



PROSPECTIVES

BULLETIN DE LIAISON ET D'INFORMATION DES ANCIENS ELEVES DE
L'INSTITUT REGIONAL D'ADMINISTRATION DE NANTES

LA LETTRE DE LA PRESIDENTE

Sommaire :

La lettre de la présidente

Rapport LE BRIS :
propositions pour une
réforme de la formation des
agents de l'Etat

Fusion des corps

Refonte des grilles indiciaires
des agents de catégorie B

Que deviennent-ils ? –
Promotions

Félicitations

Chers collègues,

Le rapport Le Bris que nous attendions depuis plusieurs mois est enfin sorti et le moins que l'on puisse dire, c'est qu'il ne va rien révolutionner ou pas grand chose. Si des attachés en étaient les auteurs, on ne manquerait pas de leur reprocher un manque d'esprit de synthèse, un manque d'imagination et d'être bavards. Mais le rapport émanant d'un préfet, énarque et ancien directeur de l'ENA, ces remarques ne sont pas applicables dans le cas présent, bien évidemment. Cela serait faire preuve d'un manque de déférence totalement dommageable à la carrière d'un attaché. Un tel crime de lèse-hiérarchie (non, non, pas de lèse-majesté, l'ancien régime n'étant plus qu'un lointain souvenir remontant à plus de deux siècles...) serait vraiment impardonnable, choquant !

La reprise de propositions faites par le rapport Desforges sur les concours est un point positif puisque ce nouveau rapport n'a pas ignoré ce qui a été fait avant sa rédaction. Il est vrai que Mme Desforges était membre de la mission. En même temps, cela permet d'augmenter sans trop faire preuve d'inventivité le nombre de propositions présentées : l'objectif était peut-être d'en présenter 45 !

Cela signifie peut-être qu'à force de comités pour ceci et de missions pour cela, on va finir par en avoir fait le tour et que l'on commence à tourner en rond... Ce commentaire n'est pas lié à une crise de pessimisme aiguë mais à une lueur d'espoir de voir enfin toute cette agitation se calmer et que nous allons enfin pouvoir nous poser un peu : le temps de reprendre notre souffle, non pour repartir pour un tour, mais pour appliquer et mesurer l'intérêt et le bénéfice réel de toutes ces propositions.

En téléphonant aux uns et aux autres pour mettre les coordonnées à jour, je perçois une profonde lassitude parfaitement compréhensible. Il n'est pas question de découragement mais les remises en question permanentes sont usantes et vident de sens l'action de chacun, ce qui est préoccupant en matière de politiques publiques. S'il n'y a plus de sens, à quoi sert la fonction publique ? Il est vrai que si l'objectif poursuivi est la disparition de la fonction publique française telle que nous la connaissons en supposant qu'il est souhaité d'en conserver une, lui enlever tout sens et toute finalité est une façon de procéder en la rendant inutile et donc, forcément trop chère, et par ces temps de crise, il n'est pas raisonnable de conserver un système dispendieux.

Finalement, je suis pessimiste. Je dois avoir besoin de vacances... Je ne dois pas être la seule et je vous souhaite de passer d'excellentes vacances bien méritées et dynamisantes. En vous espérant en pleine forme en septembre.

Numéro édité à 3 500
exemplaires

RAPPORT LE BRIS : PROPOSITIONS POUR UNE REFORME DE LA FORMATION DES AGENTS DE L'ETAT

Vous trouverez ci-dessous les mesures proposées commentées par nos soins. Nous n'avons pas la prétention d'avoir tout envisagé car nous ne sommes que des attachés, ne l'oublions pas. Il est vrai aussi que les propositions ont été examinées sous l'angle irarque. N'hésitez pas à nous faire part de votre sentiment sur ce dossier.

PROPOSITION N°1 : INSCRIRE LE RECRUTEMENT DES AGENTS DE L'ETAT DANS LE MOUVEMENT DE PROFESSIONNALISATION ENGAGE PAR LES UNIVERSITES EN FRANCE.

Mesure n°1: organiser au sein des universités des formations complémentaires, préparatoires au recrutement dans les métiers de la fonction publique

Question : les IPAG, à quoi servent-ils au juste ?

Mesure n°2: rénover les BAC PRO du secteur tertiaire administratif et y intégrer des compétences et des savoirs spécifiques orientés vers divers métiers recensés dans les sept filières et ouverts à des agents de catégorie B

Le rapport considère que la réforme de l'administration en filières est actée : le préfet LE BRIS est sans doute mieux informé que nous à moins que ce ne soit une façon de peser sur les décisions à venir sachant que cette réforme revient régulièrement dans les discussions et est tout aussi régulièrement remise aux calendes grecques. Par ailleurs, d'un côté, on parle de diversifier les recrutements et de l'autre, on spécialise les candidats en les cantonnant dans une filière.

Question : Est-ce que cette rénovation prévoit un accès aux formations pour passer les concours de catégorie A (cf. : parcours professionnels types) ?

Mesure n°3: inviter l'employeur à fixer la nature, le contenu et le niveau des savoirs techniques que le candidat doit impérativement maîtriser au moment du recrutement

Avant d'engager mille et une réformes sur les épreuves de concours et la formation initiale, le préalable nécessaire et indispensable devrait être une réflexion sur les besoins. Dans le cas contraire, cela revient à mettre la charrue avant les bœufs. Mais n'est-ce pas ce qui est fait depuis plusieurs années ?

PROPOSITION N°2 : FAVORISER LA DIVERSITE DANS LE RECRUTEMENT DES AGENTS PUBLICS.

Mesure n°4: créer un véritable contrat d'apprentissage dans la fonction publique pour permettre à des jeunes d'âge scolaire de connaître une première expérience professionnelle dans la fonction publique d'Etat, la fonction publique territoriale et hospitalière

Ceci est une bonne mesure qui permettrait de développer chez les apprentis le sens du service public, mais sera-t-elle mise en œuvre ?

Mesure n°5: valoriser dans les épreuves de recrutement les parcours professionnels d'aval accomplis en qualité d'apprenti ou de bénéficiaire d'un PACTE notamment

Cf. article ci-dessous sur la refonte des grilles indiciaires des catégories B

Mesure n°6 : contractualiser des recrutements pour accroître la diversité

Que cherche-t-on réellement à diversifier : les profils ou les méthodes de recrutement ?

PROPOSITION N°3 : IMPLIQUER DIRECTEMENT L'ETAT EMPLOYEUR DANS LE RECRUTEMENT DE SES AGENTS.

Mesure n°7: systématiser l'établissement de fiches de poste détaillant les connaissances et compétences nécessaires à remplir dans les postes ouverts au recrutement pour le premier temps de la carrière

Pourquoi seulement pour le premier temps de la carrière ?

Mesure n°8: systématiser une publicité non sur les carrières mais sur les métiers de la fonction publique à l'image de ce que font les armées

Au dernier salon de l'emploi public, le réseau des écoles de service public a décidé que seuls les concours et la formation initiale devaient être présentés aux visiteurs...et les anciens élèves ont été écartés de la manifestation....

Mesure n°9: mettre au point des programmes et des épreuves de concours qui vérifient que les savoirs nécessaires à l'exercice des premières responsabilités dans le poste sont acquises au moment du recrutement

Mesure n°10: professionnaliser davantage les épreuves des concours et y introduire des éléments complémentaires permettant d'apprécier la motivation des candidats et leur potentiel

Mesure n°11: associer systématiquement aux jurys de sélection, au moins un représentant ressources humaines des administrations concernées par le recrutement et un spécialiste des ressources humaines

Quelles mesures sont envisagées pour professionnaliser les membres des jurys parce que le problème du recrutement se pose aussi en termes de qualités des recruteurs ? Il n'y a pas que les épreuves des concours d'entrée qui doivent être remises en cause. Il ne faut pas oublier que ce sont bien les membres des jurys qui proposent les sujets de concours et qui les corrigent. Si les épreuves ne permettent pas de recruter les profils adéquats aux besoins, c'est peut-être parce que les sujets ne sont pas adaptés. Et en matière d'oral, nous avons tous été confrontés à des questions qui n'avaient rien de professionnel et pas seulement au moment de rentrer dans la fonction publique....

Mesure n°12 : veiller à ce que figure dans le jury au moins un agent de même niveau que celui auquel ouvre la sélection

Oui mais, par exemple pour les concours d'entrée aux IRA, quel sera le poids d'un attaché face à un administrateur civil ?

Mesure n°13: inciter les employeurs publics à passer convention avec des universités pour qu'elles organisent une préparation aux métiers de la fonction publique et au recrutement

Qu'entend-on exactement par employeurs publics : chaque ministère, collectivité territoriale ? Cette préparation sera définie par qui ? Si chaque structure définit ses besoins propres, il existe un risque que l'employabilité des personnels soit diminuée car la formation sera trop restreinte. A force de se désengager, l'Etat ne risque-t-il pas de sacrifier la qualité de son administration, décriée en interne mais reconnue en externe ?

PROPOSITION N°4 : REDUIRE LA DUREE, PROFESSIONNALISER ET PERSONNALISER LA PREMIERE FORMATION DES AGENTS.

Mesure n°14 : établir un bilan personnalisé des compétences et des savoirs de chaque élève dès l'entrée dans l'école

Depuis longtemps, l'association considère que le bilan de compétences devrait être systématique à l'entrée dans la fonction publique, à l'occasion d'un changement de corps. Par ailleurs, le terme d'élève est un terme à bannir, infantilisant et non professionnel.

Mesure n°15 : définir pour chaque élève un parcours individualisé

Définir un parcours individualisé est un exercice difficile car il faut prendre en compte l'individu dans sa globalité et ne pas se contenter de partir de ses diplômes. Certains d'entre vous doivent se rappeler de directeurs qui refusaient de prendre en compte la situation personnelle des stagiaires tout en affirmant vouloir mettre en place un parcours individualisé...

Mesure n°16: dispenser partiellement de formation initiale ceux des élèves dont les diplômes antérieurs ou les expériences acquises traduisent un niveau de connaissances supérieur à celui exigé de tous les candidats au moment du recrutement grâce au développement de l'e-formation

Il est intéressant de constater que bien qu'on ne cesse de prôner le travail en équipe, on renforce l'individualisme de chacun. Pourquoi ne pas envisager que les personnes visées par cette mesure, au lieu d'être dispensées de cours, fassent profiter de leurs connaissances leurs collègues "moins bons" en créant des groupes de soutien, par exemple ? Tout le monde y gagnerait, à commencer par les promotions en termes de cohésion mais ceci n'est peut-être pas souhaité.

Mesure n°17 : réduire de moitié le temps de formation théorique

D'après le rapport, il existe 46 écoles formant des catégories A (9 pour les A+) pour une durée moyenne de formation de 25 mois. Les IRA dans lesquels la formation est théoriquement de 12 mois mais dans les faits de 10 mois (mais rémunération des stagiaires pendant 12 mois) sont loin d'être les plus gourmands en la matière : est-ce dans ces établissements qu'il faut réduire la durée de formation, comme le bruit en court ?

Mesure n°18 : anticiper l'affectation des agents sur leur premier poste

Pour les IRA, cela pourrait revenir à ce qui se passait à l'époque de la scolarité en 2 ans avec les défauts inhérents : les stagiaires négligeaient les matières qui ne serviraient pas (ou pensaient ne pas devoir servir) dans leur premier poste. C'est une vision à court terme. Or une carrière ne se résume pas à un premier poste.

Mesure n°19 : appliquer dans les écoles les règles du temps de travail dans les administrations

Cette très intéressante proposition nous semblait une évidence jusqu'à présent. Toutefois, le « flicage » parfois appliqué pour vérifier l'assiduité des stagiaires (le terme élève serait nettement plus approprié ici) n'est peut-être pas la méthode la plus professionnelle pour s'assurer du respect du service fait. Cela va en faire hurler certains mais le badgeage serait une solution sans doute plus satisfaisante, plus professionnelle et qui est appliquée dans l'administration, pas par toutes toutefois.

Mesure n°20 : inciter les écoles à mettre en place des outils pédagogiques basés sur l'e-formation

Mesure n°21 : intégrer le classement d'entrée dans les résultats de formation de l'élève à sa sortie

D'un côté, on supprime le classement de sortie des écoles mais de l'autre, on intègre le classement d'entrée ce qui revient à conserver le classement. De plus, un stagiaire peut être une bête de concours et ne pas se révéler un excellent professionnel. On a déjà vu des personnes très bien réussir le concours d'entrée et redoubler par manque de maturité. On professionnalise ou pas ? Cette mesure est une vraie fausse idée.

PROPOSITION N°5 : ORGANISER L'ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT DANS L'EXERCICE DE SES PREMIERES RESPONSABILITES.

Mesure n°22 : organiser l'apprentissage complet dans l'administration de première affectation

Mesure n°23 : organiser le soutien effectif du nouvel agent par un référent pendant le premier temps de l'affectation

Mesure n°24 : prendre en compte la mission du référent dans son évaluation individuelle et dans son déroulement de carrière

Dans une période de diminution des effectifs et, par contre-coup, de l'alourdissement des missions de chacun, les personnels auront-ils le temps nécessaire pour assurer cette nouvelle mission sans que cela soit au détriment de leurs fonctions habituelles ? Quels seront les critères pour prendre en compte cette mission dans l'évaluation ? Si c'est simplement le fait d'être référent sans évaluation de la qualité de cette référence, les nouveaux entrants n'y trouveront pas leur compte. Et puis, entre nous, en ce qui concerne des catégories A ayant vocation à faire de l'encadrement, jusqu'à quand faut-il leur tenir la main : âge, années d'expérience mais que vaut une expérience avec filet permanent ?

A noter que, dans la fonction publique territoriale, les fonctionnaires de catégorie A assurant les fonctions de maître d'apprentissage agréé au sens de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 bénéficient de 20 points de NBI.

Mesure n°25 : subordonner la titularisation du nouvel agent à l'appréciation portée sur sa manière de servir dans la première affectation qu'il reçoit

Il faut mettre des filets de sécurité (possibilité de recours, examen des refus de titularisation par une commission de recours extra territoriale...) car il est déjà arrivé que des collègues soient confrontés à des supérieurs hiérarchiques « difficiles » et ils n'auraient jamais obtenu leur titularisation si elle avait dépendu de ces personnes. Il existe un risque non négligeable et inacceptable d'arbitraire.

Mesure n°26 : ouvrir à l'administration la possibilité de recruter sur contrat à durée déterminée pour les postes laissés vacants suite à un refus de titularisation (cf. mesure 6)

Sans verser dans la paranoïa absolue, cela est dangereux et ouvre la porte à des dérives (cf. remarque ci-dessus) : les mesures 25 et 26 sont liées. Nombreuses sont les rumeurs selon lesquelles certaines administrations privilégient les contractuels. Sans contrôle des refus de titularisation, ces derniers pourraient se multiplier et émergera une nouvelle version des reçus-collés de l'administration territoriale.

PROPOSITION N°6 : ASSURER A TOUS LES AGENTS UNE EMPLOYABILITE PERENNE.

Mesure n°27 : mettre en place un directeur central des ressources humaines dans chaque ministère

Cette mesure ressemble furieusement à la mesure n° 42 !

Mesure n°28 : organiser une plus grande diversité de régime d'emplois (statuts, contrats de courte ou longue durée...) : reprend la mesure n° 6

Cette proposition est contradictoire avec la volonté actuelle de réduire les corps et donc le nombre de statuts, réduction nécessaire et indispensable. Il s'agit aussi d'une précarisation des emplois publics (cf. : remarque mesure 26)

PROPOSITION N°7 : FAIRE DE LA FORMATION CONTINUE UN OUTIL DU MANAGEMENT ACTIF DE LA FPE.

Mesure n°29 : redessiner le paysage des centres de formation à partir d'un rapprochement entre les trois fonctions publiques et d'une nouvelle organisation territoriale ; organiser des regroupements entre écoles de formation initiale et centres de formation continue sous la forme de « Centres d'initiation et de perfectionnement professionnels »

Mesure n°30 : s'inspirer du dispositif mis en place par les armées pour l'accès aux fonctions supérieures

L'association préconise depuis de nombreuses années de s'inspirer de ce modèle pour l'accès aux fonctions supérieures...

Mesure n°31 : mettre en place des parcours professionnels types avec les compétences qui devront avoir été acquises avant l'accession à un niveau fonctionnel donné

Question : en-dehors du parcours professionnels types, point de salut sous-entendu l'originalité d'un parcours sera un obstacle ? La richesse de notre administration, née de la diversité des parcours, va-t-elle être sacrifiée au nom d'une fordisation des profils, facilitant la gestion des personnels ?

Mesure n°32 : veiller à une labellisation de la plupart des formations (qualification ou diplôme)

Toujours la culture du diplôme !

Mesure n°33 : supprimer les concours internes et les remplacer par la RAEP

PROPOSITION N°8 : ORGANISER DES PARTENARIATS AU NIVEAU EUROPEEN ET INTERNATIONAL.

Mesure n°34 : développer des contacts avec les homologues étrangers par la mise en place de réseaux (réseau européen de centres de formation aux impôts, un réseau européen des écoles des cadres hospitaliers, etc...)

Mesure n°35 : organiser des épreuves ou des stages de mise à niveau pour les candidats étrangers à des emplois publics en France

Pour les IRA, les candidats doivent obligatoirement être français, les ressortissants étrangers ne peuvent être qu'auditeurs.

Mesure n°36 : diffuser au sein des écoles les informations sur les métiers correspondants à ceux auxquelles elles préparent, dans les différents pays de l'Union européenne, afin de mettre en évidence des perspectives d'emploi et de carrière hors de France

Mesure n°37 : diffuser des informations sur les métiers de la fonction publique en France vis-à-vis des candidats étrangers

Cf. : remarque à la mesure n° 8

PROPOSITION N°9 : FAVORISER DES REGROUPEMENTS D'ECOLES EN SE REFERANT AUX FILIERES ET A PARTIR DE DONNEES GEOGRAPHIQUES.

Mesure n°38 : fusionner les écoles là où il y a déjà eu fusion des corps ou regroupement des agents au sein d'une même direction générale.

Mesure n°39 : ajouter une 8ème filière aux sept filières métier imaginées par Jean-Ludovic Silicani « la filière de l'action extérieure »

N'y a-t-il pas un risque qu'à force de toujours être à l'extérieur de son pays, l'agent perde tout contact avec la réalité de celui-ci ? A force de trop de spécialisation, les personnes finissent par être isolées dans leur domaine de compétences.

Mesure n°40 : développer des plateformes communes de formation pour des agents relevant d'une même filière

Il faudrait encore que les statuts le permettent en prévoyant des périodes de formations similaires en durée et en organisation et nous n'y sommes pas. Ainsi pour les attachés des trois fonctions publiques :

| | FP Etat | FP territoriale | FP hospitalière (pas de 3ème concours) |
|---|--|--|---|
| Décret | 84-588 modifié | 87-1099 modifié | 2001-1407 modifié |
| Stage | 1 an | 1 an | 1 an |
| Formation avant titularisation | Tronc commun : de septembre à mars dont un stage de 7 semaines Approfondissement : de mars à juin dont un stage de 8 semaines | 2 mois au moins de sessions théoriques 4 mois de stages pratiques (dont 1 mois hors collectivité) | 3 mois de formation théorique 1 mois au sein de l'établissement d'affectation 8 semaines hors de l'établissement employeur |
| Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) | | Dans les 3 ans après titularisation Idem formation avant titularisation | Dans les 3 ans après titularisation 3 mois de formation théorique 3 mois de stages pratiques adaptés à la situation professionnelle de chacun |
| Promotion interne | Pas d'obligation | 6 mois de stage et 2 mois de formation avant titularisation 2 mois de FAE | |

L'obligation d'une formation d'adaptation à l'emploi, si elle ne soulève aucune objection, pose toutefois une question : si elle n'intervient pas dans la première année d'exercice de la fonction, peut-elle encore être intitulée « formation d'adaptation à

l'emploi ? Si au bout de 2 ans, l'agent ne s'est pas encore adapté à son emploi, il y a peut-être des questions à se poser sur le poste (mauvaise définition, très forte évolutivité ...) et l'agent (manque d'adaptabilité, de souplesse,...).

La nouvelle formation dans les IRA avec la professionnalisation permet à quelque part de faire intervenir la formation avant titularisation et la formation d'adaptation à l'emploi telles que structurées par les 2 autres fonctions publiques avant la titularisation et doit assurer l'opérationnalité à la prise de postes. Ensuite, la question se pose de qui supporte le financement de la formation initiale et/ou la formation d'adaptation à l'emploi : la collectivité ou l'employeur ?

Mesure n°41 : favoriser des regroupements géographiques d'écoles de formation initiale et continue (cf. mesure 29)

Il faudrait peut-être aussi développer la formation continue dans les écoles de formation initiale bien que les crédits consacrés à la formation continue sont en baisse depuis quelques années.

PROPOSITION N°10 : DEFINIR DE NOUVEAUX MODES DE GOUVERNANCE.

Mesure n°42 : créer une direction centrale des ressources humaines positionnée auprès du secrétaire général de chaque ministère

(Cf. : mesure n° 27)

Mesure n°43 : créer des formations orientées vers les filières métiers de la fonction publique grâce à des conventions entre les directions des ressources humaines des ministères et les universités

(Cf. : mesures n° 1, 3 et 13)

Mesure n°44 : créer des plateformes communes à une filière métier grâce aux plateformes de l'eformation

On pourrait aller plus loin : par exemple, pour toutes les catégories A, un tronc commun pendant les 6 premiers mois et une spécialisation ensuite.

Mesure n°45 : créer une Université de Service Public

Est-ce vraiment utile ? A moins d'assurer à ces étudiants que l'obtention d'un diplôme bac + 3 ou plus leur assurent un emploi dans la fonction publique – mais qui peut assurer à qui que ce soit sa réussite à un concours sauf à supprimer les concours comme mode d'accès à la fonction publique ? -, le risque n'est pas négligeable de créer une nouvelle voie de garage, limitant les possibilités de réorientation car trop spécialisée.

Les irarques sont issus des IEP, des facultés d'histoire, de droit, de lettres, des écoles de commerce... Pour la promotion 2008/2009 de Nantes, 32,92 % ont un diplôme de droit, 26,71 % un diplôme littéraire, 14,91 % un diplôme de sciences économiques et gestion, 11,8 % un diplôme de science politique, 6,21 % un diplôme d'administration publique et 7,45 % autres. Il est intéressant de constater la diversité des diplômes ce qui est une immense richesse mais aussi que les diplômés d'administration publique n'ont guère l'air intéressé par les IRA. Les universités seraient-elles en mesure d'indiquer les débouchés de leurs diplômés d'administration publique ? Cela reviendrait en quelque sorte à faire une étude de marchés afin de vérifier l'attractivité du nouveau produit et sa viabilité ...

Vous trouverez ci-dessous un tableau établi à partir des évaluations de la formation dans les IRA :

| | Promo 2003/2004 | Promo 2004/2005 | Promo 2005/2006 | Promo 2006/2007 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Correspondance entre compétences et attentes | | | | |
| Stagiaires | 81,0 % | 85,6 % | 87,2 % | 82,7 % |
| Total IRA | | 84,9 % | 83,8 % | 78,1 % |
| Employeurs | | 87,4 % | 75,3 % | 80,5 % |
| Total IRA | | 77,0 % | 73,8 % | 78,0 % |
| Stagiaires ayant éprouvé des difficultés | | | | |
| Nantes | 61,0 % | 50,5 % | 59,8 % | 61,2 % |
| Total IRA | 67,0 % | 59,3 % | 59,0 % | 60,4 % |
| Adaptation facile de l'agent selon employeurs | | | | |
| Nantes | | 80,6 % | 77,1 % | 78,8 % |
| Total IRA | | 77,1 % | 80,0 % | 78,1 % |

Il est certain que les résultats de ces évaluations mériteraient un dossier plus complet pour être plus intéressants. Ainsi, les raisons citées en premier pour expliquer les difficultés de prise de poste sont 1) la complexité du poste, 2) le manque d'expérience, 3) la formation en IRA. Sans surprise, ce sont les collègues

affectés en EPLE qui éprouvent le plus de difficultés : la prochaine évaluation permettra de mesurer les effets de la professionnalisation bien que nous puissions déjà répondre. En effet, comme d'habitude, tous les collègues de la promotion ont été contactés et nous connaissons déjà leur sentiment sur la formation réformée.

Pour nous, ce rapport ne justifie en rien une nouvelle réforme des IRA qui auraient bien besoin de souffler un peu pour prendre du recul et le temps de mesurer les impacts des diverses réformes de ces dernières années. Il n'est peut-être pas très utile que les instituts servent de laboratoires permanents d'essais pour toutes les réformes... Mais le rôle des cadres intermédiaires étant d'être entre le marteau et l'enclume, cela fait sans doute partie aussi de leur rôle de tester tout et le reste. On pourrait aussi tester un déroulement de carrière attractif, une réelle revalorisation indiciaire ?

FUSION DES CORPS

Un communiqué de presse en date du 8 avril a fait le point sur le programme de fusion des corps entrepris par le gouvernement depuis 2005 :

- suppression de 305 corps entre 2005 et 2010 soit 50% de réduction,
- plus de 80 % concernent les catégories C.

Au 1^{er} janvier 2010, la fonction publique d'Etat se décomposera en 380 corps (90% des effectifs sur 140 corps ⇒ 124 corps comptent moins de 150 agents chacun) :

- catégorie A : 223 (60%),
- catégorie B : 91 (25%),
- catégorie C : 66 (15%).

Pour demain :

- Un nouveau programme de fusion de corps et d'extinction de corps (notamment) les plus petits ;
- La création de corps interministériels qui permet le regroupement de corps interministériels semblables, ex : le corps de secrétaire administrative (*NDLR: pourquoi au féminin, n'y aurait-il que des femmes dans ce corps? Des méfaits de la féminisation à outrance, d'une méconnaissance des statuts et des a priori socioprofessionnels : parlez-moi de l'égalité, il n'y a que cela qui m'intéresse...*) ou d'adjoint administratif existe dans plus de 10 ministères. Cela favorisera encore plus encore la mobilité interministérielle puisqu'ils bénéficieront d'un cadre de gestion commun.

Question : Pourquoi les attachés d'administration ne sont-ils pas spontanément évoqués pour la création d'un corps interministériel ? Nous avons une formation interministérielle (enfin, ce qu'il en reste avec la dernière réforme et la création des « univers ») ; nous existons dans plus de 10 ministères (s'il y a un doute, cf. : rubrique « Que deviennent-ils ? » ; nous sommes pour un corps interministériel, voire pour un corps d'attachés inter fonction publique.

A ce rythme-là, nous allons nous retrouver complètement coincés entre les corps interministériels A+ (administrateurs civils) et les corps interministériels B et C que nous devons encadrer (quels débouchés en A pour eux : un nouveau corps ?). Si la réforme partait du haut de la pyramide sans nous oublier, nous serions nombreux à apprécier.

Monsieur le ministre, pour une fois, prenez notre avis en compte : nous sommes prêts et d'accord pour devenir un corps interministériel et plus si vous le voulez bien.

REFONTE DES GRILLES INDICIAIRES DES AGENTS DE CATEGORIE B

Par communiqué de presse en date du 10 avril, les ministres (E. WOERTH et A. SANTINI) ont souhaité apporter une réponse aux agents de catégorie B en début de carrière dont la rémunération est proche de celle des agents de catégorie C alors que leurs responsabilités et leurs qualifications sont différentes.

Les ministres ont également souhaité une rémunération plus attractive pour les agents de catégorie B en fin de carrière.

La nouvelle grille indiciaire prévoit :

- un relèvement des indices de rémunération *en début de carrière* pour les agents qui ont passé les concours au niveau Bac ou Bac+2, soit une progression annuelle de 1 040 € par rapport à la grille actuelle ;

- un relèvement des indices *en fin de carrière*, parallèlement à un déroulement de carrière plus long pour les agents de catégorie B : 32 ans (Bac+2) ou 33 ans (Bac). Cela représente une progression annuelle entre 1 500 €/an à 2 600 €/an selon le niveau de recrutement de l'agent.

Cette nouvelle grille indiciaire sera mise en œuvre au cours de la période 2009-2011 avec une attention particulière sur les règles de reclassement pour les agents.

Ces mesures peuvent apparaître en première lecture comme bonnes mais elles posent plusieurs problèmes :

- Le niveau de diplôme pour passer un concours de catégorie B en externe est toujours le baccalauréat. Serait-il envisagé de créer des concours de catégorie B avec des conditions de diplômes différents ? La tendance est à la réduction du nombre de corps mais peut-être aussi à la création de corps à plusieurs vitesses...

- Quid des concours internes ? D'après cette formulation, les agents de catégorie C qui réussissent un concours de catégorie B seront moins rémunérés que les autres lauréats. L'objectif est-il de les décourager de s'élever dans la hiérarchie ? Il ne peut être nié que l'objectif de gagner plus est un moteur pour passer un concours de niveau supérieur... Il est vrai qu'aujourd'hui, beaucoup de bac + 3 passent les concours de catégorie C parce qu'ils pensent qu'ils sont plus faciles.

- Le principe selon lequel « à travail, rémunération égale » est battu en brèche puisque la différence de traitement est liée au diplôme détenu au moment du concours et non à l'emploi. Concernant ceux qui détiennent un bac + 3 ou plus, la question se pose de leur rémunération à moins que cela ne soit une façon de les décourager de s'inscrire aux concours de catégorie B et C : on ne peut leur interdire de passer ces concours mais on les en décourage. Dans les faits, il s'agit d'une mesure d'éviction. Personne ne peut rien reprocher mais quelle belle hypocrisie (sur le fond, nous sommes plutôt d'accord).

- D'un côté, les corps sont fusionnés pour permettre une plus grande mobilité (et une gestion plus facile aussi, n'oublions pas cet aspect...) et, de l'autre côté, on crée des corps fusionnés à plusieurs vitesses. C'est sans doute ce qui s'appelle une gestion individualisée des parcours. Mais il est douteux que cela soit très motivant pour les intéressés. Ceci signifie aussi que, malgré le discours sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, le diplôme prime toujours sur l'expérience ce qui est très français. En poussant plus loin le raisonnement, ces mesures ne peuvent-elles être considérées comme une discrimination ? Assisterons-nous à une augmentation des saisines de la HALDE pour discrimination à raison du diplôme ?

- La durée de carrière est différente selon le diplôme. Depuis quand les années en faculté ou écoles sont considérées comme des années de service public, totalement ou en partie ? A terme, selon le diplôme, les agents pourraient partir au bout de 42 ans (Bac) et de 41 ans (Bac + 2). Les gens étant de plus en plus diplômés, si l'on pousse le raisonnement jusqu'à son extrême, l'équilibre du régime des retraites n'est pas prêt d'être résolu. Les moins diplômés travailleraient plus longtemps pour obtenir des pensions moins élevées et financeraient d'abord les retraites des plus diplômés qui auraient le moins travaillé. L'application du principe de solidarité est intéressante sous cet angle.

Pour être complet, voici la suite du communiqué de presse : Une concertation spécifique aura lieu avec les employeurs hospitaliers et les employeurs territoriaux sur les modalités et le calendrier d'application de la nouvelle grille aux corps et statuts d'emploi des fonctions publiques hospitalière et territoriale...

...Après la rénovation de la grille indiciaire des agents de catégorie B, les ministres annoncent que des discussions seront menées avec les organisations syndicales signataires sur la rénovation de la grille indiciaire des agents de catégorie A.

QUE DEVIENNENT-ILS ? – PROMOTIONS

Concours d'entrée aux IRA : CE : concours externe – CI : concours interne – 3C : 3^{ème} concours

Président du corps des TA – LA 2009

| | |
|----------------------------------|--|
| Jean-Pierre VALEINS (80/81) - CE | |
|----------------------------------|--|

Administrateur territorial – session 2009

| | |
|---------------------------|--|
| Sophie SIMON (04/05) – 3C | |
|---------------------------|--|

Secrétaire principal des affaires étrangères – session 2009

| | |
|--|-----------------------------|
| Thierry DUBOC (95/96) – CI Patrice SERVANTIE (91/92) - CE | Marion FLAVIER (03/04) - CE |
|--|-----------------------------|

Attaché principal d'administration du ministère de la défense – session 2009

| | |
|--|--|
| Pierrick ALAIN (02/03) – CE Charles DIACON (02/03) - CE | Lionel DE FRITSCH (01/02) – CE Yann GANDRIAU (85/86) - CE |
|--|--|

Attaché principal d'administration du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie – session 2008

| | |
|--|--|
| Christine AUXERRE (04/05) – CI Emmanuel MOREAU (00/01) – CI Sébastien PREVOST (99/00) - CE | Xavier CATROUX (05/06) – CI Béatrice PINARD (88/89) – CI Guillaume VANDERHEYDEN (01/02) - CE |
|--|--|

FELICITATIONS

Nominations dans l'ordre national de la Légion d'honneur - décret du 10/04/09 (JO du 12/04/09)

Au grade d'officier

Michel BILAUD (75/76)

Au grade de chevalier

Nathalie MARTHIEN (78/79)

Nicole TAILLANDIER (80/81)