



PROSPECTIVES

BULLETIN DE LIAISON ET D'INFORMATION DES IRARQUES NANTAIS

LA LETTRE DE LA PRÉSIDENTE

Sommaire :

Page 1 : la lettre de la présidente

Page 2 : l'association en 2019

Page 3 : le rapport Thiriez

Page 8 :
- avis de décès
- résultats de concours

Page 9 : promotions

Page 10 : félicitations

Cher(e)s collègues,

Les dates de publication des bulletins sont toujours l'occasion d'un vrai casse-tête car la question de savoir quel est le moment le plus propice. Pour le s2 numéros du premier semestre, avant ou après les vacances? Et à force d'atermoiements, c'est le mois de mars pour ce numéro 70 ce qui repousse la sortie du prochain au mois de mai et ce d'autant plus que le mois d'avril est un mois de vacances.

L'envoi du bulletin papier à 1 500 d'entre vous a été l'occasion de réaliser des mises à jour, en particulier chez nos retraités qui souhaitent garder le contact, d'une part, et de susciter des renouvellements d'adhésion chez des collègues qui n'avaient pas cotisé depuis un certain temps ou un temps certain selon la vision adoptée, d'autre part. Je ne reviendrai pas sur la discussion récurrente sur la dématérialisation qu'il faut appliquer à tout et dont je suis personnellement convaincue qu'elle conduit à une perte des relations entre les gens, voire à une déshumanisation de notre société sans nier pour autant les avantages apportés dans la vie quotidienne. Mais trop, c'est trop.

Certain(e)s ayant été choqué(e)s que les décès apparaissent à la rubrique « Que deviennent-ils ? », une rubrique « Avis de décès » a été créée.

Dans quelques mois, nous ferons un bilan de la nouvelle formation avec la promotion 47. Je remercie très vivement toutes celles et tous ceux qui ont accepté d'aider nos futurs collègues que ce soit pour le mémoire de professionnalisation ou pour la préparation de l'oral du rapport sur commande de l'administration. Trois conclusions s'imposent : 1) il faut regrouper les questions quand les mêmes interlocuteurs qui sont sollicités car les problématiques abordées sont proches, 2) il est indispensable que vous informiez l'association de vos changements de coordonnées pour que le réseau nantais soit le plus performant possible et pas seulement pour les personnes en formation. Avoir un réseau peut être utile tout au long de sa carrière même si un concept peu ou mal utilisé par les irarques, peut-être en raison d'une sous-estimation du potentiel du réseau nantais ou par timidité, 3) il faut renforcer l'équipe sur Nantes pour la préparation à l'oral, sujet sur lequel je reviens en page 2.

En ces temps compliqués pour diverses raisons, je vous souhaite de maintenir le cap et de rester en pleine forme.

Irarquement vôtre.

L'ASSOCIATION EN 2019

Pour ce premier numéro de l'année 2020, nous avons choisi de vous présenter un bilan de l'activité de l'association en 2019 afin que vous sachiez toutes et tous ce que fait l'association. Il est certain que le fait que cela soit écrit ne garantit pas que vous lirez tous cet article mais il aura au moins le mérite d'exister.

* 3 bulletins d'information et de liaison diffusés par voie informatique à l'ensemble des personnes dont l'adresse de messagerie figure dans les fichiers de l'association dont 1 500 exemplaires du dernier numéro adressés sous format papier à toutes celles et ceux qui ont adhéré au moins une fois depuis 1994 et aux membres des promotions 1973/1974 à 1987/1988. Les nombreux départs à la retraite sans communication d'une adresse de repli expliquent que 15 promotions aient été concernées. Pour 2020, ce seront les promotions 1988/1989 à 2002/2003 qui seront destinataires de la version papier et, pour 2021, les promotions 2003/2004 à 2019/2020. Le découpage sera affiné, le mouvement venu ;

* 5 dîners organisés :

- samedi 30/03/19 : Paris ;
- vendredi 26/04/19 : Angers ;
- vendredi 04/10/19 : Paris ;
- vendredi 11/10/19 : Rennes ;
- vendredi 15/11/19 : Nantes.

Comme vous pouvez le constater, nous avons choisi de privilégier le vendredi plutôt que le samedi pour ces moments conviviaux ce qui semble convenir aux collègues qui se font un plaisir de se déplacer pour échanger entre cadres de différentes administrations, voire des trois fonctions publiques ;

* 3 déplacements à Nantes pour participer aux conseils d'administration de l'IRA ;

* relations avec la promotion entrée le 1^{er} septembre 2019 :

- une rencontre pour présenter l'association le jeudi 3 octobre ;
- une aide apportée à 25 % de la promotion dans le cadre du mémoire de professionnalisation ;
- mise en place d'un groupe pour préparer l'oral du RCA (si vous souhaitez participer pour les prochaines promotions, n'hésitez pas à contacter la présidente, l'idéal étant d'avoir 10 à 12 volontaires pour organiser des entraînements) ;

* mise à jour de l'annuaire :

- 5 050 personnes ayant effectué leur formation initiale à l'IRA de Nantes ;
- 1 266 lignes de l'annuaire modifiées (changement d'affectation, promotions...) soit 25 % des coordonnées ;
- environ 1 000 messages envoyés avec un faible taux de réponse. Pour la promotion 2018/2019, sur 137 sortants, 84 personnes ont renvoyé la fiche de renseignements renseignée soit 61,31 % ce qui n'est pas mal du tout, les autres vont être contactées par téléphone.
- 1 200 appels téléphoniques.

* les réseaux sociaux.

Nous sommes présents sur Facebook (FB) (<https://www.facebook.com/groups/1707487802796334/> - 532 membres au 31/12/19) et LinkedIn (<https://www.linkedin.com/groups/4457317/> - 550 membres au 31/12/19).

Dans les 2 cas, inutile d'être ami(e) avec la présidente pour rejoindre le groupe. Il suffit de faire une demande d'adhésion.

Vous trouverez sur la page FB le calendrier des événements à venir pour l'année en cours, des articles sur des sujets divers mais plutôt en relation avec la vie professionnelle (évolution de la fonction publique, fiches de poste FPE publiés par des collègues, articles d'intérêt général et sur les dossiers d'actualité, demande d'aide de collègues). C'est aussi un lieu d'échanges et de discussion sur des sujets intéressants tout le monde ou une partie des collègues comme par exemple, récemment, le remboursement des avances faites dans le cadre des voyages scolaires annulés en raison du coronavirus.

Sur LinkedIn, vous trouverez des fiches de poste de cabinets de recrutement (FPT principalement), de la jurisprudence de la fonction publique ainsi que, là aussi, des articles d'intérêt général et sur des questions

d'actualité. Parfois, nous partageons des articles sur les 2 réseaux mais ce n'est pas une obligation.

Comme vous l'avez compris, je l'espère, nous nous efforçons d'assurer une veille informationnelle sur tous les sujets qui pourraient vous concerner. Il ne faut jamais hésiter à poster vous-mêmes des articles : ce sont des vecteurs d'information ouverts et à destination de tous les irarques nantais.

L'objectif est d'atteindre les 700 membres en 2020 pour les deux réseaux mais cela ne dépend que de vous, chers collègues.

* Adhésions : 192 au titre de 2019 soit une remontée qui permet de revenir au niveau de 2013 (200 cette année-là). Nous sommes, hélas, bien loin de l'époque des 332 adhérents, chiffre atteint en 2007. L'objectif pour 2020 serait d'atteindre le niveau de 2007. Mais cela ne dépend que de vous, chers/chères collègues (message non subliminal).



RAPPORT THIRIEZ : MISSION HAUTE FONCTION PUBLIQUE

Le rapport Thiriez est arrivé en ce mois de février 2020 alors qu'il était annoncé pour la fin 2019.

L'idée de réformer ou supprimer l'ENA n'est pas une idée nouvelle. Le rapport Bloch-Lainé, publié en avril 1969 à La Documentation française, envisageait la disparition en raison des critiques s'élevant de plus en plus nombreuses. En 2003, la commission présidée par Yves-Thibault de Silguy proposait la création d'une voie d'accès directe à la haute fonction publique (bulletin n° 29 d'avril 2003). Le sujet est de nouveau d'actualité en raison des nombreuses critiques dont fait l'objet l'ENA. Certaines choses semblent immuables...

Le rapport rappelle que « la République a besoin des meilleurs ». Certes, mais la question n'est pas posée de savoir ce que cela signifie. Les meilleurs au concours d'entrée, les meilleurs pendant la formation, les meilleurs parce que les plus diplômés, les meilleurs en pilotage de politiques publiques, les meilleurs en gestion quotidienne de leurs services et de leurs personnels, les meilleurs en gestion de crise, les meilleurs parce qu'ils ont un carnet d'adresses bien fourni, les meilleurs parce qu'ils parlent ou présentent bien ? La liste pourrait être déclinée à l'infini mais n'est-ce pas une question essentielle pour envisager l'administration de demain (sujet non abordé) car notre pays a-t-il besoin des meilleurs hauts fonctionnaires ou de fonctionnaires contribuant à la meilleure administration pour nos concitoyens et l'avenir de notre pays ? Chacun est libre de sa réponse à ce questionnement, évidemment.

Vous trouverez ci-dessous les 42 propositions du rapport Thiriez, commentées ou pas.

DÉCLOISONNER

1) Organiser un tronc commun pour les élèves reçus aux différents concours.

Un tronc commun de formation initiale de 6 mois avant l'entrée en école d'application serait mis en place pour les fonctionnaires issus du concours externe (les écoles concernées et regroupées en GIP étant ENA/INET/EN3S/EHESP/ENM/ENSP/ENAP)¹. Il s'agit de « faire partager la culture et les valeurs communes du service public, dans le respect des exigences juridiques et déontologiques » et de « faire connaître les différentes modalités d'actions de l'État pour permettre une compréhension mutuelle des futurs cadres de l'État ». *NDLR : La sémantique est très surprenante puisque la mesure touche les 3 fonctions publiques et l'école hors fonction publique stricto sensu. Certes, les lauréats travaillent pour l'ensemble de nos concitoyens mais tout de même....*

3 phases pour cette formation initiale :

- période 1 : service national de 6 semaines réparti en 3 semaines de préparation militaire supérieure et en 3 semaines d'encadrement des jeunes du service national universel ;
- période 2 : enseignements pendant 2 semaines sous forme de travaux en groupe : problématiques et enjeux de l'organisation / déontologie (fonctionnaire/magistrat/policière) / management, leadership, GRH,

¹ Il est intéressant de rappeler que les personnels des organismes de sécurité sociale ne sont pas des fonctionnaires mais des agents de statut privé relevant d'une convention collective nationale du travail. Rapprochement intéressant...

gestion de crise, gestion des risques, communication ;

- période 3 : mission opérationnelle de 4 mois. Les élèves par groupe de 7 (un de chaque école) sont envoyés en stage dans une administration, nationale ou déconcentrée, une collectivité territoriale, un hôpital, une juridiction, un organisme européen ou un établissement pénitentiaire avec une mission de diagnostic et de propositions concrètes sur une problématique choisie par le responsable de l'établissement en liaison avec le GIP des écoles de service public. Ils rédigent un rapport collectif à l'issue de cette mission.

NDLR : cela rappelle très nettement le fameux rapport sur commande de l'administration des IRA sans l'exposé oral, non ?

2) Harmoniser le statut juridique des écoles.

3) Confier aux écoles l'organisation des concours.

NDLR : cela revient à les transformer en opérateurs de l'État à l'instar des IRA.

4) Fusionner l'EHESP et l'EN3S.

5) Replacer l'administration parisienne dans le droit commun.

Les administrateurs de la Ville de Paris seraient recrutés et formés par le CNFPT et l'INET au lieu de l'ENA aujourd'hui. Ce corps serait mis en voie d'extinction.

6) Créer une grande école d'administration publique (EAP).

Cette école d'application regrouperait les administrateurs de l'État et les ingénieurs des corps techniques.

Ce serait soit un établissement d'enseignement supérieur et de recherche associé à une université de rang mondial pouvant délivrer des diplômes jusqu'au doctorat soit une académie interne à l'administration sur le modèle de l'école normale supérieure originelle allant chercher les enseignements dans les établissements d'enseignement supérieur existants et se dotant des capacités d'accompagnement des élèves plutôt que de capacités propres d'enseignement.

NDLR : pour le rapprochement de nos concitoyens, ce n'est sans doute pas la meilleure solution...

7) Supprimer le classement de sortie.

Le choix des postes à la sortie, pour les corps recrutés aujourd'hui par l'ENA, se ferait par rapprochement des vœux des élèves et des souhaits des administrations, éclairés par la « dominante » choisie par l'élève en début de scolarité (juridique, économique et financier, international, territorial, social) et par les notes obtenues pendant la scolarité. S'il est nécessaire de départager les candidats à un même poste, la « commission de suivi » composée de personnalités qualifiées (décret n° 2012-667) qui a fonctionné entre 2012 et 2016 à l'ENA, serait appelée à arbitrer, selon les critères objectifs mentionnés ci-dessus. Cette procédure doit éviter les risques de cooptation ou de favoritisme.

8) Revoir les affectations en sortie d'école.

- Modifier la répartition des emplois d'administrateurs civils offerts à la sortie de l'école dans le sens d'une diminution des effectifs proposés dans les ministères économiques et financiers (15 sur 48) au profit des ministères sociaux, de l'environnement et de l'intérieur notamment ;

- avant de rejoindre l'administration centrale, première affectation d'un an au moins dans un service déconcentré ou sur une « mission prioritaire » sauf dérogation justifiée par des considérations familiales ou par l'intérêt du service.

9) Faciliter l'accès au doctorat pour les hauts fonctionnaires.

3 options : le doctorat d'exercice ou doctorat professionnel non lié à un travail de recherche, l'executive doctorate et le doctorat de recherche (Ph. D).

Cela permettrait de favoriser les parcours des hauts fonctionnaires français dans les organismes internationaux, dans lesquels les diplômes de niveau doctoral sont la référence et de développer progressivement une culture de recherche au sein de l'administration pour accroître ses compétences et sa capacité de dialogue avec les chercheurs.

10) Fonctionnaliser les corps d'inspection.

Il s'agit de casser « l'effet de rente » et de garantir que les services d'inspection disposent de fonctionnaires connaissant intimement le fonctionnement de l'administration et d'offrir en cours de carrière des postes de débouché à des cadres supérieurs expérimentés. Les emplois à l'IGA, l'IGF et à l'IGAS ne seraient plus proposés à la sortie de l'école d'administration publique mais les personnels recrutés par voie de détachement parmi les fonctionnaires de catégorie A ayant l'expérience requise (par exemple : au moins 4 ans d'ancienneté pour l'emploi d'inspecteur pour 7 ans maximum – au 20 ans d'ancienneté pour l'emploi d'inspecteur général pour 10 ans maximum).

Les corps d'inspection sont unanimement opposés à cette proposition.

NB : l'inspection de la justice est composée d'inspecteurs – magistrats ou non – détachés dans un statut d'emploi spécifique depuis le décret n° 2017-1010 du 10 mai 2017.

11) Différer l'accès aux grands corps judiciaires.

Deux variantes :

A) Les postes au Conseil d'État et à la Cour des comptes deviendraient des corps de débouché : les fonctionnaires pourraient se porter candidats aux postes ouverts après 4 ans de services. Les candidats retenus par un jury seraient titularisés au deuxième grade.

L'accès au grade sommital serait conditionné à l'accomplissement d'une période de mobilité de 3 ans sur un poste opérationnel à niveau de responsabilité élevée.

Un nouveau tour extérieur au deuxième grade serait créé, réservé aux sous-directeurs, à raison d'un par an, sur proposition du Gouvernement et après évaluation par la commission supérieure du Conseil d'État et le conseil supérieur de la Cour des comptes. Le nombre de nominations au tour extérieur à ce grade pourrait passer à un pour deux au lieu d'un pour trois.

Mais cette proposition pourrait être jugée trop dangereuse pour l'attractivité des concours... (*NDLR : surtout pour le concours externe sans doute*).

B) Les postes seraient toujours proposés mais les élèves ne seraient pas titularisés dans le corps. Ils effectueraient d'abord 2 ans dans une administration, de préférence déconcentrée, puis 2 ou 3 ans dans le corps choisi pour apprendre le métier. La titularisation interviendrait au terme des 4 ou 5 premières années de fonctions, après examen de leurs aptitudes et de leur manière de servir. À défaut, ils seraient affectés par le Premier ministre dans une autre administration et la décision de non-titularisation serait prise par les instances représentatives propres à chaque corps.

Les mesures proposées dans la variante 1 s'appliqueraient en cours de carrière.

NDLR : en quoi ce risque de non-titularisation rendrait-il les concours plus attractifs ?

12) Créer l'ENA internationale.

La marque ENA serait conservée à l'international en raison de son impact et du rayonnement de la France et l'ENA internationale pourrait être une filiale de la future EAP et serait notamment chargée de formations à la carte aux questions européennes. Pas de changement pour les élèves étrangers qui suivraient leur scolarité comme les élèves français.

NDLR : l'international est un peu limité, autant parler d'ENA européenne.

DIVERSIFIER

13) Revoir la nature des épreuves.

- Suppression des épreuves socialement discriminantes soit la composition de culture générale. Elle pourrait être remplacée par une note sur dossier portant sur les grands enjeux du monde contemporain. De plus, les candidats ne passeraient plus une épreuve de droit et une épreuve d'économie mais choisiraient une dominante (pour mettre les meilleurs élèves des universités à armes égales avec les élèves d'IEP) ;

- valorisation des spécialités des étudiants par la généralisation des matières à options (mathématiques, philosophie, histoire, physique, informatique...);

- valorisation de la maîtrise d'une seconde langue étrangère autre que l'anglais et l'épreuve oral d'anglais pourrait être remplacée par un certificat de capacité (niveau B2). L'anglais pourrait être intégré à l'oral de questions internationales ;

- l'utilisation de tests psychotechniques et de personnalité, non notés mais transmis au psychologue, membre du jury, pourrait apporter un éclairage complémentaire et utile.

14) Diversifier et professionnaliser les jurys.

« On a tendance à recruter celui qui vous ressemble ». Pour éviter le phénomène d'auto-reproduction souvent dénoncé, il faut diversifier les profils des membres du jury (sexe, âge, compétences, extérieurs à l'administration), les former sur les attentes des futurs employeurs, sur les biais inconscients et les risques de discrimination pour éviter un recrutement fondé sur des stéréotypes de candidats qui ressemblerait à un modèle artificiel² et prévoir la présence d'un psychologue au sein des jurys afin d'apporter un éclairage sur la personnalité des candidats.

² En matière de professionnalisation des jurys, il semblerait qu'il y a loin entre les bonnes intentions affichées et le comportement de certains membres de jurys qui humilieraient et rabaisseraient les personnes ayant dépassé un certain âge (40/45 ans, les seniors en clair – avec une retraite à 65 ans, cela laisse une carrière de 20 bonnes années devant soi) ou avec un parcours atypique, en-dehors du parcours royal : bac+IEP+concours. Nous y reviendrons dans un autre numéro.

15) Mutualiser les épreuves communes aux différents concours.

Création d'une banque d'épreuves communes : marquant le socle commun de compétences des hauts fonctionnaires, ces épreuves pourraient être affectées d'un coefficient différent selon les écoles. Mais cela implique de retenir des dates communes à l'ensemble des écoles concernées pour l'organisation des épreuves mutualisées.³

16) Réduire ou supprimer les recrutements parallèles.

- * Les conseillers du cadre d'Orient restent en-dehors du cursus ;
- * pour les magistrats administratifs et financiers, il est préconisé de réduire fortement les concours directs et que les 2/3 des postes (soit une vingtaine) reviennent au sein de l'EAP ;
- * les fonctionnaires recrutés au tour extérieur rejoindraient la voie professionnelle de l'EAP sans tronc commun et avec une scolarité réduite en deuxième année⁴ ;
- * création d'une voie professionnelle pour l'ENM.

17) Généraliser la voie d'accès réservée aux docteurs.

Nombre limité à quelques postes par an.

18) Créer 20 nouvelles classes préparatoires « égalité des chances » en région.

Ces classes seraient réparties auprès des universités, IEP, IRA, sur tout le territoire national, outre-mer compris pour un total de 400 élèves.

19) Créer un concours spécial : la voie d'accès « égalité des chances ».

10 à 15 % des postes pour les élèves sortis des CPE. Mais le risque de stigmatisation n'est pas levé.

20) Créer un concours professionnel unique.

Ouvert à tous ceux qui justifient d'un diplôme de niveau licence et d'au moins 6 ans d'expérience professionnelle (privée ou publique) en substitution des concours internes, 3ème concours, tours extérieurs et voies parallèles d'accès à la magistrature. Les épreuves seraient : une analyse du dossier professionnel, une note sur dossier et un oral. Les lauréats accèderaient directement à la deuxième année sans passer par le tronc commun.⁵

21) Reconnaître l'activité de recherche comme expérience professionnelle.

NDLR : pour le rapprochement avec nos concitoyens, cela paraît curieux.

22) Mieux faire connaître les métiers.

NDLR : problème récurrent à tous les niveaux des fonctions publiques. Combien de fois avons-nous répété (et depuis combien de temps) que pour recruter, diversifier les profils, il faut parler des métiers, des passerelles, du déroulement de carrière et non se limiter au concours et à la formation ???? Et ce ne sont pas forcément les personnes nouvellement nommées qui en parlent le mieux car elles n'ont pas le recul et l'expérience de leur corps d'affectation, ni de la mobilité. Il faut des jeunes recrutés et des « vieux routards ».

23) Encourager la détection et l'accompagnement.

Détection précoce dès la fin du collège en développant et diffusant des QCM test en ligne permettant à un candidat potentiel d'auto-évaluer ses chances de réussite aux concours.

24) Progresser vers la parité dans les emplois supérieurs.

NDLR : rien que de très classique mais l'incantation sur l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale est à mourir de rire à quelque part. Tant que les mentalités ne changeront pas et que des réunions continueront à être organisées après 17 h, que certaines administrations continueront à passer le message qu'il faut rester tard parce que cela prouve que l'agent est très investi, cela restera des paroles en l'air. Le présentisme est à combattre, chacun travaille à son rythme et l'important devrait être les résultats et non le temps de présence. Tout le monde est censé savoir qu'une personne épanouie dans sa vie privée a de meilleurs résultats dans sa vie professionnelle...Les choses évoluent mais très lentement. Il y a quelques années, un SGG faisait la tournée de ses services après 18 h pour vérifier que tout le monde était parti : bel exemple qui n'a pas été suivi.

DYNAMISER

25) Réviser en 2020 le référentiel de compétences des hauts fonctionnaires.

https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2019/03/referentiel_2019_vf.pdf.

³ La même chose pourrait être intéressante en matière de recrutement, au moins pour les attachés des 3 FP...

⁴ Une scolarité, même réduite, pour des personnes qui ont déjà une carrière derrière eux (15 ans au moins) avec responsabilité bien souvent est-elle vraiment adaptée ? Il faudrait vérifier les profils du concours interne de l'ENA et ceux du tour extérieur d'administrateurs civils par exemple.

⁵ Les lauréats étant issus de la FP et du privé, n'est-il pas un peu dommage de ne pas les faire passer par la case « tronc commun » ?

L'État doit définir le profil attendu pour ses cadres dirigeants à la fois en termes de management et de savoir-être et de compétences techniques. Créé en 2012, il a été repris en 2019. Il deviendra le référentiel principal de travail avec les écoles de service public et pourra être utilement partagé avec les représentants des FP territoriale et hospitalière.

26) Faire de la DGAFP une véritable « DRH groupe ».

27) Élargir le vivier cadres dirigeants.

28) Renforcer les DRH ministérielles.

Objectif : une gestion RH plus qualitative.⁶

29) Améliorer le suivi RH des cadres territoriaux.

Création d'un centre national de gestion rattaché au CNFPT sur le modèle créé en 2005 pour la FPH qui suivrait la carrière des agents et mutualiserait les risques financiers liés aux décharges de fonctions, ou retours de mobilité, dans une logique assurantielle.⁷

30) Reconnaître la catégorie A+ (juridiquement).

Cela permettrait de reconnaître l'encadrement supérieur, de faciliter la mobilité entre FP et permettrait l'harmonisation des conditions de rémunération

31) Poursuivre le mouvement de fusion des corps.

NDLR : Si certaines propositions de fusion semblent logiques, quoique à la réflexion (directeur d'hôpital et directeur d'établissements sanitaire, social et médico-social / directeur des services pénitentiaires et directeur d'insertion et de probation / IGA, IGF et IGAS), la fusion des administrateurs et des ingénieurs en chef pour la territoriale pour la FPT interroge un peu : font-ils le même métier ? Si la réponse est oui, pourquoi des formations et des dénominations différentes ?

32) Publier tous les postes vacants de cadres dirigeants de l'État.

Postes à la discrétion du gouvernement, 100 par an en moyenne. Ces publications permettraient l'émergence de profils féminins.

33) Reconnaître et évaluer les besoins en ingénieurs de l'État.

Évaluation à 10 ans des besoins de l'État en associant aussi la FPT. *NDLR : avant la fusion entre les ingénieurs et les administrateurs territoriaux sûrement.*

34) Systematiser les évaluations à différentes étapes de la carrière et accompagner les cadres.

Évaluation à 360° et assessments mesurant le potentiel à occuper un poste de niveau plus élevé.

35) Créer l'institut des hautes études du service public (IHESP).

La formation s'articulerait entre comprendre les mutations du monde contemporain et apprendre à conduire le changement dans un environnement complexe.

NDLR : « S'inspirant du système en vigueur dans les armées » : on ne l'écrit pas mais on parle de l'école de guerre.

36) Favoriser et valoriser les mobilités.

37) Encourager les passages du secteur public au secteur privé.

Création d'une cellule dédiée à l'outplacement qui pourrait accompagner le fonctionnaire à la fois dans son bilan de compétences et l'élaboration de son projet professionnel, entretenir un réseau actif avec des recruteurs privés afin d'organiser des mobilités hors FP et permettant un retour après au maximum d'expériences.

NDLR : cela relève-t-il réellement du rôle de l'État et de ses missions et cela ne devrait-il pas être totalement externalisé à l'APEC et aux cabinets de recrutement privés en concertation avec la DRH groupe ? Les sommets vont être atteints en matière de copinage et d'entre-soi.⁸

38) Réussir l'ouverture des emplois de direction aux contractuels.

39) Créer un fast track pour les cadres les plus performants.

Cette mesure visant à accélérer la carrière des plus performants pourrait être étendue aux fonctionnaires de catégorie A. Les cadres dirigeants devraient pouvoir rejoindre à tout âge l'IHESP et le vivier des cadres dirigeants mais la démarche ne peut fonctionner qu'avec une détection très tôt des jeunes talents.

NDLR : n'y aurait-il pas quelque contradiction dans cet énoncé ?

40) Aborder la question des rémunérations.

NDLR : il est intéressant de constater qu'alors que les fonctionnaires sont traités régulièrement de privilégiés, en particulier sur la question des retraites, même s'il y a d'abord et surtout un déficit d'explication

⁶ Cela devrait être un objectif pour toutes les catégories de personnels car un cadre dirigeant n'est rien sans ses équipes...

⁷ La même chose pourrait être applicable aux attachés territoriaux.

⁸ « L'Apec est un acteur essentiel du marché des compétences cadres qui agit au service du recrutement et du développement économique des entreprises. »

sur le système de rémunération des fonctionnaires, volontaire ou pas, la question est comment augmenter la rémunération des hauts fonctionnaires. C'est vrai que l'on rentre dans la fonction publique pour gagner autant que dans le privé...

41) Augmenter la part de la rémunération aux résultats.

1) Un transfert de la part fonctionnelle de la rémunération vers le complément indemnitaire annuel est envisagé, suggestion sur laquelle les DRH de l'État sont d'accord.

2) Le plafond de l'indemnité de performance des directeurs d'administration centrale serait relevé de 20 à 25 %, voire 30 % de la rémunération brute en fonction des résultats obtenus.

NDLR : il est évident que les résultats d'une direction ne sont dus qu'à son directeur et que les équipes n'y sont pour rien. À quand la mise en place d'une indemnité collective des équipes pour l'amélioration des résultats ?

42) Mieux gérer les troisièmes parties de carrière et les périodes intercalaires.

NDLR : avec le recul de l'âge de la retraite, le jeunisme des RH, l'éviction des seniors parce qu'ils coûtent trop cher ou qu'ils sont considérés comme moins performants, la gestion des troisièmes parties de carrière est un dossier qui concerne aussi les catégories A, cadres intermédiaires et peut-être de façon nettement plus préoccupante que pour les A+.

* * * * *

En conclusion, il paraît difficile de croire que cette réforme résoudra le malaise de notre société et le sentiment de nos concitoyens que les « élites » sont déconnectées de leur réalité quotidienne.

Il est sans doute dommage que les personnes ayant travaillé sur ce dossier n'aient pas lu le livre du général de VILLIERS « Qu'est-ce qu'un chef ? »...

Avis de décès

Jean-René CHEDIN (81/82)	: Décédé le 04/09/19
Yves GUET (78/79)	: Décédé le 04/02/20
Edouard LABARTHE (74/75)	: Décédé en mars 2018
Nicole LARRIEU-OLIVO (79/80)	: Décédée le 25/02/18
Tristan PERREAU (04/05)	: Décédé début 2019
Laurent POTTIER (07/08)	: Décédé en 2019

QUE DEVIENNENT-ILS ? – RÉSULTATS DE CONCOURS

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

Concours interne de recrutement direct – conseiller de TA 2019

Virgile NEHRING (13/14) – CE

Cycle préparatoire du concours interne d'entrée à l'ENA 2019

Emmanuel CARRINCAZEAUX (12/13) – CE

Pierre IMBERT (12/13) - CE

Robin LAGARRIGUE (12/13) - CE

Attaché principal d'administration de l'État 2020 – Affaires étrangères

Marine ALEGRE (12/13)

Attaché principal d'administration de l'État 2020 – Armées

36 lauréats : H : 21 (58,33 %) - F : 15 (41,67 %)

Anthony DANIEAU (11/12) - CI
Yvan MOURTON (12/13) - CE

Lorène LEBOURGEOIS (09/10) - CE

Attaché principal d'administration de l'État 2020 – Justice

22 lauréats : H : 9 (40,91 %) - F : 13 (59,09 %)

Pauline MACE MILLET (08/09) - CE

Attaché principal d'administration de l'État 2020 – Services du Premier ministre

10 lauréats : H : 6 (60,00 %) - F : 4 (40,00 %)

Guillaume CAMBREZY (09/10) - CE

Attaché principal d'administration de l'État 2020 – Ministères économiques et financiers

37 lauréats : H : 12 (32,43 %) - F : 25 (67,57 %)

Nadia MEZIANE (13/14) - CI

Attaché principal d'administration de l'État 2020 – Solidarités et santé/travail/éducation nationale/sports

91 lauréats : H : 36 (39,56 %) - F : 55 (60,44 %)

Nathalie DEVILLE (02/03) – CI
Jeanne MESNIL (14/15) – CI
Riwall PROVOST (12/13) - CE

Sylvie JARDIN GRASSIN (13/14) – CI
Laurent MOISAN-BRUN (12/13) – CI
Chrystèle ROCHE (10/11) - CI

Attaché principal d'administration de l'État 2020 – Intérieur

136 lauréats : H : 49 (36,03 %) - F : 87 (63,97 %)

Maeva ACHEMOUKH (11/12) – CE
Diane BIET (08/09) – CE
Esther DAVID (10/11) – CI
Loïc GLOIHEC (11/12) – CE
Delphine LAPLACE (13/14) – CI
Julie PAPIN-MARCHAND (09/10) – CE
Chloé TYRE (12/13) - CE

Aurore BACON (12/13) – CE
Florence CARRE (10/11) – CI
Jean-François FRATINI (02/03) – CI
Amaury JACQMIN (11/12) – CE
Emilie MACHARD (13/14) – CE
Anthony TOUPIN (08/09) – CE
Yannick VIERRON (14/15) - CI

Attaché principal d'administration de l'État 2020 – Transition écologique et solidaire

58 lauréats (62 annoncés) : H : 23 (39,66 %) - F : 35 (60,34 %)

Valérie BIODORE (11/12) – CI
Guillaume COZIC (16/17) – CI
Franck GRONEAU (91/92) – CE
Ronan LE LOUS (10/11) CE
Juliette MOIZO (12/13) - CE

Aurore BLIGNY (13/14) -CE
Benjamin GLEMIN (00/01) – CE
Gildas HOUEL (98/99) – CE
Amélie LECOQ (14/15) – 3C
Jean-Baptiste PUIGGALI (12/13) - CE

Attaché principal d'administration de l'État 2020 – Caisse des dépôts et consignations

26 lauréats : H : 15 (57,69 %) - F : 11 (42,31 %)

Arthur FAURE (11/12) – CE
Audrey MIGLIERINA-OERTEL (08/09) - CE

Venise FOGANG (13/14) - 3C



QUE DEVIENNENT-ILS ? – PROMOTIONS

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

Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche de 1^{ère} classe au 14/11/19

Rémy GICQUEL (92/93) - CE

Administrateur civil hors classe

Cécile BATOU-TO-VAN (97/98) – CE au 01/01/20
Florence LALANNE (04/05) – CE au 01/01/20

Hélène CHARPENTIER (96/97) – CE au 01/03/20

Attaché d'administration hors classe échelon spécial 2020 – Intérieur

Pascale BESANCENOT (79/80) - CE

Thierry PERILLO (85/86) - CE

Attaché d'administration hors classe échelon spécial 2020 – Caisse des dépôts et consignations

Brigitte LOUIS (92/93) – CI

Attaché d'administration hors classe 2020 – Intérieur

Axelle CHUNG-TO-SANG (01/02) – CE
François PERSEVAL (99/00) - CE
Françoise TOLLIER (96/97) - CE

Astrid HUBERT-ALVES DE SOUSA (98/99) – CE
Hassina TACHOUAFT (02/03) – CI

Attaché d'administration hors classe 2020 – Armées

Béatrice CASTERA (99/00) – 3C

Michèle RENEL-ORESTER (89/90) - CE

Attaché d'administration hors classe 2020 – Caisse des dépôts et consignations

Annabelle VIOLLET (02/03) - CE

Attaché principal d'administration de l'État 2020 – Intérieur

Claire CADUDAL-FLEURY (93/94) – CI
Sophie PROVOST-RAUCH (99/00) - CE

Frédéric DUVAL (00/01) – CI
Sophie SOUBIGOU-TETREL (99/00) - CE



FÉLICITATIONS

Nominations dans l'ordre national du Mérite par décret du 30/11/19

Cécile BATOU-TO-VAN (97/98)

Michèle LUGRAND (91/92)

Nomination dans l'ordre national de la Légion d'honneur par décret du 31/12/19

Éric SPITZ (90/91)

