



SNPDOSS Compte rendu de la réunion de la Commission de la liste d'aptitude dans le cadre de la mission Jean Louis REY sur le bilan de la réforme Morel et les possibles réformes de la liste d'aptitude et du comité des carrières – 16 octobre 2020.

Cette séance était consacrée à un benchmark marqué par les interventions des représentants d'EDF, de la SNCF, de GRDF et de la Mission des cadres dirigeants des Ministères.

On aurait pu avoir une expérience issue du secteur privé (banque de réseau par exemple) mais cela n'était pas prévu. Cela étant les présentations et les échanges qui s'en sont suivis ont été de qualité.

Nous avons questionné sur la gestion des « déceptions » (des cadres autant que des organisateurs des dispositifs), l'accompagnement des mobilités et les éléments visant à garantir la qualité des évaluations et repérages locaux enfin sur le rôle ou l'intervention des organisations syndicales.

Quelques remarques convergentes :

-L'intervention des OS n'existe pas sur les situations individuelles mais elles avaient été saisies pour avis sur la globalité du dispositif. La nomination des cadres dirigeants est à la main du haut management à l'instar de ce qui existe au sein de la Sécurité Sociale, la commission de la liste d'aptitude où nous siégeons n'étant par un organe de nomination.

A noter que tous les intervenants ont reconnu que la procédure de gestion de vivier cohabitait encore avec le maintien d'une gestion statutaire de la carrière avec listes présentées aux syndicats mais cela ne concerne pas le haut management.

-Tous les intervenants privilégient les compétences, les savoir être et les résultats davantage que les critères administratifs (ce qui est positif).

-La terminologie n'utilise pas forcément le mot de « vivier » - cher à notre institution - mais évoque la « gestion des talents »(EDF), ou met en évidence une notion de programmation dynamique et d'assessment consistant en un dispositif global d'évaluation et d'accompagnement (« programme UP » chez GRDF).

-L'importance de la population concernée de cadres dirigeants paraît numériquement plus restreinte qu'au sein de notre Institution.

Exemple : 349 membres du « programme up » chez GRDF (15% de l'effectif cadres).

Ministères : 684 postes de dirigeants (SG et Directeurs d'Administration centrale, Préfets, Recteurs, Ambassadeurs etDirecteurs de caisses nationales).

A noter que certaines des entreprises distinguent dans les dispositifs les postes de CODIR et ceux de Directeur stricto sensu avec une « porosité » possible mais pas garantie (GRDF).

Dans tous les cas le dispositif ne pourvoit qu'une partie des postes de cadres dirigeants (80% voire moins).

Sur la mobilité, fonctionnelle ou géographique, tous ont développé des incitations sans compter pour EDF par exemple le maintien d'un parc immobilier (ce qui évidemment change beaucoup de choses !).

A noter enfin que ces mobilités et le turn over sont très variables d'une entité à l'autre en fonction de la présence de filiales de droit privée (EDF) du caractère franco-français (GRDF) ou au contraire international (EDF désormais).