

NANTES

ISSN : 1261-3398

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
- Résolutions pour 2005
- Bourse des emplois (sites)
- Réforme de la formation dans les IRA
- Réforme de l'administration
- Activités de l'association
- Félicitations

Chers collègues,

Ainsi que vous en avez avertis en septembre, nous sommes revenus à la version papier du bulletin et vous trouverez, par conséquent, votre fiche individuelle de renseignement jointe. Etant donné que les fiches ont été éditées pendant les week-ends prolongés de novembre (que 2005 va sembler long), les appellations des ministères sont celles d'avant le 29 novembre. Les modifications nécessaires seront apportées au fur et au mesure du retour des fiches et, au plus tard, pour le 31/12.

Quels projets pour 2005 ? Je n'ose annoncer le site de l'association, depuis le temps que j'évoque régulièrement le sujet. Si cela continue, son nom sera arlésiennenantaise.com ! Bien sûr, les activités habituelles sont maintenues (annuaire, bulletin, rencontres à Paris / Rennes / Angers). D'autres villes sont envisagées. Bien évidemment, la réalisation de ces projets dépend étroitement du nombre de participants. Vous comprendrez qu'à moins de 15 personnes, l'association consacra son énergie à d'autres activités. Vous pouvez vous préinscrire en contactant l'association dès à présent.

En-dehors de cela, en 2005, il y a matière à réflexion et à réaction, voire à action en ce qui concerne le corps des attachés, globalement. Un projet de réforme a été annoncé par la DGAFF en ce qui concerne la formation initiale. Qu'il faille adapter la formation, nous en sommes tous d'accord mais le projet tel que présenté ne paraît pas susceptible de répondre aux besoins (cf. page 3).

L'administration a besoin d'une réforme. Là aussi, il y a plutôt unanimité mais ne nous dirigeons-nous pas, une fois de plus, sur une "réforme" de forme alors que la nécessité est une réforme sur le fond ? En ce qui nous concerne, la question fondamentale n'est-elle pas, avant de parler de déroulement de carrière, de débouchés et autres thèmes récurrents, de savoir quel doit être le rôle de l'attaché (ou autre dénomination) dans l'administration de demain et, peut-être, plus crucialement, est-ce que l'administration a besoin d'attachés ? Je parle bien de l'administration, pas de la hiérarchie. Je crois qu'elle, elle a déjà la réponse depuis longtemps mais l'administration aussi et c'est oui (suite page 6).

Haut les cœurs et bonne année 2005

RESOLUTIONS POUR 2005 (et pour les suivantes) : **LES DIX COMMANDEMENTS DE L'IRARQUE**

(Pour commencer l'année dans la bonne humeur et avec humour)

- 1) Tes nouvelles coordonnées, tu communiqueras à l'association à l'occasion d'une mutation ;
- 2) Ton nom de jeune fille, tu continueras à utiliser seul ou accolé à celui de ton mari (remerciements de la part de la personne chargée de la mise à jour de l'annuaire) ;
- 3) Ta cotisation, tu verseras (pas seulement y penses) ;
- 4) Tes remerciements, tu transmettras quand un collègue t'aura rendu service ;
- 5) Ta messagerie vocale, tu consulteras et ton interlocuteur, tu n'omettras pas de rappeler (valable aussi pour la messagerie électronique) ;
- 6) Tes messageries, tu videras régulièrement ;
- 7) Tu respecteras le temps et le travail des autres comme ils respecteront les tiens ;
- 8) Aux assemblées générales et aux rencontres, tu participeras ;
- 9) Dans la bonne humeur et la convivialité, tu passeras l'année.
- 10) A la création du réseau, tu contribueras en respectant ce qui précède.



BOURSE DES EMPLOIS (SITES)

Régulièrement, vous demandez comment être informés des postes disponibles dans les différentes fonctions publiques. Tout en sachant que la validité des informations qui peuvent être trouvées sur les sites dépend très largement de la qualité de la mise à jour de ceux-ci, vous trouverez ci-dessous une liste de différents sites sur lesquels vous pourrez trouver votre bonheur ou, au moins, des pistes de recherche. Si vous en avez d'autres à recommander, n'hésitez pas à nous communiquer leurs références.

FONCTION PUBLIQUE ETAT :

- <http://www.bourse.fonction-publique.gouv.fr> ;
- les sites internet et intranet des ministères ;

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :

- <http://www.cnfpt.fr>;
- <http://www.uncdg.com/fncdg/htm/bdl/index.asp?pi=3>;
- <http://www.lagazettedescommunes.com/emploi/index.asp>;
- <http://www.centresdegestion.org> (centre interdépartemental de gestion de la petite couronne) ;
- <http://www.territorial.fr/home/annonces.nsf/accueil.html?OpenForm>

FONCTION PUBLIQUE EUROPEENNE :

- http://www.europa.eu.int/epso/index_fr.htm

Postes à l'étranger

- <http://www.diplomatie.gouv.fr/mfi> ;
- <http://www.aefe.diplomatie.fr/aefe> (éducation nationale);
- <http://www.expatries.org/>

PROJET DE REFORME DE LA FORMATION DANS LES IRA

Depuis la création des IRA, régulièrement des réformes interviennent. De deux années de formation, nous sommes passés à une année, partant du principe que les lauréats des concours sortaient du système scolaire munis de toutes les connaissances nécessaires à l'exercice de leurs futures fonctions. Tous ceux qui ont eu le plaisir de corriger des copies de concours sont totalement convaincus de la pertinence de cette affirmation. Etant donné que le gros bataillon est formé de juristes, il paraît légitime de s'interroger sur le devenir de ceux qui exercent des métiers dans la gestion des ressources humaines ou financières. Mais à l'époque, les AASU bénéficiaient d'une formation à l'issue de l'IRA dans les centres académiques de formation administrative (CAFA) qui leur permettait de bénéficier d'une préparation à leur futur poste dont l'intérêt était non négligeable.

Il y a une dizaine d'années, le bruit courait que le ministère de l'éducation nationale ne désirait plus recruter par le biais des IRA en raison du nombre de postes non pris à la sortie. Finalement, réflexion faite, il a été décidé de continuer à puiser dans le vivier des instituts. Il est vrai que, si les irarques n'existaient pas, un certain nombre de postes en EPLE ne trouveraient pas preneur car, en interne, personne n'accepte pas de s'atteler à la tâche. Le début de la formation a été repoussé du 1^{er} avril au 1^{er} septembre. Nos collègues de l'ASU, eux, ont perdu leur période en CAFA.

Le centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie a été chargé par les instituts de Bastia et de Nantes d'établir un rapport sur la formation initiale et la prise de fonction (promotion 2002/2003). Plusieurs autres structures de formation du réseau des écoles de service public (cf. Prospectives n° 32) ont entamé la même démarche dans un souci d'évaluer la qualité des enseignements¹.

Toutefois, le panel retenu peut laisser perplexe : AASU, attachés de préfecture, AAC du ministère de l'économie et du ministère de l'équipement. A notre avis, retenir aussi les AAC des ministères de l'intérieur et de l'éducation nationale et les attachés des services déconcentrés du ministère de l'équipement aurait rendu cette étude plus pertinente en permettant une réflexion par ministère. Quoiqu'on puisse en dire ou en penser, il existe une culture de ministère. Il est vraisemblable qu'un organisme qui n'a pas de services déconcentrés recrutés par la même structure que ses AAC n'aura pas les mêmes attentes.

Pour mémoire, l'arrêté du 30 juillet 2002 fixant le nombre de postes offerts pour Nantes prévoyait :

- AAC aux finances : 7 (7 réponses) ;
- AAC à l'équipement : 10 (8 réponses) ;
- Attachés de préfecture : 14 (14 réponses) ;
- AASU : 40 (31 %) (32 réponses) soit un potentiel de 71 personnes sur 130 en formation (pour 61 réponses) ;
- AAC à l'intérieur : 3 ;
- AAC à l'éducation nationale : 4 ;
- Attachés à l'équipement : 9.

16 personnes de plus à contacter n'est pas insurmontable mais il semblerait que ce soit la politique du nombre qui a prévalu dans la détermination du panel.

Deux tiers éprouvent des difficultés à la prise de poste (72 % en ASU...). Est-ce que ces difficultés sont liées au contenu de la formation dispensée ou sont-elles liées tout simplement au fait de prendre un nouveau poste ? Un nouveau poste est une remise en question : il faut trouver ses marques, prendre connaissance des spécificités de l'environnement (personnel, hiérarchie, contenu,...) et cela dépend aussi de la personnalité du titulaire. Il est vrai qu'avec les années d'expérience, l'appréhension légitime se gère de façon différente. **Globalement, les personnes interrogées mettent en premier le**

¹ C'est une démarche intéressante d'autant plus qu'elle est menée par un organisme extérieur.

manque d'expérience comme raison de ces difficultés et en deuxième, la complexité du poste puis le manque de formation (Pour Bastia : en 2, manque de formation et en 3, complexité du poste).

Il existe un décalage entre la formation et la réalité du poste : c'est évident. Quelque soit la formation pour quelque poste qu'il soit, la formation restera toujours théorique par rapport à l'exercice réel du travail.

La formation est trop générale : les IRA forment des généralistes, non ? Toutefois, à force d'être en contact avec les uns et les autres depuis 11 ans, le constat suivant peut être fait : en règle générale, à l'occasion de la première mutation, ce reproche disparaît. Comme quoi, rien ne vaut l'expérience pour apprécier la qualité de ce que nous avons...

En matière d'améliorations, les domaines visés sont le domaine comptable ou financier ; l'organisation de la formation, sa durée, sa cohérence d'ensemble ; une formation plus pratique et plus proche des réalités du terrain et moins scolaire et formation plus individualisée. Au sujet de la réalité du terrain, c'est une demande en centrale en particulier. Il a été demandé au cours du conseil d'administration de l'IRA des précisions sur cette attente de réalisme. Cela n'a pu être obtenu.

L'enquête s'est aussi adressée aux employeurs :

- **Les compétences constatées correspondent aux compétences attendues pour 91 % des employeurs** (près de 100% pour les attachés de préfecture, les moins satisfaits sont dans administratives) bien que s'agissant des compétences techniques, les réponses sont plus nuancées : 61 % satisfaits pour le management et 59 % dans le domaine de la communication ;
- Les manques sont relevés en gestion financière, budgétaire et comptable (37 %), dans le management (23 %) et dans les compétences relationnelles (20 %) ² ;
- 50 % des employeurs estiment que la capacité d'adaptation des irarques n'est pas meilleure que celle des concours directs ³ ;
- les employeurs estiment que **la formation doit rester généraliste** (86 % en centrale et 67 % en ASU).

Que propose la réforme annoncée ?

- **Les stagiaires seraient répartis en trois groupes à partir d'avril** : AASU / administration centrale / services déconcentrés, afin de suivre une formation plus adaptée à leur futur poste pendant 3 mois, le second stage intervenant pendant cette période ⁴.
- **La répartition entre ces groupes serait faite en partant des résultats d'un premier classement obtenu par la mise en place d'un contrôle continu.** La professionnalisation est sensible, n'est-ce pas ? Si le système actuel est considéré comme trop scolaire, comment sera jugé le prochain ?
- **Un deuxième classement interviendrait vers le mois de juillet en pondérant de façon forte le premier.** Connaissant le stress qui règne aujourd'hui en raison des épreuves de classement, il est sans doute envisagé dans les prochains budgets des instituts de créer un poste "sanitaire et social" pour financer les ordonnances de Prozac et autres produits du genre et/ou pour rémunérer un psy à demeure. Le représentant de la DGAFP interrogé à ce sujet ne s'est pas prononcé mais au moins le module "gestion du stress" va pouvoir être traité de façon concrète et professionnelle...

² Si nous étions impertinents, en ce qui concerne les lacunes en management et en relationnel, nous oserions suggérer qu'en ce domaine, il se pourrait bien que les employeurs attendent des irarques qu'ils compensent leurs propres faiblesses...

³ Démonstration particulièrement instructive de l'art de faire parler les statistiques : a contrario, 50 % des employeurs pensent que les irarques s'adaptent mieux que les concours directs....

⁴ A noter, qu'actuellement, pour Lyon, Metz et Nantes, les stages sont de 6 et 7 semaines alors qu'à Bastia et Lille, ils sont de 4 et 9 semaines. Tous ceux qui ont connu le stage dit d'observation de 4 semaines savent qu'il s'agit plus de tourisme que d'autre chose. La durée est trop courte pour réaliser un travail réellement formateur. Cette différence persistera-t-elle demain ? C'est bien l'autonomie des IRA mais est-ce l'intérêt des stagiaires ?

En clair, la formation théorique va être réduite à peau de chagrin car la durée de la formation ne sera pas modifiée. Si cette réforme est adoptée, les ministères d'accueil en tiendront-ils compte dans leur politique de formation (adaptation au poste) ? Aujourd'hui, les lauréats des IRA ont souvent une formation à leur arrivée dont plusieurs modules reprennent en accéléré ce qui a été fait pendant l'IRA. Toutefois, il faut noter que les choses se sont améliorées en termes de contenu et de durée.

Dans les faits, dès fin mars, les stagiaires connaîtront pratiquement leur affectation ce qui revient à la situation de la scolarité sur 2 ans. Quelle motivation pour le 2^{ème} classement ? Autant s'en dispenser.

Ne risque-t-on pas d'assister à des vagues de démission à l'issue de ce premier classement ? N'oublions pas qu'à l'éducation nationale, la gestion des personnels va s'effectuer au niveau de l'académie. Il ne paraît pas illusoire de penser que la mobilité entre académies n'en sera pas facilitée. Ce qui signifie que la première affectation déterminera l'affectation géographique pour de nombreuses années. En tenant compte de l'origine géographique des stagiaires qui est très étendue territorialement parlant à Nantes, ce n'est pas très encourageant.

Sachant que les enseignements se terminent vers la mi-juin pour le grand oral, que l'affectation est connue au plus tard le 20 juillet et qu'avant de rejoindre le lieu d'affectation, il s'écoule 6 semaines, ne pourrait-on envisager :

- de procéder à l'amphi de garnison à la mi-août (peut-être pas très populaire...). Cela laisse 2 semaines pour se retourner. Quand la formation se déroulait du 1^{er} avril au 31 mars, cet amphi intervenait vers le 20/03 et tout le monde parvenait à faire face (plus ou moins facilement, d'accord) ;
- de continuer les cours pendant la période du grand oral. L'absence pendant une heure d'un stagiaire n'a pas de raison de lui être préjudiciable. Les connaissances doivent avoir été acquises au fur et à mesure. S'il faut réviser, cela signifie qu'elles ne servent qu'au classement et qu'elles n'ont pas permis d'acquérir des outils à utiliser dans sa carrière. Quelle utilité alors dans un établissement à vocation professionnalisante ? Ces 2 mesures font gagner environ 2 mois de cours ;
- ou alors, la formation est prolongée. Les 3 mois de formation orientés en fonction du poste obtenu à l'issue de l'amphi de garnison sont une excellente chose. Ils pourraient intervenir entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} octobre (soit 1 mois de plus). La formation se déroule comme aujourd'hui mais avec un amphi de garnison vers le 15 juin, la formation après affectation commençant le 1^{er} juillet.

Les administrations d'accueil peuvent modifier leur politique de formation. Elles dépenseront moins en formation après affectation et pourront utiliser leurs crédits pour la formation tout au long de la carrière et les nouveaux affectés seront plus rapidement opérationnels.

Toutefois, il subsiste un problème majeur : la date de transmission des postes proposés. Il faudrait que ces derniers soient connus vers le 1^{er} juin ! La pratique veut que les postes de sortie soient des postes laissés lors des mutations internes d'où une communication début juillet, après les CAP. Or les textes stipulent que les recrutements des attachés s'effectuent : 1) par le biais des IRA, 2) par le recrutement direct, 3) par promotion interne. Et si on en revenait aux textes ? Cela rappelle un colloque à l'IRA de Nantes intitulé "Quels outils et méthodes pour la gestion des ressources humaines dans l'administration ?" en septembre 1999. Un intervenant, dont le nom ne sera pas cité, avait dit que les textes en vigueur permettaient une GRH satisfaisante mais que le problème provenait de leur application et des habitudes de gestion. Par conséquent, il suffisait de revenir aux textes.

Cependant, la conclusion était qu'il ne fallait surtout pas s'inquiéter car il n'était pas question de changer quoique ce soit aux errements de l'administration. Et si la meilleure (la plus simple, la plus économique et la plus efficace) réforme de l'administration était l'application des textes et la perte de ses mauvaises habitudes de gestion ? Ah ! Il faut changer les mentalités....

REFORME DE L'ADMINISTRATION

Après les projets de réforme de la formation initiale, abordons les projets de réforme de l'administration et plus précisément, les filières.

Tout le monde doit avoir entendu parler du projet des filières. Pour notre part, nous serions dans la filière administrative, niveau III. Comme nous ferions partie d'un corps unique, cela devrait faciliter les mutations entre ministères, entre centrale et déconcentrés et fonctions publiques. Pour ce dernier point, cela est sans doute trop précoce mais pourquoi pas à terme. Etre attaché en territoriale ou en hospitalière ne doit pas changer le contenu des fonctions. Le domaine est différent mais il n'est pas crédible de penser qu'un attaché de la fonction hospitalière soit classé dans la filière "santé" à moins de prouver qu'il assure des actes médicaux ou paramédicaux. Gérer un hôpital, c'est gérer des ressources humaines, des finances...

Cela doit signifier aussi des transformations dans le déroulement de carrière car, à partir du moment où le corps est unique, plus rien ne justifie des différences dans les modalités de passage du principalat, dans les conditions pour s'y présenter, pour la durée moyenne passée dans un échelon. Il est à noter que plusieurs ministères se sont attelés à la fusion des corps en interne. Sans vouloir se montrer pessimiste, à ce rythme-là, toutes ces réformes vont se télescoper et le résultat risque d'être nul et sûrement pas à notre avantage.

Bien sûr, il y a un autre domaine qui devra subir d'importantes modifications pour que la mobilité entre ministères soit effective : c'est bien entendu celui des primes. Les critères de modulation pourraient être :

- ▶ la cherté de la vie. Toutes les grandes villes sont touchées par le phénomène : Paris n'est pas l'exception. Etre AAC ou attaché des services déconcentrés ne peut justifier du différentiel existant actuellement en région parisienne entre ces 2 catégories. Les commerçants n'attribuent pas de remise particulière parce que vous êtes attaché de services déconcentrés affecté en région parisienne ;
- ▶ les responsabilités assumées (technicité / encadrement / contraintes particulières) ;
- ▶ l'environnement. Etre AASU à Mantes-la-Jolie ou aux Mureaux, ce n'est peut-être pas la même chose qu'à Guéret ou à Marmande.

Ces critères peuvent être considérés comme objectifs. Par contre, les différences entre services déconcentrés ou entre administrations centrales sont quand même plus que contestables. Si quelqu'un arrive à justifier qu'un rédacteur au MINEFI gagne, en primes, 2 fois plus qu'un rédacteur au ministère de la défense, nous lui disons bravo. Nous nous attachons strictement à la dénomination de la fonction, pas au contenu⁵.

Cela risque de constituer un frein important à la réforme, particulièrement en termes de délais. Une solution pourrait être d'unifier les primes pour les nouveaux affectés à partir d'une date, les plus anciens continuant à profiter du système antérieur quoiqu'en raison des disparités existantes et en fonction du niveau de primes déterminé, dans certains ministères, la réforme devrait entrer en vigueur immédiatement. Ne rêvons pas, nous n'allons pas être alignés sur le MINEFI. Nous sommes en début d'année mais, tout de même, restons réalistes.

Comme nous l'indiquons plus haut, certains ministères travaillent sur la fusion de corps. Si les services de ressources humaines mettent en commun leurs idées pour construire la réforme globale, cela sera très bien.

Par ailleurs, certains faits ne semblent pas de très bon augure pour l'avenir des attachés car révélateurs de la considération dans laquelle est tenu notre corps. Ainsi, le ministère de l'intérieur

⁵ Il serait intéressant de pouvoir comparer les fiches de poste pour le même emploi entre ministères. Et là, surgit un nouveau problème : le rédactionnel des fiches de poste.

s'interroge sur le corps dans lequel devraient être intégrés les psychologues de la police. Il a été demandé aux représentants des attachés de la police nationale (APN) s'ils seraient d'accord pour que ces psychologues soient intégrés dans le corps des APN.

Si le métier de psychologue entre dans la catégorie des carrières administratives, les collègues de la fonction hospitalière peuvent être placés dans la filière "santé". D'aucuns pensent qu'intégrer les psy dans le corps des attachés pourrait être une bonne chose parce que cela signifierait peut-être une revalorisation indiciaire. En raison du petit nombre des psy de la police, c'est illusoire. Une telle intégration peut vouloir dire surtout que la catégorie des attachés est considérée comme une catégorie "poubelle" dans laquelle on met tout ce dont on ne sait quoi faire...

Si les attachés doivent connaître une revalorisation de leur grille indiciaire (ce que nous souhaitons évidemment), cela doit être parce que leurs compétences et leur rôle effectif dans la machine administrative sont pris en compte et non parce qu'ils récupèrent des représentants du secteur paramédical ou d'ailleurs.

Dans le contexte actuel de réforme des filières, il semble que la préoccupation soit l'habillage, la forme et non le fond.

Nous estimons tous que les statuts d'attachés n'offrent pas de perspectives de carrière motivantes tant en ce qui concerne les possibilités de mobilité, de promotion, de reconnaissance du niveau de responsabilités... Le statut des administrateurs civils apparaît plus intéressant : mobilité, avancement d'échelon, gestion interministérielle.

La réponse de l'administration sur la revendication d'une gestion à l'instar des administrateurs civils a souvent été que nous étions trop nombreux. La véritable raison n'est peut-être pas réellement celle-ci mais plutôt le nombre de statuts nous régissant. A l'heure de l'informatisation à tout va, cette réponse reste quelque peu rêveur et l'envie de rétorquer "que quand on veut, on peut" assez tentante. Il est évident que la future gestion des attachés ne paraît pas s'orienter dans ce sens. L'évolution à l'éducation nationale de la gestion par académie le prouve. Pourtant, la constitution d'un corps unique d'attachés devrait faciliter la gestion et, tant qu'à fusionner, autant récupérer un statut plus avantageux.

Au lieu de nous retrouver avec un statut bricolé à partir de ceux existants et qui fait courir le risque de profiter des dispositions les moins avantageuses (le nivellement par le bas est une méthode de conciliation courante), il serait sans doute souhaitable que nous soyons dotés d'un statut proche de celui des administrateurs civils car, si nous ne sommes pas censés assumer le même niveau de responsabilités, nous les aidons à les assumer à un niveau bien différent de celui d'assistants de direction ou de secrétaires de luxe. Certains d'entre nous sont parfois dans l'obligation d'assurer à leur place les responsabilités et pas simplement pour faire de la représentation à l'occasion d'une réunion.

Il ne peut nous être opposé le niveau de diplôme : aujourd'hui, internes, externes et 3^{ème} concours sont très diplômés.

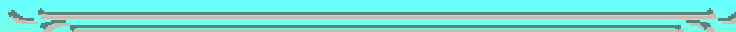
Le diplôme minimum requis pour l'ENA et les IRA est toujours la licence.

Le niveau III n'est pas satisfaisant : face aux catégories B et C, nous ne sommes pas hiérarchisés de façon correcte. Pour revenir à des préoccupations basement matérielles, les revalorisations successives de ces catégories font que notre niveau de rémunération est parfois inférieur au leur. Même si ce n'est pas le plus important, nous sommes dans un pays où le niveau de rémunération positionne. Il ne faut pas oublier non plus que ces catégories sont elles aussi souvent très diplômées. Si la fonction publique doit rester un facteur d'ascenseur social, il faut peut-être motiver les troupes, surtout avec un objectif affiché d'attirer les meilleurs ⁶. Abaisser l'âge limite pour accéder au concours interne de l'ENA à 35 ans laisse peu d'espoir à ceux qui ont échoué au concours externe de bénéficier d'une session de rattrapage et limite les débouchés, déjà peu nombreux.

⁶ Les meilleurs ne sont pas forcément les plus jeunes. Certes, la valeur n'attend pas le nombre des années mais le jeunisme ambiant dans une époque de vieillissement de la population est un phénomène un peu paradoxal. D'autre part, pourquoi la validation des acquis professionnels si ce n'est pas pour permettre des promotions en raison de l'expérience ?

Mettre les attachés au niveau II signifierait reconnaître le niveau de diplôme, le niveau des fonctions, les responsabilités assumées, permettrait un meilleur positionnement et entraînerait une revalorisation de l'échelonnement indiciaire d'autant plus légitime.

Il est vrai que personne ne nous demande notre avis. C'est bien dommage parce que s'il y a bien une catégorie socioprofessionnelle mal défendue, c'est la nôtre. Nous en sommes les premiers responsables ; nous sommes râleurs, cloisonnés, passifs, individualistes. A un tournant peut-être historique pour la fonction publique mais sûrement pour nous, il serait peut-être temps de nous rassembler au sein d'une structure unique et de faire bloc pour se faire entendre. "On n'est jamais aussi bien servi que par soi-même" paraît-il. Après, il sera trop tard : nous continuerons à râler mais nous ne pourrons nous en prendre qu'à nous-mêmes. C'est vrai, pourquoi changer les bonnes habitudes ?...



ACTIVITES DE L'ASSOCIATION

Comme dans les années passées, les activités de l'association seront orientées principalement sur la mise à jour de l'annuaire et la publication du bulletin. Les articles publiés dans le bulletin étant fonction de l'actualité, il est toujours très aléatoire d'annoncer que tel ou tel sujet sera abordé dans le prochain. Cependant, certains dossiers peuvent être prévus. Un document récapitulatif des primes au taux moyen par ministère avait été publié en septembre 1999 et une mise à jour est nécessaire. Mais réunir les informations n'est pas aisé. Bien que la transparence soit supposée exister à leur sujet (au moins sur leurs critères de fixation), obtenir les taux moyens relève d'une opération de renseignement. A ce jour, il nous manque les informations sur le ministère de la défense (centrale et déconcentrés) et sur le ministère de l'agriculture (services déconcentrés). Il paraîtra dans le numéro 34 (avril 2005).

Un document est prévu sur la promotion des irarques nantais. Pour résumer, de façon anonyme, nous vous présenterons les affectations des majors de promotion à leur sortie et leur grade aujourd'hui d'une part et pour ceux qui ont quitté le corps des attachés (corps dont l'indice terminal est supérieur à 966), quelles étaient leurs affectations de sortie, d'autre part. Il est dit et répété que le premier poste ne conditionne pas une carrière entière mais les faits sont plus convaincants que les paroles.

Le calendrier prévisionnel que vous pouvez découvrir à la rubrique "Rencontres locales" montre que nous cherchons à vous rencontrer et à vous faire vous rencontrer. L'association a toujours voulu et veut toujours développer l'idée d'un réseau des irarques. L'idée du réseau n'est pas une idée novatrice : c'est la constatation d'un besoin réel dans le monde actuel. La grande toile du Web en est l'illustration. Dans tous les milieux se développe ce concept. Cela n'a rien voir avec une amicale d'anciens combattants. D'ailleurs, à ceux qui qualifient les associations des anciens des IRA ainsi, je rappellerai que, pour être un ancien combattant, il faut d'abord avoir combattu quelque chose et j'aimerais bien savoir ce que les anciens des IRA ont combattu. Rien ! A part peut-être leurs propres intérêts. Certes, il s'agit des "anciens" élèves des IRA ⁷. Nous avons été élèves (que cette appellation peut avoir un côté scolaire !), nous ne le sommes plus.

Un réseau, ce sont des rencontres pour se connaître, pour discuter, des relations pour résoudre des problèmes professionnels, pour trouver un poste, pour se renseigner sur de potentiels collaborateurs ou supérieurs. La convivialité n'empêche pas le professionnalisme. Il est normal de se demander ce que le réseau peut nous apporter à titre individuel, mais il faut se demander ce que nous pouvons y apporter, personnellement. Un réseau, c'est ce que ses membres y apportent et ce sont ces apports qui font la matière du réseau et son intérêt. Vous avez tous quelque chose qui peut permettre de faire vivre ce réseau et d'en faire la richesse... A vous de jouer.

⁷ Je ne suis pas persuadée que les anciens élèves de l'ENA se considèrent comme des anciens combattants. Et pourtant, ils ont bien suivi une formation dans une école d'administration, eux aussi.

Dans le même ordre d'idée, abordons un sujet désespérant pour ne pas dire désespéré : l'union nationale des irarques. Nantes a repris contact avec les autres associations.

- A l'occasion du dîner du 3 décembre, nous avons fait connaissance avec le nouveau président et le nouveau trésorier de Lille ;
- Le 9 décembre, la présidente a participé à l'accueil des stagiaires organisé par Lyon et a rencontré la nouvelle présidente et quelques membres de l'équipe dont une personne qui a fait partie du conseil d'administration de l'association, voici plusieurs années. Le vice-président de Metz s'est déplacé ;
- Le 15 janvier, les associations se sont réunies :
 - o Bastia représenté par la vice-présidente ;
 - o Lille représenté par le président, le trésorier et un membre du CA ;
 - o Lyon : 0 ;
 - o Metz représenté par le président et le vice-président ;
 - o Nantes représenté par la présidente, le secrétaire général, la trésorière et un membre du CA.

Il s'agit de donner un nouveau départ à cette structure mais cela suppose une volonté de tous et un remaniement du mode de fonctionnement (statuts, élections...). En perspective, cela signifie du travail. La première action devrait être un accueil commun des stagiaires en avril sur Paris.

La vie est un éternel recommencement...

FELICITATIONS

Nomination au grade de chevalier dans l'ordre national de la Légion d'honneur

par décret du 31/12/04 (JO du 01/01/05)

Guy BILLARD (75/76)

Nominations dans l'ordre national du mérite

par décret du 15/11/04 (JO du 16/11/04)

Au grade d'officier :

Françoise LE BIHAN (74/75)

Au grade de chevalier :

Dominique BROCHARD (91/92)

Raymond LAGRE (75/76)

Jean-Michel QUIARD (79/80)

Daniel CHELET (81/82)

Raymond LE DEUN (79/80)

Mohammed SAADALLAH (78/79)
