



FONCTION PUBLIQUE

FÉDÉRATION GÉNÉRALE
DES FONCTIONNAIRES
FORCE OUVRIÈRE

46 rue des Petites Écuries - 75010 Paris

01 44 83 65 55

secretariat@fo-fonctionnaires.fr



COMPTE RENDU

Paris, 20 mai 2026

Formation spécialisée du CSFPE : « commission de l'encadrement supérieur de l'Etat » du 18 mai 2026

La FGF-FO était représentée par Anne FLORENTIN et Erwan LARZUL.

L'ordre du jour est le suivant :

- Elaboration de l'annexe aux lignes directrices de gestion interministérielle encadrement supérieur relative aux avancements de grade des grands corps techniques (pour avis).
- Révision de l'annexe des lignes directrices de gestion interministérielle encadrement supérieur relative aux avancements de grade dans le corps des administrateurs de l'Etat (pour avis).
- Orientations de la formation continue de l'encadrement supérieur.
- Indicateurs et résultats de la réforme : bilan 2025.
- Observatoire des cadres supérieurs : zoom sur le corps de l'encadrement supérieur et zoom sur les cadres dont l'emploi relève du décret périmètre mais pas le corps.

Elaboration de l'annexe aux lignes directrices de gestion interministérielle (LDGI) encadrement supérieur relative aux avancements de grade des grands corps techniques (pour avis)

Les nouvelles dispositions statutaires des corps interministériels d'ingénieurs de l'Etat ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement supérieur sont entrées en vigueur le 1^{er} décembre 2025. L'article 2 du décret n°2025-822 du 12 août 2025 prévoit des dispositions spécifiques à ces corps des LDGI.

Pour FO, les cadres supérieurs scientifiques ne doivent pas être bloqués au 1^{er} grade parce qu'ils n'auraient pas remplis des fonctions d'encadrement. En effet, ils peuvent être amenés à encadrer au sens universitaire, des étudiants et des chercheurs, mais sans exercer de responsabilités hiérarchiques.

Des compétences techniques très fortes ne doivent pas signifier une mise à l'écart du 2^{ème} grade. Les cadres supérieurs habilités à diriger des recherches doivent progresser dans leur carrière jusqu'au 3^{ème} grade, avec leurs savoir être et savoir-faire spécifiques, tout en étant compatibles avec le référentiel des compétences des cadres supérieurs défini par la DIESE.

Or, pour FO, ce référentiel des compétences managériales donne peu de place à l'initiative, à la recherche, dans le sens où les compétences de conception (où il est demandé de savoir innover et de développer une vision stratégique), sont uniquement tournées vers la production et la définition d'une politique publique ou de la transformation de l'organisation des services publiques. Donc, peu de place à l'imagination, à la découverte, au temps passé à creuser un domaine, avec une forte probabilité de faire une découverte grâce à la capacité d'imagination et d'intuition.

FO remarque également que la DGAFP propose de restreindre les fonctions d'expertise aux domaines stratégiques. Pour FO, cela peut conduire à écarter sur une période tels ou tels experts.

FO souligne que les postes en collectivités territoriales ou dans la Fonction publique hospitalière ne semblent pas assez valorisés.

FO rappelle la spécificité du corps des ingénieurs de l'armement qui, en première partie de carrière, peuvent avoir des postes à compétences techniques avant de s'orienter vers des postes d'encadrement. Cette spécificité ne doit pas être un frein à leur parcours professionnel. C'est peut-être une des limites de la réforme en cours.

Vote sur l'annexe :

Pour : UNSA – CFE-CGC

Contre : CGT

Abstention : FO – CFDT -FSU

Révision de l'annexe des lignes directrices de gestion interministérielle encadrement supérieur relative aux avancements de grade dans le corps des administrateurs de l'Etat (pour avis)

Ce projet a trois objectifs :

- La simplification de la structuration de l'annexe en deux parties : la présentation du processus de promotion et des conditions à l'avancement et les conditions requises pour accéder à un grade d'avancement.
- Sur le processus de promotion, la présentation met davantage en perspective le rôle des différents acteurs et les éléments contraints de la procédure de sélection tels que le volume cible de promotion et le classement des ministères. Le rôle de la DGAFP en tant que garante des LDGI est souligné.
- La clarification et la stabilisation de la doctrine d'avancement : précision des modalités d'appréciation de la condition relative à la période de mobilité ; formalisation de la nécessité de justifier d'un parcours suffisant pour accéder au grade d'avancement ; la dimension d'exemplarité soulignée.

FO a réaffirmé son attachement à la préservation d'un encadrement supérieur statutaire et indépendant, à la suppression du plafond de verre pour permettre l'accès aux postes d'encadrement supérieur pour l'ensemble des corps de la catégorie A et la transformation du tour extérieur en tableau d'avancement pour favoriser la promotion des fonctionnaires de carrières.

Pour FO, il y a nécessité de préserver et de développer les viviers dans les corps A type pour maintenir une diversité de parcours et de compétences dans les débouchés A+.

Vote sur l'annexe :

Pour : UNSA – CFE-CGC

Contre : CGT

Abstention : FO – CFDT - FSU

Orientations de la formation continue de l'encadrement supérieur

Elles s'inscrivent dans les orientations fixées par les LDGI des cadres supérieurs et par le schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat. Elles tiennent compte également des recommandations du rapport IGF-IGA-IGAS de 2025 soulignant l'importance d'une culture de formation continue articulée avec les parcours professionnels.

Les priorités de la formation continue s'articulent autour de 4 axes :

- Incarner les valeurs de la République et se positionner en cadre supérieur responsable et exemplaire.

- Intégrer les grandes transitions, les opportunités et contraintes qu'elles engendrent pour l'action publique.
- Développer son leadership et sa capacité d'engagement dans un environnement complexe
- Développer des postures managériales positives et entraînant, visant à renforcer la motivation collective et les parcours professionnels.

Pour FO, l'accès aux formations managériales reste insuffisant et est souvent entravé par le manque de temps ou de soutien institutionnel.

Pour FO, les thématiques sur le dialogue social, l'hygiène et la sécurité et la lutte contre les discriminations doivent être intégrées à la formation continue.

De plus, pour FO, la formation sur les thématiques et expertises techniques doit être valorisée.

FO porte la nécessité de renforcer les moyens dédiés à la formation initiale et continue, afin de garantir l'attractivité du réseau des écoles, et souhaite une garantie statutaire pour l'accès à la formation qui ne peut pas dépendre des politiques conjoncturelles.

FO rappelle que la qualité du management dépend aussi de la stabilité des structures administratives et des moyens humains et budgétaires adaptés.

Fo regrette que le rôle des acteurs de la formation dans ce document ne soit pas développé et que les objectifs par type de formation ne soient pas suffisamment explicités.

Indicateurs et résultats de la réforme : bilan 2025

Document joint

A noter : zoom sur le dispositif de nomination équilibré.

Observatoire des cadres supérieurs : zoom sur le corps de l'encadrement supérieur et zoom sur les cadres dont l'emploi relève du décret périmètre mais pas le corps.

Document joint

A noter : enjeux démographiques avec 500 départs à la retraite par an. Ces données sont un préalable, entre autres, à la mise en place d'une GPEEC.

FO a défendu la position suivante :

« Les documents transmis par la DGAFP présentent la réforme des administrateurs de l'État puis celle des grands corps techniques comme une modernisation de la haute fonction publique destinée à renforcer la mobilité, l'attractivité, l'interministérialité et la gestion des compétences.

En réalité, ils traduisent surtout une transformation profonde de la philosophie française de l'emploi public.

La réforme des grands corps techniques n'est pas une réforme autonome : elle constitue la seconde étape de la réforme de la haute fonction publique engagée avec la disparition du corps des administrateurs civils et la création du corps des administrateurs de l'État. Les textes le disent explicitement : les nouvelles dispositions applicables aux ingénieurs sont « alignées sur celles qui s'appliquent aux administrateurs de l'État ».

Cette convergence révèle une évolution majeure : le passage progressif d'une fonction publique de carrière vers une fonction publique d'employabilité et de sélection permanente ».