Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

INSPECTION GENERALE
DES AFFAIRES CULTURELLES

CONSEIL GÉNÉRAL
DE L'ENVIRONNEMENT ET
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Place du corps des architectes et urbanistes de l'Etat dans les services de l'Etat

Septembre 2013

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

INSPECTION GENERALE DES AFFAIRES CULTURELLES

Rapport n° : 2013-24

CONSEIL GÉNÉRAL DE L'ENVIRONNEMENT ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Rapport n° : 008960-01

Place du corps des architectes et urbanistes de l'Etat dans les services de l'Etat

établi par

Muriel Genthon

Inspectrice générale des affaires culturelles

Jean-Yves Le Corre

Inspecteur général des affaires culturelles

Yves Malfilâtre

Inspecteur général de l'administration du développement durable

Jean Rebuffel

Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

Septembre 2013

Sommaire

Résumé **3**

Liste hiérarchisée des recommandations **4**
Recommandations de niveau 1 4
Recommandations de niveau 2 5

Introduction **6**

1. Création du corps des AUE et évolutions institutionnelles **8**
1.1. Deux corps d'architectes de l'Etat : les ABF et les UE 8
1.1.1. Les urbanistes de l'Etat (UE) *8*
1.1.2. Les architectes des bâtiments de France (ABF) *8*
1.2. La fusion des deux corps en 1993 : contexte et objectifs 9
1.3. Evolutions institutionnelles depuis 1993 et impact sur les AUE 10

2. Le positionnement des AUE **12**
2.1. Les postes occupés et les parcours de carrière 12
2.1.1. Quelques chiffres *12*
2.1.2. Les postes occupés *12*
2.2. Les besoins et attentes des employeurs 14
2.3. Perception des AUE par les partenaires 15

3. Le recrutement des AUE **18**
3.1. Les différents concours 18
3.2. Les conditions d'inscription 18
3.3. La faible attractivité du concours 20
3.4. La préparation aux concours 21
3.5. Les épreuves du concours : nécessité d'une évolution 22

4. La formation post-concours **25**
4.1. L'organisation de la formation 25
4.2. Le contenu de la formation 26
4.3. L'évaluation de la formation : quelles perspectives ? 27

5. La gestion interministérielle du corps **30**
5.1. L'organisation de la gestion 30
5.2. La mobilité 30
5.3. La promotion et l'instauration du grade à accès fonctionnel (GRAF) 31
5.4. Le régime indemnitaire et son évolution 32

6. Synthèse : un corps à la croisée des chemins ? **35**

Conclusion : les préconisations **38**
1- Préciser les attentes par rapport au corps 38

2- Améliorer l'attractivité du corps.....38
3- Renforcer l'unité du corps pour valoriser les compétences et les carrières.....38

Annexes.....41

1. Lettre de commande.....42

2. Liste des personnes rencontrées.....43

3. Parcours de carrière des AUE Aménagement.....48

4. Glossaire des sigles et acronymes.....52

5. Observations de Vincent Berjot, directeur général de la DGP.....54

6. Observations de la DGP et réponses des rapporteurs.....59

Résumé

Le corps des Architectes Urbanistes de l'Etat (AUE), créé en 1993, est issu du regroupement de deux corps constitués principalement d'architectes, alors gérés par le ministère de l'Equipement : les urbanistes de l'Etat, qui comportent dans leurs rangs quelques ingénieurs et urbanistes non architectes, et les architectes des bâtiments de France (ABF). L'objectif était alors de disposer d'un grand corps d'architectes de l'Etat, tout en améliorant les conditions statutaires et indemnitaires des ABF.

Le transfert de l'architecture au ministère de la Culture deux ans plus tard n'a pas permis de tirer profit de cette fusion puisque, faute d'accord entre ministères sur une gestion unique du corps, chaque ministère a assuré la gestion des AUE relevant de ses attributions. Trente ans de pratiques administratives différentes n'ont fait que creuser les écarts entre deux groupes d'agents dont l'appartenance à un seul corps a tendance à devenir de plus en plus ténue.

Hormis la formation initiale commune d'architecte, pour la grande majorité d'entre eux, les facteurs qui différencient les AUE Patrimoine des AUE Aménagement sont nombreux et persistants : conditions de recrutement, parcours de carrière, modalités de gestion, régime indemnitaire, pour ne citer que les plus importants. La poursuite de cette double gestion, sans effort de rapprochement, ne peut que conduire à terme à l'éclatement du corps.

Si les ministères gestionnaires ont le souci commun d'éviter cette issue, ils doivent mettre en place une série de mesures permettant de conforter le corps des AUE et le faire vivre comme un corps unique :

- préciser leurs attentes, surtout côté MEDDE/METL , par rapport au corps et élaborer en commun un plan stratégique d'évolution du corps à 5 ans,

- revoir les épreuves du concours et les adapter aux métiers exercés,

- mettre en place au sein de la formation post-concours, l'habilitation à la maîtrise d'œuvre en nom propre pour tous les élèves AUE détenteurs du Diplôme d'Etat d'architecte (DEA),

- rapprocher les modalités de gestion des mobilités des deux ministères,

- faciliter les mobilités entre ministères,

- harmoniser les régimes indemnitaires du corps dans un délai de 5 ans et les revaloriser pour les rapprocher, à terme, de ceux des autres corps d'encadrement exerçant des missions similaires

Liste hiérarchisée des recommandations

Pages

Recommandations de niveau 1

Chaque ministère définit ses orientations pour la partie du corps qui le concerne, y compris les effectifs-cible à 5 ans, et l'ensemble est débattu en comité de suivi du corps, sous la présidence de la DGAFP, avec les représentants du corps. 15

Clarifier et sécuriser du point de vue juridique les conditions d'accès aux concours en précisant que seul le DEA est requis pour l'inscription au concours, sans obligation d'avoir obtenu auparavant l'HMONP 19

Rendre obligatoire pour tous les élèves AUE titulaires du DEA la délivrance de l'HMONP à l'issue du cursus de formation, en adaptant la mise en situation professionnelle requise pour l'HMONP aux métiers des AUE (maîtrise d'œuvre patrimoniale, maîtrise d'œuvre urbaine...), et en allongeant les périodes de stage si nécessaire. 20

Le contenu de la formation doit être adapté aux attentes des ministères, sous la conduite d'une maîtrise d'ouvrage renforcée. En particulier, le cahier des charges de la formation, élaboré en 1993, doit être actualisé et servir de référentiel aux deux écoles en charge de la formation. 28

Pour que le dialogue entre les ministères gestionnaires soit équilibré, le référent du corps des AUE au ministère de la culture et de la communication doit être rattaché au service des ressources humaines. 30

Les listes des postes vacants susceptibles d'intéresser les AUE dans chaque ministère d'affectation doivent être accessibles à l'ensemble des membres du corps. Les services des ressources humaines des deux ministères doivent se rapprocher pour organiser la visibilité partagée des publications. 31

La mobilité des AUE entre ministères gestionnaires doit être impérativement encouragée et facilitée par des mesures de gestion appropriées. 31

Les régimes indemnitaires des AUE doivent être harmonisés entre les ministères gestionnaires avec un objectif d'égalité de traitement par les deux ministères gestionnaires dans un délai de 5 ans. 33

Le régime indemnitaire des AUE doit être réévalué de manière à se rapprocher, sur la base d'un plan pluriannuel, de celui des autres corps occupant des fonctions d'encadrement équivalentes, en particulier les administrateurs civils et les IPEF. 33

Recommandations de niveau 2

Renforcer (ou créer) des modules d'information aux métiers d'architecte de la fonction publique dans toutes les ENSA et augmenter la publicité pour les concours dans la presse grand public et spécialisée. 21

Développer le nombre de préparations au concours d'AUE dans les ENSA. 22

Constituer un groupe de travail avec les directions métier des ministères concernés et les services des RH, les représentants du corps, et les deux écoles en charge de la formation post-concours, pour, sur la base notamment des rapports des jurys des dernières années, établir un diagnostic des épreuves et rénover le concours pour qu'il réponde à des critères de sélectivité mieux cernés. Cette réflexion doit intégrer la faisabilité d'un concours sans option. 23

Mettre en place un groupe de travail composé des représentants des deux ministères,, des deux établissements chargés de la formation des AUE, l'Ecole des Ponts Paris-Tech et l'Ecole de Chaillot et des représentants du corps, afin de déterminer les modalités de l'HMONP et son articulation avec le cursus de formation post-concours. 20

Une plus grande diversité professionnelle doit être instaurée parmi les intervenants dans la formation post-concours. 28

Introduction

Le corps des architectes et urbanistes de l'Etat (AUE) est un corps technique d'encadrement supérieur à caractère interministériel. Il est issu de la fusion en 1993 du corps des architectes des bâtiments de France (ABF) avec celui des urbanistes de l'Etat (UE), ces deux corps ayant chacun leur propre histoire.

Constitué d'un peu plus de 400 personnes, il est actuellement géré par trois ministères : le ministère de la culture et de la communication (MCC) d'une part, le ministère de l'égalité des territoires et du logement (METL) et le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE) d'autre part.

Après 20 ans d'existence de ce corps, les ministères employeurs ont décidé de lancer conjointement une réflexion d'ensemble sur la place des AUE dans les services de l'Etat et les perspectives d'évolution. Exerçant des missions principalement dans les domaines de l'urbanisme, de l'architecture et du patrimoine, de la construction, de l'habitat et du logement, de l'aménagement du territoire et de l'environnement, les AUE sont touchés par l'évolution du rôle de l'Etat dans ces domaines, dans un contexte de poursuite de la décentralisation, de révision générale des politiques publiques (RGPP) puis de modernisation de l'action publique (MAP). Ils connaissent par ailleurs, depuis la création du corps, deux modes de gestion sensiblement différents, selon leur ministère d'affectation.

Les trois ministères gestionnaires des AUE ont donc confié une mission sur ce sujet au conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) et à l'inspection générale des affaires culturelles (IGAC) par lettre du 28 janvier 2013, jointe en annexe 1. Le présent rapport est le résultat de cette commande.

Dans une première partie sont évoqués un bref historique des ABF et des UE avant leur fusion, le contexte de la fusion de 1993 et les évolutions institutionnelles qui ont eu un impact sur le corps des AUE.

Les quatre parties suivantes traitent successivement des quatre grandes questions posées par les commanditaires :

- le positionnement des AUE et les attentes des employeurs vis-à-vis du corps,
- l'examen des modalités de recrutement et les pistes d'évolution,
- l'évaluation de la formation post-concours délivrée par l'école de Chaillot et l'école des Ponts - Paris Tech,
- l'examen des modalités de gestion du corps et les pistes de progrès envisageables.

Une sixième partie présente la synthèse des constats effectués par la mission.

Enfin, en conclusion, la mission résume ses recommandations pour renforcer le rôle du corps des AUE dans la mise en œuvre des politiques menées par l'Etat.

1. Création du corps des AUE et évolutions institutionnelles

1.1. Deux corps d'architectes de l'Etat : les ABF et les UE

1.1.1. Les urbanistes de l'Etat (UE)

1944: Le ministère de la Reconstruction et de l'Urbanisme, MRU, est créé en octobre par le gouvernement provisoire. Il s'agit du regroupement des services de la délégation générale à l'équipement national et de ceux du Commissariat à la reconstruction immobilière. Le 16 novembre 1944, Raoul Dautry en est nommé ministre.

Ce ministère a la lourde charge de reconstruire le pays et de se doter d'un corps d'architectes–urbanistes de la Reconstruction chargé de mettre en œuvre ces grands projets .

1962: Après le refus de la proposition de Pierre Sudreau de créer un corps commun d'architectes de l'Etat, le ministère de la construction transforme le statut des architectes de la reconstruction en un corps d'Urbanistes de l'Etat , ne portant plus le titre d'architecte. Ce corps sera composé pour l'essentiel d'architectes diplômés , mais permettra aussi le recrutement d'urbanistes, de sociologues et de géographes spécialisés dans le domaine de l'architecture et de l'urbanisme. Ce corps constituera également un corps de débouché pour les ingénieurs des travaux publics de l'Etat s'étant formé à ces disciplines .

1966: Le ministère du Logement devient le ministère de l'Équipement, sous l'impulsion d'Edgar Pisani qui crée les directions départementales de l'Equipement (DDE).

1978: Michel d'Ornano est nommé ministre de l'environnement et du cadre de vie. Lui sont confiés les espaces protégés et l'architecture qui resteront dans les attributions de ce ministère jusqu'à la réorganisation gouvernementale de 1995.

De 1978 à 1985, il existe une direction de l'architecture au sein du ministère de l'environnement, dont les attributions sont fortement réduites par rapport à la période antérieure, puisqu'elle n'a pas compétence ni sur les monuments historiques et les palais nationaux (Ministère de la Culture), ni sur les sites et espaces protégés rattachés à la Direction de l'urbanisme et des paysages (DUP).

Cette direction est ensuite rattachée à la Direction de l'architecture et de l'urbanisme (DAU), et comprend deux sous-directions (enseignement de l'architecture et recherche, professions et commandes) puis une seule en 1987.

1.1.2. Les architectes des bâtiments de France (ABF)

Le corps des Architectes des Bâtiments de France a été crée en 1946, au moment où l'Etat reconstruisait l'ensemble des corps de la fonction publique. Confié au ministère de l'Instruction publique et des Beaux Arts, il n'est en fait que l'aboutissement d'une longue histoire lié à la création des monuments historiques .

1897 : création des Architectes des Monuments historiques, résidant sur place, s'occupant du suivi des travaux sur les cathédrales, secondant les architectes en chef des Monuments historiques.

1908 : création des Architectes ordinaires des Bâtiments Civils qui ont compétence sur tous les Monuments historiques .

1935 : Décret du 20 décembre 1935 relatif au recrutement des architectes des monuments historiques

1946 : création du corps des Architectes des bâtiments de France. Ils ont également la charge de faire respecter la qualité des constructions aux abords des Monuments historiques.

1959 : création du ministère des Affaires Culturelles confié à André Malraux

1962 : proposition du ministère de la construction , dirigé par Pierre Sudreau, à celui des affaires culturelles, sous la responsabilité d'André Malraux, sur l'opportunité de créer un seul corps d'architectes de l'Etat. Le ministère des affaires culturelles ne donnera pas suite à cette proposition.

1978 : Rattachement de l'architecture au ministère de l'Environnement et du Cadre de vie, qui était auparavant une compétence du ministère des Affaires Culturelles. Les Architectes des bâtiments de France deviennent les chefs des Services Départementaux de l'Architecture (SDA). Ils ont pour but de contrôler l'architecture non seulement autour des monuments historiques (MH) mais aussi sur l'ensemble du département et de promouvoir la qualité architecturale.

1984 : décret relatif au statut des Architectes des bâtiments de France qui deviennent alors pleinement fonctionnaires tout en ayant la possibilité de garder une activité libérale (cumul d'activité). Ce statut constitue une amélioration sur le plan indiciaire (indice maximal à 966) mais il subsiste un décalage par rapport aux urbanistes de l'Etat (dont la grille se termine en HEA).

1.2. La fusion des deux corps en 1993 : contexte et objectifs

1993 : le décret du 24 février crée un corps des Architectes et urbanistes de l'État, issu du rapprochement des Architectes des bâtiments de France et des urbanistes de l'État.

La création de ce corps est le résultat d'un long processus de travail statutaire entre la direction du personnel de l'Equipement et les représentants des personnels des UE et des ABF. De 1987 à 1993 se tiendront plusieurs groupes de travail successifs dans le cadre desquels la direction du personnel, gestionnaire des deux corps d'architectes, tentera d'aboutir à un consensus entre les différentes revendications, afin de créer un corps couvrant la totalité des champs de l'aménagement et de l'architecture.

Cette période sera ponctuée de grèves «des permis de construire» des ABF (notamment en 1989), pour tenter de faire aboutir leurs revendications statutaires et indemnitaires.

Finalement, le corps des AUE sera créé sur le modèle de celui des UE. Les UE

intégreront le nouveau corps en totalité dès 1993, tandis que les ABF l'intégreront en trois vagues, de 1993 à 1995, afin de retenir la solution optimale pour chaque agent. La suppression du cumul pour les ABF est affichée, mais ne sera effective que dix ans plus tard.

Dans la suite logique de la fusion, a été étudiée la fusion des corps d'inspections de la construction et des monuments historiques afin de créer un corps unique, celui des architectes et urbanistes généraux de l'Etat. Mais ce projet restera sans suite.

1.3. Evolutions institutionnelles depuis 1993 et impact sur les AUE

1995 : rattachement de l'architecture, et donc des ABF, au Ministère de la Culture, dans le cadre de la préparation du projet de loi de finances pour 1996; l'Association nationale des ABF (ANABF) revendique alors le transfert de la gestion de la totalité du corps au ministère de la Culture. La grande majorité des AUE aménagement s'y oppose, position relayée par le ministre de l'équipement. L'arbitrage remonte alors au Premier Ministre qui consacre en décembre le caractère interministériel du corps. Il revient alors à chaque ministère de gérer les AUE de sa spécialité.

La loi de finances initiale de 1996 transfère donc au Ministère de la Culture les services départementaux de l'architecture et du patrimoine (SDAP), les écoles d'architecture et une sous-direction de la DAU, soit 2492 emplois dont 194 AUE.

La double gestion du corps des AUE n'a pas varié depuis cette date.

2007: Transfert d'une partie des routes nationales aux départements et réduction corrélative des missions des DDE.

2008: Premières fusions à titre expérimental des DDE et des DDA, pour créer les DDEA, dans huit départements.

A compter de 2009, dans certaines régions, les directions régionales de l'équipement (DRE), de l'environnement (DIREN), de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE) sont fusionnées pour créer les premières directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL).

2010 : Au titre de la réforme territoriale de l'Etat (REATE), l'ensemble des services régionaux et départementaux sont réorganisés.

Au niveau régional, l'organisation en DREAL est généralisée, sauf en Ile-de-France qui fait l'objet d'une organisation particulière.

Au niveau départemental, sont constituées sur tout le territoire national les différentes directions départementales interministérielles (DDI) et en particulier les directions départementales des territoires (DDT) qui se substituent aux DDEA là où elles avaient été constituées.

Les services départementaux de l'architecture et du patrimoine (SDAP) deviennent des unités territoriales des directions régionales des affaires culturelles (DRAC), les services territoriaux de l'architecture et du patrimoine (STAP).

Toutes ces réorganisations des services territoriaux de l'Etat se traduisent par une forte diminution des postes de cadres A+ dans les services des ministères en charge de l'écologie, de l'urbanisme et du logement et par conséquent par une concurrence accrue entre les différents corps d'encadrement, en particulier les AUE, les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) et les ingénieurs divisionnaires des TPE.

Enfin ces dernières années, les missions des DDT dans le champ de l'aménagement continuent de se réduire : après l'abandon de l'ingénierie publique concurrentielle, il est désormais question d'arrêter toute prestation en matière d'instruction des autorisations relatives au droit des sols (ADS) pour les communes qui n'ont pas encore repris cette tâche à leur compte, ainsi que de limiter fortement l'aide technique aux petites communes (ATESAT).

2. Le positionnement des AUE

2.1. Les postes occupés et les parcours de carrière

2.1.1. Quelques chiffres

D'après le dernier bilan statistique du corps établi le 31 décembre 2010 par la DGAFP, les AUE étaient au nombre de 424, dont 59% d'hommes et 54% au premier niveau de grade. Ils étaient 357, soit 84% en activité dans leur ministère d'affectation.

Ils se répartissaient en 238 (soit 56%) gérés par le MCC et 186 (soit 44%) gérés par le MEDDE/METL.

En ce qui concerne les affectations, on observe une forte disparité selon les ministères gestionnaires. En effet, en 2010, 95,4% des AUE de la filière patrimoine étaient en poste dans leur ministère, alors qu'ils n'étaient que 71% dans cette position pour la filière aménagement. Les bilans de gestion 2012 établis par les deux ministères confirment globalement ces chiffres : 227 AUE sur 240 (soit 94,5%) en position d'activité au MCC, et 148 sur 192 (77%) en position d'activité au MEDDE/METL, soit une légère hausse.

Les AUE du MEDDE qui étaient fin 2010 en position de détachement (20,4%), sont pour l'essentiel en collectivité territoriale (7%), en établissement public (7%), dans une association ou fondation (3%) ou sur emploi fonctionnel (2%) en administration centrale.

2.1.2. Les postes occupés

Au MEDDE/METL,on constate une diversité de postes occupés relativement importante pour les AUE (en administration centrale, en interministériel, en services déconcentrés, en détachement) mais une difficulté d'accès qui semble s'accroître aux postes de direction ou sur emploi fonctionnel, du fait de la diminution des postes de direction et de l'augmentation de la concurrence entre corps qui en résulte.

C'est ainsi qu'il n'existe à ce jour que quatre AUE sur emploi fonctionnel de direction d'administration territoriale de l'Etat (DATE), dont deux adjoints, et trois sur emploi fonctionnel en administration centrale (un directeur de projet, un chef de service et un sous-directeur) ce qui représente 3,6% des AUE de ce ministère.

A titre de comparaison entre corps d'encadrement, au 31/12/2012, les 484 postes de DDI étaient occupés à 21% par des IPEF (100 agents), à 10% par des ingénieurs des TPE (50 agents), et à seulement 0,4% par des AUE. Dans un contexte où les missions des DDT sont plus que jamais proches des domaines d'activité des AUE, leur très faible nombre sur les postes de direction apparaît paradoxal. Enfin, le vivier des cadres dirigeants du MEDDE/METL, évalué à un peu plus de 600 personnes, ne comporte que 1,7% d'AUE, contre 53% d'IPEF et 11% d'administrateurs civils....

D’après une étude réalisée par le chargé de mission des AUE du MEDDE et portant sur 118 agents affectés au ministère ayant occupé de un à cinq postes (voir annexe 3), le parcours le plus fréquemment rencontré est le suivant :

- 1er poste : adjoint à un chef de service (plus rarement chef de service) dans une DDT ou chargé de mission en centrale ou en service déconcentré,

- 2ème poste : chef de service en DDT ou DREAL (situation majoritaire), ou chef de bureau en centrale, voire plus marginalement détachement en collectivité territoriale ou en établissement public,

- 3ème poste : chef de service en DDT ou DREAL, chef de bureau en centrale, et accès pour quelques uns aux poste de 3ème niveau en service déconcentré.

- 4ème poste : du même type, avec un peu plus de postes de 3ème niveau, en administration centrale (adjoint à sous-directeur, adjoint en service déconcentré, postes de direction dans des services de collectivités).

Les domaines concernés par les différents postes sont très majoritairement ceux de l’urbanisme (entre 50 et 60%), puis le logement et la politique de la ville (de 15 à 25%), l’environnement, la biodiversité et les risques (de 8 à 14%), les transports et déplacements (4 à 8%). La compétence en maîtrise d’ouvrage et ingénierie publique est essentiellement développée en collectivité territoriale ou en établissement public, à compter du 2ème ou 3ème poste.

Il n'y a aucun service où des postes leur soient spécifiquement réservés. De ce fait, les AUE du MEDDE sont peu visibles et généralement pas identifiés par les partenaires des services de l'Etat, en particuliers les élus.

A contrario, les AUE du MCC restent très majoritairement ABF en STAP (81%), et occupent des fonctions très clairement identifiées. Les 19% restants sont employés dans les écoles d'architecture (7%), l'administration centrale (7%), les DRAC, hors STAP (4%), les établissements publics sous tutelle du MCC (1%), mais le «plafond de verre» est présent et les postes de débouchés, après la direction d'un STAP, relativement rares. On peut considérer cependant que tous les AUE du MCC ne souhaitent pas évoluer vers des postes moins opérationnels, étant très attachés à leur métier. Les postes de conseillers pour l'architecture en DRAC, qui pourraient constituer un poste de débouché, par exemple, sont peu valorisés et seuls six sur dix sont AUE.

Les « passerelles » entre les deux ministères se limitent à quelques unités par an. Deux freins à cette mobilité interministérielle semblent évidents: la règle du 1 pour 1 pour respecter les plafonds d'emplois des ministères d'une part et le niveau des primes d'autre part.

Les souhaits exprimés par les AUE ont été principalement recueillis auprès de leurs associations (l'AAUE et l'ANABF) et des représentants syndicaux (FO et le SNATEAU).

Les AUE veulent assez naturellement que leurs compétences et formation soient reconnues , que leur « spécificité » soit préservée. Une partie d'entre eux aspire à des carrières permettant d'accéder à de hautes responsabilités.

Les AUE aménagement ne sont pas tous attirés en début de carrière par des postes de responsabilité à forte dimension managériale. Beaucoup aspirent à des postes à forte dominante thématique, qui leur permettront de valoriser leurs compétences en matière de conduite de projet et d'aménagement. Ils déplorent cependant que les postes qui leur sont proposés à l'issue du concours soient souvent sous-dimensionnés par rapport à leurs compétences (parfois postes de A et non de A+). Dans le même temps, ils hésitent à postuler en première affectation sur des postes de chef de service, privilégiant les postes d'adjoints et de chargés de mission.

Ils regrettent que les employeurs ne connaissent pas suffisamment leur corps, qui ne fait pas l'objet selon eux d'un soutien attentif de la part de la DRH, et de ce fait privilégient les corps d'ingénieurs à l'occasion des recrutements. Dans un récent sondage effectué par l'AAUE, sur 67 réponses formulées sur le parcours de carrière souhaité, 10% privilégient l'expertise, 15% le management et 75% souhaitent mêler les deux postures.

Les AUE culture, qui ont été formés pour devenir ABF, sont pour la majorité d'entre eux attachés à cette fonction, qui allie compétence thématique et responsabilité d'un service pour les chefs de STAP. S'ils souhaitent une diversification plus grande des postes en deuxième partie de carrière, la demande est paradoxalement beaucoup plus modérée que celle de leurs collègues de l'Ecologie.

Les AUE des deux filières regrettent les difficultés rencontrées pour changer de ministère d'affectation, ce qui leur apparaît comme étant en contradiction avec un corps unique. Ils se plaignent de ne pas être informés des postes ouverts dans les autres ministères (surtout les AUE Culture).

2.2. Les besoins et attentes des employeurs

Là aussi une différence marquée entre les deux ministères.

Pour le ministère de la Culture, il est d'abord important d'avoir des ABF sur tout le territoire, si possible 2 par département. Quelques dizaines de postes seraient actuellement vacants (entre 20 et 40 selon les interlocuteurs). C'est l'objectif prioritaire d'emploi, compte tenu de la charge de travail qui ne cesse d'augmenter.

Les missions des AUE en STAP se répartissent entre gestion des espaces protégés (abords des monuments historiques, secteurs sauvegardés, AVAP, et sites protégés), missions réalisés en lien avec les autres services de l'Etat au niveau départemental, d'une part, et veille sur les monuments historiques, en liaison avec la conservation régionale des MH de la DRAC d'autre part. C'est sur ce métier et ses compétences propres que les AUE/ABF sont attendus.

L'intégration récente des STAP comme unités territoriales (UT) des DRAC a été positive. Selon les DRAC, elle a permis, en premier lieu, une prise en charge partielle des fonctions support, importante pour des services n'ayant pas la taille critique pour assurer leur gestion quotidienne. Sur le plan des contenus, la REATE a favorisé le développement d'une approche régionale et collégiale des pratiques professionnelles et développé une vision plus cohérente de l'architecture et du patrimoine.

On peut en revanche regretter que le rattachement des STAP n'ait pas permis de développer une politique de l'architecture plus ambitieuse au niveau régional: les conseillers pour l'architecture, qui n'existent que dans dix DRAC sur 25, peinent en

effet à faire émerger une politique de l'architecture suffisamment visible alors que l'association des AUE à une stratégie régionale aurait dû permettre de le faire.

Pour l'Ecologie et le Logement, l'évaluation des AUE peut se faire en comparaison avec d'autres cadres supérieurs, notamment les IPEF.

Les AUE sont globalement appréciés mais les qualités citées en premier sont souvent celles que l'on peut attendre de tout cadre supérieur : loyauté, motivation, esprit de synthèse, ouverture d'esprit, aptitude au dialogue.....

Dans un second temps, d'autres caractéristiques tenant à la formation et à l'expérience avant recrutement sont mis en exergue par les employeurs : la culture de projet, la « lecture » de l'espace, la capacité à discuter avec des concepteurs, la sensibilité à la qualité de l'aménagement...

La reconnaissance de ces qualités n'empêche pas certains directeurs d'administration centrale ou d'établissements publics de poser la question de l'existence du corps : on a besoin d'architectes pour certaines missions, mais faut-il un corps d'accueil spécifique ? Ne peut-on recourir à des contractuels ou à des ingénieurs ayant fait un double cursus (architecte et ingénieur), voir ouvrir le corps des IPEF, à raison de quelques postes par an, à des architectes, selon des modalités à définir, comme dans la FPT?

En urbanisme, les AUE en poste dans les ministères ne font plus de conception, mais de l'analyse de projet ou de la maîtrise d'ouvrage. Si les architectes ont des compétences dans ce domaine, ils ne sont pas les seuls : pourquoi ne pas ouvrir davantage le corps des AUE à des non-architectes, comme les diplômés de certaines écoles ou instituts d'urbanisme?

Certains employeurs considèrent également que les AUE sont moins préparés à occuper des postes de management que des postes à dominante métier forte.

En conclusion pour les trois ministères, les attentes exprimées semblent pour la mission trop mono-orientées vers les postes d'ABF pour le MCC, et insuffisamment formulées pour le MEDDE/METL. En conséquence, la mission formule la recommandation suivante :

1. *Chaque ministère définit ses orientations pour la partie du corps qui le concerne, y compris les effectifs-cible à 5 ans, et l'ensemble est débattu en comité de suivi du corps, sous la présidence de la DGAFP, avec les représentants du corps.*

2.3. Perception des AUE par les partenaires

A l'occasion des entretiens conduits par la mission avec différents acteurs de l'aménagement, les principaux constats suivants peuvent être faits :

Le métier d'ABF est probablement un des mieux repéré de la Fonction Publique, y compris par le grand public. Critiqué à la fois pour la fermeté de ses avis et pour leur

laxisme, l'architecte des bâtiments de France exerce un métier difficile, au contact direct des acteurs publics et privés qui interviennent dans le champ de l'urbanisme et de l'architecture. Sa position singulière, à la fois expert sur le patrimoine et sa mise en valeur, et détenteur d'un pouvoir qu'il exerce dans le cadre de ses prérogatives propres, susceptible de bloquer un projet lorsqu'il est en avis conforme, caractérise sa mission.

Les élus rencontrés dans le cadre de cette mission nous ont déclaré être attachés à cette mission de protection du patrimoine et à ce que l'Etat, à travers ses ABF, conserve ses prérogatives.

Les AUE/ABF sont très bien identifiés par les Préfets, et le dialogue, plus ou moins difficile selon les enjeux et les projets, n'a pas été interrompu par le changement d'administration de rattachement intervenu en 2010. Les réunions régulières des services organisées en préfecture associent naturellement les chefs de STAP.

A contrario, les métiers exercés par les AUE côté aménagement sont nettement moins bien perçus. C'est ainsi que les cadres des DDT sont en général reconnus pour la qualité de leur travail, sans pour autant que leur corps d'appartenance soit toujours connu. Les élus rencontrés déplorent par ailleurs le désengagement des directions départementales des territoires (DDT) sur le plan de l'ingénierie territoriale.

Les préfets rencontrés n'ont pas été capables de bien les identifier dans leurs services, mais ils ont reconnu que leur présence constituait un atout, lié à leur capacité à traduire les enjeux du territoire sur le plan spatial, et à leurs compétences en matière d'aménagement.

Le cas particulier des AUE en position de chargés de mission pour le Grand Paris auprès du Préfet de la région Ile de France mérite d'être souligné.

En septembre 2010, afin de mettre en place les Contrats de Développement Territorial (CDT) inscrits dans la loi Grand Paris du 3 juin 2010, le Préfet d'Ile de France recrute sept chargés de mission directement placés auprès de lui pour assurer le pilotage de l'élaboration des contrats de développement territorial (CDT) avec les collectivités territoriales impliquées.

Ces chargés de mission, en lien avec les préfets de département, représentent l'Etat dans les négociations avec les collectivités territoriales, animent les comités de pilotage, coordonnent et fédèrent l'ensemble des acteurs impliqués dans chaque territoire: services de l'Etat et des collectivités territoriales, proposent l'élaboration de projets de territoires.

Projet stratégique de l'Etat, novateur dans son positionnement vis à vis des collectivités territoriales, le Grand Paris offre, à travers l'élaboration des CDT, une occasion unique de missions limitées dans le temps (2 à 3 ans), sans chaîne hiérarchique lourde, avec une accroche territoriale affirmée, à l'articulation entre dossiers techniques et enjeux politiques.

Sur sept chargés de mission recrutés, quatre sont AUE, leur recrutement étant lié au profil recherché: il s'agit de développer une stratégie à 15 ans sur le développement des territoires: urbanisme, logement, transport, environnement, culture. Les qualités requises sont une bonne connaissance des politiques de l'Etat, la compréhension des enjeux des collectivités territoriales, l'expertise spécifique sur le champ de l'aménagement, et enfin la capacité à conduire des projets, *« à trouver des solutions »,* bref, un état d'esprit *« d'assembleur »,* entre technique et politique.

Le poste de chargé de mission Grand Paris offre aux AUE une double dimension: celle du territoire, et d'une co-construction avec les collectivités territoriales d'une part, et

celle d'un projet opérationnel, mobilisant toutes les dimensions de l'action publique d'autre part.

Enfin, la perception des AUE par leurs pairs, architectes, est positive. Pour l'Ordre national des architectes, comme pour l'ordre régional d'Ile de France, ce sont des architectes qui défendent l'architecture au sein du service public, ils sont perçus comme des alliés qui, étant architectes, peuvent dialoguer avec ceux qui font de la maîtrise d'œuvre.

3. Le recrutement des AUE

3.1. Les différents concours

Depuis 1993, le concours AUE regroupe 6 concours, correspondant aux trois voies d'accès (externe, interne et examen professionnel) subdivisées chacune en deux options entre lesquelles le candidat doit faire un choix dès l'inscription au concours: urbanisme et aménagement d'une part, patrimoine architectural, urbain et paysager d'autre part.

C'est le choix de cette option qui conditionne ensuite la filière de formation et le ministère de rattachement, en début de carrière.

Le concours externe est réservé aux architectes âgés de 40 ans au maximum.

Pour passer le concours interne, Il est nécessaire de justifier de cinq années de service public, en tant que fonctionnaire ou agent non titulaire, au service de l'Etat ou de collectivités territoriales.

L'examen professionnel est réservé aux fonctionnaires justifiant de 8 ans minimum d'activité, avec une condition d'âge minimal (40 ans).

Le bureau des concours de la DRH du ministère de l'Ecologie est l'organisateur de ces concours. Le budget limité qui y est affecté ne permet pas plusieurs publications dans la presse de l'avis du concours, ni la double correction des deux épreuves écrites .

3.2. Les conditions d'inscription

Actuellement, le décret du 2 juin 2004 portant statut du corps des architectes et urbanistes de l'Etat implique, pour la voie externe d'accès au concours, de détenir *« un diplôme , titre, certificat ou qualification qui ouvre l'accès au titre d'architecte ».*

Jusqu'en 2007, après la réforme des études d'architecture, le DPLG (ou équivalent), puis le DEA seul, est suffisant.

En effet, la mise en place du Diplôme d'architecte (DEA), obtenu après cinq années d'études, et de l'habilitation à la maîtrise d'œuvre en nom propre (HMONP), définie par l'arrêté du 10 avril 2007 et obtenue en un an, n'a pas entraîné de modification des conditions d'accès au concours. Ce n'est qu'à partir de 2012 que le Ministère de la culture considère que le DEA n'est pas suffisant pour remplir les conditions d'accès au concours AUE, pour des raisons d'harmonisation européenne du cursus de l'enseignement supérieur d'une part, et de conditions du port du titre d'architecte d'autre part, ces deux éléments impliquant le cumul du DEA et de l'HMONP.

Cette position a été confirmée par le service juridique du MCC.

Si, désormais, chaque candidat au concours doit préalablement à son inscription avoir obtenu l'habilitation en sus du DEA, les textes actuels doivent être modifiés puisque cette condition ne figure pas dans la *Notice explicative des concours* éditée par le

ministère organisateur du concours. Elle n'est par ailleurs jamais exigée dans les faits pour les candidats aux concours, quelle que soit la voie choisie.

Le Ministère de la Culture a attiré plusieurs fois l'attention du Ministère chargé de l'Ecologie, organisateur des concours, sur ce sujet. De plus, on peut considérer que l'obtention de l'HMONP correspond à une qualification professionnelle supplémentaire, susceptible de renforcer la capacité des AUE à défendre leurs positions et à faire face aux enjeux.

Le MEDDE/METL, de son côté, s'en tenant à une lecture stricte du décret statutaire des AUE du 2 juin 2004, considère que dans l'état actuel des textes, l'obtention de l'HMONP ne constitue pas une obligation pour accéder aux concours. Le MEDDE/METL estime, de plus, que ses AUE ne faisant plus de maîtrise d'œuvre, l'HMONP est inutile.

Cette position a été validée par la direction des affaires juridiques du MEDDE/METL.

Les AUE partagent le point de vue de leur ministère de rattachement concernant l'HMONP: l'ANABF et le SNATEAU y sont favorables, l'AAUE et les syndicats des AUE du MEDDE l'estiment inutile dans leurs missions.

La Ville de Paris, pour le concours d'architecte voyer, exige de son côté l'HMONP. Leur métier, il est vrai, s'apparente davantage à celui des ABF qu'à ceux des AUE côté aménagement...

Sur le fond, la divergence entre les deux ministères est d'autant plus grande que le MCC limite l'accès à la fonction d'ABF aux seuls détenteurs du DEA et de l'HMONP (décret statutaire des AUE, article 1), au moment même où l'interdiction de cumuler la fonction d'ABF avec une mission de conception ou de maîtrise d'oeuvre à titre libéral entrait en vigueur (à partir de 2005, article 38 de la loi SRU 2000-1208 du 13 décembre 2000).

Sur ce point essentiel d'absence de cohérence entre les ministères, la mission préconise d'organiser l'HMONP pendant la formation et non en amont du concours. Cette préconisation est de nature à encourager les candidats potentiels au concours, et non à les décourager par la mise en place d'une condition qui s'imposerait à tous, l'objectif étant en effet de ne pas diminuer le nombre des candidats susceptibles de s'inscrire au concours.

Elle permettrait en outre de rendre cette formation et le statut correspondant, plus attractifs, et favoriserait les passerelles d'une filière à l'autre.

2. Clarifier et sécuriser du point de vue juridique les conditions d'accès aux concours en précisant que seul le DEA est requis pour l'inscription au concours, sans obligation d'avoir obtenu auparavant l'HMONP

De plus, afin de ne pas introduire un élément clivant à l'intérieur du corps, la mission préconise d'imposer l'HMONP à tous les AUE titulaires du DEA, quelque soit la filière choisie. Cette obligation pour tous les AUE titulaires d'un diplôme d'Etat d'architecte, même s'ils ne sont pas en position d'effectuer de la maîtrise d'œuvre, aurait l'avantage

de donner aux AUE une formation complémentaire qu' ils pourraient utiliser dans leur parcours.

La partie théorique de l'HMONP devra alors trouver sa place dans le cadre de l'année de formation post-concours. En revanche, la mise en situation professionnelle entrainera un allongement de la période de stage qui doit être prise en compte avant la prise de poste.

3. *Rendre obligatoire pour tous les élèves AUE titulaires du DEA la délivrance de l'HMONP à l'issue du cursus de formation, en adaptant la mise en situation professionnelle requise pour l'HMONP aux métiers des AUE (maîtrise d'œuvre patrimoniale, maîtrise d'œuvre urbaine...), et en allongeant les périodes de stage si nécessaire.*

4. *Mettre en place un groupe de travail composé des représentants des deux ministères,, des deux établissements chargés de la formation des AUE, l'Ecole des Ponts Paris-Tech et l'Ecole de Chaillot et des représentants du corps, afin de déterminer les modalités de l'HMONP et son articulation avec le cursus de formation post-concours.*

3.3. La faible attractivité du concours

Le nombre de candidats au concours reste relativement faible, entraînant un taux de réussite assez attractif, surtout pour le concours interne. Il faut toutefois signaler que le nombre de candidats passant toutes les épreuves (figurant dans le tableau ci-dessous) est en général de l'ordre de 50% des inscrits aux concours.

Toutes filières confondues:

	2010	2011	2012	2013
Nombre de candidats	98	102	93	99
Nombre de reçus	16	17	18	16

Il faut toutefois contextualiser ces chiffres, car, dans la période antérieure, jusqu'en 1996, le nombre de candidats est proche de 200, pour diminuer progressivement et se rapprocher de 100 à partir de 2008.

La part des candidats externes est très importante pour les deux filières (environ 80%).

Les candidats se répartissent essentiellement en deux catégories :

- de jeunes diplômés avec peu d'expérience professionnelle. Pour eux, la dimension métier, côté patrimoine ou aménagement, et la dimension service public, intérêt général, est première dans leur motivation,

- des professionnels confirmés, avec une expérience professionnelle de moins de dix ans, qui souhaitent, souvent pour des raisons économiques, relancer leur vie professionnelle en deuxième partie de carrière.

Alors que les conditions d'exercice des architectes libéraux traversent une période difficile, il est étonnant de constater que le nombre de candidats n'augmente pas. Les raisons en sont sans doute multiples :

-méconnaissance des métiers de la fonction publique;

-manque d'attractivité du corps, et plus largement de la fonction publique notamment chez les architectes;

-absence quasi totale d'information sur le concours et les métiers d'architecte dans la fonction publique dans les écoles d'architecture (ENSA).

-manque de visibilité sur les métiers, notamment côté MEDDE/METL, ainsi que sur les perspectives de carrière.

La mission préconise, pour accroître la visibilité et l'attractivité du concours:

5. Renforcer (ou créer) des modules d'information aux métiers d'architecte de la fonction publique dans toutes les ENSA et augmenter la publicité pour les concours dans la presse grand public et spécialisée.

On peut toutefois trouver l'information sur le concours sur les sites des ministères concernés et sur celui du Conseil national de l'Ordre des Architectes. Les AUE rencontrés nous ont dit avoir été souvent informés par le bouche à oreille.

3.4. La préparation aux concours

En 2013, deux écoles nationales supérieures d'architecture seulement ont organisé un cycle de préparation au concours d'AUE, Versailles (ENSAV) et Lyon (ENSAL), correspondant à une quarantaine d'élèves. Toulouse (ENSAT), par manque de candidats a dû annuler sa préparation. Il est vrai que l'exigence portée par cette école, dont la préparation se déroule sur une année, a pu constituer un frein pour des étudiants.

A Lyon comme à Versailles, la préparation est organisée en séquences les vendredis et samedis tout au long de l'année (10 à 11 semaines en tout), et comprend des conférences de présentation des métiers, des travaux écrits, et des préparations aux épreuves graphiques (épreuves « blanches » et corrections).

Dans les deux écoles, l'engagement de professeurs, en général AUE eux-mêmes, est primordiale, ainsi que le choix des directeurs d'y consacrer une partie de leur budget,

Le budget d'un cycle, évalué à 20K€ environ, est couvert par les droits d'inscription (entre 500 et 1000€ selon le statut des candidats et selon l'école), une subvention du Ministère de la culture, et un apport, a minima en nature (locaux, corps enseignant) des ENSA.

Si, avec les AUE interrogés, on ne peut que regretter l'insuffisance du nombre de lieux de préparation aux concours, il est évident qu'elle correspond à la faible attractivité du métier, particulièrement de la part d'étudiants ou de jeunes diplômés très peu motivés pour passer le concours. En revanche, pour ceux qui sont déjà en position d'activité, cette préparation représente un investissement en temps important.

6. Développer le nombre de préparations au concours d'AUE dans les ENSA.

3.5. Les épreuves du concours : nécessité d'une évolution

Le concours, interne et externe, comporte trois épreuves communes aux deux filières:

- a)dissertation générale sur un sujet d'actualité lié à l'aménagement et à l'urbanisme. Durée: 4h.

- b)analyse critique d'un projet d'architecture ou d'aménagement avec contre-proposition: il s'agit de rédiger une note pour un préfet d'analyse critique du projet, du point de vue architectural et urbain, et de préconisations pour « améliorer » sa qualité. Des documents graphiques (croquis) accompagnent la note. Durée: 4h.

- c)épreuve graphique d'architecture et d'urbanisme: élaboration d'un projet d'architecture et d'urbanisme: projet d'un édifice répondant d'abord aux exigences d'un programme, et insertion de celui-ci dans le tissu urbain. Durée 10h.

Et une épreuve graphique accompagnée de commentaires, différente suivant l'option choisie.

- d)pour l'option urbanisme et aménagement, il s'agit d'établir une proposition d'aménagement d'un territoire à partir d'un programme donné, d'un diagnostic. Le rendu, graphique et écrit, doit préciser les grandes orientations, les conditions de réalisation (faisabilité) et les principales étapes (phasage opérationnel). Durée: 8h

- d')pour l'option patrimoine architectural, urbain et paysager, il s'agit d'analyser les désordres d'un édifice, de proposer un dispositif de consolidation provisoire et définitif, et d'esquisser une proposition de réhabilitation, voire d'extension pour satisfaire les besoins d'un programme. Durée: 8h.

Les deux épreuves graphiques « en loge » d'une durée de 8 et 10h, sont critiquées par les AUE, et par certains membres du jury qui les estiment déconnectées de l'enseignement prodigué dans les écoles d'architecture ainsi que des besoins des services et du contenu des missions futures. Un jeune AUE nous a indiqué ne jamais avoir appris à dessiner sur une planche en école d'architecture. C'est en effet en grande partie sur ces épreuves que porte la préparation au concours.

Il semblerait utile, pour alléger le concours, de supprimer l'une des deux épreuves graphiques. Deux solutions devraient être examinées :

- ne conserver que l'épreuve à option ; il faudrait alors revoir le contenu de l'épreuve pour l'option patrimoine, pour ne pas limiter la sélection des futurs ABF à leur capacité à consolider un édifice ;

- ne conserver que l'épreuve commune; cette solution aurait le grand mérite de simplifier l'organisation des concours (3 concours au lieu de 6); dans ce cas, la mission préconise de supprimer les choix de filière en amont du concours. Cette disposition aurait l'avantage de mieux orienter les candidats dans les filières après l'admission et de fluidifier les filières. Le choix de la filière pourrait se faire en fonction du rang de classement et du nombre de postes offerts au concours, comme dans d'autres corps interministériels. Le moment du choix de la filière pourrait être soit à l'issue du concours, soit à l'issue du premier trimestre de formation, après les stages dans les services, une fois approchées les réalités du métier que les futurs AUE seront amenés à pratiquer.

Les autres épreuves sont moins l'objet de critiques. Elles semblent en effet bien adaptées pour permettre de juger la culture urbaine et architecturale des candidats ainsi que les capacités d'analyse critique et de proposition. En revanche, il est légitime de considérer que la dissertation générale pourrait avoir son complément dans une autre épreuve, moins liée à l'actualité, qui permette de juger des connaissances en histoire de l'architecture et de l'urbanisme, composante indispensable à l'exercice du métier.

S'agissant d'épreuves visant à sélectionner des candidats sur leurs capacités, avant de les former spécifiquement aux besoins, la mission préconise:

7. *Constituer un groupe de travail avec les directions métier des ministères concernés et les services des RH, les représentants du corps, et les deux écoles en charge de la formation post-concours, pour, sur la base notamment des rapports des jurys des dernières années, établir un diagnostic des épreuves et rénover le concours pour qu'il réponde à des critères de sélectivité mieux cernés. Cette réflexion doit intégrer la faisabilité d'un concours sans option.*

4. La formation post-concours

4.1. L'organisation de la formation

C'est un arrêté interministériel du 6 mai 1994 (Equipement, Culture, Fonction publique) qui définit les grandes lignes de la formation complémentaire reçue par les architectes et urbanistes-élèves.

D'une durée correspondant à une année universitaire (de septembre à juin), elle se décompose en trois parties :

- des modules d'enseignement théorique (majoritairement commun aux deux filières), avec un système de contrôle continu ;

- deux stages pratiques dans des services des deux ministères (un stage long d'environ deux mois dans le ministère d'affectation et un court de deux semaines dans l'autre ministère) ; le stage long fait l'objet d'un rapport de stage ;

- l'élaboration d'un projet de fin d'études (PFE), dont le sujet est choisi au début du stage long, développé tout au long de la formation, puis soutenu devant un jury en fin de scolarité.

Les élèves sont évalués sur chaque partie et titularisés dans le corps en fonction de leurs résultats.

La formation est prise en charge par l'Ecole de Chaillot et l'Ecole des Ponts ParisTech.

Autant cette formation revêt une grande importance pour l'Ecole de Chaillot, puisqu'elle représente une part importante de son activité, autant elle apparaît marginale pour l'Ecole des Ponts, au dire même de son directeur-adjoint. De ce fait, il apparaît un certain déséquilibre entre les deux institutions :

- Chaillot semble exercer le leadership sur le contenu de la formation, qui présente une coloration générale plus patrimoine qu'aménagement et qui se déroule en grande partie dans ses locaux, en s'appuyant sur un réseau de formateurs issus des deux ministères, parfois intervenants de longue date,

- l'Ecole des Ponts assure la gestion financière de la formation, sur la base d'un budget resté stable depuis longtemps (160.000 €, dont 130.000 pour l'Ecologie et 30.000 pour la Culture) et ouvre certains de ses modules à des AUE aménagement.

Les deux écoles partagent le sentiment d'une maîtrise d'ouvrage qui ne joue pas vraiment son rôle de la part des deux ministères : lointaine, pour ne pas dire absente, côté Ecologie, elle est plus présente côté Culture, sans pour autant définir clairement le cadre de la formation.

Le comité de pilotage de la formation, qui regroupe les ministères et les écoles, se réunit à nouveau régulièrement depuis 2012 après une période de vacance. Il semble

que les représentants des ministères soient davantage dans une posture de validation des propositions des écoles que d'impulsion ou d'orientation.

4.2. Le contenu de la formation

Un cahier des charges de la formation post-concours a été élaboré conjointement par les ministères de l'Equipement et de la Culture à la fin de l'année 1993, dans les mois qui ont suivi la création du corps. Les objectifs affichés de la formation sont :

- constituer un corps de l'Etat de haut niveau, porteur et animateur des politiques nationales dans les domaines de l'architecture, de l'urbanisme, de l'aménagement et du patrimoine, et construire l'identité du corps autour d'une perception avérée des acteurs et des enjeux de ces domaines,

- apporter les compétences professionnelles couvrant l'ensemble du champ d'activité du corps, en tenant compte du parcours professionnel des recrutés,

- conforter et approfondir les aptitudes inhérentes à chacune des spécialités,

- préparer les élèves à l'exercice de responsabilités et aux fonctions d'encadrement au sein d'un service de l'Etat.

Trois aspects sont particulièrement soulignés pour atteindre ces objectifs :

- transmettre la culture de la fonction publique et du service de l'Etat,

- ménager au sein d'une formation commune l'approfondissement des compétences spécifiques requises pour chacune des spécialités,

- assurer le développement des aptitudes des AUE élèves à exercer des fonctions de responsabilités.

Un échange de courrier entre ministères, retrouvé par la directrice de l'école de Chaillot, met en évidence qu'un travail interministériel a eu lieu en 2003 pour faire évoluer ce cahier des charges. Le « carnet de route » de la formation, remis aux élèves de la promotion 19 (2012-2013), fait en effet état d'un cahier des charges « en cours de modification » pour le rendre cohérent avec le décret du 2 juin 2004 qui a supprimé les spécialités pour les remplacer par des options.

Ce travail n'a manifestement pas abouti à ce jour. L'échange de courriers évoqué ci-dessus cite explicitement une divergence entre les deux ministères sur la coordination de la maîtrise d'œuvre de la formation (faut-il ou non un coordonnateur unique désigné conjointement par les deux ministères?).

La formation débute par trois semaines d'ouverture, présentant aux élèves, avant leurs stages dans les services, les contextes institutionnels et juridiques dans lesquels ils exerceront leurs fonctions. Elles comprennent également deux séminaires centrés sur le management interpersonnel et le management institutionnel, ainsi que des rencontres avec des AUE en poste.

Le cœur de la formation théorique est constitué par un tronc commun dont les deux modules phares sont « Patrimoine, aménagement et développement durable : l'action publique sur le territoire » et « Politiques de l'habitat et du logement », d'une durée de trois semaines chacun. S'y ajoutent des modules plus courts sur le droit, l'introduction à l'économie et aux finances publiques, l'Europe, la maîtrise d'œuvre et l'accessibilité, et la rédaction administrative.

Les modules spécifiques dévolus à chacune des deux options ne sont pas équilibrés.

En effet, les modules de l'option patrimoine sont précisément définis et totalisent 100h d'enseignement. En revanche, les modules de l'option aménagement sont à choisir par les élèves parmi une offre du MAP de l'école des Ponts, à l'exception d'un cycle de 36h sur les métiers des AUE aménagement, assuré par l'un d'entre eux. La durée totale n'est pas affichée dans le programme de formation de l'année (référence au programme 2012-2013 remis aux membres de la mission) et semble manifestement beaucoup plus courte.

4.3. L'évaluation de la formation : quelles perspectives ?

Du point de vue des AUE, de leurs organisations syndicales et de leurs associations :

La formation post-concours n'est pas contestée dans ses grandes lignes. Les points positifs pour tous sont :

- l'année en commun entre les deux filières, qui permet aux nouveaux de tisser des liens espérés durables et contribue à la cohésion du corps,

- les stages dans les services, qui permettent une première approche de la réalité professionnelle qui les attend ; cependant, les élèves ne semblent pas très soutenus ni orientés dans leurs démarches pour le choix des stages, qui sont légitimement choisis pour des raisons de proximité avec le domicile, sans trop se préoccuper parfois de l'intérêt d'un positionnement pour un AUE dans le service.

- le projet de fin d'études (PFE) ; s'il est choisi assez librement par l'élève en formation, avec validation de l'enseignant qui assure sa tutelle, il semble que le service d'accueil de l'AUE stagiaire soit parfois peu impliqué dans ce choix.

Les avis sont plus mitigés sur les modules théoriques.

Les AUE qui ont le DSA de Chaillot ont l'impression de perdre leur temps dans les modules patrimoine.

Plus généralement, le profil des principaux intervenants dans la formation est jugé insuffisamment diversifié (« les AUE parlent aux AUE »). Il n'y a pas suffisamment de confrontation des différentes cultures professionnelles, avec les ingénieurs notamment, et les cours à l'Ecole des Ponts ne sont pas assez nombreux, pour les AUE aménagement.

Enfin, ils expriment des attentes sur les jeux d'acteurs dans l'aménagement de l'espace, sur le management des services et le dialogue social. Les modules consacrés à ces sujets dans les trois premières semaines semblent donc insuffisants.

Les ministères, quant à eux, semblent s'en remettre aux deux écoles pour assurer la formation post-concours. Ils rappellent qu'il existe un comité de pilotage de la formation auquel ils participent, veillant ainsi à la pertinence de la formation.

Aucune évolution de la formation n'a été proposée par les représentants des ministères lors de leurs entretiens avec la mission.

A l'issue de l'examen de la formation post-concours, la mission recommande :

8. *Le contenu de la formation doit être adapté aux attentes des ministères, sous la conduite d'une maîtrise d'ouvrage renforcée. En particulier, le cahier des charges de la formation, élaboré en 1993, doit être actualisé et servir de référentiel aux deux écoles en charge de la formation.*

9. *Une plus grande diversité professionnelle doit être instaurée parmi les intervenants dans la formation post-concours.*

5. La gestion interministérielle du corps

5.1. L'organisation de la gestion

Le corps interministériel des AUE, s'il est doté d'un statut unique et d'un cadre de gestion en partie commun (taux de promotion), fait en pratique l'objet de gestions ministérielles sensiblement différentes. Chaque ministère a sa propre CAP des AUE et la CAPI, présidée par la Fonction Publique, sur le modèle de celle des administrateurs civils, a été supprimée en 2010 et remplacée par un comité de suivi du corps.

Au MEDDE/METL, les parcours de carrière sont suivis au niveau central par un chargé de mission des AUE, positionné dans la sous-direction des carrières et de l'encadrement à la DRH, qui a également en charge les administrateurs civils. Chaque AUE bénéficie également d'un entretien d'orientation de carrière environ tous les trois ans avec le coordonnateur de l'inspection générale territoriale dont il dépend (ou avec l'inspecteur général spécialisé de sa filière s'il exerce en administration centrale). La gamme des postes offerts est très large, et partagée avec les autres corps de A+ (IPEF, AC, IDTPE, APAE principalement).

Au MCC, le référent du corps, qui dispose d'une lettre de mission récente, est un Inspecteur du patrimoine qui est positionné à la Direction Générale des Patrimoines, et non au SRH, ce qui traduit la priorité accordée aux postes en STAP. La répartition des tâches semble déséquilibrée en faveur de la DGP, et les liaisons avec le SG/SRH, dont un sous-directeur préside la CAP des AUE, ne semblent pas très étroites.

10. Pour que le dialogue entre les ministères gestionnaires soit équilibré, le référent du corps des AUE au ministère de la culture et de la communication doit être rattaché au service des ressources humaines.

5.2. La mobilité

Au MEDDE/METL, les postes ouverts à la mobilité sont publiés trois fois par an pour tous les corps de catégorie A/A+, avec des dates de prise de poste qui correspondent au 1er janvier , au 1er mai et au 1er septembre. Ils font l'objet de listes communes, élaborées par la DRH et consultées par l'ensemble des corps concernés à l'intérieur des deux ministères. Les postes sur emploi fonctionnel font l'objet d'un avis de vacance publié au JORF.

Au MCC, il n'y a pas de cycle de mobilité organisé en interne. L'intégralité des postes culture sont publiés régulièrement sur la BIEP. Le SRH ne maîtrise pas les déroulements de carrière des AUE, du fait du poids de la DGP dans ce domaine. Cette situation constitue un facteur de «confinement» des ABF dans leur métier, ce qui est dommageable pour la mobilité des agents et leur motivation, et pour le MCC qui n'utilise pas suffisamment les compétences spécifiques des AUE pour d'autres missions.

Ce système rend difficilement visible l'ensemble des vacances d'un ministère à l'autre.

Comme évoqué dans la deuxième partie, la mobilité entre ministères gestionnaires du corps est très faible, ce qui est très nuisible à la dynamique du corps. Elle est au mieux de quelques unités par an. Deux facteurs de blocage sont bien identifiés :

- les plafonds d'emploi des ministères, qui limitent l'accueil d'agents en provenance d'un autre ministère, pour des raisons budgétaires ; les ministères ont mis en pratique la règle du « un pour un », qui permet une mobilité simultanée dans les deux sens.

- Le différentiel de régime indemnitaire, moins avantageux au MCC, qui n'incite pas les agents du MEDDE/METL à postuler pour un poste en STAP, par exemple.

La mission recommande :

11. Les listes des postes vacants susceptibles d'intéresser les AUE dans chaque ministère d'affectation doivent être accessibles à l'ensemble des membres du corps. Les services des ressources humaines des deux ministères doivent se rapprocher pour organiser la visibilité partagée des publications.

12. La mobilité des AUE entre ministères gestionnaires doit être impérativement encouragée et facilitée par des mesures de gestion appropriées.

5.3. La promotion et l'instauration du grade à accès fonctionnel (GRAF)

Le corps des AUE est constitué d'une base large, puisque 55% des membres du corps sont au 1er niveau de grade. A titre de comparaison avec d'autres corps de A+, 38% des IPEF et 28% des administrateurs civils sont au 1er niveau de grade.

Par ailleurs, le corps des IPEF dispose d'un 3ème niveau de grade (qui existait de longue date dans les corps d'origine, les ingénieurs des ponts et chaussées et les ingénieurs du génie rural, des eaux et forêts). Il en est de même mais très récemment pour le corps des administrateurs civils, dont le statut vient d'être modifié pour introduire un généralat, sous forme de grade à accès fonctionnel.

Des réflexions sont en cours depuis 2011, sous l'égide de la DGAFP, pour faire bénéficier les AUE de l'accès au GRAF, selon des modalités comparables à celles des administrateurs civils. Comme cela a été rappelé dans la première partie de ce rapport, la création d'un généralat avait été évoquée dès 1993, mais était restée sans suite.

Le principales conditions d'accès au GRAF, intitulé architecte et urbaniste de l'Etat général (AUEG) sont les suivantes :

- être au 5ème échelon d'AUEC et avoir occupé, sur 15 ans, 8 ans de services en détachement dans des emplois dits du 1er vivier : emplois à la décision du

gouvernement, emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal atteignant au moins la HEB,

- être au 5ème échelon d'AUEC et avoir exercé, sur 15 ans, au moins 10 ans sur des postes d'un niveau élevé de responsabilité dits du 2ème vivier ;

Au vu des postes occupés par les AUE, les postes du 1er vivier sont très peu nombreux. Des travaux sont actuellement en cours entre les ministères gestionnaires pour abonder la liste des postes éligibles, de même que pour le 2ème vivier. Ils sont sur le point de faire une proposition commune à la DGAFP.

La mission n'a donc pas à interférer sur l'élaboration conjointe de cette liste de postes éligibles. Elle ne peut qu'encourager les ministères à aboutir à la publication du décret modifiant le statut des AUE avant la fin de cette année, de manière que les premières nominations au GRAF puissent aboutir dès 2014.

Une telle mesure sera en effet un signe fort pour l'attractivité du corps et contribuera à mieux repositionner les AUE dans leur concurrence avec les IPEF et les administrateurs civils.

5.4. Le régime indemnitaire et son évolution

La différence de gestion majeure entre les deux ministères concerne le régime indemnitaire. Les écarts de primes perçues entre les AUE aménagement et les AUE culture sont très sensibles, au bénéfice des premiers, et ce depuis la fusion des corps des UE et des ABF. Le décalage existant à la création du corps n'a jamais été résorbé et s'est peut-être même amplifié . Cette situation est très préjudiciable à la cohésion du corps et à la mobilité interministérielle.

Avec des plafonds réglementaires identiques, 27.900 € pour un AUE et 36.900 € pour un AUEC, les moyennes servies par ministère sont très différentes :

- 16.413 € au MEDDE (en 2011) contre 11.035 € au MCC (en 2012) pour un AUE, soit une différence de près de 49%

- 23.385 € au MEDDE contre 20.435 € pour un AUEC les mêmes années, soit une différence de moins de 15%.

Le MEDDE/METL s'efforce de réduire le décalage indemnitaire entre les AUE et les autres corps d'encadrement. Initiateur en 2008 d'un régime indemnitaire pour les AUE aménagement, l'indemnité de rendement et de fonction (IRF), préfiguration de la prime de fonction et de résultats (PFR), peu contesté dans sa gestion par les OS des AUE, il est dans une position confortable et ne revendique pas la gestion de la totalité du corps.

Le MCC reconnaît le retard indemnitaire de ses AUE par rapport à ceux du MEDDE, mais estime ne pas avoir les moyens financiers de le combler. Au dire des interlocuteurs de la mission, 800.000 à 1.000.000 € seraient nécessaires rien que pour rattraper le niveau actuel de l'Ecologie, qui risque encore de s'élever avec les projets

en cours. Le secrétariat général du MCC estime que ses AUE ne sont pas prioritaires par rapport aux autres catégories de personnel de la Culture.

Il est évident que ce décalage indemnitaire est l'élément principal qui nuit à l'unité du corps et à sa fluidité. Il ne saurait être pérenne, sous peine de remettre en cause l'existence d'un corps unique. A titre d'exemple dans un corps d'encadrement supérieur comparable, les IPEF, il existait au moment de la création du corps en 2009 un décalage indemnitaire important entre les IPC et les IGREF au détriment de ces derniers. Le ministère de l'agriculture a mis en place un plan de rattrapage pluriannuel permettant de converger vers un nivellement indemnitaire.

13.Les régimes indemnitaires des AUE doivent être harmonisés entre les ministères gestionnaires avec un objectif d'égalité de traitement par les deux ministères gestionnaires dans un délai de 5 ans.

Si on regarde les montants moyens indemnitaires versés pour un corps comparable, les architectes voyers (AV) de la Ville de Paris, on constate qu'en 2010 déjà, un AV percevait en moyenne 21.786 € et un AV en chef 27.728 €, soit près du double d'un AUE du MCC et un tiers de plus qu'un AUE du MEDDE.

Plus généralement, après la remise en cause récente par la Fonction Publique du système de la prime de fonctions et de résultats (PFR), à laquelle sont notamment assujettis les IPC et les AC, un nouveau système de prime est à l'étude et sera très prochainement présenté par la Fonction Publique à l'ensemble des ministères.

Le régime de l'IRF évoqué ci-dessus est devenu obsolète, et son évolution doit s'inscrire dans la perspective nouvelle engagée par la DGAFP. Il en va, là aussi, de l'attractivité du corps, afin de le doter d'un régime indemnitaire qui tende à se rapprocher de celui des AC et des IPEF.

En juillet 2012, les deux ministères gestionnaires ont saisi la DGAFP afin de proposer conjointement un nouveau barème de type PFR qui revalorise sensiblement les plafonds, les portant à 39.600 € pour un AUE et à 51.600 € pour les AUEC. Cette proposition n'a pour l'instant pas eu de suite.

14.Le régime indemnitaire des AUE doit être réévalué de manière à se rapprocher, sur la base d'un plan pluriannuel, de celui des autres corps occupant des fonctions d'encadrement équivalentes, en particulier les administrateurs civils et les IPEF.

6. Synthèse : un corps à la croisée des chemins ?

Les AUE constituent un corps A+ avec des compétences techniques spécifiques: formation initiale d'architecte, pour la grande majorité d'entre eux, et ancrage dans le métier très fort. Les qualités qui concrètement constituent des éléments de valorisation du corps sont l'aptitude à la conception et à la conduite de projets, l' approche spatiale intégrée des politiques et des enjeux et leur adaptation aux territoires.

Les AUE apportent une plus-value évidente dans les services de l'Etat, notamment au niveau déconcentré, là où leur savoir-faire, sur le terrain, avec les élus, a permis d'accroître la qualité des projets, quelle que soit leur échelle.

Si ces spécificités représentent un atout qui les distingue d'autres corps, plus généralistes, elles peuvent aussi constituer un frein à leur mobilité et à leur carrière, car les AUE ne recherchent pas tous des postes d'encadrement qui les éloignent incontestablement de leur cœur de métier. Ils sont de ce fait moins repérés par les services RH des ministères comme vivier potentiel pour l'encadrement supérieur.

D'autre part, l'évolution considérable des missions et de l'organisation de l'Etat en matière d'aménagement, liée à la décentralisation des compétences d'urbanisme et à la réorganisation des services déconcentrés, notamment au niveau départemental, a réduit considérablement les missions opérationnelles et de conseil et d'accompagnement des collectivités territoriales, l'Etat se recentrant de plus en plus sur ses missions régaliennes. Cette situation a conduit à moins de reconnaissance pour les AUE côté MEDDE/METL et à une recherche de postes accrue en collectivité territoriale ou en établissement public. C'est pour le moins singulier dans un ministère où les préoccupations liées au développement durable ont pris de l'ampleur.

Enfin, l'augmentation continue de l'instruction des autorisations de construire, liée à celle des protections au titre des MH, la création de nouveaux dispositifs comme les AVAP, créent une surcharge de travail dans les STAP, (une « usure ») dûe à la stabilité (au mieux) des effectifs, rendant l'exercice du métier de plus en difficile. Cette tension pousse certains d'entre eux à quitter le métier d'ABF.

Les ministères gestionnaires du corps n'ont pas intégré les évolutions du contexte administratif et des missions, n'ont pas échangé leurs points de vue, ni travaillé collectivement sur leurs attentes par rapport à ce corps. De ce fait, dans un contexte budgétaire globalement tendu, chacun a joué le repli sur soi, sans chercher à tirer parti des nouveaux enjeux introduits par le développement durable, par exemple, et qui sont partagés par les deux ministères.

C'est ce qui explique en partie que les modalités de gestion des ministères, quelles que soient les qualités de ceux qui en sont chargés, aient creusé l'écart entre les filières, pour aboutir à la situation actuelle où le non alignement du régime indemnitaire, la cotation des postes, le manque d'attractivité et de direction donnée au concours, la quasi absence de passerelle entre les deux composantes du corps, et

plus encore la question de l'HMONP, risquent de faire éclater l'unité du corps, ce qui, probablement, signifierait sa fin...

Si les ministères veulent éviter ce scénario, ils doivent afficher ensemble des attentes précises pour le corps des AUE et prendre une série de mesures pour conforter l'unité du corps, voulue en 1993. La mission s'inscrit dans cette perspective.

Conclusion : les préconisations

En conclusion, il nous a paru utile de reprendre l'ensemble des recommandations énoncées dans ce rapport, en les regroupant en trois grandes catégories, en insistant sur le fait qu'elles sont cohérentes entre elles et qu'elles mériteraient d'être mise en œuvre « en bloc » .

1- Préciser les attentes par rapport au corps

Chaque ministère définit ses orientations pour la partie du corps qui le concerne, y compris les effectifs-cible à 5 ans, et l'ensemble est débattu en comité de suivi du corps, sous la présidence de la DGAFP, avec les représentants du corps

Constituer un groupe de travail avec les directions métier des ministères concernés et les services des RH, les représentants du corps, et les deux écoles en charge de la formation post-concours, pour, sur la base notamment des rapports des jurys des dernières années, établir un diagnostic des épreuves et rénover le concours pour qu'il réponde à des critères de sélectivité mieux cernés. Cette réflexion doit intégrer la faisabilité d'un concours sans option.

Le contenu de la formation doit être adapté aux attentes des ministères, sous la conduite d'une maîtrise d'ouvrage renforcée. En particulier, le cahier des charges de la formation, élaboré en 1993, doit être actualisé et servir de référentiel aux deux écoles en charge de la formation.

Une plus grande diversité professionnelle doit être instaurée parmi les intervenants dans la formation post-concours.

2- Améliorer l'attractivité du corps

Renforcer (ou créer) des modules d'information aux métiers d'architecte de la fonction publique dans toutes les ENSA et augmenter la publicité pour les concours dans la presse grand public et spécialisée.

Développer le nombre de préparations au concours d'AUE dans les ENSA.

Le régime indemnitaire des AUE doit être réévalué de manière à se rapprocher, sur la base d'un plan pluriannuel, de celui des autres corps occupant des fonctions d'encadrement équivalentes, en particulier les administrateurs civils et les IPEF.

3- Renforcer l'unité du corps pour valoriser les compétences et les carrières

Clarifier et sécuriser du point de vue juridique les conditions d'accès aux concours en précisant que seul le DEA est requis pour l'inscription au concours, sans obligation d'avoir obtenu auparavant l'HMONP

Rendre obligatoire pour tous les élèves AUE titulaires d'un DEA la délivrance de l'HMONP à l'issue du cursus de formation, en adaptant la mise en situation professionnelle requise pour l'HMONP aux métiers des AUE (maîtrise d'œuvre patrimoniale, maîtrise d'œuvre urbaine...), et en allongeant les périodes de stage si nécessaire.

Mettre en place un groupe de travail composé des représentants des deux ministères,, des deux établissements chargés de la formation des AUE, l'Ecole des Ponts Paris-Tech et l'Ecole de Chaillot et des représentants du corps, afin de déterminer les modalités de l'HMONP et son articulation avec le cursus de formation post-concours.

Pour que le dialogue entre les ministères gestionnaires soit équilibré, le référent du corps des AUE au ministère de la culture et de la communication doit être rattaché au service des ressources humaines.

Les listes des postes vacants susceptibles d'intéresser les AUE dans chaque ministère d'affectation doivent être accessibles à l'ensemble des membres du corps. Les services des ressources humaines des deux ministères doivent se rapprocher pour organiser la visibilité partagée des publications.

La mobilité des AUE entre les ministères gestionnaires doit être impérativement encouragée et facilitée par des mesures de gestion appropriées.

Les régimes indemnitaires des AUE doivent être harmonisés entre les ministères gestionnaires avec un objectif d'égalité de traitement par les deux ministères gestionnaires dans un délai de 5 ans.

Muriel Genthon	**Jean-Yves Le Corre**	**Yves Malfilâtre**	**Jean Rebuffel**
Inspectrice générale des Affaires Culturelles	Inspecteur général des Affaires Culturelles	Inspecteur général de l'Administration du Développement Durable	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

Annexes

1. Lettre de commande

008960-01

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'EGALITE DES TERRITOIRES
ET DU LOGEMENT

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ENERGIE
A284

Secrétariat général

MINISTERE DE LA CULTURE
ET DE LA COMMUNICATION

28 JAN. 2013

Secrétariat général

Paris, le

Les ministres

à

Monsieur le Vice-président du Conseil général
de l'environnement et du développement durable

Madame le Chef du service
de l'Inspection générale des affaires culturelles

Objet : Place du corps des architectes et urbanistes de l'État dans les services de l'État

Le corps des architectes et urbanistes de l'État (AUE), issu en 1993 de la fusion du corps des architectes des bâtiments de France et de celui des urbanistes de l'État constitue un corps technique, d'encadrement supérieur, à caractère interministériel.

Rattachés en gestion au ministère de l'égalité des territoires et du logement, au ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et au ministère de la culture et de la communication, les architectes urbanistes de l'État exercent des missions diversifiées au sein de ces trois ministères, le plus souvent au service de projets touchant le territoire, le patrimoine, l'architecture, les populations, la nature et les paysages. Ils concourent à la conception et à la mise en œuvre des politiques publiques portées par les trois ministères dans les domaines de l'urbanisme, de la construction, de l'architecture et du patrimoine, de l'habitat et du logement, de l'aménagement du territoire et de l'environnement. Ils contribuent au développement de la qualité architecturale, urbaine et environnementale. De par leur formation initiale en école d'architecture et leur expérience professionnelle antérieure, ils disposent d'une « culture de projet » et d'une capacité à développer une approche intégrée des politiques publiques déclinées à diverses échelles territoriales et temporelles.

Ce corps présente plusieurs spécificités par rapport aux autres corps d'encadrement supérieur. C'est un corps d'encadrement à effectif restreint (environ 400 personnes), avec un taux de féminisation de 40 %.

Les recrutements dans le corps se font à un âge moyen plutôt élevé (33 ans environ en 2011), les lauréats ayant pour la plupart une expérience plus ou moins longue dans un cabinet d'architecture et/ou d'urbanisme avant de passer le concours d'entrée. Il convient de relever également que l'attractivité du concours d'AUE reste insuffisante malgré un effort important engagé ces derniers mois en termes de communication.

C'est un corps d'encadrement supérieur caractérisé en outre par un forte compétence métier qui s'exprime au travers de leurs choix d'affectation et de la construction de leurs parcours de carrière dans les trois ministères. Pourtant si ces parcours se déroulent de manière privilégiée au sein des deux ministères (84 % en position d'activité), l'accès aux emplois fonctionnels reste insuffisant (2 %). Par ailleurs, la réorganisation récente des services de l'État, particulièrement dans les services déconcentrés des trois ministères, a fortement impacté tant le positionnement que les parcours professionnels traditionnels des AUE.

Dans ce contexte, nous avons décidé d'engager une réflexion d'ensemble sur ce corps géré par nos trois ministères.

La démarche que nous vous demandons de conduire comportera en premier lieu un bilan des attentes des employeurs des deux ministères vis-à-vis du corps des AUE, qui s'appuiera sur une enquête auprès des différents services employeurs et qui permettra de préciser les points forts et les points faibles du corps. Elle fera le point des écarts entre les ministères en termes de métiers, de carrière et de gestion.

Elle examinera en second lieu les modalités actuelles de recrutement pour déterminer les points d'amélioration à apporter pour renforcer l'attractivité du concours et son taux de sélectivité. A cette occasion, elle se penchera plus particulièrement sur le contenu des épreuves proposées ainsi que sur les conditions d'admission à concourir.

Elle cherchera également à évaluer l'adéquation entre la formation post-concours mise en place par l'école de Chaillot et l'école des Ponts Paris Tech et les attentes des principaux services employeurs. Elle examinera l'opportunité de faire évoluer ou non cette formation, soit sous la forme d'une formation plus qualifiante de type master, soit sous une forme plus ramassée et opérationnelle.

Enfin, elle identifiera les évolutions à apporter à nos modes actuels de suivi et de gestion des agents pour valoriser les compétences des AUE, dans une logique de parcours de qualité, riche et diversifié, répondant aux besoins et aux enjeux portés par les trois ministères, tout en offrant des possibilités d'accès plus large vers des postes à fortes responsabilités. Sur ce dernier point, elle intégrera dans sa réflexion la création programmée d'un troisième niveau de grade à accès fonctionnel dont l'accès sera réservé aux AUE occupant des fonctions supérieures d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité.

Nous souhaitons disposer du résultat de cette démarche avant le mois de juin 2013, et nous recevrons bien sûr avec le plus grand intérêt toutes propositions d'adaptation que vous estimerez de nature à permettre une évolution adéquate de la position des AUE, en lien avec les évolutions actuelles de nos services et de nos missions.

Pour les ministres et par délégation
Le Secrétaire général

Vincent MAZAURIC

Pour la ministre et par délégation
Le Secrétaire général

Jean-François COLLIN

2. Liste des personnes rencontrées

Nom	*Prénom*	*Organisme*	*Fonction*	*Date de rencontre*
CIEREN	Philippe	MCC/ DGP	Inspecteur des patrimoines	3/4 30/4 14/5
BORDENAVE	Laurent	MCC/SG	SRH/ Adjoint au Chef du bureau des personnels	10/4
FIGUIERE	Antoine-Laurent	MCC/SG	Chef du département de l'action territoriale	10/4
BARBAT	Philippe	MCC/Cabinet	Conseiller pour le patrimoine	23/4
SARFATI	Romane	MCC/Cabinet	Conseillère pour l'architecture, les arts plastiques, la mode et le design	23/4
OBERLIS	Marc	MCC/SG	SRH/ Sous-directeur des métiers et des carrières	24/4
BLANCHECOTTE	Jean-Marc	MCC/ DRAC Ile de France	Chef du STAP de Paris	26/4
HUBERT	Thierry	Représentant FO		30/4
BEZY	Jean-Pascal	Représentant FO		30/04/13
DURAND	Magdalena	Représentante FO		30/04/13
GUIBERT	Marie	Représentante FO		30/04/13
COLLIN	Jean-François	MCC/SG	Secrétaire général	30/4
NEGRE	Christian	MCC/SG	SRH/ Sous-directeur	30/4
CHERIE	Claire	MCC/SG	Chef de service des ressources humaines	30/4
BERJOT	Vincent	MCC/DGP	Directeur général des patrimoines	30/4
PIQUERAS	Christine	MCC/DGP	Sous-directrice	30/4 28/5
ETIENNE	Emmanuel	MCC/DGP		30/4
FOISIL	Jean	Association des AUE	Président	13/5
GUYOT	Pierre	Association des AUE		13/05/13
ZAMANSKI	Thomas	Association des AUE		13/05/13
SAPOVAL	Yves-Laurent	Association des AUE		13/05/13

Nom	*Prénom*	*Organisme*	*Fonction*	*Date de rencontre*
NIEBUDEK	Jan	Association des AUE		13/05/13
RUYSSCHAERT	jEAN6cLAUDE	DRIEA	Directeur	13/05/13
MICHEL	Vincent	ENSA Versailles	Directeur	14/5
SCHMITT	Hervé	MEDDE / DRH/ MGS	Sous-directeur de la modernisation et de la gestion statutaire	15/5
ROUX	Pierre	MEDDE */ DRH / MGS	Bureau de la gestion statutaire des corps de catégorie A	15/05/13
GOURMELON	Matthieu	MEDDE / DRH / CE	Chargé de mission des AUE	15/05/13
LEMEUNIER	Jean-Pascal	MCC/DRAC Champagne Ardennes	Chef du STAP de l'Aube	15/5
AUCLAIR	Frédéric	ANABF	Président	15/5
TAMELIKECHT	Saadia	ANABF		15/5
GUENOUN	Jean-Lucien	ANABF		15/5
GRUBERT	Mireille	CEDHEC	Directrice	23/5
EL KHAL	Marie Josèphe	CEDHEC	Responsable de la formation des AUE	23/5
CARLI	Lionel	CNOA	Président	23/5
MAUPLOT	Bernard	CROA Ile de France	Président	24/5
MINIER	Marie	CROA Ile de France		24/5
PFRUNDER	Frédérique	CROA Ile de France	Secrétaire générale	24/5
CREPON	Etienne	MEDDE / DHUP	Directeur	24/05/13
GALEY	Bertrand-Pierre	MCC/DGP	Directeur, chargé de l'architecture	28/5
LAPLACE	Maryline	MCC/DGP	Sous-directrice de	28/5
Association des DRAC				29/5
LATARGET	Sylvain	MEDDE / SG	Délégué aux cadres dirigeants	29/05/13
ROSSAT-MIGNOD	Gisèle	Préfecture de région Ile de France	Directrice de cabinet du Préfet	
CLAUSTRE	Jean-Marc	SNATEAU	Président	30/5
LAVILLAUREIX		SNATEAU		30/5
AG AUE				31/5
MIALLET	Frédéric	ENPC	Directeur adjoint	

Nom	*Prénom*	*Organisme*	*Fonction*	*Date de rencontre*
CHAUFFERT-YVART	Bruno	DRAC Bourgogne	Directeur	5/6
DIACON	Christine	DRAC Centre	Directrice adjointe	5/6
ROBIN		Ecole des Ponts	Directeur adjoint	07/06/13
MIALLET		Ecole des Ponts		07/06/13
BERG	Patrick	DREAL Hte-Normandie	Directeur	12/06/13
LEVI	Guy	DDT Rhône	Directeur	14/06/13
LAURENT	Philippe	Mairie de Sceaux URCAUE	Maire de Sceaux Président de l'URCAUE	18/6
DEREY	Alain	ENSA Marne la Vallée	Directeur	20/6
KLEIN	Nicole	Préfecture de Seine et Marne	Préfète	24/6

3. Parcours de carrière des AUE Aménagement

07/02/11

Parcours de carrière des AUE

1. Périmètre :

118 agents sur 191, soit 62% du corps
Sur ces 118 agents, 31 AUEC et 87 AUE (soit 80 % du grade)
16 promotions différentes (AUE + 1 à +16 ans de carrière)

2. Source des informations :

SIRH (OMESPER)
CV et dossiers administratifs

3. Parcours de carrière

1er poste : 118 agents

Positionnement :

- chargé de mission en SD ou centrale : 26%
- chef de mission/pôle/unité : 10%
- adjoint de chef de service : 36%
- chef de service en SD / chef de bureau en centrale : 28%

Affectation : 10 % en centrale / 90 % en SD (dont 25% en IDF)

Domaine d'activité :

- aménagement, urbanisme : 50%
- habitat, logement, politique de la ville : 24 %
- environnement, biodiversité, risques : 8%
- mobilité, transports : 8%
- développement durable : 5%
- Ingénierie publique : 5%

2ème poste : 105 agents concernés

Positionnement :

- chargé de mission en SD ou centrale : 15%
- chef de mission/pôle/unité : 11%
- adjoint de chef de service : 9%
- chef de service en SD / chef de bureau en centrale : 49%
- poste de 3ème niveau (directeur adjoint) : 1%
- détachement en collectivité territoriale : 7%
- détachement en établissement public : 2%
- affectation dans un autre ministère (Culture, DIV, SGAR) : 6%

Directeur de mission DDT	Directeur d'agence d'urbanisme
1	1

Affectation : 15 % en centrale (dont 3 MCC) - en SD : 71% – hors ministère : 14%

1

Domaine d'activité :

- aménagement, urbanisme : 54%
- habitat, logement, politique de la ville : 18 %
- AMO, IP : 11% (principalement en collectivité territoriale ou établissement public)
- environnement, biodiversité, risques : 7%
- mobilité, transports : 4%
- autres :4 %

3ème poste : 73 agents concernés

Positionnement :

- chargé de mission en SD ou centrale : 1%
- chef de mission/pôle/unité : 14%
- adjoint de chef de service : 12%
- chef de service en SD / chef de bureau en centrale : 40%
- poste de 3ème niveau (directeur de mission DDT – DDT adjoint) : 4 %
- détachement en collectivité territoriale : 16%
- détachement en établissement public : 6%
- disponibilité (secteur privé, etc.) : 4%
- affectation dans un autre ministère (Culture, DIV, SGAR) : 3%

directeur de mission DDT DDT adjoint	Directeur d'agence d'urbanisme	Directeur en collectivité territoriale
2	2	5

Affectation : 3 % en centrale - en SD : 68 % – hors ministère : 29 %

Domaine d'activité :

- aménagement, urbanisme : 55%
- habitat, logement, politique de la ville : 15 %
- AMO, IP : 15% (principalement en collectivité territoriale, établissement public)
- environnement, biodiversité, risques : 9 %
- autres domaines : 6%

4ème poste : 37 agents concernés

Positionnement :

- chargé de mission en SD ou centrale : 2%
- adjoint de chef de service : 5%
- chef de service en SD : 49%
- adjoint de sous-directeur ou de directeur départemental : 16%
- poste de direction (DIV, DG EPA) : 6%
- détachement en collectivité territoriale : 4%
- détachement en établissement public : 2%
- disponibilité (secteur privé, etc.) : 5%
- affectation dans un autre ministère (Culture, DIV, SGAR) : 9%
- poste à l'international : 2%

directeur de mission DDT - DDT adjoint – adjoint sous-directeur	Directeur d'agence d'urbanisme / CAUE	Poste de direction dans le secteur privé	Poste de direction en établissement public (DIV, PAP, DREIF)
4	1	1	3

Affectation : 12 % en centrale - en SD : 66% – hors ministère : 22%

Domaine d'activité :

- aménagement, urbanisme : 58%
- habitat, logement, politique de la ville : 15 %
- environnement, biodiversité, risques : 9 %
- AMO, IP : 6 % (principalement en collectivité territoriale, établissement public)
- autres domaines : 12%

5ème poste : 15 agents

Positionnement :

- adjoint de chef de service : 13%
- chef de service en SD / chef de bureau en centrale : 34%
- poste de direction (directeur de projet, etc.) : 13%
- détachement en collectivité territoriale : 7%
- détachement en établissement public : 13%
- affectation dans un autre ministère: 20%

Poste de direction (DREIF) – directeur de projet	Poste de direction en collectivité territoriale	Poste de direction en établissement public
2	1	1

Affectation : 20% en centrale - en SD : 40% – hors ministère : 40%

Domaine d'activité :

- aménagement, urbanisme : 50%
- habitat, logement, politique de la ville : 29%
- environnement, biodiversité, risques : 14 %
- AMO, IP : 7%

4. Eléments d'analyse complémentaires

Parcours uniquement en services déconcentrés : 46%
Parcours uniquement en centrale : 3%
Aller-retour SD / centrale : 16%
Détachement ou disponibilité (hors ministère) : 21%

Aucune mobilité géographique : 42%
1 seule mobilité géographique : 36 %
+ de 2 mobilités géographiques : 22%

4. Glossaire des sigles et acronymes

Acronyme	Signification
ABF	Architecte des bâtiments de France
AC	Administrateur civil
APAE	Attaché principal d'administration de l'État
ATESAT	Assistance technique de l'État pour la solidarité et l'aménagement du territoire
AUE	Architecte et urbaniste de l'État
AV	Architecte voyer
AVAP	Aire de valorisation de l'architecture et du patrimoine
BIEP	Bourse interministérielle de l'emploi public
CDT	Contrat de développement territorial
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
DDT	Direction départementale des territoires
DEA	Diplôme d'État d'architecte
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique territoriale
DGP	Direction générale des patrimoines
DPLG	Diplômé par le gouvernement
DRAC	Direction régionale des affaires culturelles
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRH	Direction des ressources humaines
DSA	Diplôme de spécialisation et d'approfondissement
ENSA	École nationale supérieure d'architecture
FPT	Fonction publique territoriale
FO	Force ouvrière
GRAF	Grade à accès fonctionnel
HMONP	Habilitation à la maîtrise d'œuvre en nom propre

IGAC	Inspection générale des affaires culturelles
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'État
IRF	Indemnité de rendement et de fonction
MAP	Modernisation de l'action publique
MCC	Ministère de la culture et de la communication
MEDDE	Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie
METL	Ministère de l'égalité des territoires et du logement
PFE	Projet de fin d'études
PFR	Prime de fonction et de résultats
REATE	Réforme de l'administration territoriale de l'État
RGPP	Révision générale des politiques publiques
SNATEAU	Syndicat nationale des administratifs et des techniciens de l'eau, de l'architecture et de l'urbanisme
STAP	Service territorial de l'architecture et du patrimoine

5. Observations de Vincent Berjot, directeur général de la DGP

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

IGAC
16 SEP. 2013 216

16 SEP. 2013

Culture Communication
Ministère

Note à l'attention de
Madame Ann José ARLOT
Chef du service de l' Inspection Générale des Affaires Culturelles

Direction générale des patrimoines

Le directeur général

Objet : Observations sur le rapport provisoire de la mission d'évaluation de l'IGAC sur la « place du corps des architectes urbanistes de l'État dans les services de l'État » en date du 9 juillet 2013.

P.J. : 1 annexe

Le rapport provisoire de la mission d'évaluation de l'IGAC sur la « place du corps des architectes urbanistes de l'État dans les services de l'État » appelle, de la part de la direction générale des patrimoines les principales observations suivantes, complétées d'un certain nombre d'observations figurant en annexe.

182, rue Saint-Honoré
75033 Paris Cedex 01
France

Téléphone 01 40 15
Télécopie 01 40 15

1 - Le rapport propose de clarifier et de sécuriser du point de vue juridique les conditions d'accès aux concours en précisant que seul le DEA est requis pour l'inscription au concours, sans obligation d'avoir obtenu auparavant la maîtrise d'œuvre en son nom propre (HMONP).

Si cet arbitrage était confirmé, une modification du statut des AUE devra être préparée.

En complément, le rapport propose de rendre obligatoire pour tous les élèves AUE titulaires du DEA la délivrance de l'HMONP à l'issue du cursus de formation.

Il propose également d'adapter la mise en situation professionnelle requise pour l'HMONP aux métiers des AUE (maîtrise d'œuvre patrimoniale, maîtrise d'œuvre urbaine...), et d'allonger les périodes de stage si nécessaire.

Ces propositions appellent plusieurs observations :

✔ cela supposerait, pour rester conforme à la loi de 1977 sur l'architecture et notamment l'article 2 sur le port du titre, que les élèves AUE ayant réussi le concours ne soient titularisés que s'ils réussissent l'habilitation à exercer la HMONP *a posteriori.*

Seraient ainsi introduites une complexité statutaire et une certaine fragilité procédurale qu'il conviendrait d'expertiser plus précisément : en cas d'échec à ce diplôme, la question de la possibilité pour l'État de conditionner une titularisation dans le cadre d'un concours de la fonction publique à l'obtention *a*

posteriori d'un diplôme non exigé au moment du concours lui-même doit être creusée avec la DGAFP.

✔ les impacts en termes budgétaires d'une telle proposition restent à évaluer : la période de formation rémunérée serait forcément allongée et il faudrait organiser de nouveaux modules.

De fait, l'augmentation des coûts et de la durée des formations initiales n'est pas en phase avec les objectifs poursuivis par la DGAFP dans le cadre du CIMAP pour rationaliser l'appareil de formation initiale de l'État.

✔ Cela pourrait également introduire une inégalité de traitement entre les architectes déjà titulaires de l'HMONP qui auraient fait l'effort préalable, financier et professionnel, de passer cette habilitation et les autres candidats.

✔ Enfin, il conviendrait d'examiner le risque de discrimination vis-à-vis des architectes ressortissants d'autres États membres de l'Union européenne, qui devront être titulaires de l'ensemble des diplômes leur permettant le port du titre dans leur pays d'origine pour candidater, sauf à modifier l'annexe V de la directive 2005-36 qui listes les diplômes exigibles pour être architecte dans les États de l'UE.

2 - Le rapport propose que le référent du corps des AUE au ministère de la culture et de la communication soit rattaché au service des ressources humaines.

Cette proposition pose, de fait, la question du positionnement des AUE au sein du MCC.

La mission de référent a été créée pour pallier la disparition de la fonction de gestionnaire du corps, qui assurait le lien avec le SRH depuis la DAPA puis la DGP et qui a conduit à une certaine méconnaissance du corps au sein du ministère.

Un dispositif prévoyant un binôme avec le gestionnaire (SRH et DAT), en relais des inspecteurs territoriaux, paraît, sous réserve d'une évaluation, constituer une bonne solution, l'objectif d'une intégration pleine et entière des AUE dans les effectifs d'encadrement supérieur restant une priorité.

3 - Le rapport indique que les régimes indemnitaires des AUE doivent être harmonisés entre les ministères gestionnaires avec un objectif d'égalité de traitement entre les deux ministères gestionnaires dans un délai de 5 ans.

Il recommande également que le régime indemnitaire des AUE soit réévalué de manière à se rapprocher, sur la base d'un plan pluriannuel, de celui des autres corps occupant des fonctions d'encadrement équivalentes, en particulier les administrateurs civils et les IPEF.

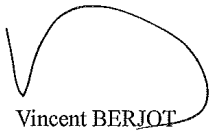
Le régime indemnitaire différencié d'un ministère d'affectation à l'autre constitue un véritable frein à la mobilité.

L'écart a atteint un niveau qui en fait un facteur de non-recrutement et de démotivation et qui, du fait de son importance, peut intervenir dans le choix

des mobilités.

Les conséquences budgétaires du rattrapage proposé (environ 1,5 M€ au total) imposent toutefois un arbitrage de la part du secrétariat général.

4 - Même si ce point n'est pas abordé par le rapport, la direction générale des patrimoines trouverait intéressant d'explorer la piste d'un corps d'architectes urbanistes commun aux fonctions publiques territoriale et d'État, à l'instar des conservateurs, pour répondre aux nouvelles attentes des collectivités territoriales et de l'État sur la gestion partagée des espaces protégés et du patrimoine en général (le seul corps d'architectes existant actuellement dans la FPT est celui des architectes voyers de la Ville de Paris. Ils sont recrutés par concours de la ville de Paris et doivent pour concourir être diplômés d'une école d'architecture et habilités à exercer la maîtrise d'œuvre).



Vincent BERJOT

Annexe

Observations diverses

Chaque ministère définit ses orientations pour la partie du corps qui le concerne, y compris les effectifs-cible à 5 ans, et l'ensemble est débattu en comité de suivi du corps, sous la présidence de la DGAFP, avec les représentants du corps.

La DGPat est favorable à cette proposition.

Le contenu de la formation doit être adapté aux attentes des ministères, sous la conduite d'une maîtrise d'ouvrage renforcée. En particulier, le cahier des charges de la formation, élaboré en 1993, doit être actualisé et servir de référentiel aux deux écoles en charge de la formation.

La DGPat est favorable à cette proposition.

La liste des postes vacants susceptibles d'intéresser les AUE dans chaque ministère d'affectation doivent être accessibles à l'ensemble des membres du corps. Les services des ressources humaines des deux ministères doivent se rapprocher pour organiser la visibilité partagée des publications.

La DGPat est favorable à cette proposition.

La mobilité des AUE entre ministères gestionnaires doit être impérativement encouragée et facilitée par des mesures de gestion appropriées.

Ce point renvoie largement à la question du régime indemnitaire très différent entre les deux ministères.

Renforcer (ou créer) des modules d'information aux métiers d'architecte de la fonction publique dans toutes les ENSA et augmenter la publicité pour les concours dans la presse grand public et spécialisée.

Des interventions ont actuellement lieu dans les écoles pour informer sur les débouchés du métier d'architecte au sein de la fonction publique.

Elles ont lieu soit pendant l'année de cursus, soit dans le cadre des journées "Portes ouvertes" qu'organise chaque école.

Cela a été le cas par exemple cette année lors des journées "Porte ouvertes" des écoles d'architecture d'Ile-de-France à la "maison de l'architecture Ile-de-France" aux Récollets.

Ces interventions sont toutefois épisodiques et il serait utile de leur donner un caractère plus officiel et plus pérenne.

Développer le nombre de préparations au concours d'AUE dans les

ENSA.

Cette question est corrélative du manque d'attractivité du concours auprès des étudiants.

Une augmentation du nombre de formations dans les écoles va de paire avec une meilleure lisibilité des carrières et une amélioration sensible de leur déroulement telles que développées dans le rapport (régime indemnitaire, mobilité, généralat, reconnaissance du corps,etc...).

Elle est aussi très liée avec la question des épreuves du concours qui sont en décalage avec l'enseignement actuel dans les écoles et qui peuvent décourager les futurs architectes.

Constituer un groupe de travail avec les directions métier des ministères concernés et les services des RH, les représentants du corps, et les deux écoles en charge de la formation post-concours, pour, sur la base notamment des rapports des jurys des dernières années, établir un diagnostic des épreuves et rénover le concours pour qu'il réponde à des critères de sélectivité mieux cernés. Cette réflexion doit intégrer la faisabilité d'un concours sans option.

L'évolution rapide des visions de l'aménagement, avec d'une part, la mise en réseau et la mondialisation de l'architecture, et d'autre part, une montée en puissance du patrimoine et du rôle des collectivités, qui se traduit par la prise en compte de territoires de plus en plus étendus, place les AUE, notamment ceux affectés au MCC, au centre de l'accompagnement, par les services de l'État, de la gestion de ces dispositifs.

Ce constat doit accompagner la réflexion à mener pour rénover les épreuves du concours dans le cadre du groupe de travail proposé par le rapport.

Mettre en place un groupe de travail composé des représentants des deux ministères, des deux établissements chargé de la formation des AUE, l'Ecole des Ponts Paris-Tech et l'Ecole de Chaillot et des représentants du corps, afin de déterminer les modalités de l'HMONP et son articulation avec le cursus de formation post-concours.

Une plus grand diversité professionnelle doit être instaurée parmi les intervenants dans la formation post-concours.

Voir les observations sur la HMONP : il semble nécessaire d'expertiser davantage les conséquences de ce transfert du pré au post concours avant d'en arbitrer le principe et les modalités de mise en oeuvre.

6. Observations de la DGP et réponses des rapporteurs

Préconisations	Observations DGP	Réponses des rapporteurs
1-Chaque ministère définit ses orientations pour la partie du corps qui le concerne, y compris les effectifs-cible à 5 ans, et l'ensemble est débattu en comité de suivi du corps, sous la présidence de la DGAFP, avec les représentants du corps.	Favorable.	RAS
2-Constituer un groupe de travail avec les directions métier des ministères concernés et les services des RH, les représentants du corps, et les deux écoles en charge de la formation post-concours, pour, sur la base notamment des rapports des jurys des dernières années, établir un diagnostic des épreuves et rénover le concours pour qu'il réponde à des critères de sélectivité mieux cernés. Cette réflexion doit intégrer la faisabilité d'un concours sans option.	Accord pour mener une réflexion pour rénover les épreuves du concours dans le cadre d'un groupe de travail.	RAS
3-Le contenu de la formation doit être adapté aux attentes des ministères, sous la conduite d'une maîtrise d'ouvrage renforcée. En particulier, le cahier des charges de la formation, élaboré en 1993, doit être actualisé et servir de référentiel aux deux écoles en charge de la formation.	Favorable	RAS
4-Une plus grande diversité professionnelle doit être instaurée parmi les intervenants dans la formation post-concours.	Pas d'observations	
5-Renforcer (ou créer) des modules d'information aux métiers d'architecte de la fonction publique dans toutes les ENSA et augmenter	Des interventions existent, mais épisodiquement. Avis favorable pour les officialiser et les pérenniser.	RAS

la publicité pour les concours dans la presse grand public et spécialisée.		
6-Développer le nombre de préparations au concours d'AUE dans les ENSA.	Cette question est liée au manque d'attractivité du concours et au décalage entre les épreuves et l'enseignement.	RAS
7-Le régime indemnitaire des AUE doit être réévalué de manière à se rapprocher, sur la base d'un plan pluriannuel, de celui des autres corps occupant des fonctions d'encadrement équivalentes, en particulier les administrateurs civils et les IPEF.	Avis favorable sur le fond, mais nécessité d'un arbitrage du SG.	RAS
8-Clarifier et sécuriser du point de vue juridique les conditions d'accès aux concours en précisant que seul le DEA est requis pour l'inscription au concours, sans obligation d'avoir obtenu auparavant l'HMONP.	Nécessite une modification statutaire.	OUI
9-Rendre obligatoire pour tous les élèves AUE titulaires d'un DEA la délivrance de l'HMONP à l'issue du cursus de formation, en adaptant la mise en situation professionnelle requise pour l'HMONP aux métiers des AUE (maîtrise d'œuvre patrimoniale, maîtrise d'œuvre urbaine...), et en allongeant les périodes de stage si nécessaire.	- Conditionner la titularisation à l'obtention d'un diplôme obtenu à posteriori doit être expertisé par la DGAFP. - Allongement de la période de formation: impacts budgétaires. - Inégalité de traitement vis à vis des architectes ayant déjà passé l'HMONP.	- Cette solution constitue une amélioration des conditions actuelles où l'HMONP n'est exigée ni avant, ni après la titularisation. - Il n'existe pas de référentiel sur l'HMONP : aucun élément de coût comparatif. Ne concerne que la partie théorique, la partie expérience professionnelle pouvant être couplée avec le stage existant. - S'agissant des jeunes diplômés, l'information sera connue en amont et générera plus d'attractivité pour le concours - S'agissant d'une deuxième partie de carrière, cela ne peut constituer

	- Discrimination vis à vis des architectes ressortissant d'autres pays européens.	un argument. - L'argument est-il pertinent ?
10-Mettre en place un groupe de travail composé des représentants des deux ministères, des deux établissements chargés de la formation des AUE, l'Ecole des Ponts Paris-Tech et l'Ecole de Chaillot et des représentants du corps, afin de déterminer les modalités de l'HMONP et son articulation avec le cursus de formation post-concours.	Voir les observations sur l'HMONP (préconisation 9).	RAS
11-Pour que le dialogue entre les ministères gestionnaires soit équilibré, le référent du corps des AUE au ministère de la culture et de la communication doit être rattaché au service des ressources humaines.	Avis défavorable, car le SRH n'a pas de connaissance du corps. Propose un binôme SRH/DAT et DGP.	La méconnaissance du corps est le résultat de la gestion actuelle. L'existence d'un référent n'interdit pas de travailler en binôme. Le fait d'y ajouter le DAT montre qu'il s'agit plutôt de définir l'autorité d'emploi, ce qui est différent.
12-Les listes des postes vacants susceptibles d'intéresser les AUE dans chaque ministère d'affectation doivent être accessibles à l'ensemble des membres du corps. Les services des ressources humaines des deux ministères doivent se rapprocher pour organiser la visibilité partagée des publications.	Favorable	RAS
13-La mobilité des AUE entre les ministères gestionnaires doit être impérativement encouragée et facilitée par des mesures de gestion appropriées.	Renvoit à la question du régime indemnitaire.	D'autres pistes peuvent également être explorées, par exemple la limite que constitue aujourd'hui le non dépassement des plafonds d'emploi.
14-Les régimes indemnitaires des AUE doivent être harmonisés entre les ministères gestionnaires avec un objectif d'égalité de traitement par les deux ministères gestionnaires dans un délai de 5 ans.	Favorable car c'est un frein à la mobilité Conséquences budgétaires nécessitent un arbitrage du SG.	RAS

	15-Proposition DGP. Explorer la possibilité d'un concours commun FP et FPT.	- Hors propos de la mission. - Les élus de la FPT consultés ne semblent pas intéressés, car les besoins ne sont pas apparus. - Les inspecteurs suggèrent que des formations soient proposées en direction des agents territoriaux, en lien avec le CNFPT, de manière à faire émerger le besoin.