



LES ATTACHÉS D'ADMINISTRATION Fonction Publique État

RAPPEL :

Les corps dits « A type », dont font partie les attachés d'administration (AA) sont ceux qui, quant à leurs bornes indiciaires, débutent à l'IB 379 et culminent à l'IB 966 et, quant à leur structure, comportent uniquement deux grades, sans aucune « classe » intermédiaire à l'intérieur de ces grades.

Ces bornes indiciaires, ainsi que cette structure, résultent de l'application de deux protocoles d'accords successifs.

- **Le protocole d'accord, conclu le 9 février 1990** sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques, **dit « protocole Durafour »**, a revalorisé la carrière type des attachés et des corps recrutés à des niveaux équivalents en portant l'indice terminal du grade d'avancement à l'IB 966.

De plus, les deux classes du premier grade ont été fusionnées.

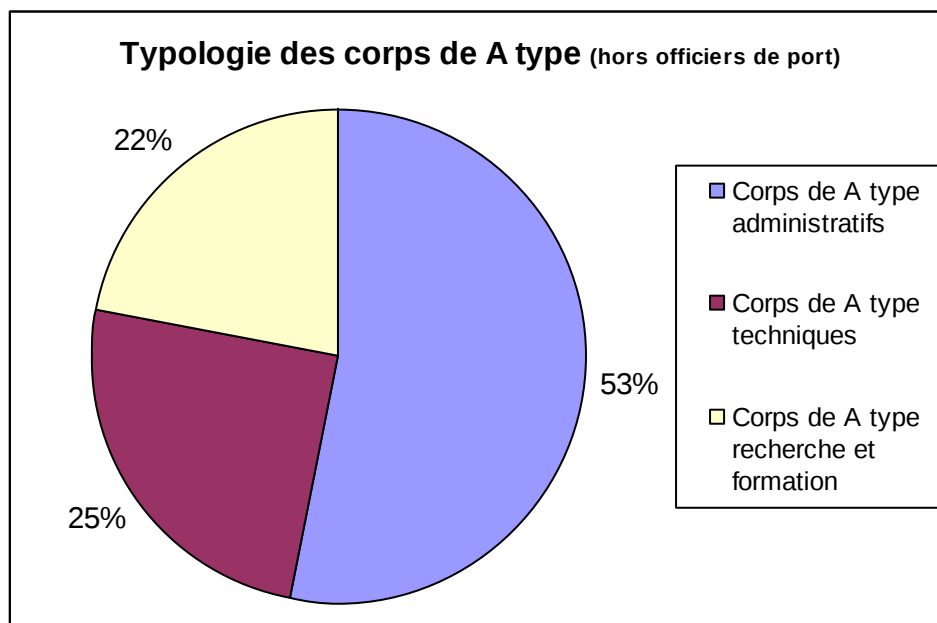
- **Le protocole, conclu en janvier 2006** sur l'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique, **dit « protocole Jacob », signé par l'UNSA**, a conduit à relever l'indice terminal du premier grade de ces corps pour le porter à l'IB 801 et à fusionner les deux classes du grade d'avancement des corps d'attachés.

De plus, il a incité les ministères à créer des emplois fonctionnels de débouchés dotés d'un échelon contingenté culminant en HEA avec les postes de conseiller d'administration.

Comme tout poste fonctionnel, ils sont à la discrétion de l'administration et ne passent pas en commission administrative paritaire (CAP) ni pour avis, ni pour information dans la plus grande majorité des ministères ... !

Le recrutement par concours externe dans ces corps s'effectue, le plus souvent, au minimum au niveau BAC + 3 (niveau II).

Ces corps représentent 57 377 agents de la fonction publique de l'Etat (selon les informations communiquées par les ministères en 2008-2009 à la DGAFP) et peuvent être classés, selon la structure de la carrière et les métiers concernés, en trois catégories : Corps A type « administratifs », corps A type « techniques » et corps A type « de recherche et de formation ».



Sources : Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP)

Les corps A type administratifs « après protocole Jacob » (28 679 effectifs physiques)

➤ Parmi les corps A type administratifs, la catégorie la plus nombreuse, qui sert de référence, est constituée par les corps relevant 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.

Elle représente, en effet, 24 200 fonctionnaires d'État.

Ces corps disposent d'une structure de carrière et de modalités d'avancement harmonisées.

• Il s'agit des corps suivants :

Attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (Décret n°2006-1732)	7863
Attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (Décret n°2006-1779)	4645
Attachés d'administration du ministère de l'équipement (Décret n°2006-1465)	2597
Attachés d'administration du MINEFI (Décret n°2007-537)	1805
Attachés d'administration du ministère de la défense (Décret n°2006-1483)	1424
Attachés d'administration des affaires sociales (Décret n°2006-1818)	1340



Attachés d'administration du ministère de l'agriculture et de la pêche (Décret n°2006-1155)	933
Secrétaires des affaires étrangères (Décret n°69-222)	700
Attachés d'administration de la Caisse des dépôts et consignations (Décret n°2006-1616)	582
Attachés d'administration du ministère de la justice (Décret n°2007-312)	578
Attachés d'administration du ministère de la culture et de la communication (Décret n°2006-1648)	446
Attachés d'administration des services du Premier ministre (Décret n°2007-1138)	398
Attachés d'administration de l'aviation civile (Décret n°2008-404)	313
Attachés d'administration des juridictions financières (Décret n°2008-94)	306**
Attachés d'administration de l'ONF (Décret n°2008-1493)	145
Attachés d'administration du Conseil d'Etat (Décret n°2008-115)	63

Les statuts particuliers applicables à chacun de ces corps ont parfois prévu l'exercice de missions particulières supplémentaires.

Ainsi, notamment parmi d'autres corps ; les attachés d'administration des affaires sociales dont

- L'article 2 du décret 2006-1818 du 23 décembre 2006 dispose que « Les attachés d'administration des affaires sociales peuvent être chargés, outre les fonctions dévolues aux attachés d'administration en application de l'article 2 du décret du 26 septembre 2005 susvisé, des fonctions de contrôle mentionnées aux articles L. 119-1-1, L. 991-3 et L. 993-4 du code du travail, lorsqu'ils justifient de dix ans de services effectifs dans le domaine de la formation professionnelle, accomplis dans un corps de catégorie A. Dans ces fonctions, ils prennent l'appellation d'inspecteur de la formation professionnelle. »

Le recrutement et la formation

Ils sont assurés à titre principal (à l'exclusion du recrutement des secrétaires des affaires étrangères du cadre général et du cadre d'Orient) **par les instituts régionaux d'administration (IRA).**



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 :

- Soit par concours externe, ouvert aux candidats titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II (ou d'une qualification reconnue au moins équivalente à l'un de ces titres ou diplômes),
- Soit par concours interne, ouvert aux agents publics justifiant de quatre années de services publics,
- Soit par la voie du troisième concours, ouvert aux candidats qui justifient de l'exercice, durant au moins cinq années, d'un ou plusieurs des mandats ou d'une ou plusieurs des activités définies au 3° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984.

Les lauréats sont nommés en qualité d'élève et effectuent une scolarité d'un an en IRA à l'issue de laquelle ils peuvent être titularisés dans l'un des corps d'attachés.

Ils sont tenus de servir l'État pendant 5 ans (à compter de la date de leur titularisation).

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 décret a donc modifié le décret du 10 juillet 1984 relatif aux IRA pour l'adapter à ces nouvelles exigences.

Cette réforme d'ensemble a 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 a recouvert trois volets :

- une **réforme du contenu des épreuves** des concours d'accès aux IRA, permettant 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 en confiant aux IRA une part importante de l'organisation du recrutement des attachés puisque ***les candidats choisissent l'IRA dans lequel ils souhaiteront être formés et seront recrutés dans cet institut.***

L'objectif affiché était 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** s'articulant 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 doit être 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 donc choisi d'instaurer 3 « concours successifs »** : un 1^{er} à l'entrée ; un 2^{ème} après 8 mois de scolarité pour choisir entre administration centrale, déconcentrée et attachés d'Administration scolaire et universitaire ; et enfin, un 3^{ème} avec le classement de sortie pour le choix du poste.



Pour l'UNSA- Itefa, 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 : elle l'a dénoncé régulièrement et elle en voit les effets dans les DIRECCTE actuellement au détriment des attachés des ministères sociaux (AAAS)

Les élèves doivent 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 réforme ne permette pas aux IRA d'avoir une formation de cadres modernisée pour répondre au défi des bouleversements actuels 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 affichés par la RGPP et par la REATE.

L'articulation entre cette réforme de la scolarité, les impacts de la RGPP, les restructurations en cours, la formation d'adaptation sur les postes de travail, la construction des métiers et les parcours professionnels en découlant apparaît bien inexistante : particulièrement dans les DIRECCTE.

La réforme des IRA fut un des nombreux exemples, par lequel il fut 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 devrait être l'adhésion de leurs équipes

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

La carrière dans ces corps

Actuellement d'une durée théorique de 26ans, elle est structurée en deux grades.

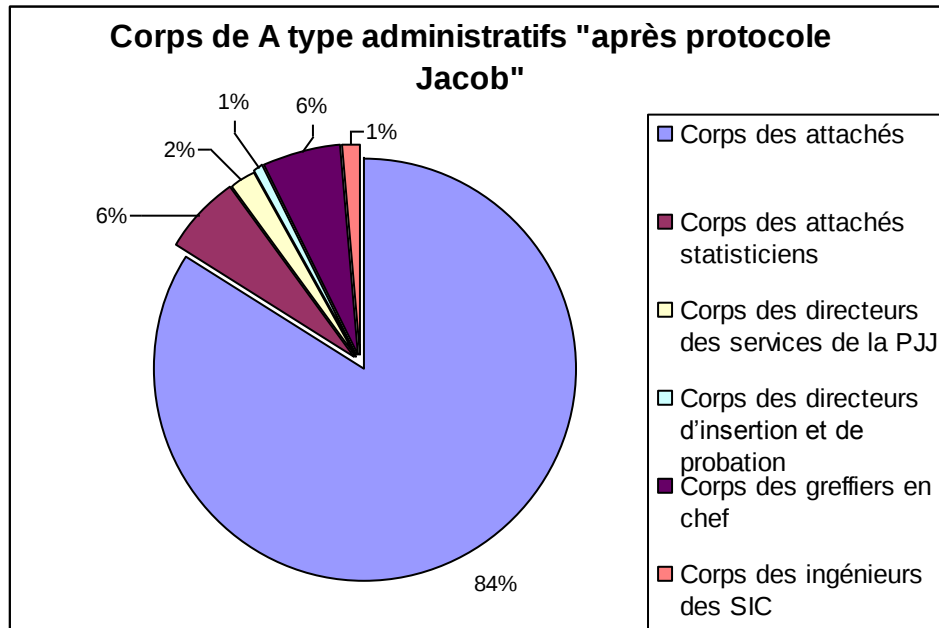
Le premier grade, IB 379-801, comporte 12 échelons (déroulés en 26ans et 6mois). Le grade d'avancement, IB 504-966, comporte 10 échelons.

L'attribution de l'IB 801, prévue par le protocole « Jacob », a été mise en œuvre dans ces corps en portant l'indice du 12^{ème} échelon de l'IB 780 à l'IB 801. (Dans les corps A type Technique, elle a été mise en œuvre par ajout d'un échelon supplémentaire doté de l'IB 801).

Corps de A type administratifs « après protocole Jacob »	Effectifs physiques	Poids de chaque corps (%)
Corps des attachés d'administration	24 138	84%
Corps des attachés statisticiens	1 685	6%
Corps des directeurs des services de la PJJ	529	2%
Corps des directeurs d'insertion et de probation de l'administration pénitentiaire	215	0,7%
Corps des greffiers en chef des services judiciaires	1 738	6%
Corps des ingénieurs des SIC	374	1,3%

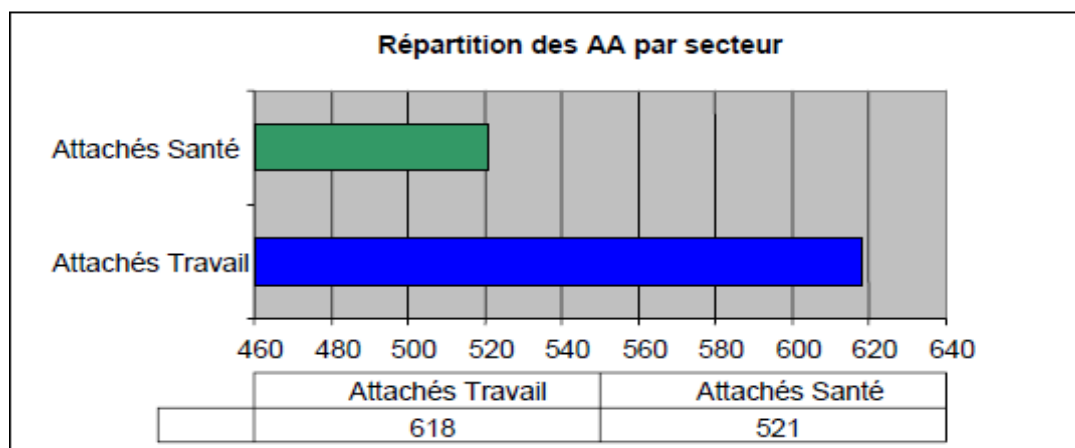
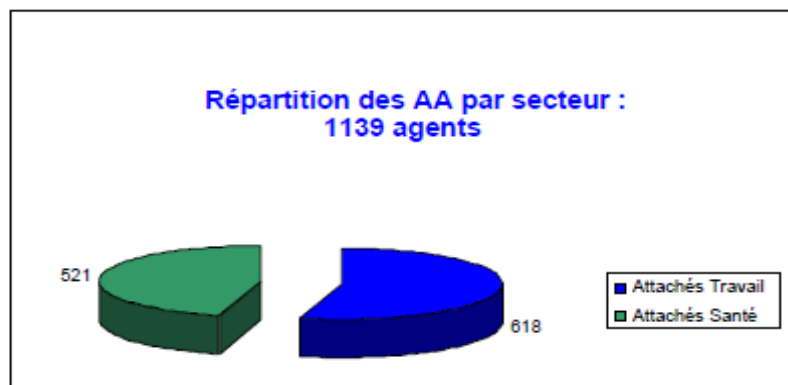
Octobre 2010

<http://itefa.unsa.org>



Sources DGAFP

LES AAAS des ministères sociaux



Ces chiffres ne comportent pas les AC, qui sont soit détachés, soit mis à disposition (MAD).
Sources : listes électorales 2008

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 œuvre 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 réforme importante de l'administration territoriale, 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 AAAS, 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. Sans oublier les postes sur la gestion des RH.

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 œuvre 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. »



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 : les ministères sociaux, particulièrement dans les DIRECCTE actuellement, démontrent cette gestion « à l'emporte pièce ».



Or, les bouleversements de la RGPP demandent de plus grands efforts à chaque cadre de la FP : investissement 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, auraient du accompagner l'effort général.

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et parcours professionnel dans la fonction publique, sur laquelle l'UNSA s'est prononcée fermement contre, particulièrement le décret devant en découler, est un leurre gravissime en organisant la casse du service public et la précarisation des personnels

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 : au 01/07/10 le point d'indice =4,63€

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 an	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



Textes concernant le corps des AA et avancement

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.**

Ce décret a d'ailleurs concrétisé pour les ministères sociaux la fusion entre les différents secteurs et le versement dans le corps commun des AEF, issus du dispositif Sapin, a été acté par ce texte.

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 (9^e 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 (pour les années 2010, 2011 et 2012 : ce ration est de 11,5%, déterminé par arrêté des ministères sociaux).
- la meilleure prise en compte **de l'expérience professionnelle antérieure**, qu'elle ait été acquise dans les services publics ou privés.

L'avancement de grade au principalat s'effectue soit par sélection professionnelle soit au choix.

- Peuvent se présenter à l'examen professionnel, les fonctionnaires qui justifient de trois ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau, **au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi**, et qui comptent au moins un an d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon du premier grade.
- Peuvent avancer au choix, les fonctionnaires qui justifient d'au moins sept ans de services effectifs en catégorie A et qui comptent au moins un an d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon du premier grade.

Rappel

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.

Octobre 2010

<http://itefa.unsa.org>

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.

Pour l'année 2011, les postes de principaux sont fixés à 60 : santé 22 ; secteur travail 38.

Devant les pyramides inversées dans de nombreux ministères, devant le blocage sommital des carrières, devant les responsabilités grandissantes et diversifiées du corps des attachés, quelles voies leur sont offertes :

- *Soit à l'accès à des postes fonctionnels* avec les conseillers d'administration : encore peu nombreux dans nos ministères.

Normalement, ces postes, souvent dénommés « conseillers d'administration », doivent être occupés par des attachés principaux. 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.



Privilégiant toujours un statut de carrière aux postes fonctionnels, régulièrement en CAP, les représentants de l'UNSA demandent les critères qui conduisent l'administration à exercer ses choix mais transparence et cohérence ne sont pas toujours de mise en instances paritaires !!!

Et le silence est fracassant pour l'instant dans les réponses attendues : C'est ainsi que l'administration s'étonne des accusations de cooptation, de népotisme !



En outre, *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 veille et 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).

- *Soit l'accès au corps des administrateurs civils*

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.

ATTENTION : AU JORF n°0127 du 4 juin 2010 est paru le Décret n° 2010-591 du 2 juin 2010 modifiant le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier du corps des administrateurs civils (AC).



Ce texte impacte plusieurs points importants du statut particulier des AC, ***notamment l'accès au corps pour majoritairement les attachés et autres catégories A par la procédure de la liste d'aptitude, dite « tour extérieur ». A retenir :***

Ainsi, le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 prévoyait dans ses articles 5 à 8 un accès au corps des administrateurs civils pour les fonctionnaires de catégorie A justifiant de 8 années de service par la voie d'une inscription sur une liste d'aptitude à l'issue d'une procédure de sélection comprenant une première phase d'examen de dossiers de candidatures et une seconde phase consistant en une audition devant le comité de sélection.

- Or, dans le même temps, les mesures actuellement engagées visant à réformer la scolarité de l'Ecole nationale d'administration et à professionnaliser la procédure d'affectation à sa sortie ainsi que la réforme générale du contenu du concours, et en particulier le principe de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle introduit par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, conduisent à élargir la réflexion à d'autres types de recrutement, dont celui visé en l'espèce.

- Dans cette perspective, **l'article 4** du décret modifie l'article 5 du décret précité pour supprimer la condition d'âge pour pouvoir se présenter à la procédure de sélection visée par cet article. Cette mesure est proposée dans un souci de cohérence avec les mesures actuelles visant à supprimer toutes les conditions d'âge dans les concours de la fonction publique.

- **L'article 5** du décret modifie l'article 6 du décret n° 99-945 du 16 novembre 1999. ***Dans le premier alinéa de cet article, la mention selon laquelle la liste d'aptitude est établie par ordre de mérite est remplacée par un classement par ordre alphabétique.*** Cette mesure vise, conformément aux modifications en cours pour les élèves de l'Ecole nationale d'administration, à supprimer le classement des lauréats.

- **L'article 6 du décret supprime le deuxième alinéa de l'article 7 du décret du 16 novembre 1999 relatif à la procédure d'affectation des lauréats.** * Compte tenu de la suppression du classement des lauréats par ordre de mérite, cette nouvelle procédure s'inspire de celle qui sera mise en œuvre pour les élèves de l'Ecole nationale d'administration.

- ***En conséquence, les lauréats classeront les employeurs par ordre de préférence. Ils seront ensuite auditionnés et sélectionnés par les employeurs selon une procédure qui sera précisée par arrêté du ministre en charge de la fonction publique.***

* *Mais, si une candidature n'a été retenue par aucun employeur, le ministre chargé de la fonction publique propose alors l'affectation. Le candidat qui refuse cette affectation renonce de ce fait au bénéfice de son inscription sur la liste d'aptitude.*



- **L'article 8** du décret introduit une disposition transitoire visant à préciser la date d'entrée en vigueur du présent projet. *Celui-ci s'appliquera à partir des opérations de sélection de l'année 2011.* Cette disposition remplace l'article 23 du décret du 16 novembre 1999 devenu caduc.



Telles sont les grandes lignes de ce décret, qui est dans la logique des rapports Desforges et Le Bris : ainsi que l'avait d'ailleurs énoncé un ancien DGAFP « les administrations devront désormais, comme n'importe quel employeur, « développer leur politique de recrutement », au lieu de « subir » l'arrivée d'un élève. » !

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 sociables 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.*



M
N