



PROSPECTIVES

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

LA LETTRE DE LA PRESIDENTE

BUREAU

Présidente :

Jacqueline GONET

Vice-Présidente :

Agnès CANNETON

Secrétaire générale :

Jacqueline PINET

Trésorière :

Laure MONTEIL

Trésorier-adjoint :

Paul DEDIEU

Comité de rédaction

Directeur de publication :

Paul DEDIEU

05-53-69-39-20

Rédacteur en chef :

Jacqueline GONET

01-56-04-74-91

Membres du comité :

Agnès CANNETON

Jacqueline PINET

Cher(e)s Collègues,

Comme il est de tradition en début d'année, je vous présente tous mes voeux de bonne et heureuse année bien qu'avec un peu de retard.

En raison des très nombreuses mutations et promotions, la 4^{ème} édition de l'annuaire est prévue pour le mois de mars.

L'Association a acquis récemment un ordinateur grâce à la subvention accordée par l'IRA. Je pourrai vous communiquer notre adresse sur Internet lors du bulletin d'avril ce qui vous permettra de nous contacter et d'être informés en temps réel des activités de l'Association et des offres d'emploi.

Je remercie tous les anciens qui ont répondu au questionnaire adressé par la promotion en cours pour leur mémoire collectif sur la mobilité. Pour ceux qui se demandent quel peut être l'intérêt d'une Association comme la nôtre, je rappelle que, sans ces 4 dernières années de recherche et de mise à jour de l'annuaire, un tel travail n'aurait pas été possible et que ceci est une ébauche de ce que doit être cette Association, c'est-à-dire **un réseau à l'usage de ceux qui sont issus de l'IRA et de ceux qui y sont en formation.**

Lors de la dernière AG, il s'est avéré que la communication devait être améliorée, par exemple pour l'appel à cotisation. C'est ainsi que toutes les personnes qui ont adhéré depuis 1994 vont recevoir un appel pour 1999 avec une fiche de renseignements déjà complétée. A charge pour elles de la rectifier si nécessaire et de me la retourner avec ou sans chèque (plutôt avec....). Pour les autres qui souhaitent adhérer, ils doivent se reporter en pages centrales. L'année prochaine, **vous recevrez tous un bulletin d'adhésion et une fiche pré-remplie** mais cela demande du temps.

Des rencontres locales sont prévues au cours du 1^{er} semestre à PARIS, NANTES, ROUEN, ANGERS (à confirmer). Un week-end œnologique sera organisé en région bordelaise dans le courant de l'année. Les lieux et les dates ne sont pas encore fixés mais vous en serez informés par courrier. Si vous avez des idées, n'hésitez pas à nous en faire part.

Très bonne année 1999. Qu'elle vous soit favorable selon vos voeux !

LA MOBILITE DANS LES SERVICES PUBLICS

Ainsi que nous vous l'avions annoncé dans le dernier bulletin, la DGAFP a organisé le 25 septembre dernier une journée d'études à l'IRA sur le thème de la mobilité dans les services publics à laquelle l'Association avait été invitée en tant qu'intervenante.

Il est à noter que la mobilité n'a pas été envisagée uniquement pour les personnes issues des IRA mais pour l'ensemble des services publics, toutes catégories confondues.

Cinq thèmes ont été abordés :

- La mobilité intra-ministérielle (fonctionnelle) ;
- La mobilité intra-ministérielle (géographique) ;
- La mobilité interministérielle (atelier où intervenait l'Association) ;
- La mobilité inter-fonction publique ;
- Les autres formes de mobilité (européenne, entre FP, établissements publics et exploitants publics).

A partir d'exemples vécus présentés par les intervenants et les participants, chaque atelier disposait d'une heure trente pour dégager les obstacles à la mobilité et les moyens d'y remédier.

Les réflexions de chaque atelier ne seront pas exposées de façon individualisée mais globalement car les personnes présentes sont tombées d'accord sur le fait que, quelque soit le type de mobilité défini pour les travaux, les difficultés (et les solutions..) sont les mêmes à quelques nuances près.

QUELLES SONT LES DIFFICULTES OU LES OBSTACLES A LA MOBILITE ?

Les difficultés ou obstacles à la mobilité vous sont présentés à la « Prévert » sans hiérarchisation ni commentaires ni prétention d'exhaustivité. Cela ne nous a pas semblé nécessaire. Il en sera de même pour les solutions.

- Le cloisonnement entre les administrations, entre les agents... ;
- La méconnaissance des autres ministères (qui découle du précédent) et des établissements publics ;
- Le manque de passerelles ;
- Les différences statutaires (multiplicité) ;
- Les problèmes indemnitaires ;
- Les bonifications à l'ancienneté ou indiciaries ;
- L'opposition syndicale aux intégrations ;
- La frilosité des commissions paritaires et leur protectionnisme ;
- Le corporatisme des agents eux-mêmes ;
- Le manque d'ouverture des concours internes ;
- La rigidité de l'administration d'origine ;
- La non-valorisation de la mobilité voire « l'oubli » par l'administration d'origine dans le cas d'un détachement ;
- La lourdeur des procédures administratives ;
- L'absence de mesures d'accompagnement pour les conjoints ;
- Le célibat géographique ;
- La non ou l'imprécise mise à jour des postes vacants ;
- La méconnaissance des sources d'information sur les postes vacants ;
- La non gestion interministérielle des personnels et/ou des postes ;
- Le manque de maîtrise de langues étrangères...

Après un déjeuner très chaleureux, la centaine de personnes présentes s'est retrouvée en amphithéâtre pour la restitution des travaux de la matinée.

QUELLES SOLUTIONS POUR FAVORISER LA MOBILITE ?

Certaines solutions avancées sembleront toutes « bêtes » parce que allant de soi ou simplement parce que leur énoncé est simplement le négatif (ou le positif.. ;) de ce qui a été évoqué plus haut.

- L'ouverture des concours internes ;
- L'obligation de mobilité pour l'avancement ou l'accès à certains postes ;
- Des bonifications indiciaires ou pour la retraite ;
- La valorisation des expériences positives (capitalisation) ;
- La fusion ou le regroupement de certains corps ;
- La mise en place de cellules mobilités ;
- Des bourses des emplois actives (pas seulement les offres mais les demandes par les agents eux-mêmes) ;
- L'organisation et la diffusion de l'information ;
- Une gestion individualisée des carrières (niveau pertinent de gestion ?) ;
- Une évaluation des agents (apprendre à se vendre) ;
- Un répertoire des métiers (et/ou des familles de métiers) avec un rapprochement des conceptions ;
- Des réserves budgétaires et de postes pour les retours ;
- Le développement du congé mobilité-formation ;
- La mise en place d'un tutorat pour l'accueil et l'insertion des agents ;
- Une volonté nationale forte ;
- L'évolution des mentalités ;
- Un observatoire pour évaluer les besoins (organisation, agents, institutions) ;
- La forte implication des agents qui est jusqu'à présent le facteur déterminant pour réussir une mobilité autre que fonctionnelle.

La table ronde qui a suivi a insisté sur l'aspect indispensable de la mobilité pour l'administration en raison des contraintes budgétaires (Nécessité de redéploiement des personnels). Mais on oublie souvent que si la mobilité est un facteur indéniable d'enrichissement personnel pour l'agent, c'en est un aussi pour l'administration par l'apport d'une autre culture et d'une autre façon de travailler.

Si la mobilité doit être favorisée, son absence ne doit pas devenir un obstacle à la carrière. Chacun connaît des postes où l'excès de mobilité est néfaste au service public. De plus, elle ne doit pas être une fin en soi.

Ainsi que l'a indiqué Stéphane FRATACCI, adjoint au DGAFP, il est nécessaire d'établir les règles du jeu, de développer une capacité à tenir les engagements souscrits et de tirer les conséquences des règles posées.

L'ensemble des principes directeurs doivent être regroupés au sein de la fonction publique par une sorte de charte de la mobilité. Il faut aboutir à une adhésion commune des principaux gestionnaires à la démarche de mobilité qui doivent faire preuve d'exemplarité dans leur pratique quotidienne.

Pour terminer, les projets de mobilité doivent faire l'objet d'un accompagnement.

Comme l'a dit un des participants à cette journée, « y'a plus qu'à faire ! ».

Cet article a été écrit à l'origine pour faire partie d'un dossier que l'union, réunion des associations des anciens élèves des IRA, devait présenter au ministre de la fonction publique en préalable à un entretien. Depuis, il s'est écoulé quatre longues années que nous ne qualifierons pas de fructueuses, contrairement à ce que nous espérions en 1994 quand l'AAEIRAN a accepté de faire partie de cette association. C'est pourquoi le GRAIN a décidé de livrer à votre réflexion le fruit de ses cogitations, réactualisées bien sûr.

LA FORMATION DANS LES IRA

Former des attachés. Pour les IRA, cela semble aller de soi. A la réflexion, il ne semble pas très évident que la formation initiale, la formation continue, voire la formation aux autres concours soient assurées selon les potentialités que recèlent les instituts.

I - LA FORMATION INITIALE

L'IRA doit assurer une formation interministérielle. Certes. Cependant, nul n'a jamais défini avec précision ce qu'est une formation interministérielle.

Dans l'ancienne formule, les IRA recrutait à Bac + 2, la formation à l'IRA se déroulait sur 2 ans. La première année était une année de remise à niveau destinée à donner aux juristes des éléments d'économie, aux économistes des bases en droit, etc... La deuxième année était davantage une année d'application pratique.

Dans la nouvelle formule, l'IRA recrute à Bac + 3 des juristes, des économistes, des sciences po, des AES. La remise à niveau générale disparaît. Reste le côté école d'application.

Faute de cette année de remise à niveau, on peut craindre que le juriste demeure un juriste, que l'économiste demeure un économiste, que le candidat externe reste un licencié et l'interne un autodidacte.

A cet égard, la nouvelle formule paraît être plus éloignée du concept de formation interministérielle que la précédente.

Par ailleurs, donner plus d'autonomie à chaque IRA dans ses choix pédagogiques part d'un bon sentiment. Mais cette hétérogénéité des formations peut contribuer à brouiller l'image de la formation interministérielle.

Enfin, l'institution d'un concours de classement à la sortie change l'image des IRA. A l'origine, l'affectation se faisait selon les résultats et les choix des candidats à l'entrée. Il était clair que les IRA étaient exclusivement des organismes de formation. Aujourd'hui, ils paraissent être surtout des organismes de classement et d'affectation.

Ces propos sont un plaidoyer pour revenir à une formation en 2 ans. La première année serait consacrée à la formation aux tâches communes à tous les ministères : la fonction financière ; la fonction réglementaire ; la fonction économique ; la fonction comptable ; la fonction gestion des ressources humaines... La seconde année serait, comme auparavant, une année d'application.

Ceci permettrait d'augmenter le nombre et la durée des stages (avec pourquoi pas, un stage en entreprise privée), de rééquilibrer le théorique et le pratique, d'instaurer plus d'égalité de chances entre externes, internes et 3^{ème} concours. Reste le problème budgétaire, mais la formation est un investissement et un investissement est toujours un détour de production...

II - LA FORMATION CONTINUE

Les IRA doivent être le bras séculier de la modernisation du service public. La formation continue des cadres est un axe privilégié pour parvenir à ce but. Mais l'essentiel des crédits de formation est remis entre les mains des préfets de région. Leur intérêt pour la formation de leurs cadres est divers.

L'information sur les formations arrive de façon inégale dans les différents services déconcentrés, sans parler des établissements.

Le pari selon lequel la fonction publique finance la formation pour « amorcer la pompe » et qu'ensuite, chaque ministère prend le relais sur son budget n'est pas assuré dans une conjoncture financière difficile.

Par ailleurs, en matière de formation continue, peut-on concilier professionnalisme et interministérialité ? Nous pensons que c'est possible. Faut-il encore en définir les voies.

Fait-on des anciens élèves des IRA des clients privilégiés de la formation continue ? Assurément, non ! Les anciens élèves devraient bénéficier de façon privilégiée de la formation continue des IRA. Des moyens budgétaires devraient être dégagés dans ce sens et une collaboration doit s'instaurer avec les associations d'anciens élèves pour mettre en place les principes d'une telle action.

III - L'IRA, FILIERE DE FORMATION

Si la formation initiale est perfectible, si la formation continue l'est également, peut-on considérer que l'IRA est le premier maillon d'une formation interministérielle qui prépare au stade ultime de l'ENA ?

Là aussi, la réponse est négative.

Le concours de l'ENA est de type théorique. Le nombre d'agrégés reçus au concours interne le prouve. Même si la lecture de l'annuaire des anciens élèves de l'IRA de Nantes montre qu'un certain nombre de nos collègues sont reçus à ce concours, l'ENA est totalement déconnecté des IRA. De plus, le temps passé en IRA n'est pas capitalisable pour l'ancienneté au concours interne de l'ENA.

Pourquoi ne pas adopter le schéma de l'école de guerre ? Dans cette optique, pour se présenter à l'ENA, il faudrait avoir effectué un minimum de temps de services effectifs dans l'administration après les IRA. Cela induit évidemment la suppression du concours externe, mais éviterait de voir des jeunes, inexpérimentés, accéder aux plus hautes responsabilités. Sur ce point, la promotion Valmy issue de l'ENA en mars 1998 est d'accord avec nous, au moins pour les grands corps.

* *
*

Reste-t-il une logique de la formation interministérielle ?

Oui, celle du retour aux principes fondateurs :

- **Recrutement interministériel exclusif de tout concours direct ;**
- **Remise à niveau interdisciplinaire et entre les différents concours ;**
- **Reconnaissance du niveau de formation acquis avec capitalisation d'unités de valeurs permettant l'accès à un 3ème cycle universitaire ;**
- **Privilégier les anciens élèves dans l'accès à la formation continue professionnelle ou à la préparation aux concours internes ;**
- **Créer un parcours de formation interministérielle privilégiant l'accès des anciens élèves des IRA à l'ENA.**



FELICITATIONS

à nos collègues nommés chevaliers de la
légion d'honneur

Michel **BILAUD** (75/76)
Roselyne **BASLE** (74/75)
Françoise **BEZIAT** (79/80)
Nicole **GERMAIN** (78/79)
Claire **JAMES** (83/84)
Jacques **SCHNEIDER** (79/80)

