



NANTES

PROSPECTIVES

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

LETTRE DE LA PRESIDENCE

COMPOSITION DU BUREAU

Présidente :

Jacqueline GONET

Vice-Présidente :

Christiane FOURMOND

Secrétaire général :

Maurice BOLTE

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

01-40-57-53-15

Membres :

Laurent VICARI

Cher(e)s Collègues,

Voici une nouvelle année de travail qui s'annonce pour nous tous avec ses soucis et ses joies. Je vous espère en pleine forme, dynamiques et motivés. C'est la meilleure méthode pour aborder la vie professionnelle, n'est-ce-pas ?

Les projets de l'Association pour ce dernier trimestre se « résument » à organiser l'Assemblée Générale qui sera l'occasion de procéder à l'élection de notre Conseil d'Administration. Le mode de scrutin est le **scrutin majoritaire à un tour sur liste bloquée**. Ceux qui désirent présenter une liste doivent l'adresser au siège de l'Association au plus tard le 10 octobre, cachet de la poste faisant date avec leur profession de foi.

Je rappelle que **pour être électeur, il suffit d'avoir acquitté sa cotisation annuelle**, ce qu'un certain nombre d'entre vous a négligé de faire. Ce n'est pas nouveau. Mais passer plus de temps à réclamer les cotisations (150 F, ce n'est pas une fortune !) qu'à agir est parfois très irritant et il ne faut pas oublier que cela a un coût financier et humain. Les membres de l'Association qui s'en chargent travaillent eux aussi ! En résumé, il est grand temps de penser à vous acquitter du premier devoir d'un membre d'Association.

Pour voter, vous avez 3 solutions : 1) venir à l'AG ; 2) par procuration, dans la limite de 3 pouvoirs par personne ; 3) par correspondance. Les listes de candidats et les modalités pratiques seront communiquées aux électeurs pendant la deuxième quinzaine d'octobre.

La troisième édition de notre annuaire paraîtra à la fin de l'année. Vous y découvrirez quelques rubriques supplémentaires afin de tenir compte des remarques de nos adhérents.

Vous découvrirez dans ce numéro les articles de collègues sur les fonctions publiques d'Etat et hospitalière. Il s'agit des interventions qu'ils avaient prévues de faire au colloque de juin 1996. Je tiens à les remercier pour leur contribution. Les derniers articles paraîtront en janvier.

Je vous espère nombreux à participer à notre réunion annuelle et aux élections. Il est certes important d'être élu mais l'essentiel est d'abord et avant tout d'être représentatif face à nos partenaires (IRA, Union, Fonction publique) et cela ne peut être que si vous vous exprimez massivement.

La Présidente

LA SITUATION DES CADRES INTERMEDIAIRES

par Philippe WISLER, Secrétaire Général de l'université du Mans

Remarque préliminaire : Cette courte note relève plus du billet d'humeur que d'un exposé construit qui aurait dû avoir lieu lors d'une réunion de l'Association des Anciens de l'IRA de NANTES au Croisic en juin 1996.

Le contexte de l'intervention ainsi prévue devait aborder un vaste sujet autorisant plusieurs types d'approche : celle qui avait été retenue et privilégiait le vécu et les réflexions d'un cadre intermédiaire devenu, en théorie tout au moins, supérieur.

Pour apprécier le positionnement d'un cadre intermédiaire de la Fonction Publique d'Etat, la première des 3, 4, voire davantage encore, fonctions publiques particulières, l'approche retenue pourrait être le point de vue de l'employeur. Or la personne morale publique « Etat », seule à détenir la compétence de ses compétences et donc à pouvoir embrasser tous les champs du pouvoir, s'insère dans un cadre législatif et réglementaire largement autodéfini mais qu'elle doit respecter pour rester dans un Etat de Droit . Sous cette seule mais importante réserve, l'Etat est un employeur comme un autre. Il impose des devoirs à ses agents et ceux-ci lui font valoir leurs droits...d'où un plan classique d'exposé envisagé auquel sera préférée plus simplement une balance intermédiaire-cadre, avec la question de fond : **un cadre intermédiaire ou un « intermédiaire-cadre » ?**

I - UN INTERMEDIAIRE SOUVENT EN SITUATION DE SUBALTERNE ou des inconvénients d'être un cadre de ce type.

Par définition un intermédiaire est une personne qui sert de lien entre deux autres. Recruté à un soi-disant niveau de cadre, le A normal de la Fonction Publique quelle qu'elle soit, relève de la même catégorie que le A+ ou le A' alors que ses attributions ne seront jamais celles de son supérieur recruté au niveau de l'ENA ou à un niveau assimilé à celui-ci. Pour atteindre rarement ce niveau, le A « lambda » devra passer plusieurs concours et bien des chicanes...

D'où la nécessité de toujours prouver ses capacités pour dépasser la tare d'origine en réussissant tout à la fois à :

■ être l'interface efficace entre base et sommet : 38% des fonctionnaires de l'Etat relèvent du A au sens large et feraient croire à une armée du Mexique s'il n'y avait l'éducation nationale. En supprimant le cadre D, le pouvoir exécutif eût peut-être été bien inspiré d'officialiser un cadre propre à la Haute Fonction Publique,

- rester parfaitement au courant de l'actualité de son métier, de l'évolution des techniques...
- démontrer ses capacités d'évolution, d'initiative...

II - UN VERITABLE CADRE TOUT DE MEME ? ou de quelques avantages de ce statut.

Un cadre est en effet un salarié exerçant une fonction de direction, de conception ou de contrôle. Cette définition du Larousse ne correspond pas toujours, tant s'en faut, à la réalité du terrain ni surtout à celle de l'Administration Française. Plus que la référence à la notion de cadre, c'est celle d'encadrement qui prévaut le plus souvent et qui correspond au quotidien.

Pour dépasser un rôle tenant plus souvent de celui du « contremaître », il peut être opérant de se transformer en « spécialiste généraliste » grâce à :

- la formation continue et permanente permettant de se tenir parfaitement informé de sa spécialité et du contexte général,
- la maîtrise des outils modernes, cf. Révolution des réseaux (Internet...) supposant d'avoir gagné celle de l'informatique,
- un charisme global comprenant un ou plusieurs domaines de spécialisations reconnues à la fois par la hiérarchie et les collaborateurs sans oublier les collègues de même rang.

Pour que la situation de l'intermédiaire-cadre s'inverse et revienne au libellé du sujet, l'exercer en intérimaire (au sens antistatique du terme) conserve l'espoir de faire autre chose, autorise l'indispensable recul par rapport à un quotidien parfois fade et permet toutes les reconversions. La mobilité est en effet devenue réalité même s'il faut encore beaucoup se bouger pour l'exercer.

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

par Paul AUGER du CH de LAVAL, Directeur-adjoint, chargé des ressources humaines

Fortement remis en cause dans son fonctionnement, l'hôpital public se trouve désormais dans une phase importante de restructuration qui est à replacer dans le contexte global des maîtrises de dépenses de santé (pour mémoire l'hôpital public représente 50 % des dépenses de l'assurance-maladie). Sur les dépenses de fonctionnement d'un hôpital, 70 % représentent des dépenses de personnel. Dès lors, la gestion des ressources humaines s'apparente souvent à des mesures de redéploiement.

Dans ces conditions, comment se situe l'encadrement intermédiaire ?

Tout d'abord, dans un contexte de réformes accélérées :

- Loi du 31 juillet 1991,
- Ordonnance du 24 avril 1996.

Les chefs de bureaux autrefois agents de catégorie B ont eu une reconnaissance de leurs statuts par le biais d'un passage en catégorie A au début des années 1990 et un repyramidage de leur corps.

Néanmoins, ces proches collaborateurs des cadres de direction des hôpitaux se trouvent dans un environnement très mouvant et de plus grande flexibilité.

Tout d'abord, en règle générale, 10 % des agents des hôpitaux ont un statut contractuel. Cette gestion a lieu dans le cadre de contrats à durée déterminée et permet aux directions de concilier le respect du statut (titre IV) et la nécessaire flexibilité compte-tenu des contraintes budgétaires. Cette précarité d'emploi se trouve dans les secteurs administratifs pour les emplois les moins qualifiés.

On la rencontre également pour des postes de chefs de bureaux. De plus en plus fréquemment, on recrute dans les établissements des contractuels avec un profil bien défini (analyse de gestion, fonction achat, contentieux) pour éviter le recrutement par concours. Bien souvent, il s'agit de contrats à durée indéterminée plus ou moins avantageux et avec une logique statutaire faussée.

De nouvelles structures se mettent également en place :

GIE : collaboration avec le secteur privé (scanner, IRM) et cohabitation du secteur public,

GIP : agents publics mis à disposition (cas des nouvelles agences de transfusion sanguine)

Cas des CRIH : Centres informatiques avec coexistence de plusieurs statuts.

Il apparaît que la fonction publique hospitalière est dans une sphère de très grande évolutivité. Cette situation sera renforcée avec les agences régionales hospitalières et la notion d'accréditation.

Des éléments positifs existent cependant :

- Présence d'un bilan social
- Présence du projet social (loi hospitalière du 31 juillet 1991)