



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

administrateurs civils

Question écrite n° 17258

Texte de la question

M. Bruno Bourg-Broc attire l'attention de M. le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation sur l'évolution des carrières des administrateurs civils. Il lui demande si le relèvement de l'échelle lettre A à l'échelle lettre B de l'indice terminal du grade d'administrateur civil hors classe, à l'instar de la solution retenue en faveur des premiers conseillers du corps des conseillers de TA et de CAA par le décret n° 97-859 du 18 septembre 1997 et le décret n° 97-1035 du 14 novembre 1997, ne serait pas une solution permettant de réévaluer le profil des carrières des administrateurs civils. Dans le même esprit, il lui demande s'il envisage de créer un grade sommital d'administrateur général doté d'un classement indiciaire et de missions comparables à ceux des corps de contrôle ou juridictionnels recrutés par la voie de l'ENA.

Texte de la réponse

Après la signature de l'accord salarial le 10 février 1998 avec cinq organisations syndicales représentatives de fonctionnaires, l'examen de la situation des cadres supérieurs de l'Etat constitue une nécessité, afin de fonder une gestion de ces agents qui réponde aux objectifs généraux de la réforme de l'Etat, tels qu'ils ont été définis par la circulaire du Premier ministre du 3 juin 1998 relative aux programmes pluriannuels de modernisation de l'administration. Ce point de vue est partagé par les organisations syndicales qui en ont fait état pendant les négociations salariales et à l'occasion d'un récent conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat. La mobilisation de l'encadrement supérieur des administrations de l'Etat constitue en effet une condition importante pour le succès de l'effort de rénovation du service public qui s'impose aujourd'hui, afin de renforcer la cohésion sociale et territoriale de notre pays et répondre aux attentes de nos concitoyens en matière de modernisation de l'administration. Elle nécessite que soient simultanément examinées les questions relatives à la gestion des carrières, aux débouchés et aux rémunérations, notamment pour les administrateurs civils. En effet, les débouchés de « seconde carrière » et les possibilités d'accès à un emploi de direction interne à l'administration se trouvent à la fois moins nombreux et plus tardifs, phénomène que le rapport Prada avait déjà, en 1994, clairement identifié. Les mesures qui pourraient être envisagées doivent donc s'inscrire dans un cadre global, afin de créer les conditions d'une gestion plus dynamique de l'encadrement supérieur de l'Etat et garantir de façon durable un niveau élevé de recrutement. Une gestion des carrières appropriée, seule à même d'améliorer l'adéquation profil/poste, passe notamment par une plus grande fluidité entre les corps d'encadrement supérieur et les divers emplois fonctionnels que leurs membres sont destinés à occuper au cours de leur vie professionnelle. Quant à la recherche active de débouchés, qui s'impose pour offrir à des cadres confirmés des perspectives d'évolution motivantes, trois pistes peuvent être envisagées : le développement des fonctions d'encadrement dans les services déconcentrés de l'Etat ; une refonte des corps d'inspection générale ministériels pour définir plus précisément leurs missions, mieux coordonner et exploiter leurs travaux et réexaminer leurs modes de recrutement ; la définition de fonctions aujourd'hui peu ou mal assurées (prospective, expertise, évaluation, coopération administrative internationale) : ces fonctions pourraient être accessibles à des hauts fonctionnaires expérimentés ayant occupé un ou plusieurs emplois de direction et accompli des formations de haut niveau. Enfin, s'agissant des efforts déjà engagés aux niveaux ministériels et

interministériel en matière de formation continue de l'encadrement supérieur, ils devront être poursuivis et amplifiés, en particulier dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Sur ce dernier sujet, un groupe de travail présidé par Monsieur Serge Vallemont est notamment chargé de proposer un cahier des charges général de la formation à la gestion des ressources humaines dans le secteur public, précisant les contenus, les modalités pédagogiques et la stratégie d'organisation et de mise en oeuvre des formations correspondantes.

Données clés

Auteur : [M. Bruno Bourg-Broc](#)

Circonscription : Marne (4^e circonscription) - Rassemblement pour la République

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 17258

Rubrique : Fonction publique de l'état

Ministère interrogé : fonction publique, réforme de l'Etat et décentralisation

Ministère attributaire : fonction publique, réforme de l'Etat et décentralisation

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 20 juillet 1998, page 3966

Réponse publiée le : 26 octobre 1998, page 5915