielle des ressources humaines en matière d'encadrement supérieur dans le cadre de la politique interministérielle fixée par la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur l'Etat ;
- D'accompagner les cadres supérieurs dans leur parcours professionnel et de les conseiller en matière de mobilité ;
- De promouvoir et mettre en œuvre des actions d'accompagnement individualisées des cadres supérieurs ;
- De veiller à la mise en œuvre en collaboration avec les directions des ressources humaines des mesures nécessaires à l'évaluation individuelle et collégiale des cadres supérieurs ;
- D'accompagner la professionnalisation des processus de recrutement.

# La délégation à l'encadrement supérieur et dirigeant (DESD) des ministères sociaux (2/4)

## Son organisation

- Un structure de mission composée en cible de 9 personnes + 1 stagiaire ou apprenti ;
- Un accompagnement personnalisé des cadres supérieurs dans leur parcours professionnel conduit par 6 personnes (la déléguée et son adjoint, un binôme pour l'administration centrale – 1 binôme pour des D(R)DEETS et opérateurs); un chargé de projet pour la mise en œuvre de l'évaluation et deux gestionnaires ;

## Articulation avec les autres entités

- Elle représente les ministères sociaux vis-à-vis de la DIESE et les autres délégations ministérielles ;
- Son action s'inscrit dans une parfaite complémentarité avec celle de la Direction des Ressources Humaines, notamment dans le développement des outils de GPEC et des compétences, les actions d'accompagnement et de formation, la diversification des parcours des cadres supérieurs, la gestion administrative individuelle et la politique de recrutement et de rémunération (pas de substitution de la DRH par la DESD sur ces aspects) ;
- Une relation partenariale en continue avec le pôle Santé/ARS et le pôle Travail/Solidarités du SG ;
- Une mobilisation de l'ensemble des directions concernées par nature par les différents axes de cette politique interministérielle et des orientations retenues pour leur mise en œuvre par le secrétariat général commun des ministères sociaux.

# La délégation à l'encadrement supérieur et dirigeant (DESD) des ministères sociaux (3/4)

## Principaux moyens d'action à consolider ou à développer sur l'année 2022

- Elaborer d'ici l'été 2022 un **plan ministériel de l'encadrement supérieur** (application des LDGI) et assurer sa mise en œuvre au second semestre ;
- Initier et coordonner pour le 2<sup>nd</sup> semestre 2022, en lien étroit avec la DRH, une **offre dédiée à l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère**, notamment accompagnement d'orientation, dispositifs d'évaluation, coaching, communautés de pratiques, formations ; complétée par les dispositifs interministériels de la DIESE (assessments, CHESP...), le réseau des délégations ministérielles ainsi que par l'INSP ;
- **Piloter et animer en lien avec les directions d'emploi, la tenue des revues de cadres annuelles** (2<sup>nd</sup> semestre 2022) permettant notamment d'identifier les cadres susceptibles d'entrer aux viviers ainsi que **l'installation de l'instance ministérielle collégiale d'évaluation** (2<sup>nd</sup> semestre 2022) prévue à l'article 3 de l'ordonnance n°2021-702 du 2 juin 2021 ;
- **Définir et mettre en place l'organisation des ministères sociaux pour l'évaluation des cadres supérieurs** prévue à l'article 13 de l'ordonnance (projet de décret en cours).

# La délégation à l'encadrement supérieur et dirigeant (DESD) des ministères sociaux (4/4)

## Principaux moyens d'action à consolider ou à développer sur l'année 2022

- En lien avec la DIESE, préparer les comités d'audition pour les **nominations sur les emplois à la décision du Gouvernement** (toute l'année 2022) ;
- Préparer en lien avec la DRH et les directions d'emploi les **nominations sur les emplois de direction** des ministères sociaux, notamment les emplois fonctionnels (toute l'année 2022) ;
- Dynamiser la **gestion des programmes pour les cadres supérieurs et dirigeants**, par le décloisonnement des niveaux et réseaux et une diversification outillée des modalités d'action (toute l'année 2022) ;
- Renforcer l'**attractivité externe des ministères sociaux** : constitution des **fiches de poste** cadres dirigeants et **biographies** pour fin mars 2022 - **renseignement des informations** concernant les postes et les cadres du ministère dans les **outils numériques de gestion SICD et VINCI** (toute l'année mais lancement VINCI en mars 2022).