

Missions, valeurs, métiers, statut et management de la haute fonction publique

« La haute fonction publique soutient l'État. Elle ne demande rien, mais elle mérite d'être soutenue par lui. »¹

Les hauts fonctionnaires fédérés au sein du G 16, Groupe des associations de la haute fonction publique, entendent réaffirmer leur attachement au service d'un Etat à la hauteur des attentes constantes des Français, c'est-à-dire inspiré par l'intérêt public et par une vision du vivre ensemble et du rayonnement de la France. Ils sont prêts à jouer pleinement leur rôle dans la mise en œuvre des politiques publiques décidées par le parlement et le gouvernement.

Ils sont toutefois préoccupés par une certaine dérive de la gestion de l'administration publique. Des corps comme les ponts, les eaux et les forêts ou la préfectorale ne recrutent plus qu'un tiers de leurs cadres à la sortie de l'Ecole Polytechnique ou de l'Ecole Nationale d'Administration. Par ailleurs, on observe un décrochage entre les attentes des jeunes hauts fonctionnaires les plus talentueux et celles des responsables de l'Etat. Le concours, garant de l'égalité des citoyens devant l'accès aux charges publiques, n'est plus le mode d'accès privilégié à la haute fonction publique. Au nom du recentrage sur des missions « régaliennes » insuffisamment définies, l'Etat perd ses métiers et s'expose à une négociation inégale avec les acteurs économiques dans des secteurs vitaux pour la société française. Le risque est que l'esprit d'engagement et le leadership qui doivent nécessairement inspirer les hauts fonctionnaires en charge de la conduite, très technique, de l'appareil d'Etat s'évanouissent. Il est que la nation ne dispose plus des compétences qu'elle est en droit d'attendre de ses hauts serviteurs, compétences qui ne peuvent que se fonder sur le socle d'une culture générale et se construire au fil de parcours longs, dans la complexité de l'appareil d'Etat.

A rebours de ces tendances préoccupantes, les hauts fonctionnaires entendent rester fidèles aux missions qu'ils se doivent d'accomplir au service des valeurs de la République.

Pour maintenir un haut niveau de service public, le G 16 propose une évolution de la gestion de la haute fonction publique selon cinq têtes de chapitre :

1. Les métiers : en préservant la nécessaire diversité des métiers qui s'exercent au sein des grands corps de l'Etat; en poussant à cette fin un plus grand nombre de leurs

¹ Jean-Marc Sauvé, vice-président du Conseil d'Etat

cadres à acquérir le titre de docteur qui est, de fait, une condition de leur reconnaissance à l'international ;

2. Le cadre juridique : en réaffirmant le principe d'une fonction publique de carrière recrutée par concours, et en formalisant à cet effet, par voie législative, un cadre juridique adapté à la haute fonction publique, la catégorie « A+ » ;
3. Le management : en développant le suivi ministériel et interministériel des agents dans une logique d'anticipation des besoins en compétences ; en créant à cette fin, à l'instar des grands groupes privés, une véritable structure de coordination interministérielle de suivi dotée de moyens ad hoc et un lieu de dialogue entre l'Etat et ses hauts fonctionnaires ; en favorisant l'ouverture des carrières vers le secteur public au sens large ;
4. Les rémunérations : en enrayant la tendance à l'écrasement continu des grilles qui conduit à la situation absurde où, alors même que l'Etat en vient à recruter des cadres du secteur privé auxquels il accorde des rémunérations sans rapport avec celles des fonctionnaires de niveau équivalent, la promotion de grade, outre les sujétions personnelles qu'elle crée, peut-être financièrement pénalisée, décourageant toute ambition professionnelle ; en réduisant de même la part de l'indemnitaire au profit de la rémunération statutaire ;
5. Les effectifs : en procédant à l'optimisation des effectifs de la haute fonction publique, tenant compte de l'évolution des champs de responsabilité des hauts fonctionnaires et de l'amélioration constante des performances individuelles (réduction déjà constatée de 6 % des effectifs de 2009 à 2015).

Il souhaite que les échéances à venir soient l'occasion pour le pays de s'interroger sur ces questions, et pour les candidats aux fonctions suprêmes de formuler les réponses qu'ils entendent apporter aux défis d'une haute administration qui soit à la hauteur des enjeux majeurs d'aujourd'hui.

C'est l'objet de la note ci-jointe que de détailler ces propositions.