

Où en est le projet de réforme des IRA ?

Jeudi 1^{er} décembre, la DGAFP recevait les fédérations de fonctionnaires pour les auditionner sur le projet de réforme des IRA. Le projet est largement bouclé, il ne s'agissait pas de négociations. Elles seront de nouveau entendues à l'occasion de la finalisation du projet.

Après la parution du décret-cadre interministériel portant statut des attachés, qui privilégie la voie des IRA comme voie de recrutement pour ces corps, une réforme de ces "écoles administratives d'application" est en effet en cours.

Nous avons obtenu un certain nombre d'informations, mais de nombreuses interrogations et des réserves demeurent.

Les concours

- Les concours directs d'attachés sont de facto voués à la disparition, même si leur éventualité est prévue par le décret-cadre.
- L'arrêté du 26/10/2005 (JO du 18/11/2005) a modifié l'arrêté du 19/12/1997 fixant la nature, la durée et le programme des épreuves des concours d'entrée. Il s'appliquera, ainsi que les nouvelles modalités d'organisation du concours par les IRA, pour le concours qui ouvrira fin 2006 (affectation en IRA au 1^{er} septembre 2007). Il est bien destiné à faire entrer davantage la "culture du chiffre" jusque dans le profil des candidats.

Le lien avec la LOLF est évident (on veut des gestionnaires polarisés sur les économies, au détriment des besoins du service public !). Cela répond aussi à un besoin, les nouveaux gestionnaires d'EPL se trouvant parfois en difficulté face à leurs nouvelles fonctions.

- Les épreuves d'admission seront organisées par chaque IRA, les candidats choisissant au moment de leur inscription un IRA, où ils seront affectés en cas de succès. Il n'y aura plus en réalité un seul concours national, mais cinq concours régionaux. En cas d'épuisement d'une liste complémentaire, les postes d'un des trois concours (interne, externe, 3^e concours) pourraient être reportés sur un autre (solution pour laquelle l'administration semble pencher), ou sur le même concours d'un autre IRA.

La scolarité

- Un examen de classement aura lieu au bout de 6 mois. On peut s'interroger sur la pertinence de ce classement intermédiaire, qui augmentera la pression sur les élèves.
- La réforme de la scolarité interviendra dès le 1^{er} septembre 2006. La nouvelle formation distinguera un tronc commun en première partie, puis l'insertion dans un "univers professionnel interministériel" parmi trois : administration centrale, administration territoriale



et administration scolaire et universitaire.

Les affectations

- Après 6 mois, chaque lauréat sera affecté selon son classement et ses vœux, dans tel ou tel ministère.
- Un "tuilage" sera organisé en fin de formation entre l'ancien et le nouvel arrivant sur un poste

Au total, une réforme qui répond à certaines attentes, mais dont les arrière-pensées sont décelables. La mobilité géographique ne sortira pas renforcée de l'abandon du recrutement national au profit d'un recrutement et d'une première affectation dans une inter-région. D'autre part, la réforme du statut des attachés va fortement atténuer les divisions statutaires des corps en donnant un plus grand rôle aux distinctions fonctionnelles. Du coup, la mobilité fonctionnelle prend également le chemin d'être considérablement réduite.

Cela confirme que la mobilité accrue souhaitée par l'administration n'est pas celle qui répond aux attentes des personnels, mais apporte surtout davantage de latitude pour procéder à des redéploiements.

Par ailleurs, un recrutement de candidats attirés par l'aspect local risque de conduire à encore plus d'évaporation vers la fonction publique territoriale, alors qu'il serait nécessaire, et l'administration le reconnaît, d'améliorer l'attractivité de la fonction publique d'État pour faire face aux besoins de recrutement à venir. Il aurait été possible de tenir davantage compte des situations familiales tout en maintenant un concours véritablement national.

Concernant les AASU, notamment ceux affectés en EPLE, le "tuilage" est très utile, mais il faudrait aussi tenir davantage compte des vœux des intéressés et réfléchir à une formation plus longue.

L'attractivité ne pourra pas être développée sans une véritable amélioration de la carrière, dans le cadre d'une refonte globale de la grille fonction publique.

Pierre Boyer