



GT B

Professionnalisation des concours

(9/01/06)

Le champ d'exploration ne concerne que les concours internes, le reste dépendant de l'interministériel : concours C en B et B+.

Le but déclaré est de professionnaliser les concours et de diminuer le bachotage et l'investissement des agents dans les concours internes ce qui pénalise certains agents notamment les femmes.

Si nous sommes d'accord sur la philosophie affichée, il nous semble qu'en Centrale il sera difficile de trouver des épreuves professionnelles types car si les agents sont à l'origine des généralistes, ils occupent néanmoins des fonctions très variées. Sauf à faire un système d'options ce que la DPMA paraît vouloir écarter (qui aurait d'ailleurs des conséquences néfastes sur la mobilité), comment trouver des épreuves professionnelles quand les professions sont différentes (budget, juridique, informatique, statistique, industrie, logistique...) ?

C en B

Actuellement:

- épreuve écrite:
 - o 1 note administrative de 3 h de type « note de synthèse »
 - o 5 à 10 questions de 3h
- épreuve orale (20mn) :
 - o conversation à partir d'une citation, extrait de presse, sujet d'actualité...tiré au sort
 - o questions sur l'environnement professionnel du candidat (le ministère, organisation et missions, la direction + le gouvernement et questions plus générales de droit...)

Proposition :

- épreuve écrite :
 - o 1 seul écrit de 4 h : ne serait plus une note de synthèse mais à partir d'un dossier une rédaction de fiche de synthèse, d'une note de présentation ou de transmission avec un tableau chiffré de type statistique (= un petit dossier à partir d'une situation concrète)
 - o suppressions des questions
- épreuve orale :
 - o une épreuve orale en 3 temps sur 30mn au lieu de 20mn
 - questions de connaissance professionnelle à partir du métier de l'agent
 - questions de culture administrative de base (ex la séparation ordonnateur /comptable, la lof...)
 - mise en situation pour apprécier les qualités de l'agent : capacité d'autonomie, d'adaptation... (dans telle situation, que faites-vous ?)

- Le coefficient serait égal à l'oral et à l'écrit
- un document serait rempli au moment de l'inscription de description des fonctions occupées pour transmission au jury
- la DPMA réfléchit à une formation du jury pour les professionnaliser (appel à un consultant formateur externe) et veut être présente dans le choix des sujets

Commentaires et questions syndicales :

- pas de document remis avant ni pendant la réunion d'où difficulté pour réagir
- les questions à l'écrit ne peuvent-elles pas être un atout pour contrebalancer la note de synthèse ?
- des réserves sur l'allongement de l'oral, vécu par certains comme épreuve difficile et stressante
- qu'est ce que la culture administrative de base ?
- attention à la fiche de transmission de fonction : ne doit pas être notée et de plus peut poser problème lorsque l'agent n'est pas sur un poste valorisant
- il faut informer les agents des règles du jeu et des barèmes

Certains syndicats ont reçu l'esprit des propositions de manière positive. SUD en attente d'une expertise plus approfondie sur des éléments découverts en séance, a exprimé des réserves sur :

- l'allongement de l'oral
- le manque de définition de la culture générale de base
- le manque de méthodologie consistant à confier cette définition à l'IGPDE ce qui n'est pas de son ressort
- l'inégalité de fait à l'oral sur la partie environnement immédiat lorsque l'agent est sur des fonctions peu valorisantes

B+

Actuellement :

- épreuve écrite
 - o rédaction d'une note de synthèse de 4h à l'aide d'un dossier administratif
- épreuve orale
 - o exposé des fonctions en 10mn + 5mn de questions sur le poste puis questions plus larges (MINEFI, actu...)

Proposition :

- épreuve écrite ne pas changer le libellé mais modifier la nature de l'épreuve en
 - o allégeant la note de synthèse (moins de documents)
 - o ajoutant une 2nd partie consistant à proposer des propositions ou mesures d'amélioration appliquées à votre service (service fictif)
- épreuve orale
 - o exposé des fonctions conservé
 - o questions en 3 volets (cf C en B) : sur fonctions, culture administrative de base et mises en situation

→ les coefficients oral et écrit seraient égaux

→ professionnalisation des jurys (cf C en B)

Commentaires des syndicats :

- pas d'enthousiasme sur les propositions de modifications de l'écrit
- la note de synthèse est déjà difficile
- la 2^{ème} partie complique encore
- difficulté de l'exercice sur les propositions d'amélioration car
 - o introduit de la subjectivité,
 - o ressemble plutôt à du A

- l'oral est déjà une mise en situation, pas besoin d'en rajouter à l'écrit
- ne pas oublier l'hypersélectivité effective

SUD a souligné ses très fortes réserves quant à la nouvelle épreuve écrite, introduisant trop d'implications subjectives de la part des candidats et une épreuve de niveau A, a rappelé que le vrai problème était le peu de postes offerts et l'hypersélectivité de fait de ce concours : où et comment les jurys effectueront la sélection majeure si le but affiché par la DPMA est bien d'alléger le bachotage et de faciliter les choses aux agents? les agents doivent connaître la règle du jeu. Par ailleurs le B+ étant un grade du B, nous sommes opposés aux barrages actuels et pour un véritable linéarité de carrière prenant véritablement en compte l'expérience acquise par les agents : à ce titre, nous sommes contre le principe d'un concours barrage. La vérité est que bien des agents B+ sont utilisés comme des A sur des fonctions de A (cf pré-requis esquissés par la DPMA dans le Gt précédent). Si tel est le cas, il faut le dire et les passer en A.

Nous avons également un questionnement sur la formation des jurys : quel sera le contenu de leur formation faite par un cabinet privé ? n'y a t-il pas le risque de voir introduite par ce biais des notions étrangère au service public ?

A suivre