



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

Salon de l'emploi public : 3^{ème}
édition

De l'assurance de suivre sa
scolarité dans un institut

De la LOLF appliquée aux
ressources humaines : premiers
effets

Dispositions statutaires
communes applicables aux corps
des attachés d'administration et à
certains corps analogues (suite)

Honnête proposition

Félicitations

Numéro édité à 3 300
exemplaires

Chers collègues,

Dans le bulletin de janvier, j'ai insisté (une fois de plus) sur le fait que l'association ne peut vivre sans adhérents. A ce jour, je dirais que le message est passé à 50 %. En effet, 181 d'entre vous s'étant acquitté de leur cotisation 2006, l'objectif de 352 adhérents en 2006 est ainsi atteint à hauteur de 51,42 % (Ah ! LOLF, quand tu nous tiens !). Un petit conseil entre nous : au lieu de penser que vous allez adhérer, envoyez dès à présent votre chèque de cotisation, cela sera fait.

Vous trouverez peut-être que le ton de ce bulletin est plus polémique que d'ordinaire. Depuis 1994, nous avons toujours essayé d'être consensuels, de rester modérés dans nos écrits : nous sommes entre gens policés et non de dangereux terroristes malgré l'acronyme de notre école de formation. En privé, les propos étaient parfois très agacés (c'est un euphémisme), en particulier sur le traitement des attachés, sur notre cloisonnement et sur les diverses structures qui prétendent nous représenter et surtout défendre nos intérêts, sans résultat probant.

Au bout de 12 années, je crois toujours à la promotion de la réflexion sur l'évolution de la fonction publique et sur la place des attachés dans celle-ci. Mais je pense que nous devons cesser d'être les gentils attachés qui travaillent beaucoup, qui se taisent et qui sont oubliés dans les réformes voire abusés parce que mal (pour ne pas dire non) représentés. Il est indéniable que les statuts des catégories C et B devaient absolument être revus et que ces catégories devaient être revalorisées indiciellement, mais la revalorisation des A+ n'était peut-être pas aussi prégnante mais politiquement, c'est un autre problème. Et les catégories A ? Cela suffit d'être toujours les dindons d'une farce qui est écrite sans nous mais dont nous subissons passivement les conséquences....

Nous n'avons pas assez conscience de notre rôle ; nos supérieurs et nos subordonnés attendent beaucoup de nous mais nous vivons un paradoxe. D'un côté, nous ne nous sentons pas capables de parler d'égal à égal avec nos supérieurs qui pourtant ont bien besoin de notre vision des choses car ils sont trop éloignés du quotidien (trop conceptuels : dixit Jacky Richard, ancien DGAFP, lors d'une conférence donnée le 27/04/06). De l'autre, nous ne sommes pas assez proches de nos subordonnés pour apprendre d'eux à exister comme catégorie de fonctionnaires, comme cadres A précisément et peut-être plus encore à nous situer sur l'échiquier de la fonction publique... Les gagnants sont ceux qui fixent la règle du jeu ou qui, au moins, essaient d'être les acteurs de leur destinée ; les spectateurs, eux, ne gagnent jamais... Nous devons être pris en considération mais comment se faire entendre ? La méthode reste à déterminer, à inventer peut-être, à ce stade...

Je vous invite à y réfléchir sérieusement.

SALON DE L'EMPLOI PUBLIC : 3^{ème} EDITION

Comme c'est le cas depuis la première édition en 2004, l'association des anciens élèves de l'IRA a participé au salon de l'emploi public qui s'est tenu du 9 au 11 mars à Paris. Plusieurs collègues ont eu la gentillesse de prendre une ½ journée sur leur temps professionnel ou personnel pour venir répondre aux questions des nombreux visiteurs.

L'IRA de Bastia était également présent sur le stand du réseau des écoles de service public (www.resp-fr.org) les 9 et 10 mars et des membres de l'association des anciens de Bastia sont venus nous rejoindre le samedi.

C'est une expérience très intéressante parce qu'elle permet d'être en contact avec nos concitoyens, ce qui ne peut que nous être profitable, mais les questions ou les réflexions des visiteurs sont parfois surprenantes. Ainsi une jeune femme trouvait aberrant que la fonction publique recrute les catégories A à Bac + 3 parce que les titulaires de licence sont nombreux en catégorie C. C'est plutôt le fait qu'à Bac+3, on passe les concours de catégorie C qui est aberrant surtout quand on ne tente pas les concours de catégorie supérieure qui, de plus, sont nettement moins sélectifs (en concours externe IRA : 1 poste pour 7 candidats, catégorie C : 1 poste pour 20 candidats)...

Par contre, notre conviction que les candidats au concours d'entrée aux IRA ne s'inscriront pas de façon rationnelle auprès des instituts dans le cadre de la réforme de l'organisation des concours a été renforcée par les conversations avec des étudiants : nous avons profité de ces trois journées pour sonder nos interlocuteurs, pour procéder, en quelque sorte, à un "radio trottoir".

La prochaine édition se tiendra du 29 au 31 mars 2007 au Palais des Congrès à PARIS. Les personnes qui souhaiteraient participer à cette quatrième édition sont priées de retenir ces dates et de m'informer le plus tôt possible de leur désir d'être présentes sur le stand en 2007. Les "candidats" seront contactés courant février 2007 pour confirmation.



DE L'ASSURANCE DE SUIVRE SA SCOLARITE DANS UN INSTITUT

A titre de rappel, l'un des projets de réforme relatifs aux IRA prévoit que les concours d'entrée restent nationaux mais que les oraux sont organisés par les instituts (opérateurs interrégionaux). Les candidats s'inscrivent auprès d'un institut et ont l'assurance de suivre leur scolarité dans cet institut en cas de réussite. La fonction publique soutient que les candidats se répartiront de leur propre chef entre les 5 établissements de façon uniforme.

Vous, nous sommes persuadés que le risque est très important de voir un système apparenté à celui des écoles de commerce se mettre en place : les personnes s'inscriront dans l'institut qui leur semblera le meilleur (là où il y aura le plus d'inscrits...). Il est sans doute assez évident que le souci existe prioritairement pour les externes ; les candidats aux 2 autres concours étant plus motivés en principe par des raisons géographiques pour choisir un établissement bien que... Mais nous ne sommes que des attachés (mille excuses aux collègues qui ne font plus partie du corps des attachés mais, pour certains, l'association des anciens élèves de l'IRA de Nantes ne peut être constituée que d'attachés, bien évidemment).

Pour se faire une idée sur l'utilisation des listes complémentaires, les tableaux ci-dessous ont été établis à partir des souhaits d'affectation des lauréats tels que publiés sur le site de la DGAFP après les résultats d'admission et en rapprochant ces informations des arrêtés portant nomination et affectation d'élèves des IRA. Pour les externes, nous disposons des renseignements pour les promotions 04/05 et 05/06. Pour les internes et les 3^{ème} concours, nous n'avons que les informations concernant la promotion 04/05.

La rubrique "Non intégration" correspond au nombre de candidats reçus sur la liste principale et qui renoncent au bénéfice du concours ;

La colonne "Report" concerne les candidats qui, pour diverses raisons (maladie, maternité...), ne peuvent intégrer un institut au 1^{er} septembre suivant leur admission (1 an de décalage).

Le solde correspond aux besoins de nominations de candidats inscrits sur la liste complémentaire.

EXTERNES		BASTIA		LILLE		LYON		METZ		NANTES	
		04/05	05/06	04/05	05/06	04/05	05/06	04/05	05/06	04/05	05/06
PROMO											
Non intégration		16	21	18	17	22	22	17	18	19	17
Report		1	1 (Metz)	-	-	1	4	-	-	-	-
Départs vers un autre IRA	Vers Bastia	-	-	-	1	-	-	3	3	-	-
	Vers Lille	1	-	-	-	-	-	3	3	-	-
	Vers Lyon	6	-	-	4	-	-	-	4	-	3
	Vers Metz	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Vers Nantes	-	-	8	4	-	-	-	6	-	-
Arrivées d'un autre IRA	De Bastia	-	-	1	-	6	-	-	1	-	-
	De Lille	-	1	-	-	-	4	-	-	8	4
	De Lyon	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De Metz	3	3	3	3	-	4	-	-	-	6
	De Nantes	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-
SOLDE		- 21	- 18	- 22	- 23	- 17	- 15	- 23	- 34	- 8	- 10

Parmi les 100 premiers classés,

* dans la promotion 05/06 (arrêté du 22/06/05 – 376 recrutements prévus soit 75/76 par institut), 33 n'ont pas intégré un institut (entre 7^{ème} et 96^{ème}) dont 16 entre 7^{ème} et 49^{ème}.

* dans la promotion 04/05 (arrêté du 30/07/04 – 378 recrutements prévus soit 75/76 par institut), 34 n'ont pas intégré un institut (entre 2^{ème} et 99^{ème}) dont 14 entre 2^{ème} et 50^{ème}.

INTERNES		BASTIA	LILLE	LYON	METZ	NANTES
		04/05	04/05	04/05	04/05	04/05
PROMO						
Non intégration		3	7	2	2	6
Report		1	-	1 (Bastia)	1 (Nantes)	-
Départs vers un autre IRA	Vers Bastia	-	1	1	-	-
	Vers Lille	-	-	-	-	-
	Vers Lyon	-	-	-	-	-
	Vers Metz	-	-	-	-	1
	Vers Nantes	2	3	2	3	-
Arrivées d'un autre IRA	De Bastia	-	-	-	-	2
	De Lille	1	-	-	-	3
	De Lyon	1	-	-	-	2
	De Metz	-	-	-	-	3
	De Nantes	-	-	-	1	-
SOLDE		- 4	- 11	- 6	- 5	+ 3

Parmi les 100 premiers classés, dans la promotion 04/05 (arrêté du 30/07/04 – 210 recrutements prévus soit 42 par institut), 12 n'ont pas intégré un institut (entre 1^{er} et 86^{ème}) dont 7 entre 1^{er} et 42^{ème}

3 ^{ème} CONCOURS		BASTIA	LILLE	LYON	METZ	NANTES
PROMO		04/05	04/05	04/05	04/05	04/05
Non intégration		-	2	-	-	-
Report		-	1	1	1	1
Départs vers un autre IRA	Vers Bastia	-	1	-	-	-
	Vers Lille	-	-	-	1	-
	Vers Lyon	1	-	-	-	-
	Vers Metz	-	-	-	-	-
	Vers Nantes	-	-	-	3	-
Arrivées d'un autre IRA	De Bastia	-	-	1	-	-
	De Lille	1	-	-	-	-
	De Lyon	-	-	-	-	-
	De Metz	-	1	-	-	3
	De Nantes	-	-	-	-	-
SOLDE		0	- 3	0	- 5	+ 2

Parmi les 20 premiers classés, le 8^{ème} n'a pas intégré un institut. Par arrêté du 30/07/04 – 42 recrutements prévus soit 8/9 par institut.

Les résultats pour Nantes (internes et 3^{ème} concours) sont étonnants mais, malgré plusieurs vérifications des informations détenues, il n'y a pas d'erreur.

La lecture de ces tableaux fait clairement apparaître un fait : les listes complémentaires sont indispensables pour remplir les instituts qui y puisent plus ou moins. Leur utilisation est régie par le décret n° 2001-190 du 21 février 1990 : "le nombre de postes pouvant être pourvus par la nomination de candidats inscrits sur la liste complémentaire d'admission aux concours externes, internes et aux 3^{ème} concours d'accès aux IRA ne peut excéder 90% du nombre de postes offerts au concours". Mais ce décret vaut dans le cadre de l'organisation actuelle, qu'en sera-t-il demain ?

Le principe étant toujours que chaque institut recrute autant que les autres (pour 2006/2007 : 708 recrutements soit entre 141 et 142 par institut), la question est de savoir comment vont être établies les listes complémentaires et, en particulier, le nombre de personnes qui seront inscrites dessus et, par conséquent, le niveau de recrutement. Soit les listes complémentaires sont modulées en fonction des besoins de chaque institut (il doit être possible de faire le travail ci-dessus sur 5 ans et d'en tirer une moyenne par établissement) mais cela est difficilement envisageable, soit il est décidé que ces listes sont établies avec autant de noms pour les 5 instituts.

En prenant pour base le recrutement pour 2006/2007, cela fait environ 127 personnes sur listes complémentaires par institut. A priori, les instituts n'ont aucun souci pour faire le plein. Sachant que le ratio admis / admissibles était de 36,2 % pour les externes en 2004 et partant du principe que celui-ci est le même pour les 2 autres concours, cela signifie qu'il faut au moins 426 admissibles et 1517 personnes présentes **par institut** (ratio admissibles / présents = 27,7 %). Or, certains instituts sont moins attractifs que les autres : il existe un risque de déficit d'inscription.

L'idée de niveau de recrutement inégal s'insinuera irrémédiablement. Aujourd'hui, le fait qu'une promotion soit constituée d'un tiers de personnes provenant de la liste complémentaire ne pose aucun problème parce que les concours d'entrée sont nationaux d'un bout à l'autre de leur déroulement ; mais demain ?

Notre intérêt n'est pas qu'il y ait compétition entre les instituts, les seuls qui pourraient peut-être y avoir intérêt sont les directeurs dans l'optique de leur carrière, mais certainement pas les attachés (notre statut, notre existence, sont suffisamment menacés comme cela), ni l'administration. Comment peut-on prétendre défendre le service public (ou service au public) et donner son accord à une telle évolution ? La question est posée à ceux qui l'ont fait...



DE LA LOLF APPLIQUEE A LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : PREMIERS EFFETS

En janvier 2004, à l'occasion des manifestations organisées dans le cadre du trentième anniversaire de l'IRA de Nantes, le président sortant du conseil d'administration de l'institut, Jean-François CUBY, concluait la matinée en rappelant que les plus anciens se souvenaient sans doute de ce qu'il était advenu de la RCB (rationalisation des choix budgétaires) au début des années 70 et que personne ne pouvait souhaiter le même avenir à la LOLF dont les principes ne sont pas sans rappeler ceux de la RCB.

Et pourtant, on peut déjà légitimement se poser des questions sur l'avenir de la LOLF. Entre les indicateurs de performance qui se transforment benoîtement en indicateurs d'activité (c'est du vécu), les syndicats qui n'appuient pas et dont l'opinion est déjà faite (cf. le numéro 116 de Service Public et l'article avant-gardiste des pages 32 et 33)¹. Mais inutile de jouer les oiseaux de mauvais augure dès à présent, Cassandra ou Erin Brokovich ne sont forcément écoutées même si elles ont raison (en plus, ce sont des femmes...) : contentons-nous de constater quelques effets immédiats.

En matière de mutation, les conditions de la mobilité sont en pleine évolution : c'est totalement indéniable. En effet, jusqu'à présent, le problème était de faire accepter à son administration d'origine un départ en détachement, qu'il s'agisse d'un mouvement entre ministères, entre administration centrale et services déconcentrés (et vice-versa) ou vers les collectivités territoriales². Il fallait être très têtu et "en vouloir". Globalement, au bout d'un certain temps (variable selon les cas), un agent obtenait un détachement.

Aujourd'hui, a priori, les administrations d'origine acceptent les départs sans état d'âme mais ce sont les administrations d'accueil qui ne suivent pas. Ainsi, il y a quelques semaines, une collègue a contacté l'association pour exposer la situation à laquelle elle est confrontée : affectée à la caisse des dépôts et consignations à Angers mais habitant La Flèche, elle a posé sa candidature sur un poste vacant dans un établissement du ministère de la défense basé à La Flèche. Sa candidature a été retenue par l'établissement, la caisse des dépôts a donné son accord pour son départ en détachement mais le ministère de la défense a refusé de la prendre en détachement. Il peut être objecté que le ministère de la défense étant confronté à l'intégration des personnels des services des anciens combattants, à la transformation de certains de ses anciens établissements en SA à un actionnaire (l'Etat) donne logiquement la préférence aux personnels qui souhaitent rester

¹ Le parti pris des responsables de cette publication de l'adresser à un service sous prétexte qu'ainsi plus de personnes seront touchés (publication destinée à l'encadrement) et non nominativement à un destinataire conduit à ce que les personnes intéressées ne le reçoivent jamais ou seulement par l'opération du Saint-Esprit, les mois fastes et que les autres s'en moquent éperdument. Application LOLF : efficacité de la gestion publique = 0 puisque non lu. CQFD.

² Un décret de juillet 2005 facilite les détachements de la fonction publique territoriale vers l'Etat : bien, mais cela va-t-il être vraiment applicable dans un contexte de renforcement de la décentralisation et le transfert des personnels TOSS vers les collectivités territoriales ?

dans une structure avec fonctionnaires d'Etat. Faudrait-il encore que les compétences de ces personnels correspondent aux exigences des postes vacants...

Mais nous savons parfaitement que la vraie raison n'est pas là ou pas seulement là. Les préfetures, pilotes en matière de globalisation des budgets, avaient déjà soulevé le problème : les personnels les moins chers, en conséquence les plus jeunes, les moins qualifiés, seront préférés car leur traitement financier moindre permet de dégager des finances pour faire autre chose et de recruter plus (conséquence de la fongibilité asymétrique mais la parade est trouvée).

Les services qui sont les plus performants, en clair qui réalisent des économies financières en faisant mieux avec moins, ne sont pas les bénéficiaires de leurs efforts. Les bénéficiaires profitent aux services déficitaires qui ne veulent pas ou ne peuvent pas se réformer (la responsabilité du problème n'étant pas le sujet de cet article) sauf que les conséquences sont parfaitement démotivantes. Et oui, si des progrès ont été enregistrés, c'est parce que les personnels (les catégories C, B et A, pas seulement les A+) y ont cru et se sont engagés dans cette voie : il aurait été stratégiquement intelligent de leur marquer une certaine reconnaissance. La modulation des primes aurait été parfaitement justifiée mais il paraît que cette modulation ne peut concerner que les A+, il n'y a qu'eux qui la méritent, or sans équipe, ils font comment ?

A quelque part, la quantité est privilégiée par rapport à la qualité et à la compétence parce que, malgré la GPEEC, malgré les départs massifs à la retraite sans parler de l'affichage du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux, la philosophie de l'emploi des ressources humaines n'a pas changé : nous sommes toujours dans une philosophie de gestion du personnel, c'est-à-dire nombre pour nombre, sans réflexion sur l'utilité du poste, sur la bonne utilisation des compétences. Tout le monde sait que dans certains endroits, l'administration est en sur effectif et que l'une des raisons (peut-être plus ou moins consciemment) est que la hiérarchie repose son pouvoir sur le nombre de personnes encadrées et non sur les résultats obtenus. Dans d'autres lieux, on manque de personnels pour mener à bien les missions incombant à la fonction publique d'Etat. Après, la discussion viendra fatalement sur les missions qui doivent rester du ressort de l'Etat, l'Europe y oblige. Et ensuite, une fois déterminées ces missions, les personnels qui les assurent doivent-ils être gérés par un service spécifique ou pas ? Jusqu'où peut-on ou doit-on externaliser ?

Le problème n'est pas la LOLF mais l'utilisation qui en est faite. **Les 2 et 3 décembre 1999**, un colloque avait été organisé à l'IRA. Le sujet était « Quels outils et méthodes pour la gestion des ressources humaines dans l'administration ? »³. Nous nous permettons de vous rappeler ici quelles avaient été les conclusions de ces deux journées studieuses, conclusions énoncées par Stéphane FRATACCI, directeur, adjoint au DGAFP qui était Gilbert SANTEL à l'époque.

« 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.

³ Publié dans "Prospectives n° 19" de janvier 1999 et "Cahiers de la fonction publique" d'avril 2000.

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 ;*
- *Évaluation individuelle ;*
- *Mobilité ;*
- *Formation ;*
- *Transparence ;*
- *Déontologie*
- *Valorisation de la fonction ressources humaines.*

En ce qui concerne la méthode, la définition serait à peu près celle-ci : "La méthode est connue, une fois le chemin parcouru" ».

Nous aurions pu toiletter la présentation de ces conclusions en rajoutant deux cases "oui" et "non" devant chaque principe d'action et en vous demandant de cocher la bonne case selon vous, en matière d'évolution de la GRH plus de 6 ans après et de nous renvoyer le résultat. Nous avons décidé de rester sérieux.

Certains des principes d'action cités ci-dessus ont été mis en application : gestion de proximité (déconcentration de la gestion des TOSS), professionnalisation du recrutement (pour les IRA, diversification des profils recrutés), évaluation individuelle (cela dépend des ministères...), formation (nouveaux accords signés : 20 h par an mais la professionnalisation de la formation n'était pas évoquée).

Les autres principes d'action ne semblent pas avoir été retenus sous réserves, bien sûr, d'informations plus précises en la matière.

Pour ce qui est de la mobilité, ce principe a l'air carrément oublié dans les faits mais pas dans les discours.

La date de mise en œuvre étant le 1^{er} janvier 2006, cela ne fait que 4 mois que la LOLF est effective. A ce stade, deux positions sont possibles :

* On attend d'avoir mal pour crier : il sera peut-être trop tard, plus tard ;

* On commence à crier car les pratiques de gestion n'évoluent pas et cela n'augure rien de bon : au "mieux" l'immobilisme actuel soit l'incapacité à se réformer ; au pire, un double immobilisme c'est-à-dire l'incapacité de se réformer augmentée de l'immobilité géographique et fonctionnelle des fonctionnaires (hors les A+, bien sûr, puisque la mobilité est une obligation dans leurs cas). Pourquoi ? Manque de volonté, peur du changement, peur d'être confronté à ses propres limites (les habitudes, c'est très rassurant) ? Finalement, le vrai problème est celui de l'évolution des mentalités. En conséquence, ce n'est peut-être pas des lois qui sont nécessaires pour faire des réformes mais des psy, des thérapies de réassurance ?...



DISPOSITIONS STATUTAIRES COMMUNES APPLICABLES AUX CORPS DES ATTACHES D'ADMINISTRATION ET A CERTAINS CORPS ANALOGUES

(suite)

Le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés comporte un article très intéressant dont la portée nous avait quelque peu échappé dans un premier temps : il s'agit de l'article 18. Il vaut son pesant de cacahuètes dans le domaine de l'égalité de traitement des uns et des autres.

Cet article stipule que *"les agents qui, avant leur nomination en qualité d'élève ou de stagiaire, justifient de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public, dans des fonctions et domaines d'activité susceptibles d'être rapprochés de ceux dans lesquels exercent les membres des corps régis par le présent décret, sont classés dans le grade d'attaché à un échelon déterminé sur la base des durées moyennes fixées à l'article 22 pour chaque avancement d'échelon, en prenant en compte, dans la limite de sept années, de cette durée totale d'activité professionnelle.*

Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique précise la liste des professions prises en compte et les conditions d'application du présent article."

Ce sont évidemment les recrutements par le 3^{ème} concours qui sont visés. Pour celle ou celui qui bénéficie de la reprise maximale (7 ans) et qui est passé par un IRA (bonification de 2 ans), cela revient à être classé au 6^{ème} échelon avec 1 an d'ancienneté. Pour bénéficier du même reclassement, un interne devra compter 16 ans et 8 mois d'activité. Ainsi que cela a été dit à l'occasion du dernier conseil d'administration de l'IRA à Nantes, cela revient à considérer que les années d'activité d'un fonctionnaire sont moins valables que celles d'une personne ayant exercé hors fonction publique. Il est intéressant de constater la haute estime dans laquelle la hiérarchie semble tenir ses subordonnés. De plus, je ne pense pas que l'on rentre dans la fonction publique pour les mêmes raisons à 25 ans qu'à 40 ans. Il ne s'agit pas d'établir une graduation entre les motivations mais j'aimerais bien que les sacrifices consentis par les internes qui réussissent le concours d'entrée des IRA ne soient pas totalement oubliés, sans pourtant autant jouer les Calimero.

Ce n'est pas facile de reprendre des études quand on travaille depuis plusieurs années et de s'astreindre à préparer des épreuves très académiques et très éloignées de la vie professionnelle (4 heures de copie, c'est un exercice quotidien dans un service, n'est-ce pas ?), que l'on a une famille qui est plus ou moins compréhensive, que l'on se retrouve avec un loyer supplémentaire à assumer parallèlement à des revenus en diminution (d'accord, les indemnités des internes ont été revalorisées en 1999 – Décret n° 99-854 et arrêté du 4 octobre 1999), sans savoir où on sera affecté à l'issue de l'année⁴. Et, en plus, pour les plus chanceux, cette promotion sociale s'accompagne d'un divorce ou d'une rupture. Il faut vraiment avoir envie de progresser à moins qu'il ne s'agisse là de la marque d'un masochisme très profond. Il ne peut être nié que les 3^{ème} concours peuvent aussi se heurter aux mêmes difficultés.

Le meilleur résidera sans doute dans la liste des professions prises en compte dont la parution sera éminemment instructive. Il faut savoir qu'à la DGAFP, on considère que les profils recrutés depuis la première promotion en 94/95 ne sont pas les profils recherchés. Il s'agit donc de mettre en place un filtre pour décourager les expériences qui n'intéressent pas la fonction publique. Pour une fois, la carotte est utilisée pour obtenir le résultat escompté.

Tous les irarques nantais issus du 3^{ème} concours, dont nous avons l'adresse de messagerie, ont reçu un courriel dans lequel il leur a été demandé de bien vouloir communiquer la profession exercée avant leur

⁴ Il faut aussi penser à se mettre en frais réels pour sa déclaration de revenus : déclarer double loyer + 1 aller-retour par mois (à voir avec les services compétents).

entrée en institut ainsi que leur niveau de formation. Certains ont répondu, pas tous. Il faudrait qu'ils répondent tous rapidement pour que nous puissions disposer d'une base de données complète sur les 3^{ème} concours suivant ou ayant suivi leur formation initiale à Nantes. Merci par avance.

▲ titre d'anecdote, le président de l'association du 3^{ème} concours ayant été informé que je posais des questions aux personnes issues du 3^{ème} concours m'a téléphoné. J'ai vaguement eu le sentiment que j'empietais sur ses plates-bandes. Je rappelle que l'association des anciens de Nantes ne fait pas de différence entre les irarques, quel que soit leur concours d'entrée : nous sommes des attachés et nous souhaitons un traitement égal de tous, accessoirement.



NONNETE PROPOSITION

Il y a quelques semaines, le secrétaire général (qui fut élève de l'IRA de Nantes) de l'association "Services Publics" m'a transmis une invitation pour assister à une conférence donnée par Jacky RICHARD sur le thème "Pour l'amélioration du service public, quelle fonction publique voulons-nous ?".

L'association "Services Publics" a été créée en 1981. Elle est principalement constituée de hauts fonctionnaires. Il suffit de lire les noms des divers présidents qui se sont succédé et ceux des membres du conseil d'administration et du conseil d'orientation. Mais il n'y a pas que des hauts fonctionnaires dans cette structure. Dominique LACAMBRE, qui était présent à la conférence et que certains connaissent, a adhéré à cette association alors qu'il était catégorie B et l'une des participantes est APAC.

Les lignes qui suivent sont tirées de l'éditorial rédigé par le président, Christian VIGOUROUX, dans le numéro 53 du périodique de l'association. Il s'agit de planter rapidement le décor.

" Avec « Services publics », nous tentons une relance d'un « grand héritage » pour le confronter avec les urgences sociales et économiques qui nous attendent dans les prochaines années.

Le monde change en courant, et les services publics doivent être en tête et non en queue.

Être en tête c'est bouger. Non pas bouger pour bouger mais bouger au service de finalités et avec une préoccupation constante de service de qualité.

A quoi sert une association comme « Services publics » ?

A poser des questions, surtout les questions qui ne sont pas posées ailleurs, et alors même que tous les membres de l'association n'auront pas les mêmes réponses.

A tester de nouvelles hypothèses, et le débat au sein de l'association est la meilleure occasion de tester des idées par la confrontation et la critique.

A transmettre, de génération en génération, les engagements pour des services publics de qualité, à cet effet, les jeunes générations ont toute leur place dans l'association et chacun doit y veiller.

A populariser les expériences, et les innovations qui ouvrent de nouvelles voies.

A proposer des solutions neuves."

Je me suis rendue à cette conférence avec une de nos collègues, ne pouvant résister à la curiosité d'entendre l'opinion d'un ancien DGAFP sur le sujet proposé. Aucune réponse n'a été donnée, plutôt des pistes de réflexion :

- Quel est le bon niveau de l'emploi public ? ;
- La valorisation des ressources humaines ;
- Le service public dans un espace européen.

En fin de séance, le président nous a proposé de nous trouver un conférencier pour débattre autour d'un sujet que nous définirions. Il faudrait que vingt ou trente d'entre nous soient intéressés et participent. En conséquence, j'attends vos propositions de thèmes de débats. Evidemment, une réponse rapide est souhaitée.

Une fois que vous m'aurez transmis vos propositions, elles seront soumises par courriel à l'ensemble des collègues et le sujet qui recueillera le plus de suffrages sera retenu. Je verrai ensuite avec "Services Publics" pour convenir d'une date et d'un lieu.

Effectivement, ce sont les Parisiens qui vont être concernés. Mais je crois qu'il serait dommage de ne pas profiter de cette occasion qui nous est offerte. Je rappelle que les comptes-rendus seront publiés dans Perspectives et vous en profiterez tous ainsi.

Vous n'avons pas de lieu de débat, de réflexion ; nous nous rencontrons peu. Quand nous le faisons, c'est autour d'un dîner, dans une ambiance conviviale, qui conduit certains à considérer que l'AAEIRAN est une association d'anciens combattants mais sans rien proposer pour que les choses évoluent. Alors, quand une occasion se présente, il serait dommage de la laisser passer, me semble-t-il.

Alors, il ne vous reste plus qu'à réfléchir à un sujet qui pourrait intéresser le plus grand nombre et à me le faire savoir...



FELICITATIONS

Nominations dans l'ordre national de la Légion d'honneur

au grade de chevalier par décret du 14 avril 2006 (JO du 16/04/06)

Isabelle DILHAC (79/80)

Jacques SCHNEIDER (79/80)

