



ADMINISTRATEURS  
TERRITORIAUX

**TRANSFORMER LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE POUR MIEUX  
SERVIR LES FRANÇAIS ET RENFORCER LA PLACE QU'Y TIENNENT  
LES HAUTS FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX**

**RECIT DE 7 ANS DE MOBILISATION DE L'AATF ET D'AVANCÉES**

# CE QUE NOUS VOULONS

- AATF précurseur en matière de réforme de la HFP (saisine du PM en 2015)
- AATF a démocratiquement fixé un cap : programmes des bureaux nationaux mandats 2014/2017/2020, conseil d'administration du 18 sept 2019, etc.
- Un objectif d'intérêt général. : faire en sorte que les hauts fonctionnaires représentent mieux la société sur le plan géographique, social et du genre au nom de l'égalité des chances et de l'égalité pro femme homme
- Un objectif d'intérêt général : former les hauts fonctionnaires de sorte qu'ils soient opérationnels, éloignés de la pensée unique, non « standardisés » et qu'ils développent un autre rapport au risque
- un objectif d'intérêt général : tout en respectant la spécificité des métiers et des profils, décloisonner la haute fonction publique parce que la culture commune et les mobilités entre les 3 versants sont une réponse à une action publique trop fragmentée entre Etat, CL et hôpitaux. La crise covid a montré que nous avons tout à gagner à une meilleure fluidité Etat /collectivités locales / hospital
- Un objectif d'intérêt général : l'Etat est en souffrance et a besoin de s'ouvrir à des profils diversifiés
- Un objectif d'intérêt général : Restaurer le crédit de la haute fonction publique : assurer son attractivité, retrouver les voies de la confiance des français, effacer les logiques de rente, tisser des ponts avec les cadres du privé tout en fixant des régulations, la tourner vers l'innovation
- Un objectif pour les AT : majorer leur « marque » AT-HFT, leur permettre de déployer des carrières enrichies, garantir qu'ils bénéficient de la part du législateur d'une même considération que les autres hauts fonctionnaires s'agissant de leur statut

# LES ETAPES DÉJÀ FRANCHIES

- Il n'y a pas le Grand soir de la réforme de la haute fonction publique mais un processus d'évolution de long terme qui franchit des étapes successives
- Cela tombe bien ! L'AATF est constante et tenace dans sa mobilisation depuis 3 mandats. Merci à tous ceux qui oeuvrent et ont œuvré !
- 2015 : AATF lance le Lab'AATF / AT précurseurs en terme d'innovation dans la HFP précédant la mobilisation de l'Etat via la DITP
- 2017 « décrets administrateurs » : l'AATF obtient des avancées statutaires pour les AT et fait progresser l'homologie avec le versant Etat : récupération ancienneté, cadencement unique avancement aligné AT AC, création 10<sup>e</sup> échelon terminal 1<sup>er</sup> grade, accroissement champ des mobilités pour passage hors classe, transformation échelon spécial HC en 8<sup>e</sup> échelon, création voie nouvelle accès généralat et allègement des critères pour accès fonctionnel au généralat
- 2018 : la mobilisation AATF aboutit à la censure par le CC de l'amendement « DG contractuels »

# LES ETAPES DÉJÀ FRANCHIES

- 2019 : création de Place de L'Emploi Public favorisant l'égal accès à tous les postes de direction #brassage #décloisonnement
- 2019 : pour la 1<sup>ère</sup> fois AATF, AAEENA et ADH, les représentants des 3 versants de la haute fonction publique, prennent une initiative commune pour transformer la haute fonction publique (article JDD, propositions communes à F. Thiriez) /les AT, aussi légitimes que les collègues des 2 autres versants, prennent toute leur place au sein de la HFP #reconnaissance #AT=HFP
- 2019 loi TFP : l'AATF obtient un renforcement des règles et de la protection statutaire des AT, un début d'ouverture des postes de dac, un renforcement de l'égalité pro dans la HFP : formalisation et transparence de la procédure de recrutement sur emplois fonctionnels - encadrement déontologique et de rémunération et non cdisation des cadres du privé arrivant dans les administrations- double détachement- nominations équilibrées abaissées à,40 000- plans d'actions égalité pro

# LES ETAPES DÉJÀ FRANCHIES

- 2020 élargissement par décret des possibilités de cumul d'emplois dans le secteur public local / l'AATF entendue sur une première affirmation de la notion de groupe territorial permettant aux AT de prendre plus de responsabilités
- 18 février : remise du rapport Thiriez au 1er ministre : la 1/2 des 42 propositions correspondent à des propositions de l'AATF, formulées individuellement ou dans le cadre de sa démarche collective avec l'AAEENA et l'ADH : égalité des chances, renforcement des cpi, catégorie A+, CNG A+ territoriaux, tronc commun et maintien des écoles de FIA, accès à l'IHESP et au vivier des cadres dirigeants de l'Etat pour les territoriaux, etc
- A fin 2020 plus de 200 AT font carrière en dehors du secteur public local, 250 sont dans notre vivier d'experts à l'international: la politique de diversification des parcours de l'AATF (viviers, ambassadeurs, annonces, site dédié [www.aatf-enaction.fr](http://www.aatf-enaction.fr)) produit des résultats, y compris à l'Etat (préfecturale, cabinets, Cour, DRAC, agences, etc) où seuls les chefferies de dac restent difficilement accessibles pour AT #CarrieresEnrichies

# LES ETAPES DÉJÀ FRANCHIES

- En 2020, 30 parutions AATF dans la presse écrite nationale et régionale + passages radio tv + presse pro : AT clairement identifiés comme les hauts fonctionnaires de la branche territoriale de la FP
- Février 2021 : plan PR pour l'égalité des chances dans l'accès à la HFP : 1000 places supplémentaires CPI, doublement prime diversité, redoublement, CPI qualifiantes. Reprise des propositions AATF AAEENA ADH, Signature convention AATF – gouvernement pour mentorat par AT
- Avril 2021 : création pour la 1<sup>ère</sup> fois en France d'un vivier de hauts potentiels et d'un cycle de formation continue portant sur les 3 versants de la HFP. 135 auditeurs dont 18 hauts fonctionnaires territoriaux. #brassage #decloisonnement #culturecommune

# LES ETAPES DÉJÀ FRANCHIES

- 8 avril 2021 : le PR annonce une réforme de la formation et du déroulement de carrière des hauts fonctionnaires qui reprend nombre de propositions de l'AATF. Les formations initiale et continue communes aux hauts fonctionnaires des 3 versants vont être développées. Un corps des administrateurs d'Etat va être créé, selon 1 logique interministérielle (et reprenant le principe de la transversalité caractéristique du grade d'AT). La DIESE fédérera le management des postes à responsabilité à l'Etat. Les postes à haute responsabilité à l'Etat notamment les inspections seront fonctionnalisés. L'intégration dans les grands corps sera déconnectée de la sortie de l'INSP, école remplaçant l'Ena, et ouverte aux hauts fonctionnaires des 3 versants. Ces mesures vont permettre le décloisonnement de la haute fonction publique, que nous appelons de nos vœux de longue date, pour un meilleur service des français et plus de débouchés professionnels pour les AT
- 30 septembre : Transposition du décret Directeur de projet-Expert de haut niveau à la fonction publique territoriale ! l'action de lobbying de - AATF - initiée en... 2012 porte ses fruits. Qui plus est, les discussions conduites entre la première version du texte au printemps et celui présenté au dernier CSFPT ont permis d'abaisser le seuil à 40 000 habitants. Une annonce en primeur de la ministre Amélie de Montchalin lors de notre congrès de Montrouge le 30 septembre.

# LES ETAPES DÉJÀ FRANCHIES

- 28 octobre : Un décret fixe la liste des corps et cadres d'emplois dont les membres peuvent être nommés auditeurs au Conseil d'Etat et à la Cour des Comptes. Désormais, pour la 1<sup>ère</sup> fois dans notre pays, les administrateurs territoriaux disposent des mêmes droits que les hauts fonctionnaires des deux autres versants pour l'intégration aux grands corps.
- Janv : le fond en faveur de l'égalité professionnelle femme homme, alimenté par les pénalités issues de la loi Sauvadet, peut désormais soutenir des projets venant de l'ensemble des administrations publiques alors qu'il était jusqu'à présent réservé aux administrations d'Etat. C'est une avancée importante dans la mobilisation pour l'égalité professionnelle femme homme et la correction d'une asymétrie entre les financeurs, provenant des 3 versants de la fonction publique, et les bénéficiaires, limités jusqu'alors aux services de l'État et dont les collectivités locales étaient exclues
- Avril 2022 : La Cour des comptes et le Conseil d'État viennent d'ouvrir les processus de sélection pour les fonctions d'auditeurs désormais accessibles à un large panel de hauts fonctionnaires dont les administrateurs territoriaux !



# NOS MOBILISATIONS DU MOMENT

- La montée en puissance de nos interventions comme opérateurs de l'égalité des chances dans le cadre de la convention avec l'Etat (notamment présence jurys de selection)
- L'amélioration des rémunérations des AT comme élément d'attractivité de la haute fonction publique frappée, comme tous les métiers publics, d'une crise de désaffection mais aussi comme garantie de parité avec les hauts fonctionnaires d'Etat : « paquet AT » (homologie immédiate AT-AE, revalorisation de la grille, rehaussement du RIFSEEP) + « paquet emplois fonctionnels » (revalorisation NBI, harmonisation grilles emplois de direction Etat et CL, revisitation prime de responsabilité pour faciliter notamment mutualisations) . Perspective catégorie A+
- La confortation de l'ouverture acquise de tous les postes à responsabilité hors CL en faveur des AT par la mise en place de viviers et d'un circuit entre ceux-ci et les procédures de recrutement

# NOS MOBILISATIONS DU MOMENT

- La pérennisation du chesp comme outil de détection et de formation continue et de vivier des hauts potentiels interversants
- La suppression du dernier frein de la mobilité interversants par le traitement de la question des retro mobilités des hauts fonctionnaires territoriaux
- La création de la voie professionnelle concours
- l'intégration dans le formation et le statut de la FP des enjeux des temps présents : « erasmus des fonctionnaires », démocratie participative, transition numérique, transition écologique) #40propositionsAATFPresidentielles
- La poursuite de la mobilisation pour l'égalité pro femme homme avec l'abaissement des seuils pour les nominations équilibrées, l'élargissement des postes concernés et la mise en place de l'index
- L'évaluation des régulations obtenues pour l'entrée des cadres du privé dans les administrations

# MERCI

- A toutes celles et ceux qui ont rendu ces avancées possibles
- A tous nos adhérents, si nombreux, qui garantissent notre significative représentativité et donnent du poids à notre parole dans le débat public
- Aux membres de notre conseil d'administration que leur culture du débat honore et qui ont assuré la régularité, la qualité et l'audace de nos propositions
- A nos interlocuteurs, au sein des associations d'élus, du gouvernement, du parlement, des cabinets ministériels qui ont cru en nos idées, les ont reprises, soutenues
- Aux membres des bureaux successifs de notre association, inlassables promoteurs de nos mesures