



# 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 Pêcheur sur la  
fonction publique – octobre  
2013

Que deviennent-ils ? –  
Promotions

Que deviennent-ils ? –  
Résultats de concours

Félicitations

Chers collègues,

Comme vous le savez, l'envoi des bulletins est étroitement lié à la situation financière de l'association. Pour envoyer le premier bulletin de l'année 2014, il fallait attendre que la subvention soit versée ce qui explique que vous ne recevez que maintenant le bulletin de janvier.

Quels sont les projets de l'association pour 2014 ? : le principal dossier est la remise à jour de l'annuaire mais cela prend du temps car il est nécessaire d'appeler la majorité d'entre vous pour deux raisons :

- la première est que seule une minorité pense à mettre à jour spontanément ses coordonnées par le biais de la fiche de renseignement, l'envoi d'un message ou le site de l'association ;
- la seconde est que le taux de réponse aux messages envoyés est faible, vraiment faible.

Le travail a été fait pour les trois dernières promotions et est en passe de l'être pour la promotion 2009/2010 mais cela ne peut être fait que pendant mes congés. Cela serait difficilement faisable pendant mes heures de travail : l'Etat ne me paye pas pour cela, n'est-ce-pas... En conséquence, le chantier progresse ainsi que les adhérents 2013 ont pu s'en rendre compte à la lecture de la dernière édition de l'annuaire officiel des irarques nantais...

Les rencontres locales reprennent et, après le dîner nantais du 21 février auxquels 16 personnes ont participé dont plus de 50 % de stagiaires, les prévisions sont de 2 dîners à Paris, d'un à Angers et à Rennes et peut-être d'une seconde rencontre à Nantes dans le courant du second semestre.

Bien évidemment, le troisième projet est l'atteinte des 300 adhérents en 2014 c'est-à-dire le niveau atteint entre 2005 et 2007. Je ne parle pas du taux d'adhésion qui était de plus de 10 % à l'époque. Revenir à un tel score signifierait près de 400 cotisants : le rêve mais restons raisonnables.

Pour terminer, je vous informe que j'ai quitté l'administration centrale après y avoir passé 20 ans entre plusieurs ministères (mais oui, l'interministérialité existe). Je suis désormais en poste au 1er régiment d'infanterie de la garde républicaine à NANTERRE en tant que chef de la section commandement.

Bonne continuation à toutes et tous et à très bientôt

Numéro édité à 3 800  
exemplaires

## **RAPPORT PECHEUR SUR LA FONCTION PUBLIQUE – OCTOBRE 2013**

Vous avez toutes et tous entendu parler du rapport Pécheur sur la fonction publique, normalement, et sans doute en avez-vous lu les propositions. Si vous avez un peu de temps, nous vous invitons à le lire en entier et plus particulièrement l'état des lieux réalisé de la fonction publique. Vous pouvez le retrouver sur le site de l'association à la rubrique « Rapports ».

Vous trouverez ci-dessous quelques extraits de ce rapport qui nous ont semblé particulièrement intéressants, sans doute parce qu'il y a longtemps qu'il s'agit d'évidences pour nous.

*\* Une réforme de la fonction publique doit obéir à une stratégie et, en tout cas, faire sens.*

*\* Le cadre constitué entre 1983 et 1986 a des fondements solides et a fait preuve d'une réelle plasticité, se pliant toutes les fois que nécessaire aux priorités politiques (comme la désinflation et la désindexation conduites à partir de 1984), accompagnant les réformes voire les grandes réformes comme l'Acte II de la décentralisation de 2004 (135 000 fonctionnaires de l'Etat ont été transférés vers les collectivités territoriales) ou la loi HPST de 2009 (900 000 fonctionnaires hospitaliers ont changé, sinon d'employeurs, du moins de collectivité de rattachement, puisque les établissements publics de santé relèvent désormais de l'Etat).*

*\* Evolution du cadre et dans l'ensemble plutôt dans le bon sens. Plus que le nombre des modifications législatives intervenues en 30 ans (212), l'on soulignera l'effet positif des réformes ou novations introduites dans de nombreux domaines (formation continue à partir de 1989 ; aménagement et contrôle du travail à partir de 2000 ; régularisation des indemnités en 2002 ; politique active de fusion de corps lancée en 2005 et accentuée en 2008 ; loi mobilité de 2009 ; loi sur la rénovation du dialogue social de 2010)*

*\*Le statu quo n'est cependant pas possible. **Nombre d'agents s'interrogent sur le sens de leur action.** La gestion des fonctionnaires de l'Etat reste marquée par des insuffisances structurelles (centralisation et gestion trop uniforme). Les politiques salariales ont été conduites depuis une dizaine d'années sans perspective d'ensemble, privilégiant les revalorisations catégorielles, comme le recours aux leviers indemnitaires.*

*.../...*

*Ce constat, nuancé mais globalement inquiétant, appelle des changements et **une stratégie de long terme pour la fonction publique et le service public.***

*Il reste que les réformes envisageables en la matière seront d'autant plus opérantes qu'elles seront acceptées ou, du moins, comprises par les agents. Cela est affaire de contenu et de cohérence, assurément, mais aussi **affaire de respect : respect des hommes et des femmes qui servent l'intérêt général de leur mieux, respect de leur mission,** respect aussi du temps nécessaire au dialogue avec les organisations syndicales représentatives.*

*Enfin, il convient de souligner les contraintes propres qui s'attachent à une politique publique dont l'objet est, sinon le service public lui-même, du moins son premier et principal facteur de production, à savoir les femmes et les hommes qui y travaillent.*

*Les fonctionnaires bénéficient de la sécurité de l'emploi, ce qui constitue un avantage indéniable en temps de crise. Ils sont parfois, à ce titre, enviés, mais ils n'ont pas été épargnés : la valeur du point d'indice, c'est-à-dire des traitements, a été gelée depuis 2010, les effectifs ont été réduits puis stabilisés, les mesures catégorielles ont été limitées aux échelons les plus modestes. Ces mesures, nécessaires dans le contexte budgétaire de la France, ne sauraient tenir lieu, dans la durée, de politique de ressources humaines des administrations publiques.*

Si l'Etat et les collectivités publiques sont engagés dans un effort sans précédent pour permettre à notre pays de retrouver la maîtrise de ses finances publiques et préserver sa souveraineté budgétaire, si le retour à la croissance repose assurément sur le dynamisme des entreprises et des activités marchandes, il faut rappeler que les administrations publiques, régaliennes ou non régaliennes, produisent de la valeur, qu'elles participent directement au lien social et que l'Etat est nécessaire comme garant de la cohésion nationale et territoriale. Ce double énoncé suffit à démontrer que les politiques publiques, quelles qu'elles soient, passent par l'action des agents publics et leur mobilisation au service du public.

Si les fondements de notre fonction publique sont solides, si la compétence et l'intégrité de nos fonctionnaires sont reconnues, souvent d'ailleurs plus par les observateurs étrangers que par nos compatriotes, ce qui tout de même fait question et devrait interpeller les fonctionnaires, les modes d'action de l'administration française sont perfectibles, les procédures et formalités peuvent être simplifiées, les carences corrigées ou les manquements redressés.

**\* 5 points méritent d'être soulignés selon le rapport mais nous n'en retiendrons que 4:**

a) Le législateur n'a jamais remis en cause, en dépit des alternances politiques, le parti initial : un statut général unique, une grille unique, et un principe de mobilité entre fonctions publiques.

b) Personne ne soutiendrait aujourd'hui que la fonction publique territoriale ne serait pas l'égale de la fonction publique de l'Etat

c) Les trois fonctions publiques sont des fonctions publiques de carrière.

d) Le statut général a rempli son office en permettant des réformes institutionnelles d'importance sans que les statuts des personnels ne viennent y faire obstacle.

\* Un premier facteur de désorientation résulte de la succession des modes managériaux, des schémas, des plans, des politiques, globales ou non, qui se proposent (contrairement aux schémas, plans ou politiques précédents ...) de réformer, réviser, restructurer, moderniser.

Un second facteur de trouble est la facilité, à laquelle il est aisé de succomber, de la mutualisation à tous prix.

**\* La progressive perte de sens du classement en catégories**

- Les liens juridiques entre la classification des corps, les catégories et les niveaux de diplôme se sont progressivement resserrés.

- La classification caractérisée par « le niveau de recrutement » n'est apparue qu'avec l'ordonnance du 4 février 1959 (article 17).

- Le système de classification fondé sur le critère du diplôme fait aujourd'hui l'objet de fortes critiques qui, il est vrai, ne sont pas nécessairement convergentes.

- Outre les risques de repli ou de fermeture, le risque est celui de la fermeture de la fonction publique aux capacités, aptitudes et expériences autres que celles attestées par les diplômes. On sait la propension de la société française à survaloriser le diplôme, et celle de la fonction publique à faire de sa détention le sésame d'accès aux corps. On souligne souvent les tentations corporatistes qui poussent au relèvement des conditions de diplôme pour l'entrée dans les corps. On dit moins souvent les effets d'éviction sociale qui peuvent en résulter, les moins diplômés étant tenus à l'écart des concours externes de recrutement et des concours internes.

- L'apprentissage devrait, sans constituer une voie de recrutement, être une manière pour les administrations d'apporter leur contribution à la formation des jeunes générations et d'attirer de nouveaux candidats à la fonction publique.

- Un autre risque est le localisme ou le clientélisme.

**\* Du point de vue des gestionnaires :**

- Les catégories sont devenues très hétérogènes ;
- Le maintien des trois catégories n'a été possible qu'en créant des entités intermédiaires aux frontières entre les catégories ;
- Le critère du niveau de recrutement académique est très souvent jugé à la fois réducteur (il a détourné les administrations d'une analyse plus fine des fonctions, de leurs évolutions et des compétences attendues), inflationniste (il a poussé à un relèvement du niveau de diplôme exigés des flux de recrutement) et inéquitable ;
- Il est certain qu'une grille de rémunération établie et gérée de façon cohérente suppose l'existence d'une classification ordonnée permettant de positionner correctement et équitablement les grades, les emplois, les plages d'embauche et de rémunération ;
- Il paraît indispensable de modifier les critères de classement, de définir des règles du jeu en termes d'élévation des niveaux de qualification et de faire évoluer la structure même de la classification.

**\* En matière indemnitaire :**

- Manifestation de l'écrasement de la grille, les indices majorés de début de carrière des différentes catégories se sont considérablement rapprochés ;
- Le tassement de la grille se traduit par un « aplatissement » des carrières de nombreux agents ;
- La part des primes dans la rémunération globale des fonctionnaires est devenue trop élevée ;
- Les inégalités indemnitaires entre ministères employeurs demeurent, et se sont même accrues ces dernières années, sous l'effet du « retour catégoriel » qui a accompagné la mise en œuvre de la politique dite « du un sur deux ».
- Ces disparités entre ministères nuisent de toute évidence au développement de l'interministérialité et de la mobilité. Elles sont, en outre, sources d'inégalités difficilement justifiables : si des différences quant aux conditions d'exercice d'un emploi (responsabilité, expertise, sujétions...) peuvent légitimement fonder des différences indemnitaires, le seul critère du ministère d'affectation ne saurait être pertinent.
- La dispersion des taux de primes au sein de la fonction publique aboutit à des différences significatives de taux de remplacement.
- Sur le plan des réalisations positives, la PFR a constitué un levier de revalorisation indemnitaire, sa mise en place s'étant accompagnée d'un gain financier pour la majorité des personnels concernés. Mais l'on doit aussi pointer certaines faiblesses de la PFR. Il s'agit tout d'abord de l'hétérogénéité des méthodes retenues pour la cotation des postes. Ensuite, les conditions de basculement des primes préexistantes dans la PFR ont conduit d'emblée à déformer la logique du système : ces indemnités antérieures ont été prioritairement reversées partiellement sur la part F (fonction), le solde venant abonder la part R (résultat) pour garantir un niveau de rémunération pérenne, ce qui a pu conduire parfois à un « surcalibrage » de cette part R. De nombreuses inégalités entre ministères ont vu le jour, certains allant même jusqu'à dédoubler la part R en une part garantie et une part « bonus », fonction de l'entretien professionnel.

\* La gestion de la fonction publique de l'Etat reste encore trop une « gestion statutaire », une « gestion des corps », bien plus qu'une « gestion des ressources humaines » ou une « gestion des personnes ».

\* Les valeurs d'intérêt général sont des valeurs d'avenir dans une économie de marché. Le service public n'est pas un monde voué à l'extinction.

Nous avons retenu un certain nombre de propositions en les regroupant. En effet, des propositions assez voisines dans l'esprit apparaissent à plusieurs endroits du rapport ce qui donne parfois un sentiment de redondance.

## **Abandonner le critère exclusif du diplôme et caractériser chaque corps ou cadre d'emploi par un "niveau de fonctions".**

A diverses reprises, à l'occasion de la fusion des corps ou de la création du CIGEM pour les attachés, nous avons déploré l'absence d'une liste des fonctions par grade afin de clarifier la situation et que ce soit enfin esquissé un parcours professionnel-type. En effet, combien d'attachés font de l'encadrement alors que des attachés principaux n'en font pas, voire n'en ont jamais fait ?

Ceci est d'autant plus nécessaire avec l'entrée en vigueur du CIGEM. Sachant que pour accéder au grade d'attaché hors classe, un attaché principal doit avoir été sur un emploi fonctionnel autrement dit avoir occupé un emploi de conseiller d'administration pendant un certain nombre d'années, écrire que « *Le grade d'attaché d'administration hors classe donne vocation à exercer des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité* » ne veut pas dire grand-chose.

Les emplois de conseiller d'administration font l'objet de publications au JO qui sont régulièrement modifiées pour s'adapter aux différentes réorganisations et fusions que connaissent les ministères. Les intitulés sont très précis et ne sont pas homogènes d'un ministère à l'autre ce qui va à l'encontre d'un développement de la mobilité, sans parler du régime indemnitaire.

Prévoir qu'un emploi de conseiller d'administration entraîne la gestion d'un budget de xxx millions d'euros, l'encadrement de xxx agents, la signature de tels types de documents, la gestion de xxx personnes, xxx compétences requises (finances + GRH, finances + logistique, finances + GRH + logistique, expertise...) serait applicable à tous les ministères, en administration centrale, territoriale ou scolaire, voire dans chaque fonction publique. La déclinaison serait faite à partir du grade d'attaché jusqu'à l'attaché hors classe, voire pour tous les corps similaires, CIGEM ou pas.

Par ailleurs, nous savons qu'un bagage universitaire ne garantit qu'un niveau de savoir scolaire ou universitaire, certainement ni un savoir-faire, ni un savoir-être. Nous avons tous ou presque rencontré (ou travaillé avec) des personnes très diplômées mais incapables de remplir leurs fonctions. Malgré toutes les réformes des concours (et ce n'est pas fini – tout le monde veut laisser son empreinte en cette matière comme dans d'autres sans se demander combien coûtent au final ces changements permanents et leur réelle efficacité), ces derniers n'évitent toujours pas totalement les erreurs de casting. Pour s'en convaincre, il suffit de vérifier le nombre de redoublements et de non-titularisation mais il faut rapprocher la liste des affectations en instituts et la liste des stagiaires aptes à être titularisés en n'omettant pas de soustraire les démissions. Ces redoublements et non-titularisations ont plusieurs coûts : celui de l'année de formation et la non-prise de poste c'est-à-dire les postes vacants dont la charge est assurée par les fonctionnaires en place qui ne sont pas rémunérés doublement (ce qui constitue une économie en fait pour l'administration : humour !).

## **Mettre en place pour chaque corps ou cadre d'emploi deux paliers de recrutement, le premier pour les personnes sans expérience professionnelle, le second pour celles ayant acquis une expérience professionnelle dans la fonction publique ou le secteur privé.**

Le principe est de relancer l'ascenseur social qui est quelque peu au ralenti ce qui est une excellente chose.

Le principe reste celui des 3 modes de recrutement : externe, interne et 3<sup>ème</sup> concours. Mais le problème se pose de la formation après concours. Aujourd'hui, la formation est la même quelque soit le concours avec des défauts bien connus ou avancés pour la critiquer : trop généraliste, ne préparant pas réellement au premier poste – comme si une carrière se résumait au premier poste -, infantilisante, trop longue, pas assez de stages (15 semaines de stages pour une formation qui débute le 1<sup>er</sup> septembre et se termine dans les faits vers le 30 juin : est-ce réellement insuffisant ?)... mais dont le mérite est de doter tous les futurs attachés

d'un bagage commun qui leur permettra de ne pas être perdus dans tous les domaines auxquels ils pourront se trouver confrontés dans leur carrière et pas seulement à l'occasion de leur première affectation.

Les concours externes accéderaient au premier grade du corps ou du cadre d'emploi, les personnes issues du second palier accéderaient eux au deuxième grade des corps organisés en trois grades. En clair, les irarques issus du concours interne et du 3ème concours seraient immédiatement attachés principaux.

1) Un avantage est de supprimer l'examen du principalat pour une partie des attachés – l'épreuve demeurant pour les externes - ce qui constitue une mesure d'économie et simplifie la tâche des gestionnaires qui pourront se consacrer à une approche plus individualiste de la gestion de carrière des attachés dans notre cas ;

2) Ce système remet bien évidemment en question la formation dans les IRA car est-il réaliste de supposer qu'un enseignement commun puisse être dispensé à des personnes qui n'auront plus vocation à candidater sur les mêmes postes (normalement) en sortie d'IRA ? S'ils peuvent se retrouver sur les mêmes postes, l'existence de corps à trois grades n'a pas de justification sauf financière ;

3) Les stagiaires ont souvent le sentiment que, pendant l'année de formation, les externes sont privilégiés et poussés vers certains postes en particulier, administration centrale pour ne pas la citer, car les directions des instituts estiment qu'ils ont du potentiel en raison de leur bagage universitaire (cf. supra). Ce système réservant aux externes l'accès au grade d'attaché pourrait apaiser ce type d'inquiétude. Mais est-ce juste ? Par ailleurs, contrairement à ce que certains pensent, ce ne sont pas les meilleurs classés à la sortie des instituts qui préparent les concours supérieurs, ce serait plutôt les milieux de classement : ils ont sans doute quelque chose à prouver ou à se prouver...

*Petite information : les IRA sont en train de réfléchir, avec les stagiaires, à la suppression du classement intermédiaire qui est source de « traumatismes » pour ces derniers et comment le remplacer. Une idée aurait été avancée selon laquelle les stagiaires seraient placés dans un univers professionnel en fonction de leur CV, même pas en fonction de leur rang de classement au concours d'entrée. C'est à se demander pourquoi continuer à organiser des concours d'entrée. En effet, pourquoi ne pas recruter sur dossier tout simplement ? L'avantage du concours est de brasser les cartes et de permettre à chacun de trouver une nouvelle voie et de se remettre en question. C'est aussi la philosophie de l'ascenseur social.*

*Les associations d'anciens élèves des IRA ne sont pas consultées comme d'habitude ou du moins pas encore. A Nantes, nous nous étions élevés contre la mise en place du classement intermédiaire parce que nous étions persuadés des conséquences psychologiques de l'exercice (nous avons demandé si le Prozac® serait fourni dans le paquetage d'arrivée en institut...) et pas du tout de l'intérêt de la professionnalisation ; nous nous étions opposés à la réforme précédente qui n'a été en vigueur qu'un an, nous avons affirmé que la PFR serait un frein à la mobilité en raison de l'hétérogénéité des cotations de postes selon les ministères : les associations d'anciens élèves ne savent absolument pas de quoi elles parlent. Que d'économies et de temps gagné si elles étaient écoutées pourtant...*

**Privilégier les structures de corps ou cadres à trois grades et reconsidérer l'utilisation du mécanisme d'avancement "promouvables/promus" qui a souvent conduit à déséquilibrer la structure par grades des différents corps.**

Concernant une structure à trois grades, nous sommes totalement d'accord car cela permet un déroulement de carrière nettement plus intéressant sur 42 ans, voire plus. Nous avons souhaité dans le passé la mise en place du troisième grade (et non de l'emploi) de conseiller d'administration dans le corps des attachés à l'instar de ce qui se faisait à l'éducation nationale avec le grade de CASU. Finalement, c'est enfin fait avec le grade d'attaché hors classe. Peu importe la dénomination, l'important est son existence.

La question du déséquilibre de la structure par grades des corps n'est pas nouvelle car, parmi les raisons de la création du CIGEM des attachés, figurent l'immobilisme né de la création des emplois fonctionnels de conseiller d'administration et le manque de débouchés des attachés principaux. Le CIGEM prévoit que le taux de promotion à la hors classe est de 3% pour 2013, 5% pour 2014, 7% pour 2015 et 9% pour 2016. Logiquement, le pourcentage de principaux devrait diminuer avec le temps puisque le taux de promotion est de 7% à partir de 2015. Toutefois, aucun pyramidage n'est prévu entre les trois grades d'attachés comme souligné dans le bulletin n° 54.

***Le constat du rapport** est que, les taux de promotion, devenus un simple enjeu de négociation, ont souvent été fixés par les ministères, au cours des années récentes, sans réelle préoccupation de gestion prévisionnelle des effectifs. Il en est résulté, dans certains cas, une structure de corps déséquilibrée, dans laquelle la part des agents relevant du grade supérieur est devenue excessive. Un dispositif d'avancement plus pertinent consisterait à associer à un pyramidage fixé par le décret statutaire un mécanisme de « taux d'avancement de sauvegarde » qui permettrait d'éviter que le nombre d'avancements soit freiné, à l'excès, par la faiblesse du nombre de départs d'agents du grade supérieur.*

**Garantir la transparence et la régularité des régimes indemnitaires et procéder à leur audit, tous les cinq ans, dans les trois fonctions publiques / Assurer la transparence indemnitaire d'ici fin 2014 et engager un mouvement de simplification et d'harmonisation des régimes et des niveaux indemnitaires dans la fonction publique de l'État.**

Comment ne pas être d'accord avec des propositions qui appellent à la transparence et à la régularité des régimes indemnitaires ? En 1999, la DGAFP a publié une circulaire appelant à la transparence des primes. L'une des conséquences a été la suppression d'un certain nombre de primes dont le support juridique était léger ou dont l'attribution était liée à des critères manquant d'objectivité. Mais il reste aujourd'hui 1 700 régimes indemnitaires ! Il est inutile d'insister sur le coût de gestion d'un tel système dans une période de restrictions budgétaires tous azimuts. Sachant que les différences ministérielles constatées pour la PFR constituent un frein à la mobilité interministérielle, il est évident qu'une telle pléthore ne peut favoriser la mobilité, les réorganisations voire la fusion de corps similaires.

Le souci est que pour parvenir à la transparence des régimes indemnitaires, à leur simplification et à leur harmonisation, la bonne volonté des législateurs n'y suffira pas. L'exemple de la PFR en est la preuve. Il faut changer les mentalités dans les ministères, rappeler que chaque ministère n'est pas un monde indépendant et que la fonction publique d'Etat constitue un tout. Effectivement, le fait d'appartenir à tel ou tel ministère ne peut justifier les différences de primes constatées : seul le niveau de fonctions exercées doit en être à l'origine. Bien sûr, nous en revenons à la cotation des postes et c'est inévitable.

Faut-il prévoir des sanctions pour les ministères refusant de s'inscrire dans cette évolution ? C'est une piste de réflexion mais comment sanctionner les responsables des dérives sans que les agents n'en soient les premières victimes ?

**Une bourse commune de l'emploi public et un répertoire commun des emplois permettant d'harmoniser les répertoires d'emploi existant dans les différentes fonctions publiques**

Tous ceux qui se sont connectés sur le site de la BIEP à la recherche d'un nouveau poste connaissent ses défauts : mise à jour plus ou moins faite, postes déjà pourvus car obligation de publier un poste vacant même si le futur titulaire a déjà été choisi en interne, postes non pourvus en interne en raison de leurs spécificités (au bout d'un certain temps, ils peuvent être proposés en sortie d'IRA...) pour ne pas dire qu'il s'agit de postes dont personne ne veut. Cela dit, candidater sur ces postes peut être une stratégie pour changer de ministère.

De plus, la BIEP ne propose que les postes de la fonction publique d'Etat : si vous êtes intéressé par la territoriale ou l'hospitalière, il faut vous rendre sur leurs sites respectifs. A noter qu'un site réunit les offres des 3 fonctions publiques : <http://www.jobfonctionnaire.com>.

Autre expérience très intéressante : la rédaction de fiches de poste. Avouons qu'à travers le RIME, il peut sembler que la fonction publique d'Etat n'est constituée que de hauts fonctionnaires. Qui ne s'est pas servi des répertoires métiers des deux autres fonctions publiques pour établir une fiche de poste pour une catégorie B ou C ou des emplois techniques parce qu'elles sont plus détaillées ? La table de correspondance entre les métiers des 3 fonctions publiques constitue une excellente illustration de ces propos, de l'externalisation actuelle d'un certain nombre de métiers dans un souci d'économie et, sans doute aussi, des difficultés pour la mobilité entre les fonctions publiques.

En voici quelques exemples :

| Domaine fonctionnel | Etat  | Territoriale                           | Hospitalière  |
|---------------------|---|--|---|
| Affaires générales  | Coordonnateur d'administration générale     | Secrétaire de mairie                   | Encadrant des secrétariats médicaux                       |
|                     | Assistant administratif                     | Agent de gestion administratif         | Agent d'administration                                    |
| Contrôle            | Chargé de l'évaluation interne des services | Conseiller méthodes et organisation    | Conseiller en organisation                                |
| Logistique          | Ouvrier de maintenance                      | Chauffagiste                           | Frigoriste / climaticien d'installation et de maintenance |
|                     |   |  | Conducteur d'installations thermiques                     |
|                     |   |  | Monteur en installations et maintenance sanitaire         |
|                     |   | Opérateur en maintenance des véhicules | Mécanicien auto   |

En prenant le temps de feuilleter cette table de 20 pages, l'intérêt d'un répertoire commun des emplois est évident.

**Prendre appui sur les politiques de fusion des corps, de création de “cadres professionnels interministériels” et de création de cadres professionnels “transfonctions publiques” / Relancer la politique de fusion des corps, créer dans certains cas des commissions administratives paritaires communes et développer les corps interministériels à gestion ministérielle, en en faisant des “cadres professionnels interministériels” / Des cadres professionnels communs pour certaines professions “transfonctions publiques”.**

Le rapport propose de conforter les corps interministériels à gestion ministérielle en les renommant « cadres professionnels interministériels » en assurant à court terme une harmonisation indemnitaire ce que nous attendons tous avec une certaine impatience. Un avis d'assemblée générale du Conseil d'Etat des 28 et 29 mai 2009 (n° 382741) indique que le seul critère d'affectation ne peut fonder une différence de régime indemnitaire au sein d'un corps interministériel ce qui impose d'harmoniser, dans les 5 ans qui suivent la création du corps, la situation indemnitaire des agents selon une approche fonctionnelle et non ministérielle. Le corps ayant été créé en 2011, cette harmonisation devrait être effective en 2016. Mais le principal obstacle est le coût de cette harmonisation car il est inimaginable que les ministères les plus généreux (économie et finances) procèdent à une baisse « vertigineuse » du régime indemnitaire. Il semble logique d'harmoniser par le haut et les attachés des ministères les moins généreux sont numériquement plus nombreux que les premiers. Une solution consisterait à maintenir le stock dans la situation actuelle avec l'objectif de réduire l'écart et à appliquer un régime indemnitaire unique pour les entrants, moins généreux pour certains.



Depuis le temps que nous en rêvons, la création de cadres professionnels transfonctions publiques serait l'évolution ultime pour la filière administrative. Les fonctions support existent dans les trois fonctions publiques et peu importe leur dénomination.

L'idée en dérangerait certains mais, avec une bourse des emplois uniques, un répertoire commun des métiers, un système indemnitaire harmonisé, un corps à trois grades, un corps transfonctions publiques ouvre des perspectives de carrière très intéressantes que ce soit pour les administrations ou pour les fonctionnaires concernés.

Le chemin sera certainement encore long avant de parvenir à cette situation mais rappelons-nous qu'il n'y a pas si longtemps, l'idée d'un corps interministériel était rejetée systématiquement sous le prétexte que la gestion en serait trop compliquée. Or, c'est désormais fait sous réserves des améliorations évoquées plus haut. Le fait qu'un rapport le propose aujourd'hui démontre le chemin parcouru en 20 ans. Beaucoup d'entre nous ne connaîtront pas ce cadre d'emplois mais il verra le jour. En souhaitant qu'il ne faille pas attendre d'aussi nombreuses années.

Il y aura de nombreuses oppositions, à commencer par celles des syndicats : l'un refuse ces évolutions car il s'inquiète de sa représentation nationale. C'est l'intérêt des agents, de l'administration et de nos concitoyens qui doit primer

D'autres propositions sont intéressantes d'autres un peu moins:

- Développer les échelons fonctionnels et les échelons spéciaux ;
- Donner davantage de sens aux avancements d'échelons ;
- Ouvrir la voie à une rénovation de la grille en s'appuyant sur les différents éléments mentionnés ci-dessus ;
- Généraliser les chartes de déontologie et les référents déontologiques ;
- Écarter toute forme d'indexation mais suivre l'évolution générale du pouvoir d'achat de sorte que les fonctionnaires ne soient ni favorisés ni décrochés par rapport aux salariés du secteur privé ;
- Recourir aux différents leviers d'une politique salariale dynamique et responsable : rémunération indemnitaire, mesures catégorielles de grille, mais aussi mesures générales ;
- Unifier le barème des traitements de la fonction publique en traduisant en indices chiffrés les échelles lettres.



## **QUE DEVIENNENT-ILS ? – PROMOTIONS**

Concours d'entrée aux IRA : CE : concours externe – CI : concours interne – 3C : 3<sup>ème</sup> concours

### **Président de section de chambre régionale des comptes au 01/01/14**

Francis BERNARD (79/80) - CE

### **Liste d'aptitude des personnels de direction des établissements FPH**

Franck RETHORE-COLLIN (02/03) - CI

### **Liste d'aptitude d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale**

Marie-Hélène DECHAUX (87/88) – CE – 01/01/14



## QUE DEVIENNENT-ILS ? – RESULTATS DE CONCOURS

### Administrateur des affaires maritimes – Session 2013

Lauréats : dont hommes = % - femmes = %

Davis BUHE (08/09) - CE

### Attaché principal d'administration du ministère de la défense – Session 2013

Lauréats : 38 dont hommes = 42,11 % - femmes = 57,89 %

Dimitri DEBOUDT (04/05) – CE

Gaëtane JEAN (06/07) - CE

Perrine VOUILLOT (02/03) - CE

### Attaché principal d'administration – Caisse des dépôts et consignations – Session 2013

Lauréats : 24 dont hommes = 50 % - femmes = 50 %

Romain BERTHIER (01/02) – CE

Aurélie GUIET (06/07) - CE

Antoine ROUSSEAU (02/03) - CE

### Attaché principal d'administration - intérieur – Session 2014

Jury : 12 membres dont hommes : 50 % et femmes : 50 % - Lauréats : 112 dont hommes = 50 % - femmes = 50 %

Ibrahim ABDOU-SAIDI (07/08) - CE

Cédric BELLITY (07/08) – CE

Jean-François BERNARD (10/11) – CI

Romarc BOLZAN (08/09) - CI

Stéphanie DIAS (05/06) – CE

Céline DINET-COCHOIS (05/06) - CI

Loïc DUPEUX (08/09) - CI

Jean-Louis GIRARD (93/94) – CE

Arnaud GUYADER (97/98) - CE

Pierre JAYR (02/03) – CE

Kristenn LE BOURHIS (08/09) – CE

Christine LE MEE (05/06) – CI

Fabienne MALLE-DELHOMME (06/07) - CI

Anne-Lyse MANCEAU (06/07) – CE

Benoit MARX (05/06) - CE

Marie MERLIN (07/07) – CE

Edwige MICHAUD (07/08) - CE

Marc SALAUN (06/07) – CI

Nicolas SEBILEAU (05/06) - CE

Nicolas VALOUR (01/02) – CE

Claire WILLIG (04/05) – CE

### Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur – Session 2014

279 admis : hommes = 44,44 % - femmes : 55,56 %

Victor ALZAMORA (05/06) – CE

Valentin CLAUDEL (07/08) – CE

Guillaume CORBEL (07/08) – CE

Joachim CORMIER (04/05) – CE

Emmanuelle DELMOTTE (07/08) – CE

Fabien DRISSI (07/08) – CE

David FORTERRE (06/07) – CE

Emmanuel GORIAU (93/94) – CE

Laurence GOUELIBO (90/91) – CE

Jean-Baptiste HERVOUET (06/07) – CE

Christian JOURDAIN (06/07) – CE

Sandra LAISNEY (05/06) – 3C

Elena LE GOFF (06/07) – 3C

Sophie LEPRETRE (05/06) – CE

Hervé LOUIS (07/08) – CI

Florence MAZZOLENI (07/08) – CE

Nicole MORVAN (09/10) – 3C

Michel PALOS PINTO (06/07) – CE

Pascal PECCAVET (00/01) – CI

Laurent POTTIER (07/08) – 3C

Fatima ZOUAOU (05/06) - CE

## FELICITATIONS

### Nominations dans l'ordre national de la Légion d'honneur par décret du 31/12/13

*Au grade de chevalier*

Françoise MALEAUD LINSOLAS (85/86)