Union Nationale des Syndicats Autonomes

TOUTE L'INFORMATION SUR : http://itefa.unsa.org
50 ter rue de Malte 75011 Paris

itefa@unsa.org ou unsa-solidarite@voila.fr

FICHE RÉCAPITULATIVE SUR LES ATTACHÉS D'ADMINISTRATION ❶

Le métier

A l'origine, l'attaché d'administration centrale a toujours été un cadre qui participait sous l'autorité des administrateurs civils à la mise en oeuvre au plan administratif des directives générales du Gouvernement. Il exerçait prioritairement ses activités dans les directions et les services centraux des ministères. Les emplois occupés pouvaient être regroupés autour des fonctions de gestion, de réglementation, de contentieux ou de contrôle. Actuellement, ils exercent toujours en administration centrale ces fonctions de conception et peuvent être chargés de fonctions d'encadrement.

Aujourd'hui, avec la décentralisation d'une part et l'importance grandissante de l'administration territoriale d'autre part, les métiers et les postes offerts aux attachés se sont ouverts et développés vers les politiques de terrain exercés au niveau régional et/ou départemental en services déconcentrés et en collectivités territoriales : les ministères sociaux en sont un exemple par les nombreux métiers exercés par les AA, qui suivent aussi bien les problématiques de l'emploi et des entreprises, les dispositifs du FSE, les questions de formation professionnelle que les plans de cohésion sociale et la réinsertion des handicapés sans oublier les impacts de la LOLF sur les BOP ministériels.

Ainsi, les AA des ministères sociaux peuvent être affectés soit en administration centrale, soit en services déconcentrés, soit en établissement public administratif pour exercer leurs fonctions, qui correspondent aux métiers de la filière administrative.

Le corps des attachés d'administration (AA) est un corps de A type dont l'accès a lieu très majoritairement par le concours d'entrée aux IRA (instituts régionaux d'administration). Pour concourir à titre externe, il faut être diplômé de l'enseignement supérieur (licence ou diplôme équivalent). Mais, les dispositifs Le Pors et Sapin de « déprécarisation » des contractuels ont permis d'en titulariser un certain nombre, exerçant des fonctions de niveau A, dans ce corps par examen professionnel.

D'ailleurs, l'article 2 du décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues rappelle que

- « les attachés d'administration exercent leurs fonctions en administration centrale, dans les services déconcentrés, dans les services à compétence nationale et dans les établissements publics de l'Etat. Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle.
- Ils participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en oeuvre des politiques publiques ministérielles et interministérielles.
- Ils sont chargés de fonctions de conception, d'expertise, de gestion et de pilotage d'unités administratives.
- Ils peuvent être appelés à remplir les fonctions d'ordonnateur secondaire.
- Ils ont vocation à être chargés de fonctions d'encadrement. »

En tant que cadres intermédiaires, les attachés d'administration centrale ont remplacé progressivement dans les centrales des ministères les agents supérieurs, corps étant classé en A type sur 3 grades mais avec une carrière linéaire et avec les mêmes indices terminaux.

La création des IRA pour former les AAC se comprenait comme étant dans la logique de celle de l'ENA en 1945, avec un regroupement de différents corps **dans un même creuset de formation** et un même concours commun : à ses débuts, l'IRA était d'ailleurs surnommée "la petite sœur régionale de l'ENA".

A chaque nouvelle réforme, renouveau de la fonction publique annoncé, les cadres « généralistes », les AAC particulièrement ont été grandement sollicités sans que leur avis soit requis et/ou sollicité. Depuis 30 ans, leurs métiers ont bougé avec souvent des formations aléatoires, des responsabilités mal reconnues généralement et un positionnement parfois malaisé, dû à la concurrence croissante des corps techniques sur les prises de poste.

Or, les bouleversements annoncés par la RGPP vont demander un plus grand effort à chaque cadre de la FP : investissement, certes motivant, mais avec des enjeux cruciaux, au premier rang desquels figure le maintien de la qualité du service rendu aux usagers et la garantie du statut de la FP.
Par contre, en retour, l'investissement de l'Etat à l'endroit de ses cadres, premiers artisans des futures réformes, est également attendu : des mesures de revalorisations statutaires et/ou indemnitaires, toujours retardées, devraient forcément accompagner l'effort général.

Textes concernant le corps des AA

Les principaux textes de référence concernant le corps des AA sont :

- Le décret n° 95-888 du 7 Août 1995 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux attachés d'administration centrale.
- **Le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues ;**
- **Le décret n° 2006-1818 du 23 décembre 2006 portant dispositions statutaires relatives au corps des attachés d'administration des affaires sociales.**

Effectivement, **à partir de 2005**, l'Etat a souhaité accélérer **certaines mesures qui ont été mises en place, ces derniers mois, en faveur de l'encadrement intermédiaire de l'Etat et parallèlement réduire le nombre de corps statutaires, dont celui des attachés en pratiquant des regroupements entre centrale et services déconcentrés**.

Ainsi, une réforme de la gestion de la catégorie A type fut lancée, qui a pris la forme d'une refonte des corps de la catégorie A. **Cette réforme, s'inscrivant dans les mouvements de fond lancés au sein de la fonction publique d'Etat, fut également présentée pour favoriser la mobilité professionnelle, offrir des perspectives de carrières plus valorisantes et plus accessibles, donner davantage de responsabilités à l'encadrement et enfin mieux rémunérer ses agents**.

Le corps des attachés d'administration a ainsi été le premier statut de corps commun aux administrations, qui a bénéficié de ces évolutions.

L'adoption de ce nouveau statut par chaque ministère s'est fait au rythme des fusions de leurs corps d'attachés d'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements publics. Ainsi, en créant un seul corps d'attachés par ministère la mobilité géographique et fonctionnelle doit être plus facile. De même, les possibilités de promotions devront être plus grandes. Enfin, la mobilité entre les ministères en serait facilitée, puisque tous les corps d'attachés seront conçus selon le même modèle.

Le décret n° 2006-1818 du 23 décembre 2006 portant dispositions statutaires relatives au corps des attachés d'administration des affaires sociales a d'ailleurs concrétisé pour les ministères sociaux cette fusion entre les différents secteurs et le versement dans le corps commun des AEFP, issus du dispositif Sapin, a été acté par ce texte.

Pour l'examen professionnel du principalat, l'arrêté du 13 mars 2007 fixe les règles d'organisation et de déroulement de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration des affaires sociales

Rappel pour les conditions d'accès ou de diplômes: seuls peuvent se présenter à l'examen professionnel les attachés qui, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, ont accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et comptent au moins un an d'ancienneté dans le 5e échelon du grade d'attaché.

Il peut être noté que les derniers décrets précités concernant la carrière des AA ont apporté **des modifications concernant le principalat** avec :

- **la suppression de la limite** qui empêchait les attachés de classe normale les plus anciens (9e échelon et au-delà) de continuer à se présenter à l'examen professionnel d'accès au grade de principal.
- **la fusion** des deux classes du grade d'attaché principal.
- **la détermination du nombre de postes offerts** au grade de principal en fonction du nombre des promouvables.
- la meilleure prise en compte **de l'expérience professionnelle antérieure**, qu'elle ait été acquise dans les services publics ou privés.

L'épreuve orale de sélection consiste en une conversation de vingt à trente minutes avec le jury. Cette conversation a comme point de départ un exposé d'une durée de dix minutes maximum sur les fonctions exercées par le candidat depuis sa nomination en qualité d'attaché d'administration des affaires sociales ou en qualité de fonctionnaire dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau et, le cas échéant, depuis son recrutement en qualité de non- titulaire sur un emploi de catégorie A ou de même niveau.

La conversation porte notamment :

- Sur des questions ressortissant aux attributions du ministère, de l'administration, des services déconcentrés ou de l'établissement auprès duquel est affecté le candidat, en activité ou en service détaché ;
- Sur des questions posées par le jury et destinées à permettre une appréciation de la personnalité et des connaissances administratives du candidat.

Les représentants de l'UNSA veilleront avec la plus extrême vigilance pour que l'ensemble des inscrits au principalat ait une formation identique sur les 2 secteurs et que le jury tienne compte des différents métiers exercés par les candidats entre AC et S/D.
Ils seront particulièrement attentifs également au temps de formation accordé à chaque cadre pour qu'il n'y ait pas des inégalités de traitement.

Le recrutement et la formation

Dans un livre publié en 1967, *L'énarchie ou les mandarins de la société bourgeoise* de Jacques Mandrin (nom de plume de Jean-Pierre Chevènement, Didier Motchane et Alain Gomez), apparût l'idée des "Écoles régionales d'administration" destinées à pourvoir les postes d'attachés. Cette création se comprenait comme étant dans la logique de celle de l'ENA en 1945, avec un regroupement de différents corps dans un même creuset de formation et un même concours commun : à ses débuts, l'IRA était d'ailleurs surnommée "la petite sœur régionale de l'ENA".

Les **Instituts régionaux d'administration** (IRA) sont des établissements publics français rattachés au Premier ministre et placés sous la tutelle des services de la Fonction Publique. **Créés en 1970**, les cinq IRA (Lyon, Lille, Metz, Nantes et Bastia) ont en charge la formation des cadres administratifs de catégorie A appartenant à l'un des différents corps d'attachés d'administration (tels que celui des attachés d'administration centrale).

Ainsi, **les cadres administratifs intermédiaires de la fonction publique d'État sont majoritairement recrutés par la voie des IRA,** les concours spécifiques aux différentes administrations devenant l'exception.

Présentation générale du texte

Alors qu'un nouveau statut des attachés d'administration a été créé par décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 modifié portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues, **le Gouvernement a décidé, parallèlement, de porter la réforme de leur recrutement et de leur formation au sein des Instituts régionaux d'administration.**
Un nouveau projet de décret a donc été soumis à l'examen de la Commission des statuts avec pour objectif de modifier le décret du 10 juillet 1984 relatif aux IRA et de l'adapter à ces nouvelles exigences.

Cette réforme d'ensemble conduit à des changements profonds dans le mode de recrutement et la scolarité des élèves qui forment l'encadrement intermédiaire, et donc la colonne vertébrale de la Fonction Publique.

Elle recouvre trois volets :

- une **réforme du contenu des épreuves** des concours d'accès aux IRA. Cette réforme est déjà intervenue : elle doit permettre de diversifier les viviers de recrutement et de mieux mettre en adéquation le profil des lauréats avec les postes de sortie.

Compte tenu de la part prépondérante des postes de gestionnaires (50 %), une plus grande part a ainsi été faite aux matières de gestion dans le contenu et le programme des épreuves.

- une **réforme des modalités d'organisation** du concours. Elle consiste à confier aux IRA une part importante de l'organisation du recrutement des attachés. A partir du concours 2007 en effet, **les candidats choisiront l'IRA dans lequel ils souhaiteront être formés et seront recrutés dans cet institut.**

L'objectif affiché est de pouvoir réduire les délais du processus de recrutement et d'améliorer l'attractivité du concours en donnant aux candidats une meilleure assurance quant à la localisation de leur institut de formation et, donc, de leur affectation géographique à l'issue du classement.

- une **réforme de la formation** qui s'articule désormais entre un tronc commun qui vise à assurer la maîtrise des compétences communes à tout attaché et une période d'approfondissement dans trois univers professionnels interministériels : administration centrale, administration territoriale de l'Etat et administration scolaire et universitaire.

Cette phase d'approfondissement, qui fait suite à une phase d'acquisition de compétences commune à tous les attachés, a vocation à permettre de mieux préparer les élèves à leurs futures fonctions : elle sera l'occasion pour les élèves de mettre en application, dans un univers professionnel bien défini, les savoirs et savoir-faire acquis lors du tronc commun.

Les enquêtes, que la DGAFP réalise chaque année auprès des élèves et des employeurs, si elles font état d'un taux de satisfaction élevé, auraient identifié le besoin d'une plus grande professionnalisation des élèves en fin de cursus.

En ce qui concerne la scolarité, **le Gouvernement a choisi d'instaurer 3 « concours successifs »** : un 1er à l'entrée ; un 2ème après 8 mois de scolarité pour choisir entre administration centrale, déconcentrée et attachés d'Administration scolaire et universitaire ; et enfin, un 3ème avec le classement de sortie pour le choix du poste.

Ces 3 épreuves sont le résultat de l'incapacité des ministères de définir leurs besoins un an à l'avance, voire 4 mois avant la sortie des IRA.

Les élèves devront donc **supporter une hyper sélection** pour un traitement net de départ de 1.310,38 euros. Cette réforme provoque un changement de tutelles de fait, sinon de droit, de l'ensemble des IRA, qui d'interministérielles passent sous la direction du Ministère de l'Education Nationale qui a inspiré cette réforme et dont la gestion du personnel n'est pas des plus performantes.

A terme, les IRA perdront de leur attractivité alors même qu'ils devraient former pour les 3 fonctions publiques des gestionnaires de ressources humaines, des gestionnaires financiers, des juristes de haut niveau et des spécialistes de l'achat public entre autres.

Il semble que cette nouvelle réforme ne permette pas aux IRA d'avoir une formation des cadres modernisée pour répondre au défi des prochaines années et que la régionalisation du recrutement pour des corps de catégorie A, amenés à être mobiles d'une part pour répondre au mieux aux besoins des usagers et d'autre part pour construire des parcours professionnels porteurs pour les agents, soit une erreur et aille à l'inverse des objectifs annoncés par la RGPP.

La RGPP, qui va venir bousculer territoires des compétences ministérielles centrales et régionales, filières professionnelles éclatées, est dont les réponses ne sont pas encore validées totalement pour les cadres et agents en place : les futurs AA vont devoir s'y retrouver seuls et se « placer », ce que d'ailleurs le Livre blanc de M. Silicani préconise notamment par le rapprochement avec la FPT, l'introduction de l'intérim et les passerelles facilitées avec le privé.

Une des questions, qui sera très vite prégnante, est l'articulation entre cette réforme de la scolarité, les impacts de la RGPP, les restructurations de certains sites administratifs, la formation d'adaptation sur les postes de travail, la construction des métiers et les parcours professionnels en découlant.

La réforme des IRA est un des nombreux exemples, par lequel il est annoncé une énième réforme, suivie par une autre sans étudier les impacts des unes et des autres sur l'amélioration du service public, son organisation structurelle, son efficacité et en corollaire sans proposer une véritable carrière des agents publics.

Réformer est bien à condition que le reste suive en cohérence et pragmatisme : une des premières leçons dispensées aux futurs bons managers est l'adhésion de leurs équipes.

Un exemple à suivre que devrait pratiquer nos dirigeants!!!

Le droit individuel à la formation (DIF) dans la FPE

La loi du 3 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique aborde la formation professionnelle des agents. Son article 4 définit leurs nouveaux droits, notamment en matière de DIF (Droit Individuel à la Formation) dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

Les agents de la Fonction publique pourront invoquer ce droit auprès de l'administration à laquelle ils sont affectés depuis le 1er juillet 2007 (20h par an comme dans le privé), la liste étant répertoriée dans l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983. C'est l'administration à laquelle est affilié le fonctionnaire qui prend en charge les frais de formation.

En outre, les formations peuvent se dérouler entièrement ou partiellement durant le temps de travail. Dans ce dernier cas, les agents doivent recevoir une allocation de formation.

Enfin, les agents publics peuvent avoir accès à des périodes de professionnalisation débouchant sur une mobilité quant à leur fonction au sein d'un cadre ou corps d'emplois équivalent ou différent selon la loi précitée.

Ce DIF est depuis longtemps revendiqué dans la mesure où se met en place la validation des acquis par l'expérience d'une part et une véritable GPEC devrait être instituée dans l'ensemble des 3 fonctions publiques d'autre part.
Le DIF devrait aussi permettre les passerelles entre des filières professionnelles et métiers afin que les personnels travaillant dans la sphère publique ne perdent pas de leur compétence initiale et développent en étoile une formation performante leur permettant d'accéder à d'autres niveaux de responsabilité.

Mais, l'administration et ses écoles de formation sont-elle réellement prêtes à assurer une formation initiale et continue, dignes de ce nom : non stéréotypées sur des missions dépassées ou en passe de l'être ; ces formations seront-elles en adéquation, en temps réel, avec les métiers de demain ; permettront-elles de construire et de valider des parcours professionnels cohérents et performants.

Qui animera le rôle de chef des filières professionnelles dans les nouveaux organigrammes pour insuffler les orientations nécessaires à une FP rénovée et performante par sa réactivité aux nouvelles problématiques économiques et sociétales et non en accusant un statut, dont aucun décideur n'a eu le courage et/ou la vigilance d'utiliser ses silences pour lui permettre de se rénover sereinement et sans « casse fracassante »?

UNSA itefa 50 ter ure de Malte 75011 Paris ☏ 06.07.71.49.28
Courriel : martine.noulin@unsa.org

Le déroulement de carrière

Depuis la modification par décret en 2005, le décret 99-945 du 16 novembre 1999 a permis de changer le déroulement de carrière du corps des attachés qui comprend maintenant :

- le grade d'attaché principal, qui comporte 10 échelons ;
- le grade d'attaché, qui comporte 12 échelons.

Le tableau des échelons et des indices s'établit ainsi :

grade et classe	échelon	durée à accomplir pour passer à l'échelon supérieur	Indices bruts	indices majorés
attaché principal	10ème	-	966	**783**
	9ème	3 ans	916	**746**
	8ème	2 ans 6 mois	864	**706**
	7ème	2 ans 6 mois	821	**673**
	6ème	2 ans	759	**626**
	5ème	2 ans	712	**590**
	4ème	2 ans	660	**551**
	3ème	2 ans	616	**517**
	2ème	2 ans	572	**483**
	1er	1 ans	504	**434**
attaché	12ème	-	801	**658**
	11ème	4 ans	759	**626**
	10ème	3 ans	703	**584**
	9ème	3 ans	653	**545**
	8ème	3 ans	625	**524**
	7ème	3 ans	588	**496**
	6ème	2 ans 6 mois	542	**461**
	5ème	2 ans	500	**431**
	4ème	2 ans	466	**408**
	3ème	2 ans	442	**389**
	2ème	1 an	423	**376**
	1er	1 an	379	**349**

UNSA itefa 50 ter ure de Malte 75011 Paris ☏ 06.07.71.49.28
Courriel : martine.noulin@unsa.org

Devant les pyramides inversées dans de nombreux ministères, devant le blocage sommital des carrières, devant les responsabilités grandissantes et diversifiées du corps des AA, le gouvernement a décidé de tenter de résoudre certaines difficultés par 2 voies :

- **Le renforcement des débouchés sur des statuts d'emploi** avec l'accès à une carrière fonctionnelle

Normalement, ces postes, souvent dénommés « conseillers d'administration », doivent être occupés par des attachés principaux, qui seront détachés sur ce statut d'emploi fonctionnel. Il doit appartenir aux ministères de pouvoir créer ou moderniser leurs statuts d'emploi, en augmentant le nombre des postes fonctionnels, en revalorisant l'indice terminal.

L'UNSA a toujours privilégié un statut de carrière aux postes fonctionnels, laissés à la « discrétion du choix » de l'administration et des aléas en découlant : critères de choix non transparents, blocage induit des indices de carrière….
Mais, sans faire de « chasse réservée », dans la conception et/ou l'aménagement d'un tel statut fonctionnel, **les AP risquent de se retrouver en concurrence avec d'autres corps, de A type, qui eux peuvent accéder par leur carrière et par d'autres statuts d'emploi à des postes sur lesquels les attachés ne seront pas retenus :** pour les ministères sociaux, il est connu que les corps techniques, sur les 2 secteurs, ont souvent le choix de l'administration dans les directions centrales techniques et quant aux S/D les postes fonctionnels existant sont ceux des responsables départementaux et/ou régionaux, donc ceux qui sont classés en A +.
L'UNSA veillera à ce que les prochains textes statutaires fonctionnels ne s'ouvrent pas sans sérieuse contre -partie aboutie aux AA si parfois la concurrence à d'autres corps s'élargissait, surtout dans le contexte de la RGPP et les impacts obligatoires sur les territoires de compétences des 4 ministères (santé, travail, immigration, jeunesse et sports).

- **Les attachés bénéficient d'un meilleur accès aux corps d'encadrement supérieur.**

Le nombre de places offertes pour l'accès au corps des administrateurs civils, par la voie du tour extérieur, représentera au moins 2/3 de celui des effectifs des promotions issues de l'ENA.

Rappel de la procédure :

Le recrutement au choix, par la voie de la promotion interne, dans le corps des administrateurs civils est prévu par le décret n°99-945 du 16 novembre 1999 modifié portant statut particulier de ce corps. **Il est ouvert à tous les fonctionnaires de l'État de catégorie A et aux fonctionnaires et agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale occupant un emploi de catégorie A ou assimilé qui justifient, au 1er janvier de l'année considérée, de huit ans de services effectifs dans un corps de catégorie A ou sur un emploi de catégorie A ou assimilé **.** Les candidats doivent être âgés, au 1er janvier de l'année considérée, de trente-cinq ans au moins.

**** Le principalat n'est plus exigé statutairement pour postuler à ce recrutement au choix en ce qui concerne les AA.**

Il s'agit d'une procédure interministérielle, organisée par la DGAFP à laquelle les administrations de rattachement, seules interlocutrices des candidats, transmettent les dossiers de candidatures. Ces dossiers sont examinés par un comité de sélection qui établit, après examen de tous les dossiers, une liste des candidats qu'ils souhaitent auditionner. A l'issue de ces auditions, le comité de sélection interministériel propose au ministre chargé de la fonction publique une liste d'aptitude classée par ordre de mérite.

Les lauréats suivent un cycle de perfectionnement, organisé par l'école nationale d'administration préalablement à leur titularisation dans le corps des administrateurs civils. Cette formation obligatoire est effectuée à plein temps, elle se déroule à Strasbourg.

…A SUIVRE

La réunion du groupe de travail sur les administrateurs civils, tenue le 23 novembre 2007, sous la présidence du directeur adjoint du directeur général de l'administration et de la fonction publique, a été consacrée certes à l'examen d'un nouveau chapitre du projet de charte des administrateurs civils (celui consacré à l'accueil des sortants d'ENA), **mais aussi au projet d'introduction dans la sélection des administrateurs civils promus au tour extérieur d'une épreuve conduite par un « assessment center ».**
Cette épreuve permettrait de mieux cerner la personnalité et les aptitudes des candidats, placés en situation réelle. Un premier test de cette nouvelle épreuve est envisagé pour la sélection 2009.

Définition d'un « assessment center »

Basé sur la mise en situation, « l'***assessment center*** » est une méthode d'évaluation des compétences des candidats : une technique d'appréciation par simulation, qui permet d'évaluer les compétences et le potentiel individuel dans le cadre de recrutement et/ou de mobilité interne.

L'évaluation est basée sur le mise en situation d'un individu et l'observation des comportements mis en oeuvre face à des situations de travail afin de pronostiquer les chances de réussite de l'évalué à une fonction donnée et/ou ses besoins en formation complémentaire. Il n'est ni jugé sur ses connaissances techniques, ni sur ses diplômes, simplement sur ses comportements en rapport avec la réalité professionnelle.

Mise en situation, potentiel de chef de service, aptitude à gérer une situation (au fait laquelle si on regarde la vitesse des réformes annoncées.. !), personnalité du candidat (concept du « fou du roi », qui prévenait son maître des risques encourus ou attitude du courtisan dompté de Versailles….) : ces concepts s'entendent très fréquemment en ces temps de RGPP et gestion des RH dans le domaine de la refonte des recrutements, du passage entre privé et public et se retrouvent également dans certains récents rapports sur les missions de la FP.

Alors, l'UNSA se pose la question un peu provocante de savoir quel profil souhaite le gouvernement à l'égard de ses cadres pour une administration républicaine, efficace et égalitaire : des véritables managers responsables de leur projet ou des hypocrites laudateurs « incolores » de leur hiérarchie ?

RGPP, rapport Silicani, nouveaux textes sur la FP ne devraient pas oublier que l'administration, encore publique, est un instrument financé par les contribuables, au moyen duquel l'Etat exerce ses prérogatives de souveraineté et cherche à remplir ses objectifs, même s'il lui arrive d'assumer des activités comparables à celles des entreprises.
A moins que cette énième réforme ait enfin trouvé la solution de l'inconcevable en résolvant ce qu'il y aurait de commun entre la réalisation des fins sociales d'une collectivité et la recherche de bénéfices d'une entreprise…..

« Avec de l'audace, on peut tout entreprendre, on ne peut tout faire ».
Napoléon Ier.

UNSA itefa 50 ter ure de Malte 75011 Paris ☏ 06.07.71.49.28
Courriel : martine.noulin@unsa.org
http://itefa.unsa.org