



APRÈS LA MENACE DE LA SUPPRESSION DES « CLASSES PRÉPA TALENTS », LE COMBAT POUR LA DIVERSITÉ ET L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EST PLUS QUE JAMAIS D'ACTUALITÉ



Les Classes préparatoires « Talents » est un dispositif qui permet aux étudiant·es boursiers méritants et aux demandeur·euses d'emploi de préparer les concours de l'encadrement supérieur de la fonction publique (administrateurs·rices, conservateurs·rices, ingénieur·es en chef).

La fin de l'année 2024 a été marquée par la menace de la suppression brutale des classes « prépa Talents », tandis qu'en un an se sont succédé 3 ministres de la fonction publique, dont aucun n'était réellement enclin à la défense et à la sauvegarde des services publics.

Le coup d'arrêt annoncé des classes « Prépa Talents » a représenté une menace très sérieuse. En effet, ce dispositif restait expérimental et son extinction était prévue au 31 décembre 2024.

Sans nouvelle disposition législative le reconduisant, il se serait de fait arrêté au 1^{er} janvier 2025... alors même que des étudiant·es étaient engagé·es dans ces classes depuis la rentrée

de septembre, en vue des concours du printemps 2025. **Une menace de suppression « à bas bruit », comme le dénonçait le député de Paris Rodrigo Arenas.**

Rappelons que ce dispositif est issu du « Plan Talents du service public visant à diversifier la haute fonction publique ». L'ordonnance n° 2021-238 du 3 mars 2021 favorisant l'égalité des chances pour l'accès à certaines écoles de



service public a ainsi conduit à l'ouverture, à titre expérimental, d'un concours externe spécial dans certaines écoles.

Ces écoles ont été identifiées par le décret n° 2021-239 du 3 mars 2021 instituant des modalités d'accès et relatif aux cycles de formation y préparant. Six concours externes spéciaux d'accès à cinq écoles (INSP, INET, EHESP, ENAP et ENSP), destinés aux boursiers·ères de l'enseignement supérieur et aux demandeurs·euses d'emploi qui ont suivi un cycle de formation sélectif de préparation à ces concours (dénommés les « prépas talents ») ont donc été créés. Cette ordonnance, prise en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoyait l'expérimentation de ce dispositif jusqu'au 31 décembre 2024.

La menace de leur suppression a fait réagir de très nombreux acteurs·rices et militant·es combattant pour renforcer la diversité sociale au sein de l'encadrement supérieur de la fonction publique ; des parlementaires bien sûr, mais aussi « La Cordée », association créée par d'ancien·nes élèves des classes préparatoires pour

l'égalité des chances, qui agit pour la diversité sociale dans la fonction publique.

Dans un communiqué commun, les députés Florence Hérouin-Léautey, Fatiha Keloua Haci et Emmanuel Grégoire dénonçaient la perspective de leur suppression : « Leur suppression constituerait une régression majeure pour notre République ».

Mais c'est surtout l'association « La Cordée », qui agit en faveur de la mixité sociale dans la fonction publique, qui soulignait l'importance du maintien de ce dispositif.

Les premiers résultats de l'étude qu'elle a menée auprès des étudiant·es qu'elle a accompagné·es et qu'elle suit depuis trois ans sont :

Un·e élève sur trois réussit un concours à l'issue de sa préparation. Au moment des épreuves, « rien n'indique que les candidat·es sont des prépas Talents, tient à préciser Jean-François Verdier, président des jurys des concours 2024 de l'INSP-IGF, et je reste opposé à ce qui peut s'apparenter à de la dis-



crimination positive. » 82 % ont intégré la fonction publique après une grande école (45 % en catégorie A +, 32 % en catégorie A, 21 % en catégorie B/C).

Globalement, les élèves tirent un bilan positif, à 84 %, de leur passage en prépa Talents, tant pour les conditions matérielles, le soutien, que pour la confiance en eux-elles qu'ils-elles acquièrent.

Des points d'amélioration ont toutefois été remontés à l'association, comme sur le calendrier des concours, pas toujours adapté aux rythmes de la prépa qu'ils-elles ont suivie. La question est soulevée aussi pour les dates d'épreuves de concours qui se chevauchent.

Reste qu'après la classe prépa et la grande école de service public, il y a l'étape cruciale du recrutement. « Les procédures [...] laissent place [encore] à trop d'injustices et de discriminations à l'embauche et ce n'est pas acceptable », a déploré la présidente de la Cordée, Rébecca Deprez. Formation obligatoire des jurys de concours ; formation des recruteurs aux biais cognitifs et aux discriminations ; campagnes de testing auprès des administrations ; orientation des méthodes de recrutement sur les compétences et des mises en situation pour valoriser et rencontrer véritablement le·la candidat·e sont autant de pistes à développer urgément d'après l'association.

Un recul du gouvernement qui appelle à relancer le combat et à (r)établir la promesse d'égal accès aux emplois publics.

Le gouvernement de François Bayrou a fait machine arrière et dans une courte loi du 24 mars 2025, le dispositif a été finalement reconduit jusqu'en 2028.

Ce texte poursuit les mêmes objectifs que ceux initialement fixés en 2021 : faire de la fonction publique un élément fondateur de l'ascenseur social républicain et un lieu de diversité à la fois académique, géographique et social.

La loi du 24 mars 2025 porte également une grande nouveauté : l'ouverture de ce dispositif à certaines écoles formant des militaires.

Pour cela, le décret n° 2021-239 du 3 mars 2021 instituant des modalités d'accès à certaines écoles de service public et relatif aux cycles de formation y préparant sera prochainement actualisé.

Leur suppression aurait constitué une régression importante. Il n'en reste pas moins que **les combats pour renforcer l'attractivité de la fonction publique et pour (r)établir la promesse républicaine d'égal accès aux emplois publics sont plus que jamais d'actualité.**

Après les émeutes urbaines suite à la mort de Nahel en juillet 2023, l'association La Cordée avait d'ailleurs pointé cette exigence en rappelant que « *la ségrégation scolaire, les discriminations, le racisme, les difficultés d'accès aux services publics placent trop souvent les plus de 5 millions d'habitant·es des quartiers populaires sous un implacable plafond de verre social et nourrissent, au mieux, le sentiment d'injustice, au pire, le ressentiment* »

L'association plaide pour « un service public fort, disponible et accessible pour toutes et tous (dans les domaines de l'éducation, du social, de la santé, du transport, etc.), [car] la politique de la Ville ne pourra à elle seule colmater des fractures sociales trop anciennes et trop profondes. » (Communiqué du 4 juillet 2023)

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale et en son sein les INSET (Instituts Nationaux Spécialisés des Etudes Territoriales) et l'INET (Institut National des Etudes Territoriales) sont les instruments qui favorisent l'égalité d'accès aux emplois publics et l'ascenseur social.

La limitation de la durée des préparations aux concours de catégorie A, la suppression des ENACT – devenus INSET – comme lieux de formation identifiés des cadres de la fonction publique territoriale, la réduction à 10 jours de la formation initiale des cadres A de la fonction publique, sont autant de mesures qui portent at-

teinte au projet républicain d'égal accès aux emplois publics contenus dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « Tous les citoyens (...) sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et leurs talents ». (article 6).

L'UFICT-CGT DES SERVICES PUBLICS REVENDIQUE :

Le rétablissement des INSET comme lieux de formation initiale et continue des agent·es de catégorie A ;
L'allongement de la durée des préparations aux concours de catégorie A avec des moyens matériels garantissant aux préparationnaires à ces concours de pouvoir les préparer en se concentrant sur leur réussite ;
L'allongement de la durée de formation initiale des agent·es de catégorie A ;
L'examen de dispositifs complémentaires

aux prépas talents favorisant la réussite des jeunes des classes populaires aux concours des grades les plus élevés de la fonction publique territoriale ;
La formation obligatoire des jurys de concours ;
La formation des recruteurs et recruteuses aux biais cognitifs et aux discriminations ;
Le rétablissement du 1 % de la cotisation au CNFPT.

Rassemblé·es, reprenons la main sur notre travail !



<https://ufict-servicespublics-cgt.fr>

