



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

Conférence de synthèse de la
semaine de la fonction
publique

Sondage : pour ou contre un
écrit au principalat ?

Salon de l'emploi public :
cinquième édition

Félicitations

Chers collègues,

Quand vous recevrez ce bulletin, le mois de février sera largement entamé mais je présente tous mes vœux d'excellente année pleine de réussite et d'humour à celles et ceux qui ne les ont pas reçus par messagerie, le 1^{er} janvier.

Nous avons atteint en 2007 le chiffre record de 332 adhérents soit un taux d'adhésion de 10,6 %. J'avoue que cela m'a aidé à passer de bonnes fêtes. Vous comprendrez sans peine quel est l'objectif 2008 en la matière : faire mieux mais cela ne dépend que de vous. A ce propos, comme les années précédentes pour le premier bulletin de l'année, la fiche de renseignements figurant au recto du bulletin d'adhésion est une fiche individualisée, verte pour celles et ceux qui ont adhéré au moins une fois depuis 1994, jaune ou saumon (rupture du stock de papier) pour les autres. Et, surtout, je vous demande d'avoir la gentillesse de mettre vos coordonnées à jour. Cela ne vous prendra guère plus de 5 minutes et les fichiers de l'association seront à jour. Je manque de temps pour contacter toutes les personnes pour lesquelles des changements professionnels sont intervenus. J'arriverai au bout de la mission mais pas tout de suite.

Si vous l'ignorez, sachez qu'un forum est actuellement ouvert et, ce jusqu'au 31 mars, dans le cadre des réflexions sur la réforme de la fonction publique à l'adresse suivante www.ensemblefonctionpublique.org. Vous pouvez y déposer votre contribution et l'anonymat des dépositaires est préservé. Ceci est une occasion pour chacun d'entre nous de s'exprimer sur l'avenir de la fonction publique et de participer au débat national sur l'avenir de la fonction publique. Il serait dommage de laisser passer cette possibilité. Ayant assisté à la conférence de synthèse de la semaine de la fonction publique qui s'est tenue le 8 février et dont vous trouverez le compte-rendu en pages intérieures, je pense qu'il faut que nous nous exprimions maintenant.

Bien que le décret n° 2005-1215 indique que les attachés sont chargés, entre autres, de fonctions de conception, d'expertise et participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques ministérielles et interministérielles, je n'ai pas vraiment le sentiment que les attachés en tant que cadres statutaires soient associés à la place qui devrait être la leur dans la conception et l'élaboration de la politique publique ministérielle et interministérielle qu'est l'avenir de la fonction publique. Mais il ne s'agit là de mon opinion personnelle, qui n'engage que son auteur, bien évidemment...

Numéro édité à 3 400
exemplaires

BULLETIN N° 42

À très bientôt.

JANVIER 2008

CONFERENCE DE SYNTHESE DE LA SEMAINE DE LA FONCTION PUBLIQUE

En consultant le site de la fonction publique dans le courant du mois de janvier, j'ai découvert qu'une semaine de la fonction publique se déroulait du 1^{er} au 8 février, clôturée par une conférence de synthèse au ministère de l'économie, des finances et de l'emploi, le 8 février. Considérant que l'association ne pouvait être absente, je me suis inscrite pour y assister. Je me suis rendue à cette manifestation avec Marie-Noëlle BLANCK, membre du conseil d'administration de l'association. Nous vous livrons ici les propos qui ont été tenus en excluant toutes les situations personnelles qui ont été soumises au ministre.

Les personnalités présentes étaient André SANTINI, Secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique, Jean-Paul DELEVOYE, ancien ministre de la fonction publique et Médiateur de la République, Louis SCHWEITZER, président de la HALDE, Jean-Ludovic SILICANI, conseiller d'Etat et rapporteur du livre blanc, Marie GARIAZZO, directrice d'études à l'IFOP et Elsa PILICHOWSKI, administrateur de l'OCDE.

Quelques chiffres pour commencer : le site www.ensemblefonctionpublique.org a été visité par quelques 250 000 personnes¹, 20 000 contributions ont été déposées, 2 553 fonctionnaires et 5 047 personnes représentatives de la population française âgées de 18 ans et plus consultés par questionnaire auto administré on-line.

Le thème général de la conférence était « les valeurs, les missions et les métiers de la fonction publique ». Il a été rappelé que la fonction publique était constituée **par un socle de valeurs communes** qui devaient être hiérarchisées, revisitées et refondées, si nécessaire.

Les missions sont à renforcer, repenser ou réorienter, voire abandonner. Le périmètre du service public doit être défini ce qui rend la révision générale des politiques publiques incontournable mais cette révision, une première en France, interdit l'échec eu égard aux moyens mis en œuvre. Le périmètre de la fonction publique au sein du service public doit lui-même est défini. La confrontation des constats et des perspectives conduit à une réflexion sur les métiers.

Les métiers doivent s'accompagner de lisibilité, représenter des compétences, tenir compte des conditions juridiques, matérielles et managériales d'exercice.

La consultation des 2 553 fonctionnaires portait sur les valeurs qu'incarnent aujourd'hui la fonction publique et celles qu'elle devrait incarner demain et les priorités d'amélioration.

VALEURS	AUJOURD'HUI	DEMAIN	DIFFERENCE
compétence	41 %	30%	- 9 %
laïcité	38%	7%	- 31 %
qualité	32 %	37%	+ 5 %
responsabilité	31%	22%	- 9 %
égalité	29%	28%	- 1 %
continuité	27%	16%	- 11 %
efficacité	26%	40%	+ 14 %
respect	25 %	28%	+ 3 %
solidarité	23%	23%	+ -
impartialité	20 %	20%	+ -
adaptabilité	20 %	22%	+ 2 %
performance	10%	26%	+ 16 %
transparence	10%	35%	+ 25 %

¹ Ce chiffre, important, rapporté au nombre de fonctionnaires, est somme toute relativement modeste.

Les valeurs d'avenir mises en avant sont l'efficacité et la performance. (NDLR : On peut regretter que la transparence n'ait pas été retenue elle aussi : elle est peut-être considérée comme difficile à mettre en œuvre mais la transparence ne concourrait-elle pas à augmenter l'efficacité et la performance ?).

Jean-Ludovic SILICANI a rappelé le rôle central des valeurs dans beaucoup de pays :

- * Valeurs républicaines : liberté des citoyens : égalité / impartialité / neutralité / laïcité / fraternité ;
- * Valeurs professionnelles : légalité / continuité et adaptabilité / responsabilité (actualité, efficacité, évaluation, transparence, autonomie) ;

- * Valeurs morales : engagement pour une cause / respect / solidarité.

Jean-Paul DELEVOYE a posé la question du cadre dans lequel s'appliquent les valeurs. Selon lui, il faut partir de l'origine de l'action à celui qui la subit et mesurer les conséquences de l'action que l'on demande d'appliquer.

Il ne peut y avoir de performance globale sans lecture claire des processus. Le transfert de l'incompétence vers l'expertise fragilise la performance de la décision.

Il ne peut y avoir de performance collective sans motivation de chaque membre. Cela signifie responsabilisation, reconnaissance et respect.

Il faut être attentif au choix des responsables de services. Le fait de sortir de telle école ou d'avoir réussi tel concours n'est pas un critère de sélection mais le niveau de compétences et les qualités dans le domaine des ressources humaines, oui.

La performance, non stable, fait l'objet d'une remise en cause ; chacun est concerné : le législateur, le chef de service, le fonctionnaire de base et l'utilisateur. La pondération du regard de l'évaluateur est nécessaire.

Sur le plan budgétaire, la performance nécessite le recours à la comptabilité analytique et à la lisibilité, à l'expertise de l'inspection des finances pour analyser, aider et modifier les méthodes².

Un bilan (état des lieux) doit être fait à l'arrivée et au départ d'un chef de service.

La notion de gratuité du service public pose un problème : le coût du service public doit être perçu par la population. Le transfert de compétences ne doit pas conduire à un océan d'irresponsabilité individuelle (usager = consommateur).

En ce qui concerne les décideurs, il ne peut y avoir de décision sans mesure des conséquences, ni de performances si le nombre de missions augmente sans que les conséquences en soient tirées. Ainsi, l'impossibilité de croiser différents fichiers par précaution conduit à moins de performances.

Face à l'utilisateur, les capacités d'accueil et d'écoute doivent être améliorées. Le respect, réclamé par les fonctionnaires, doit être réciproque. L'exemplarité du fonctionnaire est une condition sine qua non. Les actes doivent être traçables et faire l'objet d'un accompagnement (pédagogie et explications) ce qui évite les soupçons et les rumeurs. Il faut créer des pôles d'intelligence économique.

Il faut concilier le traitement de masse et le traitement individuel. L'inefficacité sociale ne peut se justifier au nom de l'efficacité budgétaire.

L'intégrité de la fonction publique passe par une clause de conscience et l'indépendance de ses membres.

En matière de compétences des managers, la fonction publique territoriale est déficiente en matière de formation. Les objectifs prioritaires du service doivent être clairs. Il faut définir la responsabilisation et accepter le droit à l'erreur. La formation continue est indispensable et passe par une approche globale de la personne. Une réflexion est nécessaire sur le recrutement et sur la façon d'affecter les fonctionnaires.

² Le recours à l'inspection des finances à la Médiature de la République a permis la mise en place d'une politique d'intéressement collectif avec un comité de participation et d'intéressement.

Jacques Alain BENISTI, vice-président de la commission des lois à l'assemblée nationale, rappelle que les fonctionnaires sont demandeurs de réforme. En 2007, 2 lois sur la modernisation de la fonction publique et sur la fonction publique territoriale ont été adoptées instituant la formation continue tout au long de la vie et facilitant la mobilité, ce qui améliore l'attractivité de la fonction publique. Il a insisté sur les qualités de l'accueil de l'usager et du management, la nécessaire évaluation des décideurs, les inégalités entre fonctions publiques et l'évaluation des décisions entreprise par l'assemblée nationale pour les lois et son application sur le terrain.

Louis SCHWEITZER a indiqué que le principe d'égalité dans la fonction publique est un élément d'intégration, de promotion sociale et l'armature de l'identité nationale. En 3 ans, la HALDE a enregistré 1 117 plaintes pour discriminations dans la fonction publique, ¼ portant sur le recrutement et les ¾ sur la carrière, les causes étant le handicap, l'origine, l'activité syndicale, l'âge et le sexe.

Le concours doit permettre le choix des meilleurs et reste le mécanisme le plus pertinent mais il faut informer sur l'accès aux concours³. Par ailleurs, les conditions sont inégales dans la préparation, le pré recrutement pouvant constituer une voie essentielle.

Il faut revoir les critères d'autorisation d'entrée dans la fonction publique (santé / handicap / aptitude physique / nationalité / âge).

La question se pose de l'objectivité des concours (cf. : oral de culture générale).

Les concours doivent être rendus plus pertinents afin de choisir une personne pour exercer un métier et non en rester au choix de l'honnête homme.

L'effectivité du concours doit être renforcée.

En ce qui concerne les carrières, l'objectivité ne signifie pas uniformité.

L'égalité des chances doit être concrète et se manifester tout au long de la vie et la formation est essentielle pour la carrière. Il faut revoir les promotions au choix : sur liste d'aptitude et par utilisation de la gestion prévisionnelle des emplois. Cela doit aboutir à une vraie sélection des meilleurs.

La cogestion du fonctionnaire est nécessaire c'est-à-dire gestion par un responsable des ressources humaines et un chef ce qui garantit la justice, l'efficacité et l'objectivité.

Pour terminer, "à travail égal, salaire égal" doit devenir "à potentiel égal, traitement égal".

Jean-Ludovic SILICANI souligne le décalage entre l'affichage et l'application effective. L'adaptabilité des services est contrariée par les obstacles à la mobilité. Les valeurs émergentes (efficacité et performance) ne sont pas assez mises en œuvre. La précision des missions et des priorités permet la fixation des objectifs. Les conflits de valeur entraînent la jurisprudence du guichet générée par l'application de textes complexes et leur interprétation par des catégories C. Le respect de la loi et l'égalité entre les citoyens garantissent le principe d'équité. Il pourrait être créé des référents dans les services pour aider à régler les conflits et qui rappelleraient les valeurs nées des principes juridiques et les règles de bonne conduite en les diffusant auprès des agents au moment de la formation initiale, les chefs de service étant les relais de ces référents dans leur service. (Exemple instance britannique...).

Elsa PILICHOWSKI, administrateur de l'OCDE, intervient sur l'évolution des périmètres entre agents publics et secteur privé et constate que peu de services sont fournis par le privé en France et qu'ils concernent des emplois peu qualifiés. L'externalisation se heurte à deux difficultés : un manque d'investissement en capacité de gestion des contrats et un risque de développement d'un monopole privé ou de coûts élevés.

Les dix pays les plus en pointe en matière de fourniture de services à la fonction publique par le privé sont : la Grande-Bretagne, la Corée, l'Australie, l'Espagne, les Etats-Unis, la Hongrie, le Japon, l'Italie, le Portugal et le Canada. 10 à 15% des dépenses sont consacrés à l'investissement public principalement dans les hôpitaux, les prisons, le système éducatif et l'infrastructure des transports. Cela se traduit par un transfert des risques vers le secteur privé, plus efficace.

³ Tous ceux qui ont participé au salon de l'emploi public depuis 2004, ne peuvent que partager cette opinion.

Les agences sont le fer de lance de la gestion des performances avec une diffusion vers les tutelles en permettant une souplesse dans la gestion des ressources humaines mais les conditions du processus d'"agencification" doivent être strictes. Le cadre d'emploi se rapproche du statut général de l'emploi public et le développement des agences n'a pas engendré un accroissement du nombre de contractuels.

Le dernier aspect abordé a été celui des parcours professionnels en partant du constat que 86 % des fonctionnaires souhaitent pouvoir changer de métier tout en restant dans la fonction publique. La mobilité est un enjeu majeur de la modernisation : 64 % des fonctionnaires pensent que le développement de la mobilité est une priorité de la réforme de la fonction publique. Cette demande est particulièrement forte chez les catégories C.

Le système des corps est peu flexible, le cadre réglementaire contraignant, les obstacles administratifs nombreux.

Les dispositifs d'aide et d'accompagnement sont peu développés et le concours interne est considéré comme l'étape obligatoire pour avancer dans sa carrière.

Ces constatations doivent amener à :

- Une meilleure information sur les postes vacants ;
- Une simplification et une harmonisation des systèmes de mobilité ;
- Le développement des dispositifs d'aide ;
- Le développement et la valorisation des passerelles public/privé ;
- La gestion des carrières individualisée basée sur les compétences ;
- Le développement de la formation.

Par ailleurs, la part de la masse salariale de la fonction publique dans le PIB en France se maintient à environ 13 % du PIB depuis 25 ans mais les effectifs ont augmenté de 25 % ce qui signifie que les fonctionnaires ont perdu en termes de niveau de rémunération. En conséquence, il faut privilégier le niveau de rémunération par rapport aux effectifs et opter pour la stratégie des structures d'emplois avec traitement indiciaire et primes équivalents.

André SANTINI a conclu qu'il fallait s'orienter vers une fonction publique de métiers, organisée par filières⁴, à l'instar de la fonction publique territoriale qui compte 8 filières et 57 cadres d'emploi. Cette organisation en filières s'accompagnerait d'une valorisation des agents.

La question a été posée de savoir s'il était envisageable que la France ne dispose plus que d'une seule fonction publique : sans être un oui net, la réponse n'a pas été non.

COMMENTAIRES :

La création et le développement des corps interministériels et inter fonctions publiques seraient un moyen d'aboutir à ce résultat en douceur (une seule fonction publique), en conciliant la mobilité (pas uniquement géographique), la possibilité d'exercer différents métiers au sein d'une filière, la valorisation des acquis de l'expérience et de l'individu, l'individualisation des carrières en dégagant des moyens par la simplification des procédures de gestion de la masse avec un accompagnement au long de la carrière et une formation continue correspondant aux besoins d'évolution de l'individu et de la fonction publique, la mise en place d'une gestion des ressources humaines réelle et efficace constituant le moyen d'y parvenir et non une fin en soi.

Il nous semble intéressant pour clore cet article de rappeler quelques points :

- **Le 20 juin 1997 (Prospectives n° 13 de janvier 1998)** à Metz, Didier BARGAS, ancien chef de service à la DGAFP, indiquait que la fusion des corps administratifs selon le Commissariat à la réforme de l'Etat reposait sur l'idée de la constitution de quatre grands corps interministériels et généralistes : 1 corps d'attachés, 1 corps de secrétaires administratifs, 2 corps de catégorie C ;

⁴ Ceci n'a rien d'innovant : il s'agit de la reprise d'une réforme du début des années 2000 et qui a été remise au fond d'un tiroir.

- **En janvier 1998, les cahiers de la fonction publique publiaient** un dossier sur la mobilité que nous avons commenté dans Prospectives d'avril 1998. Pour résumer, la conclusion était que la mobilité existait mais était mal identifiée en raison de sa protéiformité et qu'il existait une volonté forte, ancienne et actuelle de l'Etat de réaliser la mobilité, mobilité qui devait reposer sur la transparence pour être efficace ;

- **Les 2 et 3 décembre 1999 était organisé à l'IRA de Nantes un colloque** intitulé "Quels outils et méthodes pour la gestion des ressources humaines dans l'administration ?" (Bulletin n° 19 de janvier 2000 et Cahiers de la fonction publique d'avril 2000). Les conclusions en furent les suivantes :

* la rénovation de la GRH dans l'administration est nécessaire voire urgente face aux nouvelles exigences que celles-ci soient dues à la recherche de l'efficacité, à l'internationalisation, à l'interministérialité ou à la volonté d'anticiper les changements à venir. La réalité de ceux passés permet de mesurer le chemin qui reste à parcourir. La rénovation de la GRH est un élément central de la modernisation comme le montrent les plans pluriannuels de modernisation et la charte de la GRH élaborée par le comité interministériel à la réforme de l'Etat ;

* Les rigidités rencontrées aujourd'hui ne proviennent pas du statut général mais des pratiques de gestion. Le statut général permet l'avancement au mérite, l'évaluation, le choix des collaborateurs, l'organisation des services ;

* La rénovation doit se faire avec les agents et valoriser l'expérience. Parmi les principes d'action qui peuvent être retenus, les suivants peuvent être cités en particulier :

- Gestion de proximité ;
- Professionnalisation du recrutement ;
- Evaluation individuelle ;
- Mobilité ;
- Formation ;
- Transparence ;
- Déontologie ;
- Valorisation de la fonction ressources humaines.

- **Dans un article paru dans le bulletin n° 26 d'avril 2002** portant sur le bilan professionnel, nous vous informions qu'"*un arrêté du 7 janvier 1997 avait prévu que tout fonctionnaire pouvait prétendre à un bilan de compétences après dix ans de service. Ce document réglementaire faisait suite à un accord-cadre sur la fonction publique d'Etat...*

...Le premier centre interministériel de bilans professionnels (CIBP) spécifique à la fonction publique d'Etat sera créé en septembre 2002 (presque 6 ans !) à Lille. Il offrira un dispositif d'accueil solide et indépendant, une garantie de distance et d'éthique pour l'agent vis-à-vis de son employeur. L'arrêté de 1997 prévoit que les résultats d'un tel bilan appartiennent à leur bénéficiaire et ne peuvent être communiqués à un tiers sans l'accord de l'intéressé."

- **Dans Prospectives d'avril 2003**, dans un article intitulé "Moderniser l'Etat : le cas de l'ENA", nous reproduisons les reproches faits à l'ENA et énumérés par une commission d'experts qui s'était penchée sur la réforme de l'ENA (*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 - 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, de 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.

Des articles rédigés par la rédaction de l'association pourraient se rajouter à cette liste mais nous sommes limités à citer différentes sources. Il ne s'agit pas de démontrer le travail fait par l'association mais qu'un certain nombre d'idées avancées à l'occasion de la semaine de la fonction publique sont loin d'être nouvelles et qu'elles ont déjà été débattues. Il serait temps d'arrêter de débattre et de retrousser les manches pour mettre en œuvre cette modernisation de la fonction publique. Dans le cas contraire, beaucoup d'entre nous partiront à la retraite en ayant été bercés au son de la réforme de l'administration mais sans jamais l'avoir vue, même avec 42 annuités de cotisations, sans parler du gaspillage en matière de ressources humaines, financières et temporelles. Cela serait quand même dommage, non ?



SONDAGE : POUR OU CONTRE UN ECRIT AU PRINCIPALAT ?

En février 2007, il vous avait été demandé si vous étiez pour ou contre un écrit au principalat. 144 personnes ont répondu : 75 pour et 69 contre. Vous découvrirez ci-dessous les arguments en faveur (+) ou en défaveur (-) d'un écrit :

- + Protection anonymat et impartialité ;
 - + Le métier est d'écrire ce qui constitue une exigence essentielle pour un cadre supérieur ;
 - + Sélection des qualités nécessaires à l'exercice de fonctions à responsabilité ;
 - + Ce n'est pas parce que l'on sait parler que l'on sait écrire ;
 - + Les plus brillants à l'oral ne sont pas forcément les plus performants en fonctions ;
 - + Présélection nécessaire compte tenu du nombre ;
 - + Objectif avant l'oral qui est complémentaire et la réussite à l'écrit garantit l'accès à l'oral ;
 - + Relativise l'aléatoire du jury : plus neutre, objectif ;
 - + Limite la portée des dossiers « recommandés » et l'influence de la hiérarchie (Problème des filières et des affectations plus porteuses que d'autres) ;
 - + Certains sont plus à l'aise à l'écrit et permet de vérifier la capacité à réagir face à un dossier inconnu.
- Il ne s'agit pas de tester les mêmes qualités qu'à l'accès en catégorie A mais d'évaluer les connaissances professionnelles, de valoriser des parcours professionnels et des compétences acquises. Quand on est attaché, on est censé savoir rédiger et avoir un bon esprit de synthèse ;
 - Réactivité de l'oral ;
 - Éviter le côté culture générale ;
 - L'épreuve écrite relève du bachotage, est éloignée des réalités du terrain et n'est pas le filtre efficace que l'on imagine ;
 - Il faut sortir de la logique scolaire : l'écrit est un trompe l'œil, il permet de sélectionner les bons élèves ;
 - Appréciation du professionnalisme, meilleure représentativité de la maturité professionnelle ;
 - Un oral bien mené peut suffire, le préparer est déjà lourd (plus le problème des postes lourds qui ne permettent pas de dégager du temps pour préparer) et, au final, c'est l'oral qui compte ;
 - Chaque candidat doit être jugé sur ses qualités et ses connaissances ;

- L'écrit ne reconnaît pas la compétence exercée alors que l'oral met en évidence des qualités personnelles et non des connaissances universitaires ou le savoir professionnel pur ;
- Le jury est impartial ;
- On a déjà donné à l'écrit et il ne garantit pas de l'arbitraire de l'oral.

Certains ont fait part de leurs questionnements face au principalat et ont avancé des propositions qui rejoignent les propos relatés dans l'article précédent.

- Quel est le profil recherché pour quelle progression de carrière? Les qualités recherchées devraient être : la dimension managériale, de cadre, la capacité à développer une vision interministérielle et de culture d'ingénierie administrative, la capacité du candidat à appréhender une démarche projet, à poser un diagnostic ;
 - Faire évoluer les attachés présentant les meilleures aptitudes professionnelles et non pas les plus littéraires ;
 - Le principalat devrait être une validation des expériences variées, une sélection sur le parcours, la personnalité et la motivation. Il pourrait consister en une mise en situation (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) ;
 - Les critères de sélection doivent être objectifs : mobilité / encadrement / technicité ;
 - Communication du dossier du candidat ;
 - Avis de la hiérarchie : une entreprise confierait-elle la promotion de ses cadres à des personnes ne connaissant que le métier exercé par le candidat et pas du tout ce dernier ?;
 - Promotion au mérite sur proposition de la hiérarchie directe ;
- ▶ L'accès au principalat devrait être considéré comme normal dans le déroulement d'une carrière (cf. corps techniques) ;
 - ▶ Gérer des plans de carrière plutôt que d'organiser des concours ;
 - ▶ L'absence de perspectives de carrière constitue un réel facteur de démotivation ;
 - ▶ Véritable gestion directionnelle des postes d'encadrement supérieur.

☞ Fiabiliser les constitutions de jury et garantir l'objectivité de l'examen, professionnalisation des jurys, exigence, formation et centre d'intérêt, pré requis attestés et sanctionnés par un examen et résultant d'un temps passé à l'extérieur de l'administration concernée.

* * * * *

Les personnes favorables à l'écrit appartiennent généralement à un ministère qui prévoit un écrit pour le principalat (intérieur et équipement), les personnes contre l'écrit relevant très souvent d'un ministère qui n'en prévoit pas Les collègues ayant accédé au corps d'administrateurs civils ou analogues sont plutôt contre l'écrit.

Sur 92 lauréats du concours externe (promotions 73/74 à 05/06), 47 sont pour (54,65 %) et 39 contre. Sur 57 lauréats du concours interne (promotions 75/76 à 05/06), 24 optent pour (47,06 %) et 27 contre. Sur 7 lauréats du 3^{ème} concours (promotions 96/97 à 04/05), 4 sont pour (57,14 %) et 3 contre.

Sur les 92 externes, 49 sont attachés (53,26 %). Sur les 57 internes, 37 sont attachés (64,91 %) et sur les 7 issus du 3^{ème} concours, 7 sont attachés.

L'intitulé de la 1^{ère} épreuve du concours interne d'entrée des IRA en 2006 était « Votre chef de bureau à la préfecture de région Bretagne vous demande de rédiger une note sur les pôles de compétitivité, expliquant les modalités de leur mise en œuvre et établissant un point d'étape » (rédaction à partir d'un dossier). Cela ressemble beaucoup aux sujets proposés en préparation ou à l'examen professionnel du ministère de l'intérieur, version 2007.

La vérification des qualités rédactionnelles d'un attaché à ce niveau se justifie par le fait que la voie d'accès au corps des attachés est triple : IRA, concours direct et promotion interne. Cela revient à ignorer la

formation dispensée par les IRA et que les irarques sont réputés pour leurs qualités rédactionnelles, notamment. Comme les 2 autres voies d'accès ne bénéficient pas d'une formation quand ils accèdent à ce corps, il faut bien savoir à un moment ou à un autre s'ils possèdent les qualités minimales d'un cadre A. La solution actuelle équivaut à un nivellement par le bas que seule une formation obligatoire à chaque changement de corps résoudra. Les administrateurs civils recrutés par le biais du tour extérieur y sont soumis. Pourquoi pas les attachés recrutés en-dehors des IRA ?

La communication du dossier permet effectivement de se faire une idée de l'agent mais c'est oublier la subjectivité du supérieur qui note et/ou évalue, pas obligatoirement en fonction des résultats obtenus et beaucoup selon la sympathie qu'il éprouve pour cet agent. Ce n'est qu'un être humain, après tout. Et il ne faut pas oublier les accidents de parcours tel que le harcèlement moral, par exemple. Cela existe, hélas !



SALON DE L'EMPLOI PUBLIC : CINQUIEME EDITION

Pour l'édition 2008, le salon de l'emploi public s'est transporté de la Porte Maillot à la Porte de Versailles. L'avantage pour les exposants a été d'être dans un lieu plus aéré et moins bruyant ce qui est appréciable. Le rythme a été plus calme que les années précédentes mais le comptoir des IRA a accueilli beaucoup de monde, comme toujours ainsi que l'a souligné la personne représentant l'ENA.

Cette année, il a été demandé à nos visiteurs de répondre à un questionnaire pour mieux connaître leur profil, leurs attentes en venant au salon et leurs connaissances des IRA. 55 ont rempli le questionnaire : nous n'avons été présents que 2 jours au lieu de 3 les années précédentes et la démarche de faire remplir un questionnaire étant inusitée, nous n'en avons pas toujours eu le réflexe.

La majorité des personnes sont titulaires d'un bac + 3 à bac + 5, âgés de 18 à 54 ans, 18 hommes et 37 femmes ont répondu. Les femmes seraient-elles plus curieuses ?

Il s'agissait de leur première visite au salon de l'emploi public. 18 personnes ne connaissaient pas les IRA. Parmi ces 18, 12 envisagent maintenant de passer le concours d'entrée aux IRA et 2 ne savent pas.

A la question de savoir quels aspects les intéressaient dans les IRA, les réponses ont été la mobilité, la variété des métiers, les possibilités d'évolution intéressantes, l'aspect généraliste, l'affectation automatique à la sortie, l'ouverture à des postes de responsabilité (encadrement), la polyvalence, l'interministérialité, la formation.

La dernière interrogation portait sur l'intérêt de la présence d'anciens élèves sur un tel stand. Toutes les personnes ont considéré qu'il s'agissait d'un atout en raison de l'expérience (renseignements pertinents, pratiques et précis, connaissance pratique actuelle, grande efficacité, compréhension des enjeux de la formation, transmission de l'expérience, réseau) et, en plus, contact facile et proximité avec les étudiants. Cela fait toujours plaisir.

A noter que la fonction publique territoriale a une démarche très active en matière de communication. Pour le salon, les personnes travaillant dans la fonction publique territoriale et même les candidats ont été destinataires d'un message les informant de la tenue du salon...



FELICITATIONS

Nominations au grade de chevalier dans l'ordre national de la Légion d'Honneur par décret du 30/01/08(JO du 31/01/08)

Christine BOEHLER (73/74)

Béatrice NOROIS-BOIDIN (77/78)

Nominations au grade de chevalier dans l'ordre national du Mérite par décret du 30/01/08(JO du 31/01/08)

Colette DAMIOT-MARCOU (82/83)

François DUMAS (76/77)

