



Contribution sur l'accès à la fonction publique

Au 31 décembre 2016, 5,840 millions de personnes travaillaient au sein de la fonction publique représentant ainsi 19,90% de l'emploi total en France. Elle se définit comme l'ensemble des agents titularisés (appelés aussi fonctionnaires) et des agents contractuels occupant un poste au sein des trois grands types d'administration : les administrations centrales (pour l'État), les administrations territoriales (pour les collectivités territoriales) et les administrations hospitalières.

La fonction publique par les multiples services qu'elle propose (affaires étrangères et développement international, agriculture, Défense, économie et finance, justice, culture et communication ou encore développement durable) représente une voie professionnelle importante pour nos étudiants en sciences sociales. Néanmoins, son sens et sa fonction évolue chaque jour en parallèle de ce que la société attend d'elle. Ces évolutions ont eu des impacts sur la formation telle qu'elle se présente aujourd'hui et se présentera demain.

En tant que fédération représentant ces étudiants, nous nous devons de nous pencher sur ces sujets intéressant deux éléments : la loi « transformation de la fonction publique » adopté le 7 août 2019 et le projet de réforme de l'ENA. Ils seront chacun introduit par une rétrospective de leur évolution avant d'être présentés succinctement. Le premier continuera à opérer une transformation des administrations dans le rôle et la place qu'elle occupe vis-à-vis des usagers, ce qui a un impact en termes de gestion des ressources humaines et de la formation. Cette évolution s'explique par la société et ce qu'elle attend des services publics et des positions qu'il faudra amener pour ne pas parvenir à une précarisation de la situation des fonctionnaires (I). Le second, dont seul nous est parvenu pour le moment l'entretien télévisée du Président Macron le 26 avril 2019, découle aussi de l'évolution de la place de la fonction publique vis-à-vis des relations entre le privé et le politique dans la formation de ces cadres et dont les tentatives répétées passés pour la rendre plus accessible et varier les profils se sont toujours soldés par des échecs que nous devons prendre en compte pour envisager une formation de la haute fonction publique sous un nouvel angle (II). Ces présentations permettront de proposer des positions que nous entendons tenir pour le futur de la fonction publique et de la formation de la haute fonction publique.

I - L'évolution de la fonction publique

Le rôle et la place de l'État, des collectivités territoriales et des autres personnes publiques a beaucoup évolué ces quarante dernières années. Les dernières réformes en la matière ont insisté sur la déontologie, la transparence, le règlement des conflits, l'innovation en matière de gestion des ressources humaines, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou encore le développement de nouveaux outils de management.

Pour rappel, les fonctionnaires sont les agents publics occupant un poste permanent dans une administration publique. Les grands principes qui régissent leur statut sont le service au nom de l'intérêt général, l'égalité d'accès aux postes, la continuité et l'adaptation. Ces derniers voient un statut dérogeant au code du travail régis par le code de la fonction publique qui vient délimiter le champ de leur engagement et des garanties. Une partie de son statut viendra à se spécifier en fonction de l'administration dans laquelle il se trouve. L'avancement au cours de sa carrière se fait par grade et se répartit en trois grandes catégories : A (regroupant les emplois de direction, d'encadrement et d'expertise), B (regroupant les emplois intermédiaires d'application) et C (fonctions d'exécution). Ces catégories sont directement accessibles respectivement en Bac +3, niveau baccalauréat et sans diplôme (sous réserve de dispositions particulières). Il est par ailleurs possible de passer à une catégorie supérieure pendant la carrière en passant des concours internes.

Les agents contractuels sont définis comme les agents publics non-fonctionnaires dont le recrutement s'effectue sans concours et n'entraînant pas leur titularisation sauf disposition expresse. Leur statut est prévu par la loi du 13 juillet 1983. Ils sont recrutés sur leurs compétences et aptitudes à occuper les postes à pourvoir par l'administration qui viendra proposer à l'issue un contrat à durée déterminée (CDD) ou un contrat à durée indéterminée (CDI). Leur statut, bien que restrictif à la base (ils connaissent déjà certaines garanties comme le droit à la formation) s'est vu renforcé au fil de temps, leur permettant des garanties en termes d'évolution dans leur carrière (transformation du CDD en CDI si la période de service dépasse au moins 6 ans) et en termes de sauvegarde d'emploi si jamais l'activité publique dans laquelle ils œuvraient changeaient de personnes publiques.

A - Les changements opérés

Ces derniers ont été multiples mais peuvent se regrouper sous trois grands points.

Le premier, territorial, par les séries de réformes de 1983, de 2003, de 2010 et enfin de 2015 ayant décentralisées l'organisation de l'État, créant de nouvelles collectivités (les régions), créant de nouveaux leviers pour plus d'efficacités dans les territoires (création des entités intercommunales, des possibilités d'actions interdépartementales et inter-régionales) qui ont remodelé l'action de nos administrations territoriales pour assurer une action de proximité, une garantie de plus d'autonomie des territoires tout en assurant leur égalité.

Le deuxième, fonctionnel, a vu depuis 1945 l'émergence d'un secteur public important issu des grandes nationalisations poursuivies en 1982 et orientées dans une autre direction à partir de 1986 par les politiques de privatisation. Cela a participé à l'émergence des entreprises publiques, des sociétés à économie mixtes, sans oublier les activités des services publics industriels et commerciaux ainsi que la multiplication des possibilités de financement par le privé pour la réalisation d'activités publiques (développement des



achats publics, concession, partenariat public-privé). Autant d'activités que la personne publique aujourd'hui (co)pilote et (co)finances avec des personnes privées pour une part et qui ne sont pas purement administratif mais dont la poursuite revêt un intérêt général.

Le troisième est relationnel. Les relations entre l'administration et les citoyens ont énormément changé. Traditionnellement, l'administration et l'appareil étatique au sens large ont toujours été perçu négativement par les populations du fait de la difficulté dans la compréhension de ces règles, de son langage difficile, de son apparente « inefficacité » et du fait qu'il est le symbole de la contrainte. Cette obscurité du système et la prévalence du système administratif sur la société civile expliquent la situation « d'administrée » de cette dernière. Néanmoins, l'État gendarme napoléonien à évoluer en État providence au sortir de la guerre. La relation a profondément changer, passant du contrôle et de la répression pour assurer la stabilité et la paix à une logique de créance que l'État doit à l'encontre de ces citoyens. Ces changements se sont ressentis à partir du décret de novembre 1983 sur le rapport entre les usagers (non plus administrés) des services publics ayant proposé : l'identification des agents publics, la simplification des procédures, la mise en place d'un guichet unique, la transparence et l'accessibilité des documents publics par la CADA, le développement des enquêtes publiques et des concertations. Le développement de toujours plus de services a vu l'émergence de stratégies d'attractivité et de politiques de fidélisation sur les usagers, méthodes directement issues du secteur privé sur leurs clients. Depuis une quinzaine d'année, les réformes sur les rapports entre usagers et services publiques insistent sur la participation, la diffusion de l'information, la transparence ou encore la qualité du service (développement de critères de performance).

B - Le projet de loi « transformation de la fonction publique »

Le 27 mars 2019, le gouvernement venait à présenter son projet de réforme de « transformation de la fonction publique » par le biais du Ministre de l'action et des comptes publiques, Gérald Darmanin. Il se veut comme une continuité des réformes opérées dans le secteur public, et notamment dans l'application de l'accord majoritaire relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique. Ce texte est entré en vigueur le 7 août 2019. Dans sa structuration, la loi se divise en 5 grands objectifs.

Le premier objectif est la volonté de rationaliser le dialogue social

- Une fusion de certaines instances (les Comités d'Hygiène, de sécurité et de conditions de travail avec les comités techniques).
- Une nouvelle répartition de la représentation dans le conseil commun de la fonction publique.
- Une réorganisation des commissions administratives paritaires par catégorie et non plus par corps administratifs.
- Une capacité donnée au gouvernement de légiférer par ordonnance pour prendre les mesures nécessaires à la promotion du rôle et de la culture de la négociation dans la fonction publique.

Le deuxième objectif est d'offrir plus de possibilités en terme d'outil de management visant à accroître l'efficacité de la fonction publique.

- Extension de la possibilité de recourir aux contractuels notamment aux emplois de direction (fonction publique centrale, hospitalière et territoriale). Ces recours sont censés offrir des souplesses pour les administrations en cas de carence de postes par exemple (bien qu'il y ait des CDI possibles désormais pour les agents contractuels).
- Ces contrats évoluent et proposent en complément le contrat dit de « projet » conclu pour une durée limitée d'au minimum 6 mois pour une durée maximum de 6 ans.
- L'accroissement de l'utilisation de ces formes de contrats viennent à s'accompagner de nouvelles garanties comme la possibilité de contracter en CDI pour des emplois de type permanent.
- La mobilité des fonctionnaires se voit être plus souple puisque les mutations ne nécessitent plus d'approbation préalable de la commission administrative paritaire.
- Pour les perspectives d'évolution de carrière, le principe de notation laisse peu à peu place à l'entretien professionnel.
- Pour la rémunération, les critères se veulent applicables pour les situations titularisées comme contractuelles, se basant sur la qualification, les fonctions exercées, l'engagement et le mérite.
- La CAP délaisse sa compétence en matière de promotion au profit du nouveau comité social.
- L'échelle des sanctions s'est vu modernisée et harmonisée pour les trois versants de la fonction publique.

Le troisième objectif est de simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics.

- Cela passe par la refonte du cadre déontologique applicables aux agents publics. Cette refonte doit permettre d'offrir une mobilité accrue entre le public et le privé pour une obtention facilitée de nouvelles compétences. Ces mouvements seront contrôlés en fonction de la situation hiérarchique de l'agent par la commission de déontologie de la fonction publique ou par les administrations de proximité.
- Par ailleurs, elle propose d'autoriser le gouvernement à légiférer par ordonnance sur la redéfinition de la participation des employeurs publics aux garanties de protection sociale de leurs agents, la simplification des règles applicables pour les aptitudes physiques des agents, des conditions de congés ; l'extension des possibilités de recours au temps partiel pour des raisons thérapeutiques afin de maintenir l'emploi de l'agent concerné, la clarification et la transposition des dispositions du code du travail relatives au congés maternité, pour adoption et paternité.
- Cette simplification passe aussi par l'harmonisation du temps de travail, par la suppression des régimes dérogatoires prévus actuellement pour la fonction publique territoriale (délai d'un an pour permettre aux collectivités de prendre les dispositions nécessaires).



- La simplification inclut la possibilité de faire fusionner les centres de gestion départementaux pour créer des centres de gestion interdépartementaux.
- Des réformes pour la fonction publique hospitalière par la création de la fonction supérieure hospitalière.

Le quatrième objectif vise à favoriser la mobilité et à accompagner les transitions professionnelles des agents publics en les rendant acteurs de leur formation professionnelle par de nouvelles perspectives de carrière et le bénéfice de nouveaux droits.

- Par la garantie de portabilité des droits acquis en faveur du compte personnel de formation par les personnes exerçant des activités relevant du code du travail et les droits acquis au titre de ce même compte par les agents publics.
- Par l'autorisation au gouvernement à ratifier : l'organisation du rapprochement et de la modification du financement des établissements publics et services publics concourant à la formation des agents publics ; la réforme des modalités de recrutement, l'harmonisation de la formation initiale notamment en matière d'encadrement des corps et cadres de la fonction publique.
- Favoriser la mobilité des fonctionnaires vers les versants territoriaux et hospitaliers en ramenant le coût de la contribution patronale au compte d'affectation spéciale.
- Imposer le principe d'un encadrement de la durée d'affectation des fonctionnaires de l'Etat placés en position d'activité.
- Proposer la portabilité du CDI quand un agent contractuel migre vers une nouvelle administration.
- Proposer pour renforcer les garanties des agents publics et donner des nouveaux leviers des employeurs publics, le principe de la rupture conventionnelle en complément des dispositifs déjà existant.
- La création d'un dispositif permettant l'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé par une restructuration d'un service ou d'un corps. Cela passe par la garantie, si l'agent public décide volontairement démissionner, d'avoir droit à une indemnité de départ volontaire ainsi qu'à l'assurance chômage.
- La mise à disposition d'un dispositif permettant aux administrations de plus facilement faire évoluer le périmètre de leurs activités en confiant certains domaines à des personnes morales de droit privé.



Le cinquième et dernier titre se veut renforcer l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique notamment en reprenant les objectifs de l'accord majoritaire du 30 novembre 2018.

- Des nouvelles obligations pour les employeurs publics pour faire respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'imposition d'un plan d'action d'ici fin 2020.
- La mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.
- Le contrôle de l'obligation de nomination équilibré, bien qu'ayant des éléments de souplesse lorsqu'au moins 40% des emplois sont pourvus par les deux sexes, si des nominations ponctuelles n'atteignent pas toujours ces obligations.
- Pour les examens permettant l'accès à la fonction publique, le projet de loi souhaite améliorer le dispositif d'alternance à la présidence des jurys en harmonisant ce principe aux trois versants de la fonction publique.
- Fin du jour de carence pour maladie pour les agents publics en situation de grossesse.
- Maintien des droits à l'avancement de carrière pour une durée maximale de cinq ans pendant la période de congés maternité ou paternité ou mise en disponibilité pour élever son enfant de moins de huit ans.
- Obligation pour les employeurs publics de mettre en place les mesures nécessaires favorisant les parcours des agents professionnels en situation de handicap.
- Suppression de la référence à l'handicap physique ainsi qu'à la référence de la qualité de travailleur handicapés pour élargir le champs des handicaps pris en compte pour les concours et examens et aménager ainsi les épreuves.
- A titre temporaire, autorisation de la procédure de promotion dérogatoire des fonctionnaires en situation de handicap.

II - L'évolution de la formation pour les emplois de la haute fonction publique

À l'évolution de la fonction publique, la formation a connu des bouleversements en conséquence. L'accès à un métier ayant le statut de fonctionnaire se fait par concours pouvant nécessiter des conditions préalables (qualifications académiques par exemple). Il existe autant de formation qu'il existe de métiers. On peut en citer certains pour exemples : les enseignants avec les institutions nationales supérieures du professorat et de l'éducation (INSPE), les officiers de police avec l'école nationale supérieure de la police (ENSP), les greffiers des tribunaux avec l'école nationale des greffes (ENG) ou encore les attachés d'administrations de l'État avec les Instituts régionaux d'administration (IRA).

L'École Nationale d'Administration (ENA) vient à former un certain nombre de « hauts fonctionnaires » comme les auditeurs à la Cour des comptes et au Conseil d'État, les conseillers de Tribunal administratif et de Cour administrative d'appel, les conseillers des chambres régionales des comptes, les conseillers des affaires étrangères, les inspecteurs de deuxième classe à l'inspection générale des finances/des administrations /des affaires sociales, les administrateurs civils ou encore les directeurs de cabinet de préfet et sous-préfet d'arrondissement. Sa formation a connu de nombreuses évolutions.

A - Les réformes sur l'accès aux concours

L'accès au concours a connu de nombreuses refontes depuis sa création en 1946 afin de garantir son principe premier : une égale accessibilité de sa formation peu important le profil et l'origine sociale du candidat.

Les projets de troisième voie d'accès

Le projet d'une nouvelle voie d'accès à l'école est rapidement émis mais n'est réellement proposé qu'avec la loi du 19 janvier 1983. Dans sa première mouture qui sera de courte durée (1984 - 1986), un concours est organisé à destination des élus locaux et des représentants syndicaux âgés de 41 ans au plus et bénéficiant de 8 ans d'expérience. La formation est moitié moins courte et les affectations professionnelles devaient être garanties par un quota fixé. Le recrutement fut si difficile en raison du nombre peu important de candidats qu'il fut finalement décidé de supprimer ce concours dès 1986.

Un second projet est proposé à partir de 1990, une troisième voie permettant de candidater aux personnes venant du secteur privé, professionnel, salarié ou indépendant. Il est adopté le 2 janvier 1990 et met en place un cycle préparatoire, comme le concours interne, pour remettre à niveau les candidats devant respecter des conditions comme l'expérience professionnelle de 8 ans (l'âge requis de 41 ans au moins a été supprimé en 2009 car pénalisant trop les candidats). Néanmoins des restrictions furent apportées pour que cet accès ne concurrence les effectifs provenant des deux autres concours par un taux de 5 à 10% des places offertes chaque année (possibilité de reporter des places inoccupées par les 1er et 2ème concours pour ce 3ème concours par le président du jury).



La politique de l'égalité d'accès par la différenciation

À partir de 2002, l'ENA vient à mettre en place des accords avec les établissements universitaires pour permettre à ces derniers d'assurer des préparations au concours externe de façon à garantir dans la mesure du possible une égalité des chances sur le territoire. Ces accords prévoient un dispositif chiffré de diversification des recrutements en centre de préparation ayant pour objectif de faciliter l'accès aux études supérieures et aux concours de la fonction publique pour les étudiants d'origine sociale modeste.

En parallèle et à partir de 2009 est lancée une préparation au concours externe qui poursuit ce même but d'encouragement à la diversification de l'accès à l'école. Ce dispositif, simplement appelé CP'ENA voit un objectif d'accompagnement pédagogique et matériel. Ce dispositif est la conjugaison de plusieurs politiques : l'égalité des chances et la justice sociale en permettant par sa compensation à ce que tous les candidats malgré les différentes situations scolaires et sociales, soit armés et parés dans les mêmes conditions aux concours en raison des revenus parentaux. La visée de cette classe préparatoire est de proposer une discrimination positive gommant l'effet de « reproduction » de classe privilégiée qui est un élément régulièrement pointé du doigt par les détracteurs de l'école. Ce dispositif vient à favoriser les étudiants issus de zone d'éducation prioritaire et les bénéficiaires de bourses entre autres.

Depuis 2013, a été également mis en place le COP qui est le contrat d'objectif et de performance qui assigne à l'ENA une direction pluriannuelle en terme de diversité de recrutement qu'elle se doit de respecter.

B - Les réformes en termes de formation

En parallèle des évolutions de l'accès à l'école, la formation dispensée a elle-aussi changé et les profils recherchés en 1945 ne correspondent plus aux profils actuels. Avant de replacer dans le contexte la formation de l'école, il est bon de rappeler dans quel esprit cette formation s'inscrit.

Une formation sociabilisante et méritocratique

Lors de leur entrée au sein de l'école les élèves, venant d'horizons différents, ont un point commun : de très grandes connaissances théoriques et/ou pratiques. L'objectif premier de l'école n'est pas d'accroître cet aspect, il est de permettre la meilleure transition possible vers le fonctionnariat, ses méthodes, ses pratiques et coutumes. La formation se veut résolument pratique, des cours sont dispensés mais des nombreux séminaires et des stages vont mettre en l'épreuve les connaissances que sont censés déjà posséder les élèves.

La fin du cursus à l'ENA n'implique pas la fin de la formation des élèves. A l'issue de l'école, les résultats obtenus par les élèves conditionnent leur accès aux corps administratifs. Les meilleurs élèves auront le privilège de choisir parmi tous les choix proposés. Néanmoins, du fait du prestige réel ou supposé des établissements, ce sont en priorité le Conseil d'Etat, la Cour des comptes et l'Inspection générale des finances qui sont pris par les 15 premiers élèves (5 postes à pourvoir par an).

La formation vient à les intégrer socialement au sein de ces divers corps administratifs. Ces derniers ne voient pas un système hiérarchisé strictement contrairement aux idées reçus. Les élèves sont intégrés dans un corps venant à privilégier les travaux collectifs où les pairs viennent à former et aider les membres les



plus récents. L'organisation est plus cylindrique que pyramidale pour imager. Un exemple qui illustre bien est l'organisation du Conseil d'Etat où les rapporteurs (généralement les plus jeunes membres) viennent à élaborer des solutions juridiques à partir d'un dossier qu'ils constituent. Ces éléments sont repris ou non par les présidents et assesseurs des chambres quand ils rendent leurs décisions. Les rapporteurs sont ainsi évalués sur leurs compétences et la tâche se voit être collective. Cette intégration vient à rapidement sociabiliser et intégrer les élèves au sein des administrations. Ils y adoptent rapidement les comportements et développent rapidement un sentiment d'appartenance. Cet aspect est régulièrement critiqué en ce qu'il participerait au développement et à la reproduction des grands corps administratifs favorisant leurs corporatismes qui viendraient à avoir des effets négatifs sur le fonctionnement de l'administration par la défense d'intérêts propres, l'hostilité au changement et influencent certainement le phénomène de "lignées administratives" qui participent à l'inaccessibilité de l'école.

Une formation ayant évolué en simultanée de la société française

L'école voit une tradition juridique. La formation aux débuts de l'école se voulait orientée avant tout vers le droit et les sciences politiques.

Une transition s'opère dans les années 1950 lorsque les "stages entreprise" sont proposés aux étudiants de l'école permettant à certains d'opérer une migration vers le privé après quelques années dans un corps administratif. Une évolution due à l'importance prise après-guerre par le secteur public et le développement de l'économie-mixte. Elle entame une nouvelle tendance dans la recherche de profil qui va faire une place toujours plus importante aux compétences économiques.

Cette tendance vient à se confirmer lors de la réforme des programmes de 1958 où sont proposées 56 séances de 2 heures consacrées aux matières financières et économiques. Par ailleurs, dès 1965 l'épreuve d'économie politique est supprimée pour la remplacer par une épreuve d'économie. À partir des années 1970, les nouvelles méthodes d'enseignement directement inspirées des écoles de commerce comme les séminaires ou les études de cas, la volonté de ne pas se laisser distancer dans la formation à l'économie appliquée et aux méthodes d'administration viennent à diversifier les profils recherchés. Sur cette période beaucoup d'étudiants issus de l'ENSEAN ou de HEC viennent à intégrer l'école. Cette diversification s'explique par les besoins de l'administration d'avoir des cadres à la croisée des secteurs privés et publics, par la volonté d'intégrer certains comportements des entreprises au sein des administrations (émergence de la politique de "new public management"). L'ouverture des profils se poursuit dans cette direction par la création du troisième concours.

En parallèle, la construction européenne et notamment l'apparition de l'Union Européenne dans les années 1990 a incité l'école à faire évoluer sa formation pour former des futurs cadres européens par les stages en ambassades et en administration européenne. La formation se veut résolument internationale en permettant à ses élèves d'intégrer également des grandes entreprises étrangères. Elle accueille également chaque année une trentaine d'élèves étrangers dans le cadre du cycle international long.



III - Nos positions

Nous avons pu constater au travers de l'évolution de la fonction publique et de l'entrée en vigueur de la loi sur la transformation de la fonction publique qu'un choix politique important a été fait : le délitement du modèle classique de la fonction publique pour un modèle privatisé, où la logique de l'emploi domine la logique de carrière ; où les écoles administratives viendront à s'effacer au profit du recrutement contractuel, où le statut général n'a guère plus d'intérêt sauf pour rappeler une déontologie de base et où les corps viendront à disparaître progressivement. Néanmoins, il faut souligner également les avantages procurer par ce texte à savoir une fonction publique plus agile, plus ouverte et plus attractive, avec des services publics plus efficaces et au plus près des territoires.

En termes de statut professionnel, nous nous opposons au choix opéré d'accroître l'utilisation des agents contractuels et nous sommes en faveur du maintien, dans la limite du possible, du statut des agents titularisés. Cette augmentation s'opère par une implémentation des solutions issus du droit du travail afin d'obtenir in fine une harmonisation du régime alignant le statut du fonctionnaire sur celui du salarié comme l'exemple de mesure de garantie de la portabilité des droits acquis en faveur du compte personnel de formation par les personnes exerçant des activités relevant du code du travail et les droits acquis au titre de ce même compte par les agents publics fait suite à l'harmonisation des compétences des administrations et présente un préquel à une harmonisation du référentiel de compétence entre les agents publics et les salariés du privé. **Si nous sommes en faveur de l'harmonisation de ces référentiels permettant d'accroître la mobilité des agents publics, elle représente une amère solution à la précarisation de l'emploi tout comme les nouvelles garanties prévus (par exemple la possibilité de rupture conventionnel)**

Cette opposition s'explique par les différentes conséquences que cela pourra avoir sur l'accès aux formations mais aussi sur la précarisation de l'emploi engendré. Le maintien du fonctionariat se justifie simplement pour le respect des notions d'intérêt général et de la déontologie prescrite par les services publics qui doivent garder une indépendance dans leur fonctionnement que ne permet pas une contractualisation trop importante. Dans cet optique, le développement de la régulation par le conseil supérieur de la fonction publique pour prévenir de tout conflit d'intérêt se doit d'être accru tant les risques seront plus important de par la privatisation.

Sur l'accès aux formations, le choix du recrutement contractuel plutôt que les écoles administratives **auront pour effet de sélectionner « les meilleurs profils » ayant les compétences requises au sortir de leurs études.** Si les concours ont pu être pointé du doigt pour parfois ne pas être suffisamment ouvert à tous les profils, cette formule se voulait dans sa forme être ouverte à tous. L'absence de concours et de recrutement viendra certainement à accroître les inégalités et les concurrences entre les établissements de formation.

Afin de prévenir ces changements, les universités doivent prendre en compte ces évolutions dans les formations permettant l'accès aux emplois publics. En effet, que cela soit les licences de droit, de sciences politiques, les masters à mention droit public et les institutions de préparation à l'administration générale, les parcours doivent consacrer une part plus importante à la préparation des étudiants à être directement opérant dans les administrations qu'à préparer les concours permettant l'accès aux écoles d'administration. Ces méthodes peuvent directement être inspirées de ce que les écoles d'administration pouvaient proposer : une formation proposant des séminaires, des stages dans



les administrations pour permettre d'acquérir les compétences nécessaires à ce qui est attendu mais aussi de ne pas pratiquer un enseignement juridico-centré en proposant davantage de matières économiques et managériales. **La formation devra permettre d'acquérir des compétences permettant d'être polyvalente et de migrer plus facilement, en raison de la précarisation du parcours professionnel causé par la contractualisation.** Des partenariats plus importants entre d'un côté les administrations, les services publics industriels et commerciaux et les entreprises publiques et de l'autre les universités permettront d'assurer une formation adéquate aux futurs agents contractuels et de répartir au mieux les besoins en termes de bassin d'emploi.

La réforme du haut fonctionariat ira en ce sens, le projet de loi annonçait une réforme des modalités de recrutement et de l'harmonisation de la formation initiale notamment en matière d'encadrement des corps et cadres de la fonction publique. Ces réformes à venir viendront peut-être à supprimer un grand nombre d'écoles d'administrations afin de proposer des établissements de formation plus transverses (ce n'est qu'une interprétation de ce que signifie une « harmonisation de la formation initiale »). **L'ARES se montrera vigilante sur cette harmonisation.** Si elle peut permettre une simplification de l'accès à ces fonctions, une meilleure répartition des futurs fonctionnaires ainsi qu'une redistribution géographique de la formation à ces emplois, elle ne doit pas en filigrane correspondre à une volonté de réduction drastique du nombre d'agents titularisés en faveur des agents contractuels. **En cela, nous nous opposons à ce que la formation des hauts fonctionnaires se passe de façon trop importante au sein du secteur privé.**

Cette opposition se justifie par la situation d'agent titularisé dont profiteront encore un certain temps cette catégorie d'agents publics et qui doivent, en ce sens, avoir un profil indépendant et détaché d'éventuels conflits d'intérêts. Il paraît difficile que cette formation disparaisse (fin de l'ENA) et fasse place à une logique contractuelle tant la formation est pour le moment spécifique et de qualité.

Cependant, **cette privatisation que nous regrettons, est accompagnée de mesures qui nous semblent nécessaires et avec lesquelles nous sommes en accord** : la place de la négociation collective devra permettre à ce que chaque service puisse d'un commun accord établir un régime favorable et ceux dans le respect du régime général des fonctionnaires, le choix de l'évaluation personnelle pour les perspectives de carrières plus que les entretiens sont des outils de management innovant, la mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes est une réforme que nous appelons de nos vœux tout comme la suppression de la référence au handicap physique ou celle de la qualité de « travailleur handicapé » pour élargir le champ des handicaps pris en compte pour les concours et examens ainsi que l'aménagement des épreuves.



Sources :

- Loi du 7 août 2019 dite « transformation de la fonction publique »
- Code de la fonction publique - première partie : droits et obligations des fonctionnaires
- https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/Depliant_CC2018.pdf
- « Changer la fonction publique », Revue française d'administration publique 2009/4 (n° 132), Ecole nationale d'administration
- « Vingt-cinq ans de troisième concours à l'ÉNA un exemple réussi de diversification de la haute fonction publique ? » Gilles Duthil et Nicolas de Lorgeril, Revue française d'administration publique 2015/1 (N° 153), Ecole nationale d'administration
- « La classe préparatoire intégrée de l'ÉNA mise au défi de compenser les inégalités des chances devant le concours externe », Frédéric Edel, Revue française d'administration publique 2015/1 (N° 153) ENA
- L'Etat post-moderne, Jacques Chevallier, LGDJ