



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

La modernisation des
parcours professionnels,
des carrières et des
rémunérations

Que deviennent-ils ? –
Promotions

Que deviennent-ils ? –
Résultats de concours
Félicitations

Chers collègues,

Voici le troisième numéro du bulletin pour 2015. Ainsi qu'annoncé, il ne sera disponible que sous format électronique en raison du manque de rentrée financière de l'association. Pour financer 3 bulletins, il faut atteindre les 300 adhérents par an. Or, en 2014, nous avons atteint 172 cotisations et pour cette année, nous en sommes à 122... Et la subvention de l'IRA de Nantes de 3 000 € ne permet de financer qu'un seul numéro. Nous avons demandé une augmentation pour 2016 qui nous a été refusée.

Malgré ces difficultés financières qui ne sont pas un détail, nous nous efforçons aujourd'hui et continuerons demain d'assurer la survie de l'association. A chacun d'entre vous de décider s'il considère que l'association doit perdurer ou pas ce qui se peut se résumer de la façon suivante : payer ou ne pas payer 30 €/an, telle est la question.

Certes, les attentats et leurs conséquences plombent très fortement l'atmosphère mais il ne faut s'arrêter de vivre pour autant et donner la victoire à ceux qui prétendent faire disparaître les libertés fondamentales des démocraties qui ont été acquises au prix du combat et du sang de nos ancêtres. Même si parfois nous ne savons plus aujourd'hui les apprécier à leur juste valeur...

Merci à toutes celles et tous ceux qui ont pris un peu de leur temps pour nous aider à retrouver un certain nombre de perdus de vue mais il y a encore beaucoup de travail. Il est très probable que parmi les perdus de vue, une majorité ne soit plus en activité. A ce sujet, si vous ne devez contacter l'association qu'une fois durant votre carrière professionnelle, ce serait sympathique de le faire au moment de votre départ à la retraite. Cela vaut aussi pour vous mesdames au moment de votre mariage si vous décidez d'adopter le patronyme de votre cher et tendre.

Je vous donne rendez-vous en 2016 en souhaitant que l'association puisse compter sur votre soutien financier afin de pouvoir repasser à au moins 2 éditions papier.

Avec un peu d'avance, je vous souhaite d'excellentes fêtes d'année et de profiter de vos congés de fin d'année.

Numéro édité à 3 800
exemplaires

LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNÉRATIONS

Il y a quelques semaines était signé l'accord relatif à l'avenir de la fonction publique. Cet accord est « une nouvelle étape qui conforte et modernise le statut général des fonctionnaires ». Il est à noter que certaines orientations de cet accord reprennent les constats et propositions du rapport Pêcheur de 2013.

Pourquoi cette nouvelle étape ?

1) Le statut doit s'adapter pour faciliter la mobilité des agents, répondant à leurs aspirations et permettant le développement d'une culture commune de l'action publique ;

2) Une modernisation de la GRH : développement d'une gestion prospective sur les évolutions de l'emploi public et des métiers (*à quoi a servi la GPEEC depuis 15 ans???*), simplification des règles de gestion statutaire au profit d'une gestion plus proche des agents, transparence des régimes indemnitaires au cœur de la GRH dans la fonction publique, dans le respect d'égalité de traitement

Petit rappel : la première circulaire de la DGAFP sur la transparence des régimes indemnitaires date de...1999 ;

3) La fonction publique doit rester attractive en offrant à ceux qui choisissent d'exercer des missions de service public des parcours de carrière diversifiés et valorisants, une formation initiale et continue adaptée ainsi que des rémunérations reconnaissant leurs qualifications et leur investissement.

En période de vaches maigres, les crédits de formation sont les premiers sacrifiés. En conséquence, à moins d'une reprise économique significative, la formation va continuer à se réduire comme peau de chagrin. En ce qui concerne la reconnaissance de l'investissement des fonctionnaires, nous touchons là un domaine hautement subjectif en matière d'appréciation et c'est bien là l'un des points fondamentaux qui s'oppose à la modernisation de la GRH dans la fonction publique. Et il pourrait être envisagé de reconnaître les compétences acquises tout au long de la carrière et pas seulement les qualifications acquises avant l'entrée dans la fonction publique.

De nouveaux principes de politique de rémunération sont posés qui passent par :

- une restructuration des grilles des corps et cadres d'emploi A, B et C pour mieux reconnaître les qualifications des fonctionnaires et garantir des carrières plus valorisantes ;

- l'orientation prioritaire des rémunérations sur le traitement indiciaire en transférant une partie des primes vers les grilles (*Cela signifie à terme une révision des méthodes de calcul des pensions pour se rapprocher de celles du secteur privé*).

AXE 1 : Renforcer l'unité de la fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique

La fonction publique est au service des usagers et doit être exemplaire et capable de s'adapter aux besoins de la société.

1. Adapter le statut aux besoins de la société auxquels doit répondre l'action publique

1.1 Diversifier et rendre plus transparents les recrutements dans la fonction publique

Le principe du recrutement par concours est réaffirmé mais les procédures seront évaluées et la rénovation des épreuves des concours sera poursuivie. La rénovation doit adapter les épreuves au niveau des qualifications et des compétences attendues et mieux tenir compte des aptitudes et connaissances déjà attestées par la détention du diplôme requis au recrutement.

Petit souci toutefois qui risque d'être un obstacle à la diversification de la fonction publique : sachant que les candidats sont recrutés sur la base d'un niveau de diplôme - licence dans le cas des IRA - et que nous trouvons aussi bien des personnes détentrices d'un diplôme de droit, d'histoire, de lettres, comment concilier les qualifications et des compétences attendues pour un emploi d'administratif avec les connaissances acquises ? Multiplier les options ce qui serait revenir sur la démarche entamée depuis plusieurs années ou choisir des options qui privilégieront certaines filières ?

1.2 Renforcer l'unité de la fonction publique, dans le respect des spécificités de chaque versant

Les fonctionnaires exercent dans les 3 versants de la fonction publique des métiers comparables. De ce fait, ils doivent bénéficier de règles simplifiées, harmonisées, respectueuses des identités professionnelles et des missions exercées, leur permettant de dérouler des parcours de carrière plus diversifiés.

Des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emploi seront mises en place dans les filières estimées comme les plus pertinentes en termes d'identité de mission, en concertation avec les signataires du présent accord.

Le plus simple serait sans doute des corps inter fonctions publique pour les emplois similaires et avec un régime indemnitaire identique parce que, sans cela, rien n'est possible. La PFR est un échec car les spécificités de chaque ministère ont été respectées ce qui a conduit à une cotation des postes spécifique à chaque ministère et une application des textes spécifiques elle aussi -part fixe variant / part résultat variable mais fixé à un taux moyen pour tout le monde avec un résultat inférieur à 1. En conséquence, le résultat est que la mobilité n'a pas été améliorée et que le régime des primes est toujours aussi opaque. Il est à noter que la cotation d'un poste n'est pas systématiquement indiquée sur les fiches de poste...

Le fait de prévoir que les corps et les cadres d'emploi concernés bénéficieront des mêmes références indemnitaires n'augure rien de bon en la matière. Les attachés bénéficient des mêmes références indemnitaires et les différences existent toujours d'un ministère à l'autre, d'une direction à l'autre...

1.3 Simplifier l'architecture statutaire au sein de chacun des versants

En clair, le mouvement de fusion des corps va se poursuivre.

2. **Mieux répondre aux besoins du service public**

Le modèle de fonction publique de carrière est réaffirmé et doit être conforté. Il permettra ainsi de mieux répondre encore aux attentes de la société sur l'ensemble du territoire, notamment grâce au principe de séparation du grade et de l'emploi.

La question préalable pour dessiner la fonction publique de demain ne devrait-elle pas être de savoir si la fonction publique répond encore aux attentes de la société. Si la réponse est oui, pas de souci. Si la réponse est négative, il faut s'interroger sur les raisons de cela et si des changements statutaires sont susceptibles d'effacer ce décalage...

2.1 Favoriser les mobilités volontaires pour offrir des parcours professionnels diversifiés

La mobilité doit tout à la fois permettre de répondre aux légitimes souhaits d'évolution professionnelle des fonctionnaires et d'assurer de manière efficace la présence de fonctionnaires là où les usagers en ont le plus besoin.

- Création, dans la FPE, de la possibilité pour le ministre d'établir et de publier des orientations nationales de gestion concertées avec les partenaires sociaux. Ce nouveau dispositif permettra d'arrêter les orientations de gestion devant être suivies par les services et de les faire connaître aux agents. En matière de mobilité, il rendra plus transparentes pour les fonctionnaires et sécurisera sur le plan juridique les règles appliquées, dans le respect du principe d'égalité de traitement ;

• Des règles de mobilité simplifiées, notamment en matière de détachement, doivent, par ailleurs, contribuer à l'arrivée rapide de fonctionnaires sur les emplois vacants et limiter le recours à des agents placés en situation de précarité. *Excellente idée de faciliter une arrivée rapide mais encore faut-il avoir des candidats et, avant de les faire arriver, il faut les recruter en les motivant ;*

• Les parcours professionnels au sein d'une même zone géographique seront facilités : la mobilité entre employeurs sera fluidifiée par une plus grande transparence des vacances d'emplois, les bourses d'emplois seront articulées entre les versants de la fonction publique, les dispositifs de conseil carrière et conseil mobilité seront généralisés. *La formation des personnels chargé du conseil carrière et du conseil mobilité est à professionnaliser, peut-être pas dans tous mais dans certains, très certainement. Ainsi, une inspectrice générale de l'administration a déclaré lors d'une réunion fin 2013 que le ministère de l'intérieur avait de très sérieux efforts à faire en la matière.*

2.2 Assurer un service public de qualité sur l'ensemble du territoire

Affecter sur les territoires qui en ont le plus besoin les fonctionnaires les plus compétents, justifiant d'une expérience leur permettant de répondre aux situations les plus difficiles, constitue l'un des enjeux auxquels la fonction publique doit répondre pour garantir l'égalité d'accès au service public, satisfaire les attentes des usagers et afin de lutter contre les inégalités sociales.

Il serait en effet temps que l'habitude qui consiste à affecter des jeunes sortis d'école sur des postes difficiles dont personne ne veut en interne disparaisse. Ce n'est bénéfique ni pour un jeune fonctionnaire, ni pour la structure qui l'accueille. Pourquoi les attachés promus en choix ne seraient-ils pas affectés sur ce type de poste pour valider leur année de stage car ils disposent d'une longue expérience de l'administration ?

Un groupe de travail avec les organisations membres du CCFP sera instauré pour examiner statutaires et indemnitaires concourant à l'attractivité des territoires en vue de les rénover et notamment :

- De créer, par redéploiement progressif d'outils existants et en garantissant les droits des fonctionnaires occupant déjà de tels postes, un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur les territoires les moins attractifs. 7
- De réexaminer le dispositif de l'indemnité de résidence pour mieux prendre en compte les problématiques de coût de la vie, sur la base d'analyses comparatives entre les territoires, tout en garantissant les droits des agents déjà en fonctions.
- D'étudier des actions complémentaires, notamment en matière d'accès au logement.

Autant la première proposition est excellente et peut être attractive, autant les deux autres ne résoudront rien et ne suffiront pas à motiver qui que ce soit. Il faudrait aussi prendre en compte les besoins du conjoint, des enfants, limiter dans le temps l'affectation sur les postes difficiles avec des engagements que l'affectation suivante sera le premier choix formulé par le fonctionnaire avec une priorité totale d'affectation.

2.3 Attirer, développer et mieux reconnaître les compétences et les qualifications dont le service public a besoin

Un service public efficace repose sur les compétences des fonctionnaires qui concourent à sa mise en œuvre. Aussi est-il essentiel que le système de la fonction publique permette aux employeurs d'attirer, de développer et de favoriser la reconnaissance de telles compétences. Les actions engagées à cette fin sont de plusieurs natures.

- Confirmer le fait que le niveau hiérarchique d'un corps ou d'un cadre d'emplois est lié, non seulement au niveau de diplôme ou de qualification requis au recrutement, mais également au niveau des missions à accomplir.

Eh oui, les diplômés ne font pas tout mais est-il prévu de prendre en compte les qualifications acquises au fil des années ? Un fonctionnaire rentre dans l'administration avec un bagage (universitaire, professionnel) et il l'enrichit grâce aux différents postes qu'il occupe.

• Faire de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications et de la politique de formation continue un véritable objet de dialogue social en permettant aux comités techniques d'exercer pleinement leurs compétences en la matière, dans les trois versants de la fonction publique. La formation spécialisée compétente du Conseil commun de la fonction publique sera saisie afin d'approfondir cette thématique.

AXE II : Améliorer la politique de rémunération de la fonction publique

La situation actuelle des grilles et la place trop importante prise par l'indemnitaire conduisent à rénover l'ensemble des éléments concourant à la rémunération, afin de redéfinir une politique plus cohérente et plus lisible, plus attractive, exemplaire en termes de ressources humaines et redonnant des perspectives de carrière

1. Harmoniser les carrières et les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

1.1 Les axes de la politique de rémunération

Cette politique doit prendre en compte l'ensemble des règles ayant un impact sur la rémunération des fonctionnaires. Elle doit bien évidemment s'appuyer sur la rémunération indiciaire dans toutes ses composantes.. La rémunération indemnitaire, dont la part au regard du traitement a substantiellement progressé au cours des 20 dernières années, ne saurait être ignorée, d'abord au titre d'un examen global de la structure de la rémunération sur le long terme mais aussi parce que le paysage indemnitaire est devenu trop complexe, difficilement lisible et peu transparent.

Les priorités suivantes seront fixées à la politique de rémunération :

• Un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire : une première étape de transformation de primes en points d'indice sera engagée. Cette transformation constitue également une mesure d'équité en faveur des fonctionnaires bénéficiant de peu de primes ainsi que de ceux qui feront valoir leur droit à la retraite. Les primes concernées ne correspondront ni à la rémunération de travaux supplémentaires, ni à la compensation de sujétions spécifiques. Les écarts de cotisations sociales entre le traitement et le régime indemnitaire seront compensés et le montant de la rémunération nette des fonctionnaires garanti.

• La nouvelle politique de rémunération privilégiera les revalorisations de nature indiciaire.

• La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : conformément à l'accord du 8 mars 2013, une analyse approfondie, basée notamment sur les travaux de recherche, sera menée sur les causes structurelles des écarts entre les filières majoritairement féminines et celles majoritairement masculines, en comparant, notamment, à niveaux de qualification égaux, les différences de rémunération. Ces travaux seront examinés par la formation spécialisée du CCFP avant la fin de l'année 2016. Une action sera conduite sur cette base afin de corriger les écarts constatés.

Ne serait-il pas intéressant de commencer par chercher à comprendre pourquoi au sein d'une même filière, il existe des différences de rémunération entre les hommes et les femmes à niveaux de qualification égaux, avec des niveaux de responsabilité équivalents ?

• La nécessaire restauration des grilles indiciaires : une attention particulière sera portée aux écarts de rémunération entre les catégories ainsi qu'aux traitements de début et de fin de carrière. Il convient également d'adapter la durée et les déroulements des carrières afin d'offrir aux fonctionnaires des parcours professionnels valorisants, mieux en adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle.

- Un groupe de travail sera mis en place avec les signataires du présent accord sur la simplification de la rémunération indiciaire, afin d'examiner la perspective d'une suppression des références aux indices bruts au profit d'une référence aux seuls indices majorés.
- La nécessité de clarifier le paysage indemnitaire : une plus grande transparence des régimes indemnitaires sera mise en œuvre. Lancé par la ministre à l'automne 2014, un état des lieux est en cours. Sur cette base, l'évolution de ces régimes sera encadrée par les principes suivants : simplification des régimes indemnitaires et transparence des montants servis dans les différents versants, notamment au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes.

1.2 L'harmonisation des déroulements de carrière

Selon le versant considéré de la fonction publique, les fonctionnaires exerçant le même type de missions, exposés au même type de sujétions, et justifiant du même niveau de qualification et de responsabilité, ne bénéficient pas des mêmes carrières selon leur corps ou cadre d'emplois d'appartenance : les perspectives d'avancement de grade peuvent en effet fortement varier, chaque taux de promotion étant fixé par arrêté ministériel pour les versants de l'Etat et de l'hospitalière ou par délibération de la collectivité pour le versant territorial. Les rythmes d'avancement d'échelon au sein des grades sont également très variables avec la coexistence de dispositifs d'avancement accéléré non comparables, sans que de telles différences se justifient. *Le CIGEM a mis fin à ces errements pour les attachés.*

- Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement. Ces taux garantiront des déroulements de carrière correspondant à la durée effective de l'activité professionnelle et permettront d'atteindre les indices de traitement les plus élevés. Ils donneront obligatoirement lieu à consultation des instances représentatives des personnels compétentes. Le comité de suivi réunissant les signataires du présent accord sera réuni afin d'examiner les critères utilisés pour la fixation de ces taux.

Cela ouvre des perspectives intéressantes mais c'est déjà le cas. Écrire « doit pouvoir » ne signifie pas la même chose que « doit ». Chaque fonctionnaire a la possibilité de dérouler sa carrière sur au moins 2 grades mais n'y parvient pas obligatoirement. Certains ne le souhaitent pas, d'autres se heurtent à l'épreuve de sélection pour passer au grade supérieur, les taux d'avancement ne permettent pas la promotion de tous. Il s'agit plutôt ici d'affirmer la mise en place d'un grade supplémentaire pour chaque corps ce qui est réalisé aujourd'hui pour les attachés.

- Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, qui constitue un principe fondamental de la fonction publique de carrière, seront réformées, pour être simplifiées et harmonisées entre les trois versants de la fonction publique, après qu'un bilan de l'entretien professionnel aura été présenté en comité de suivi du présent accord.

Simplifier les entretiens professionnels ne sera pas un luxe car il s'agit d'une opération lourde et chronophage mais il ne faudrait pas revenir aux anciennes feuilles de notation. L'évaluation est un grand progrès mais il faut que tout le monde en accepte les règles. Dans ce domaine aussi, le déficit de formation est criant : certains évaluateurs sont totalement incapables de fixer des objectifs. Ils confondent toujours objectifs et missions, voire tâches ce que doit en arranger certains car cela entraîne une totale subjectivité de l'appréciation annuelle.

- Un groupe de travail du comité de suivi réunissant les signataires du présent accord sera mis en place dès l'automne 2015 pour définir, avant la fin de l'année 2015, un dispositif permettant de reconnaître de manière plus juste, plus simple et harmonisée entre les trois versants de la fonction publique la valeur professionnelle des fonctionnaires qui s'appliquera de façon différenciée entre les catégories, concernera chacune de ces catégories et permettra une accélération des carrières des fonctionnaires concernés.

Si une harmonisation de l'évaluation de la valeur professionnelle devrait être un facteur de mobilité - à noter que cet argument n'est pas utilisé ici -, l'impact sur le déroulement de carrière semble beaucoup

plus hypothétique. Il est vrai qu'à ce stade, personne ne sait comment sera assurée la simplification ni par quel biais plus de justice sera introduite. De plus, cela sous-entend que le système d'évaluation actuelle est injuste, reproche entendu pour la première fois, a priori.

• Les durées de carrière seront harmonisées et conduiront à l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon dans les corps et cadres d'emplois actuellement soumis aux règles de droit commun du statut général. Une disposition législative sera prise fin 2015 pour procéder à cette harmonisation.

2. Améliorer la rémunération des fonctionnaires

Une refonte des grilles de rémunération des fonctionnaires, permettant de renforcer l'attractivité des carrières de la fonction publique dans la durée et de mieux reconnaître les niveaux de qualification requis pour exercer les missions confiées aux membres des corps et cadres d'emplois de la fonction publique, sera mise en œuvre, à compter de 2016 et jusqu'en 2020. Cette réforme permettra notamment d'augmenter les écarts de traitement indiciaire entre les catégories C, B et A selon les proportions définies à l'annexe 3 du présent accord.

Les fonctionnaires bénéficieront d'une première revalorisation avec la transformation d'une partie des primes en points d'indice entre 2016 et 2018 ainsi que d'une deuxième revalorisation de leur grille indiciaire au 1er janvier 2017. Les revalorisations indiciaires s'achèveront au 1er janvier 2020. Les textes portant revalorisation prévoiront, dès leur première modification, la montée en charge des grilles selon le calendrier mentionné en annexe 2.

Le présent accord détaille les conditions d'application de ces revalorisations aux corps et cadres d'emplois « type » de la filière administrative (adjoints administratifs, secrétaires/rédacteurs administratifs et attachés d'administration).

Ces revalorisations seront transposées, dans les trois versants de la fonction publique, à tous les autres corps et cadres d'emplois de même niveau. Les corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est strictement alignée sur les grilles de rémunération « type » bénéficieront de mesures de revalorisation identiques.

Nous n'évoquerons ici que les mesures visant la catégorie A

La structure des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration sera modifiée par la suppression d'un échelon dans chacun de ces grades et s'accompagnera d'une revalorisation indiciaire permettant de renforcer l'attractivité du début et de la fin de carrière. Pour ces grades, les bornes indiciaires seront les suivantes :

	Bornes indiciaires actuellement en vigueur	Nouvelles bornes indiciaires
2 ^{ème} grade	IB:504 - IB : 966 IM : 434 - IM : 783 (<i>amplitude : 349</i>)	IB : 593 - IB : 1015 IM : 500 - IM : 821 (<i>amplitude : 321</i>)
1 ^{er} grade	IB : 404 - IB 801 IM : 365 - IM : 658 (<i>amplitude : 293</i>)	IB : 444 - IB : 821 IM : 390 - IM : 673 (<i>amplitude : 283</i>)

Cette mesure signifie des gains pour tout le monde mais qui ne seront réellement visibles qu'au moment du départ à la retraite car il n'est absolument pas sûr que cela aura un impact sur le quotidien des actifs. Premier constat : l'amplitude entre le 1er échelon et le dernier diminue (les calculs sont effectués sur la base des IM) ;

Deuxième constat : le gain pour le 1er échelon du second grade est nettement supérieur au gain du 1er échelon du premier grade :66 contre 25 ! Dans le même temps, l'intention d'augmenter les plus bas

salaires est proclamée haut et fort... ;

Troisième constat : le gain pour le dernier échelon du second grade est lui aussi supérieur à celui du dernier échelon du premier grade : 38 contre 15 ;

Quatrième constat : l'écart entre les grades augmente : entre les premiers échelons des deux grades, l'écart passe de 69 à 110 et entre les derniers échelons, de 125 à 148 ;

Cinquième constat : l'écart entre les corps n'est pas accentué, au contraire. Le rapport Pêcheur préconisait de creuser l'écart entre les corps et non au sein d'un corps. Sachant qu'aujourd'hui, les catégories B et C sont très diplômées contrairement, un jeune attaché sortant de formation risque de se confronter à quelques contestations de personnels anciens dans la structure...

	Bornes indiciaires actuellement en vigueur	ÉCART	Nouvelles bornes indiciaires	ÉCART
1 ^{er} grade catégorie A	IM : 365 - IM : 658	0 - 96	IM : 390 - IM : 673	-2 - 86
B3	IM : 365 - IM : 562		IM : 392 - IM : 587	

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes, de 2017 à 2020. Au 1er janvier 2017, la grille sera notamment revalorisée de 4 points d'indice majoré avec la transformation de 166,6 euros de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

Une seconde étape, au 1er janvier 2018, permettra le versement de 5 points d'indice majoré avec la transformation de 222,20 euros de primes en points d'indice (soit 4 points majorés).

Les conditions d'accès à la hors classe des attachés d'administration seront par ailleurs adaptées.

Une voie spécifique d'avancement de grade sera ainsi ouverte dans la limite d'un pourcentage de promotions à réaliser - restant à déterminer au vu de la situation démographique du corps ou cadre d'emplois considéré - aux agents ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle mais ne remplissant pas nécessairement les conditions fonctionnelles d'avancement fixées pour entrer dans les viviers actuels de promotion. La clause conduisant à apprécier les conditions d'ancienneté de fonctions sur les quinze dernières années précédant l'établissement du tableau d'avancement de grade sera par ailleurs supprimé.

La création de cette voie spécifique d'avancement de grade pour les personnels ne remplissant pas nécessairement les conditions fonctionnelles d'avancement est excellente et devrait permettre la reconnaissance de personnels qui n'ont pas le principalat mais occupent des fonctions importantes en termes d'encadrement, de missions, de compétences mobilisées mais (il y a bien entendu un bémol), le problème est la détermination des critères de reconnaissance de cette valeur professionnelle et un risque de copinage non négligeable.

La création d'un grade répondant aux caractéristiques de la hors classe des attachés d'administration de l'Etat sera mise en œuvre dans les cadres d'emplois et corps d'attachés d'administration territoriale et hospitalière.

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois

Corps et cadres d'emplois comparables au corps des attachés d'administration : Les corps enseignants bénéficieront de revalorisations analogues à celles dont bénéficieront les attachés. Une hors classe bénéficiant des mêmes bornes indiciaires que celle de la hors classe des attachés d'administration (Hors échelle lettre A en échelon spécial et IB 1027 pour l'avant dernier échelon) et dotées de caractéristiques analogues sera étudiée et, le cas échéant, adaptée aux spécificités des autres corps et cadres d'emplois de même niveau, y compris pour les corps enseignants.

Les bornes indiciaires des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration seront transposées aux corps et cadres d'emplois techniques comparables (ingénieurs des travaux) et aux corps enseignants. Les échelonnements indiciaires seront adaptés aux modalités spécifiques d'avancement et à l'existence ou non d'un examen professionnel d'accès au deuxième grade. *Effectivement, pourquoi ne pas aligner les corps et les cadres d'emploi comparables sur le corps des attachés de l'administration de l'État mais les corps techniques sont-ils réellement comparables à celui des attachés même si régulièrement des techniques sont affectés sur des postes administratifs ? Est-il prévu d'aligner le montant des primes des administratifs sur celui des techniques à titre d'égalité de traitement ?*

Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans les nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois d'attachés.

Pendant des années, il était question de « parcours professionnalisé ». Maintenant, l'expression est revenue à parcours professionnel ce qui est révélateur de l'évolution de la réflexion sur le sujet.

Mais une carrière devrait être un parcours professionnel et surtout un parcours professionnalisant pour être motivant. Ceci consiste pour la structure employeuse à permettre à un personnel de réaliser un projet professionnel nécessitant de développer des compétences dans un domaine spécifique et à accompagner son évolution vers des responsabilités accrues nécessitant de nouvelles compétences techniques et managériales. (Définition Télécom ParisTech).

Or les mesures proposées ne décrivent absolument pas une professionnalisation du parcours professionnel des attachés : il s'agit presque exclusivement de mesures financières. Nous n'allons pas nous en plaindre : un peu plus d'argent pour vivre sa retraite n'est pas négligeable. Mais est-ce bien satisfaisant pour des carrières qui atteindront 42 ans et plus ? A chacun sa réponse.

QUE DEVIENNENT-ILS ? – PROMOTIONS

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

Echelon spécial administrateur général 2015

Catherine MOREAU (89/90) - CI

Premier conseiller du corps des TA et CAA au 01/01/16

Xavier CATROUX (05/06) - CI

Conseiller du corps des TA et CAA au 01/01/16

Inès DINIZ (03/04) - CE

Edwige MICHAUD (07/08) - CE

Administrateur civil - Tour extérieur 2015

Hélène CHARPENTIER (96/97) - CE

Sous-préfet

Jean-Pierre ARON (86/87) - CI

Véronique LAURENT-ALBESA (99/00) - CI

Nathalie VALLEIX (89/90) - CE

Inspecteur d'administration du développement durable

Stéphane DENECHÉAU (90/91) – CE

Attaché d'administration hors classe échelon spécial – Intérieur 2014

Robert DOMEQ (76/77) – CE

Jean-Marie FONTAINE (83/84) – CE

Brigitte LEGONNIN (82/83) - CE

Lydie LEONI (83/84) – CE

Attaché d'administration hors classe échelon spécial – Ecologie 2015

Daniel BODY (82/83) – CE

Jean-Noël LARRE (80/81) - CE

Jean-Charles ZANATTA (78/79) - CE

Attaché d'administration hors classe – Intérieur 2015

Jean-Philippe AUBRY (85/86) – CE

Patrick BALSÀ (98/99) – CI

Brigitte DELTEIL (84/55) – CE

Françoise JAFFRAY (93/94) - CI

Denis JANKOWIAK (91/92) - CE

Christian JARRY (80/1) – CE

Bertrand LE DU (88/89) – CE

François LEGROS (90/91) - CI

Marie-Madeleine LEMARIE (87/88) – CE

Gilbert LEMONNIER (84/85) – CI

Béatrice NOROIS (77/78) - CE

Françoise VENDEL (87/88) - CE

Attaché principal d'administration – Intérieur 2015

64 lauréats : hommes : 39,06 % – femmes : 60,94 %

Michèle CAZUGUEL (04/05) – CI

Jérôme LABRO (91/92) - CE

Bernard LESAGE (91/92)

Nadia MATHEY (01/02) - CI

Jacques MONTAZEAU (75/76) - CE

Attaché d'administration hors classe – Ecologie 2015

Annie BADOUARD (79/80) – CE

Céline CAREL (92/93) – CE

Rosita DA CUNHA (77/78) – CE

Sandrine FOURNIS (99/00) – CE

Pascal LEVEAU (92/93) – CE

Philippe PERPEROT (86/87) – CE

Séverine RENARD (99/00) – CE

Christine RUMAIN (93/93) - CI

David ZANARDELLI (99/00) - CE

QUE DEVIENNENT-ILS ? – RESULTATS DE CONCOURS

ENA 2015

37 lauréats : hommes : 48,65 % - femmes : 51,35 %

Gaël CHICHEREAU (02/03) – CE

François GAUTIER (09/10) - CE

Carole MILIN (06/07) - CE

Anna NGUYEN (06/07) - CE

Administrateur des affaires maritimes – Ecologie - 2015

4 lauréats : hommes : 75 % - femmes : 25 %

Kristenn LE BOURHIS (08/09) - CE

Attaché principal d'administration – Ministères sociaux - 2015

48 lauréats : hommes : 35,42 % - femmes : 64,58 %

Ezra DANIEL (01/02) – CE

Béatrice FOUCAULT (10/11) – CI

Sylvie GOYEAU PASDELOUP (11/12) – CI

Gwenaël GUILLERM (07/08) – CE

Thierry LANDAIS (08/09) - CI

Elise RIVA (03/04) - CE

Attaché principal d'administration – Ecologie - 2015

60 lauréats : hommes : 41,67 % - femmes : 58,33 %

Audrey BESNARD (05/06) - CE

Audrey LEMESLE (09/10) – CI

Laurence HOHN (06/07) – CE

Karine LEROUVILLOIS (11/12) – 3C

Damien METIVIER (03/04) – CE
Laurent TRIPPIER (07/08) - CE

Laure MARTINEAU (01/02) - CE

Attaché principal d'administration – Ministères économiques et financiers - 2015

38 lauréats : hommes : 46,15 % - femmes : 53,85 %

Anne BERNARD (08/09) – CE
Isabelle COUDERT (09/10) - 3C
Emile PINEAU (05/06) - CE

Julien COMBOT (10/11) - CI
Hervé NICOT (99/00) – CI
Véronique VOGEL (03/04) - CE

Attaché principal d'administration – Ministère de la défense - 2015

35 lauréats : hommes : 28,57 % - femmes : 71,43 %

Nathalie ARTAUD (00/01) - CE
Brice BOURGUIGNON (06/07) – CE
Frédéric FERREY (06/07) – CE
Caroline REUMONT (07/08) - CE

Sébastien BARRAU (04/05) – CE
Sonia DEGORGUE (08/09) – CE
Claire GUAY (09/10) - CE

Cycle préparatoire au concours interne d'entrée à l'ENA 2015

90 lauréats : hommes : 55,56 % - femmes : 44,44 %

Simon CAQUE (10/1) - CE

Laurent CHABOT (04/05) - CE

FELICITATIONS

Nominations dans l'ordre national du mérite par décret du 20/11/15

Chevalier

Josette ARJO (88/89)
Pascal GOULFIER (80/81)

Eric DOAT (85/86)