



## Union Fédérale des Syndicats de l'État - CGT

Montreuil, le 19 février 2020

### LE RAPPORT THIRIEZ SUR LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE ET SES SUITES :

#### « Il faut que tout change pour que rien ne change »

La mission Thiriez vient de remettre au gouvernement son rapport sur la haute fonction publique. Il comporte 41 propositions, certaines intéressantes, d'autres dangereuses. Dans la foulée, le Premier ministre a retenu cinq axes de travail qui montrent que la montagne devrait accoucher d'une souris.

#### DES PISTES INTERESSANTES DANS LE RAPPORT THIRIEZ MAIS QUI SONT ABANDONNEES PAR LE GOUVERNEMENT

##### **Organisation d'un concours réservé « égalité des chances »**

Le rapport Thiriez propose deux mesures visant à diversifier la haute fonction publique, afin de remédier à la reproduction des élites. La première consiste à créer 20 classes préparatoires « égalité des chances » en régions, sélectionnés sur critères sociaux et académiques et assurant une formation diplômante. La seconde consiste à créer un concours spécial « égalité des chances ». Cette dernière mesure n'est pas reprise par le gouvernement. Pour l'UFSE-CGT, la création d'un concours réservé est la seule manière d'aboutir concrètement à une diversité géographique et sociale dans la fonction publique. Cette approche a pourtant fonctionné avec les conventions ZEP de Sciences Po. Il est regrettable que le gouvernement se contente, à ce stade, de la création de classes préparatoires, dont la qualité des enseignements et les moyens financiers devront être précisés.

##### **Suppression du classement de sortie et de l'accès direct aux « grands corps »**

L'UFSE-CGT soutient la suppression du classement de sortie, gage indispensable d'une transformation d'une ENA rebaptisée, de machine à classer en école d'application. Il est temps de mettre fin à l'esprit de compétition qui règne entre les élèves pendant et après leur formation à l'ENA. La mission de cette école est de former les futurs cadres supérieurs de l'administration et non pas de sélectionner les meilleurs d'entre eux qui iront alimenter ces grandes castes administratives que constituent les « grands corps ». Sur ce point, le rapport Thiriez ne se mouille pas. Il propose deux variantes : dans la 1<sup>ère</sup>, les postes dans les « grands corps » ne sont plus offerts en sortie d'école, devenant des corps de débouché au terme de 4 ans de services. Dans la 2<sup>nd</sup>e, les postes demeurent proposés à la sortie d'école, moyennant une procédure de sélection sur 4/5 ans. Le gouvernement semble retenir cette dernière variante. La

suppression du classement de sortie n'est même plus envisagée, tandis que la titularisation dans les grands corps serait précédée d'une période d'apprentissage. Pour la CGT, la suppression du classement de sortie doit s'accompagner de la suppression de l'accès direct aux cours supérieures (Conseil d'Etat, Cour des comptes) et aux inspections générales, qui ne seraient accessibles qu'en deuxième partie de carrière, par concours interne.

## **LES DANGERS DU RAPPORT THIRIEZ**

### **La mise en place d'une préparation militaire**

Dans le cadre d'un tronc commun de formation des élèves externes reçus aux différents concours, le rapport préconise 3 semaines de préparation militaire supérieure. Cette proposition, reprise par le gouvernement, permettrait aux jeunes élèves de découvrir l'organisation de la défense, ses enjeux et de recevoir une formation à la sécurité. Pour l'UFSE-CGT, si la formation des futurs administrateurs civils et magistrats aux questions de sécurité et de défense va de soi, elle ne justifie pas la création d'une préparation militaire qui répond davantage à une logique d'embrigadement peu adaptée à l'ouverture d'esprit requise des futurs cadres supérieurs de l'administration.

### **La fusion des concours interne et 3e concours**

Le rapport Thiriez propose de remplacer les actuels concours interne, 3<sup>e</sup> concours (ouvert aux salariés du privé) et le tour extérieur (promotion au choix des fonctionnaires) par un concours professionnel unique. L'UFSE-CGT est favorable à l'absorption du nombre de places réservées au tour extérieur d'administrateur civil par le concours interne. Le concours demeure le mode de sélection le plus neutre de candidats à un emploi public et le plus à même d'apprécier leurs capacités, leurs vertus et leurs talents (article 6 DDHC). En revanche, la fusion du concours interne et du 3<sup>ème</sup> concours est dangereuse. Elle met en concurrence des publics différents : des fonctionnaires (ou contractuels), justifiant d'une expérience d'agent public au service de l'intérêt général, et des salariés d'entreprises. Dans le contexte de politique du rabot et de réduction drastique des coûts, la tentation de privilégier les seconds, souvent issus du monde de la finance et de l'audit, peut être grande. Il convient donc de maintenir l'étanchéité entre ces deux concours, afin d'offrir les meilleures perspectives professionnelles possibles aux agents publics. Si tel n'était pas le cas, alors un signal de défiance de plus serait envoyé aux fonctionnaires. En plus d'être mis en concurrence avec les contractuels du secteur privé pour occuper les emplois de direction dans les fonctions publiques (loi Dussopt), ils le seraient aussi dès le recrutement par concours.

C'est pourquoi, le nombre de places réservées aux salariés doit demeurer résiduel. Il convient de rappeler que le 3<sup>ème</sup> concours, instauré par la loi Le Pors de 1983, était initialement réservé aux élus, associatifs, syndicalistes. Avec l'ouverture du 3<sup>ème</sup> concours aux salariés des entreprises, ces derniers ont capté la totalité des places offertes au secteur privé. Or, le recrutement de salariés du tiers secteur, dont le champ d'activité relève de l'intérêt général, milite pour le rétablissement de cette voie d'accès, exclusivement de celle ouverte à des salariés d'entreprises dont la vocation à servir l'Etat reste à démontrer.

L'UFSE-CGT rappelle également que le concours interne a été, jusqu'à présent, le principal pourvoyeur de diversité géographique et sociale dans la haute fonction publique. Il convient de maintenir et renforcer cette voie d'accès, en préservant les classes préparatoires : recrutement sur concours d'accès au cycle préparatoire et non pas par un « tour ex bis », comme le gouvernement envisage actuellement de le faire ; maintien de rémunération des préparatoires ; harmonisation de la qualité des enseignements à Paris (IGPDE) et en régions.

### **L'ouverture au monde de l'entreprise**

Fidèle à la doxa libérale, le rapport Thiriez préconise d'ouvrir les jurys de concours vers des personnalités extérieures à l'administration, de maintenir le stage en entreprise de l'actuelle ENA tout en supprimant un des deux stages longs (territorial ou international) et de favoriser les passages entre secteurs public et privé, dans le cadre d'une cellule d'« outplacement ». L'UFSE-CGT rappelle sa position etc...

En revanche, l'UFSE-CGT soutient la préconisation du rapport de modifier la répartition des postes d'administrateurs civils offerts à la sortie de l'école, dans le sens d'une diminution des effectifs proposés dans les ministères économiques et financiers, au profit des ministères sociaux, de l'environnement et de l'intérieur. De même, le rétablissement de l'équité entre le traitement des différentes catégories de hauts fonctionnaires est un premier pas vers une harmonisation des régimes de rémunération entre administrations, à condition de ne pas augmenter la part de la rémunération aux résultats, ainsi que le rapport propose malheureusement de faire.

---

---

**Union Fédérale des Syndicats de l' Etat CGT**

263, Rue de Paris – Case 542 – 93514 Montreuil Cédex Téléphone : 01.55.82.77.56.

Mel : [ufse@cgt.fr](mailto:ufse@cgt.fr) Site : <http://ugff.cgt.fr>