MAIRIE DE PARIS *La Secrétaire Générale*

Paris, le - 8 JUIL. 2010

NOTE à l'attention de : Mesdames les Directrices, Messieurs les Directeurs et les Délégués

Objet : Situation des cadres encadrants occupant le même poste depuis plus de sept ans.

Certains encadrants occupent le même poste à responsabilité, à la tête d'un service, d'un bureau, d'une division ou d'un établissement, depuis de nombreuses années. Cette situation se révèle souvent pénalisante pour la suite de leur carrière. Identifiés à leurs fonctions actuelles, il leur est souvent difficile d'être recrutés sur un poste de progression, ou même de niveau équivalent.

En outre, même si un cadre dans cette situation donne toujours satisfaction dans la réalisation des missions qui lui incombent, il en résulte souvent une forme de "routine" dans le management et la gestion. C'est ainsi que peuvent s'instaurer des habitudes qui ne favorisent pas les remises en question. Plus gravement, la perte de vigilance sur les attitudes de certains collaborateurs conduit parfois à ne plus voir des comportements anormaux. La responsabilité de la collectivité peut alors être engagée.

C'est pourquoi il m'apparaît indispensable que tous les encadrants qui sont sur le même poste depuis plus de sept ans bénéficient d'un entretien destiné à leur faire prendre conscience de la spécificité de leur situation. Il s'agit d'examiner avec eux leur situation professionnelle et leurs perspectives, afin de leur faire comprendre l'intérêt d'évoluer. Selon la nature du poste occupé et sur la base des objectifs en cours, il convient de déterminer une durée à l'issue de laquelle un changement de poste sera recherché.

Cet échange se déroulera soit dans le cadre de l'entretien annuel, qui devra en ce cas être mené au niveau adapté, soit lors d'un entretien dédié.

Pour vous aider à identifier ces encadrants, la DRH vous adressera la liste des cadres affectés dans la même unité organisationnelle (UO) depuis plus de 7 ans. Il vous appartiendra de la faire vérifier et, éventuellement, de la compléter. En effet, un cadre peut avoir occupé plusieurs postes au sein de la même unité et n'en être le responsable que depuis un temps plus réduit. A contrario, une modification d'organisation a pu donner naissance à une nouvelle UO sans qu'il n'y ait eu de réel changement pour son responsable.

Les cadres concernés par ces dispositions sont les encadrants en responsabilité d'une équipe, tant en services centraux qu'en services déconcentrés ou à la tête d'établissements, quelle que soit la filière à laquelle ils appartiennent, en poste depuis plus de sept ans. Les agents qui sont à moins de 3 ans de leur retraite en seront dispensés, sauf s'ils souhaitent en bénéficier.

Pour les cadres des filières administrative et technique, une nouvelle affectation devra intervenir, au terme du délai convenu lors de l'entretien, soit au sein de la direction, soit dans une autre. La DRH viendra en appui pour aider les encadrants concernés dans leurs recherches. Elle organisera, si nécessaire, des échanges entre directions pour que des solutions soient élaborées collectivement pour certains de ces cadres.

Les cadres des filières monodirectionnelles pourront apporter, sur de nouveaux postes, toute leur expérience et leur expertise, qu'il conviendra de valoriser. Tout en tenant compte des difficultés, que je ne méconnais pas, de réaliser de tels mouvements, il vous appartiendra de leur proposer un poste en fonction de leurs aspirations et des possibilités de la direction. Des permutations sont bien entendu possibles.

Je vous demande d'adresser à la DRH, d'ici fin septembre, la liste des cadres concernés avec les dates prévisionnelles des entretiens. En outre, vous voudrez bien tenir la DRH informée de la réalisation de ces entretiens et des mouvements qui doivent en découler. Cette dernière m'en adressera un bilan synthétique.

Enfin, je souhaite que, désormais, toute prise de fonction de ce niveau s'accompagne d'un entretien destiné à expliciter les objectifs fixés au nouvel encadrant et à définir une durée prévisionnelle d'occupation du poste, y compris quand il s'agit de la direction d'un établissement. Ces éléments seront repris dans une lettre adressée à l'encadrant. Six mois avant l'expiration de la durée prévisionnelle d'occupation du poste, un point devra être fait avec lui, débouchant soit sur un éventuel prolongement dans les fonctions, soit sur la mise en oeuvre d'une démarche de mobilité.

Ces entretiens doivent être menés dans l'intérêt de l'agent encadrant. Il existe, vous le savez, des formations à ce type d'entretien disponibles à la DRH dont vos équipes peuvent bénéficier si elles en éprouvent le besoin.

Enfin, je vous remercie de me faire remonter très vite, ainsi qu'à la DRH, toute difficulté que vous pourriez rencontrer, de façon à ce que nous puissions la résoudre ensemble, ou à adapter la présente procédure si cela s'avérait nécessaire.

Véronique BEDAGUE-HAMILIUS