



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-Président :

Michel SOISSONG

Secrétaire général :

Jean-Luc ESCHEMANN

Trésorière :

Laure MONTEIL

Trésorier-adjoint :

Paul DEDIEU

Conseiller technique :

Alexis MAVROCORDATO

Groupe de Rédaction des

Anciens de l'Ira de Nantes :

LE GRAIN

Directeur de publication :

Paul DEDIEU
05-53-98-66-12

Rédacteur en chef :

Jacqueline GONET
01-60-11-53-87

Comité de rédaction :

Serge MARTY
Alexis MAVROCORDATO
Michel SOISSONG

Cher(e)s collègues,

L'actualité nous a obligés à retarder la parution de ce bulletin. En effet, le rapport sur la réforme de l'ENA est sorti la semaine dernière et nous voulions d'abord en prendre connaissance pour savoir quelles conséquences cela pourrait avoir pour les attachés. Vous trouverez en page 2 notre lecture de ce document et les remarques qu'il appelle de notre part.

Le directeur de l'IRA, Jean-Pierre JOURDAIN, rejoint la DGAFP en tant que sous-directeur de la gestion des ressources humaines à compter du 1^{er} mai. Nous regrettons qu'il nous quitte déjà mais souhaitons-lui une brillante réussite à son nouveau poste.

Les difficultés liées à l'envoi par internet ou par CD de l'annuaire sont résolues, en théorie. En conséquence, les envois devraient parvenir aux adhérents dans le courant du mois.

Je rappelle à toutes celles et tous ceux qui souhaitent participer au trentième anniversaire de l'IRA le 3 octobre, **qu'ils doivent obligatoirement se pré inscrire.** Si vous n'avez pas encore renvoyé votre bulletin d'inscription, faites-le en urgence car, dans le cas contraire, vous ne recevrez pas d'invitation et vous ne pourrez pas participer à ces festivités. Même, si aujourd'hui, vous n'êtes pas sûr(e) d'être présent(e) mais que vous ayez envie de venir, renvoyez votre bulletin d'inscription à toutes fins utiles.

Par ailleurs, **l'assemblée générale ordinaire annuelle se tiendra le samedi 4 octobre après-midi,** en accord avec le directeur partant. Nous nous sommes dits qu'il fallait profiter du trentième anniversaire pour organiser notre AG qui sera aussi l'occasion de procéder à l'élection des membres du conseil d'administration. Pensez à noter dès à présent ce rendez-vous important dans la vie de l'association. Pour celles et ceux qui ne pourront être là, le vote par correspondance sera possible comme lors des précédentes élections.

Vous êtes nombreuses et nombreux à apprécier la bourse des emplois. Elle est diffusée uniquement par courrier électronique pour des raisons de durée de validité des offres. En conséquence, faites-moi connaître vos coordonnées en envoyant un message à Irarque44@aol.com.

BONNES VACANCES, EN AVANCE ET A BIENTOT.

MODERNISER L'ETAT : LE CAS DE L'ENA

Ceci est le titre du nouveau rapport qu'une commission d'experts vient de rendre au ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire. Un de plus, effectivement. La réforme de l'ENA : serpent de mer ou arlésienne, nous vous laissons juge de la qualifier selon vos convictions.

Pourquoi s'intéresser à cette énième version ? : tout simplement parce que l'option mise en avant par la commission, si elle est retenue, aura des répercussions sur le recrutement et la carrière des attachés globalement et sur les IRA en particulier et peut-être surtout pour les instituts.

Pour consulter l'intégralité de la synthèse, vous pouvez vous connecter au site de la DGAFP.

Bien que considérée comme le lieu de formation de l'élite de l'administration française, cette institution est l'objet de beaucoup de critiques en interne comme en externe. Que lui est-il reproché ? (*Avertissement : si cela vous rappelle quelque chose, il ne saurait s'agir que d'une pure coïncidence, indépendante de notre volonté ou plutôt de la volonté des membres de la commission...*):

- L'inégalité de qualité de la préparation selon les centres de préparation (IEP de Paris, 1^{er} pour les externes, IGPDE (institut de gestion publique et de développement économique : ex-CFPP), 1^{er} pour les internes et les troisièmes concours) ;
- Un concours d'entrée beaucoup plus centré sur les capacités scolaires que sur les performances professionnelles et le potentiel ;
- L'existence de trois concours rompant ainsi l'égalité de traitement entre les candidats ;
- Une absence de diversité dans le profil des admis qui révèle l'échec du système éducatif à favoriser la promotion sociale ;
- Une scolarité en partie inutile et ne servant qu'à classer les 15 premiers ;
- Une formation niant toute originalité renforcée par le caractère interministériel de l'école et sa vocation à être une école d'application ;
- La marginalisation de tout ce qui n'est pas pris en compte pour le classement ;
- Le poids du classement et par conséquent, la procédure de sortie ;
- Aucun diplôme délivré à l'issue de la formation ;
- La mise en concurrence des employeurs et non des élèves ;
- L'absence d'une seconde chance en raison d'une gestion interministérielle déficiente en termes de carrière.

Partant de ce constat, la nécessité de faire quelque chose est évidente mais quoi ?

L'Etat continuera d'avoir besoin de cadres dirigeants, sélectionnés sur une base incontestable et formés à l'exercice de leurs missions. Les qualités actuellement demandées ne sont plus suffisantes pour faire face à l'évolution de la société. Elles doivent être complétées par des qualités d'animation, de négociation, de communication et par des capacités d'efficacité de réponse et d'adaptabilité.

D'autre part, les postes réservés aux énarques gèlent le déroulement de carrière des autres cadres A. Il faut remobiliser l'ensemble de l'administration française et mettre en place une réelle politique de promotion interne fondée sur les résultats de chaque agent.

De plus, une réforme de l'ENA peut enclencher un processus de rénovation de l'ensemble de la gestion des ressources humaines de l'administration.

Trois solutions sont envisagées : la suppression de l'école (*et après, on supprime les IRA ?*), l'aménagement du système actuel et la transformation du système.

La première solution n'a pas été retenue par les membres de la commission.

L'aménagement du système viserait à ouvrir l'école sur le monde, individualiser la formation dispensée, allier attractivité et alléger le poids de la procédure de sortie sur le déroulement de la scolarité, améliorer l'adéquation entre le profil des élèves et les métiers à la sortie, renforcer l'interministérialité et la mobilité et rapprocher la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale.

Un bilan des compétences et aspirations individuelles serait effectué à l'entrée dont les conséquences seraient tirées pour le choix des stages et le cursus suivi. En effet, la formation

en 2 ans serait décomposée en un tronc commun et en une dominante (internationale, économique et financière, administration générale). Aucune dominante n'est prévue pour les emplois juridictionnels et de contrôle, les techniques étant apprises sur le tas. (*NDLR: cela signifie que le choix final de l'affectation, celui de l'administration, se fait à l'entrée. En fonction de quels critères? Comment l'égalité des candidats peut-elle être garantie?*).

La création de ces dominantes, qui ne seraient ni des filières ni des sections, serait un facteur de mobilité car elles permettraient la disparition des cloisonnements ministériels et les passerelles interministérielles voire entre les corps seraient développées pour les élèves ayant suivi la même dominante (*NDLR: si ce n'est pas la création de métier, cela y ressemble beaucoup. Mais nous ne sommes que des irarques, nous n'avons pas dû comprendre toute la philosophie de la chose*).

Le classement serait supprimé et l'accès direct à l'ensemble des corps et administrations maintenu.

Un mastère d'administration publique serait mis en place.

L'affectation serait le produit de la négociation entre élèves et administrations (cf. plus haut).

Il serait procédé à la fusion de l'ENA et de l'INET (Institut national des études territoriales). Le rapprochement avec la fonction publique hospitalière pourrait être envisagé pour favoriser la mobilité professionnelle. (*Il y a quelques années, l'association des IASS réclamait la création d'administrateurs de santé: les voilà*).

Cette deuxième hypothèse n'a pas la préférence de la commission.

La troisième solution, privilégiée, est une transformation du système. Le but est d'introduire l'ENA dans le système européen du 3-5-8, d'une part, et d'introduire la concurrence entre 2 voies de recrutement, d'autre part.

Il s'agit d'attirer des candidats issus des universités et non plus majoritairement des IEP. Ainsi le concours d'entrée à l'ENA serait transformé et un concours d'accès à bac + 5 serait mis en place sans scolarité après recrutement (*des contractuels titulaires?*), la formation initiale étant dispensée par l'administration employeuse. Ce système attirerait des candidats plus jeunes, d'origine sociale et géographique plus diversifiées. Le concours à bac + 5 offrirait une chance à des étudiants au solide cursus universitaire et bénéficierait de plus de candidatures de fonctionnaires et de cadres du privé.

Le concours d'entrée à l'ENA est ouvert à tout candidat remplissant les conditions d'âge, par exemple 21 ans maximum et de diplôme. (*On devrait les sélectionner dès la maternelle, à moins que le recrutement soit réservé aux seuls surdoués...*). Les épreuves sont diversifiées pour mieux prendre en compte la variété de profils des candidats, le système de bourses est renforcé et les postes offerts et la sélectivité positionnent l'ENA à bac + 5 et surtout, au-dessus du recrutement des attachés.

A ce stade, la rémunération ne subit pas de modifications. (*Demain?*)

La formation reprendrait les principes prévus dans l'hypothèse précédente avec un renforcement des enseignements fondamentaux.

Le diplôme est reconnu internationalement en concurrence avec les plus grandes institutions mondiales comparables (Oxford, Cambridge, Princeton...), ceci induisant la création d'un corps professoral attaché à l'école.

Et à la sortie, les élèves négocient leur premier emploi comme dans le schéma précédent mais ils peuvent aussi se diriger vers d'autres employeurs (*Le pantouflage tout de suite?...La rentabilité pour l'administration n'est pas flagrante*).

Le concours à bac + 5 serait interministériel selon des modalités variables selon le public (étudiants / fonctionnaires / cadres du privé) et assure l'accès aux mêmes postes que l'ENA. Il permet de valider des acquis et des aptitudes en associant des épreuves traditionnelles et un oral de personnalité et de motivation. Les jurys sont constitués en partie de spécialistes du recrutement.

L'organisation est confiée à l'ENA pour la parité des 2 systèmes de recrutement ou par l'administration sur une base interministérielle, cette option permettant des ajustements conjoncturels.

Pour les postes, soit une liste d'aptitude unique résultant de la fusion des diplômés de l'ENA et des lauréats du concours bac + 5, soit 2 listes distinctes, la répartition étant définie au niveau interministériel sur propositions des administrations.

Et chaque administration organise selon ses besoins une formation à la prise de poste (*en souhaitant que cette formation ne reprenne pas ce qui a été enseigné en cours de scolarité...*).

Pour terminer en beauté, le nom serait changé en gardant le sigle (*Ecole de la Nouvelle Administration, Epuration des Nouveaux Arrivants, Erection de la Nouvelle Aristocratie : ce n'était pas la peine de guillotiner Louis XVI...*).

La quatrième partie de ce rapport s'intéresse aux conditions de réussite des réformes proposées. En particulier, la commission estime que celle-ci devrait conditionner l'accès de certains postes de responsabilités à la satisfaction d'obligations statutaires de formation permanente organisées par l'ENA. (*« certains », mais lesquels ?*). La formation permanente doit être obligatoire et sanctionnée par l'évaluation du fonctionnaire, devenant un élément de la notation et de la promotion.

Enfin, la réforme de la sélection et de la formation doit s'accompagner d'une attention particulière à la gestion des carrières de l'encadrement supérieur. Les propositions faites par Marcel POCHARD, ancien DGAFP, à l'occasion de son rapport au ministre de la fonction publique sur le management de l'encadrement dirigeant de l'Etat (mars 2003) sont retenues :

- Assurer un suivi attentif et qualitatif des viviers appelés à assurer l'encadrement de l'Etat (*ou de l'administration ?*);
- Exiger davantage de rigueur et d'ouverture dans le choix des personnes appelées à occuper les emplois d'encadrement les plus élevés ;
- Développer le management par l'objectif : les moyens doivent être déterminés en fonction de missions définies au préalable par le gouvernement par ordre de priorité et non l'inverse.

De cela, il découle les mesures suivantes :

- la mise en place d'une prospective et d'une gestion prévisionnelle des effectifs préconisée par la DGAFP ;
- la définition de plans de carrière suffisamment attractifs ;
- la revalorisation des rémunérations de l'encadrement supérieur (*dernière revalorisation des administrateurs civils : arrêté du 26 avril 2002 : + 101 points au 1^{er} échelon*);
- la possibilité de quitter la fonction publique avec une retraite strictement proportionnelle au terme d'une certaine période : dégageant anticipé des cadres (cf : militaires).

* *
*

Le plus important dans ce rapport n'est peut-être pas ce qui est dit mais ce qui ne l'est pas.

L'articulation ENA / IRA n'est pas évoquée un seul instant. Certes, les irarques ne sont pas membres de la haute fonction publique mais leur recrutement se fait aussi sur la base du bac + 3, c'est-à-dire potentiellement le même vivier que l'ENA.

Le recrutement à bac + 3 de l'ENA ne concerne que les étudiants, la seule voie de recrutement pour les fonctionnaires et les cadres du privé est le bac + 5.

A aucun moment, les modalités du concours ne sont envisagées pour ces 2 catégories si ce n'est pour dire qu'elles seront différentes de celles valables pour les étudiants. Par ailleurs, les conditions requises pour poser sa candidature ne sont pas abordées.

L'institution d'un corps professoral permanent peut être une bonne chose mais ces professeurs viendraient d'où ? Ils doivent être issus de l'administration puisque l'ENA forme des personnes destinées à la haute fonction publique. Sur quels critères seront-ils recrutés ? Au regard de leurs fonctions, de leur grade, de leurs qualités pédagogiques ? C'est important car, si la commission estime que l'autorité, le management sont des qualités rarement naturelles et susceptibles d'apprentissage, il en va de même des aptitudes à l'enseignement. A l'ENA, des

rotations sont effectuées entre les intervenants pour éviter que les cours de certains ne soient désertés...

Nous pouvons penser qu'ils seront détachés de leur administration d'origine. Ainsi, les administrations, futures employeuses des énarques, pourront avoir l'œil sur les candidats potentiels dès l'entrée à l'école et recruter sur avis de leurs représentants. N'y a-t-il pas là un risque de dérive ?

Le rapprochement fonction publique d'Etat / fonction publique territoriale semble une bonne idée et ne peut qu'enrichir l'expérience professionnelle des énarques mais est-ce que les élus locaux n'auront pas le sentiment que le gouvernement, par les énarques, essaie de contrôler les collectivités locales ?

Le choix final du recrutement par l'employeur peut avoir comme conséquence de reproduire le système des reçus/collés de l'administration territoriale. Nous doutons que nos collègues de territoriale trouvent cette idée judicieuse.

Un sujet, très à la mode, n'est pas non plus traité : l'accès des femmes à la haute fonction publique. Quelles mesures seront prises pour établir l'égalité professionnelle ?

Comment vont s'inscrire les attachés dans ce système ?

Dans le système actuel, les irarques sont à bac + 4 (en-dehors du système 3-5-8) et les autres attachés à bac + 3. La question est de savoir si le recrutement par les IRA va perdurer. Effectivement, pourquoi continuer à financer des établissements publics dont les produits n'ont aucun diplôme à la sortie depuis la réforme des années 80, c'est-à-dire aucune reconnaissance de la formation acquise ce qui est normal puisque hors normes et dont le déroulement de carrière n'intéresse personne, même pas eux peut-être bien ?

D'après la commission, la réforme de l'ENA entraînera la réforme de la GRH dans l'administration. Au lieu de repenser l'administration par rapport à ses missions d'où ses besoins en ressources humaines, l'administration est vue d'après les besoins de carrière de la haute fonction publique. Pardon, le management par l'objectif, cela vous dit quelque chose ?

Un reproche n'a pas réellement été évoqué, à peine effleuré par le biais de l'arrogance, celui de la grande jeunesse des concours externes qui se retrouvent dirigeants à moins de 30 ans. La culture du jeunisme dans un pays qui vieillit, qui manque de jeunes, qui repousse l'âge de la retraite peut sembler en décalage avec la réalité.

Et si la véritable réforme était de hisser l'ENA à bac + 8 et les IRA à bac + 5 ? Soyons ambitieux pour notre administration et notre pays. La commission évoque la fonction militaire : pourquoi ne prendre l'exemple de l'école de guerre ? Un premier concours pour accéder à la fonction militaire, des années d'expérience et un deuxième concours avec formation pour exercer les plus hautes fonctions. Nous le savons, l'administration française est issue de l'organisation militaire napoléonienne ce qui lui souvent reprochée mais si un système donne satisfaction, pour quelle raison faudrait-il aller se compliquer l'existence ?



FELICITATIONS A :

Anne DE LA FOYE (79/80)
Nommée chevalier de la légion d'honneur au JO du 17/04/03