



# Concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale : Bilan et perspectives

**Séance plénière  
du 29 septembre 2010**

Rapporteur : **Madame Isabelle BELOTTI**

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur  
Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08  
Tél. : 01.53.43.84.10 – Fax : 01.53.43.84.11 – Site internet : [www.csfpt.org](http://www.csfpt.org)

## SOMMAIRE

Page :

<b>Préambule .....</b>	<b>3</b>
<b>I – Vers une professionnalisation accrue des concours .....</b>	<b>10</b>
1 – Les grandes orientations .....	10
2 – Les concours de la catégorie A .....	13
3 – Les concours de la catégorie B .....	21
4 – Les concours de la catégorie C .....	28
<b>II – la problématique particulière des examens professionnels .....</b>	<b>32</b>
1 – Les grandes orientations .....	33
2 – Les examens professionnels de la filière administrative.....	36
3 – Les examens professionnels de la filière technique .....	37
4 – Les examens professionnels de la filière culturelle .....	37
5 – Les examens professionnels des autres filières .....	38
<b>Conclusion .....</b>	<b>41</b>
<b>Annexes.....</b>	<b>42</b>
- Questionnaire adressé durant l'été 2009 aux établissements publics organiseurs de concours	
- Listes des structures ayant répondu au questionnaire	
- Répartition géographique des structures ayant répondu à l'enquête	
- Lexique des terminologies utilisées dans les domaines des concours et des examens professionnels	
- Contributions diverses	

## PREAMBULE

Conscient des spécificités de la fonction publique territoriale, le Conseil supérieur rappelle que les modalités de recrutement et de promotion dans cette fonction publique répondent à des problématiques qui lui sont propres, dans le cadre d'une réorganisation institutionnelle en œuvre depuis le 1er janvier 2010 avec le transfert de la quasi-totalité des concours et examens professionnels du CNFPT vers les centres de gestion.

La question du recrutement dans la fonction publique territoriale est régulièrement au cœur des réflexions menées par les différents acteurs institutionnels œuvrant dans ce domaine. Qu'il s'agisse des concours, voie traditionnelle d'accès à la fonction publique, ou des modes de recrutement dits alternatifs (contrat de droit public, contrat aidé...), les procédures ainsi que les modalités relatives à ces différents types de recrutement font l'objet de questions récurrentes et d'ajustements réguliers.

Le Conseil supérieur a, lors de la mandature 2002-2009, participé à la réforme de pas moins de soixante concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale. Fort de ce travail conséquent, et soucieux de poursuivre l'œuvre de professionnalisation et d'adaptation des concours, notamment pour ce qui concerne leurs épreuves, le Conseil supérieur a adressé, au cours de l'été 2009, une enquête à l'ensemble des établissements organisateurs de concours et d'examen professionnels dans la fonction publique territoriale (Centres de gestion, Centre national de la fonction publique territoriale, ainsi que la Fédération nationale des Centres de gestion) visant, d'une part, à recueillir des éléments statistiques importants quant au nombre d'opérations organisées, entre 2006 et 2008, dans les différentes filières et, d'autre part, à collecter de la part de ces institutions des remarques et suggestions quant à l'organisation actuelle des concours et examens professionnels, que ce soit dans leurs conditions d'accès (diplôme devant être détenu par le candidat, ancienneté requise...), ou dans leurs modalités d'organisation (nombre et nature des épreuves, contenu des programmes réglementaires...).

Cette enquête, réalisée sous la forme d'un questionnaire (joint en annexe du présent rapport), a fait l'objet d'un taux de réponse conséquent, puisque 47 de ces structures, sur les 97 destinataires de l'enquête, ont répondu sachant que certains Centres de gestion l'ont fait au nom de la région ou de l'interrégion pour laquelle ils sont chargés de l'organisation de ces opérations.

Les données extraites de cette enquête sont riches d'enseignement, tant sur le plan statistique, où il est relevé que si certains concours sont organisés de façon régulière, d'autres, a contrario, ne l'ont pas été durant ces trois années de référence, que sur le plan des propositions de modifications des textes réglementaires relatifs à ces opérations, puisque toutes les filières ont été passées au crible, faisant l'objet de propositions souvent reprises par de nombreux établissements et allant dans le sens d'une simplification du contenu et de l'organisation de ces opérations en même temps qu'un alignement inter filières, tout en respectant la parité entre les fonctions publiques.

De ces nombreux documents retournés par ces opérateurs, le Conseil supérieur a extrait un certain nombre de propositions et les a discutées, en même temps qu'il les a enrichies de ses propres réflexions. La formation spécialisée n°2, chargée de ce dossier par le bureau du Conseil supérieur, s'est ainsi réunie à de multiples reprises afin de débattre de ce sujet d'importance, à une heure où le recrutement par concours tend à se réduire au sein de la fonction publique territoriale, au profit du recrutement par contrat, dont l'essor est régulier au cours des dernières années. Le contexte démographique n'est pas non plus étranger à ce dossier, puisque le remplacement générationnel a été présent, en filigrane, tout au long de ces débats.

Cette réflexion arrive, par conséquent, à un moment clé de l'histoire de la fonction publique territoriale, alors que celle-ci vient de fêter ses 25 ans et qu'elle s'interroge sur son devenir, forte de ce quart de siècle et de son adaptation constante à la société qu'elle est en charge de servir. Les modalités de recrutement constituent bien évidemment l'un des axes importants de cette réflexion. Il ne saurait être question de remettre en cause le principe du recrutement par concours et le Conseil tient, au travers de ce rapport, à rappeler son attachement à ce principe d'égalité hérité de la Révolution française. Cependant, pour nécessaire qu'il soit, ce mode de recrutement doit être modernisé et adapté, en tenant compte à la fois des profils des candidats, dont beaucoup sont titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur et des missions auxquelles ces concours conduisent et l'évolution des autres fonctions publiques.

Dans le prolongement du travail entrepris, il s'agit pour le Conseil supérieur de contribuer à la professionnalisation et la simplification des concours, conduites depuis plusieurs années.

A l'heure où le transfert des concours et examens professionnels s'effectue du CNFPT vers les Centres de gestion, ce rapport vise à dresser un état des lieux de ces opérations, bilan fondé à la fois sur des éléments statistiques, développés ci-après, et sur des éléments relatifs au contenu des textes réglementaires et, par ailleurs, à formuler des propositions de modifications de ces textes, dans chacune des filières constituant la fonction publique territoriale, au regard des particularités liées à chaque cadre d'emplois.

Le Conseil supérieur insiste sur la nécessaire adaptation de ces modes de recrutement, afin de préserver l'unité de la fonction publique et l'égalité d'accès que chaque citoyen a face à elle.

## Les éléments statistiques issus de l'enquête menée par le Conseil supérieur

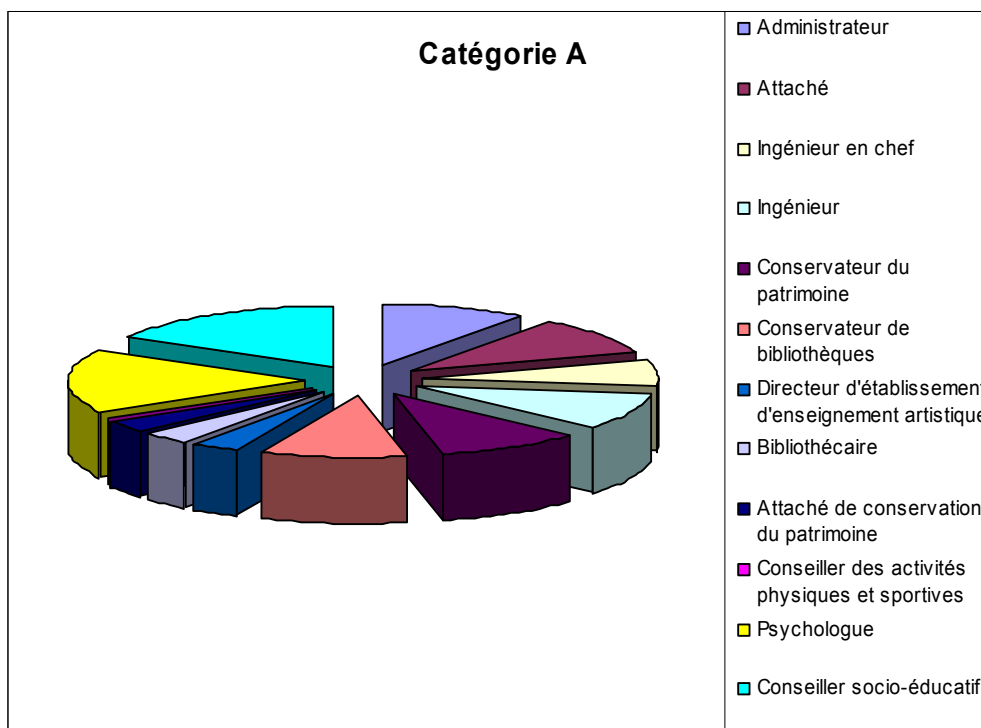
Les graphiques ci-dessous représentent les données extraites des retours des questionnaires dûment complétés qu'ont adressés au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale les établissements publics organisateurs de concours et d'examens professionnels (C.N.F.P.T. et centres de gestion).

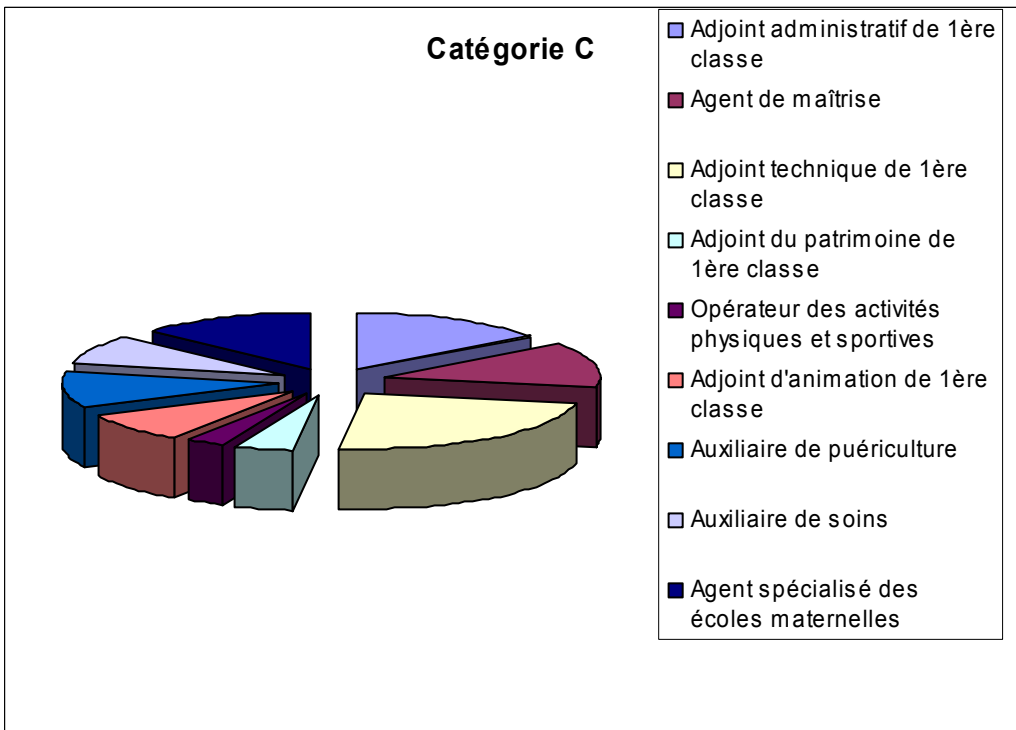
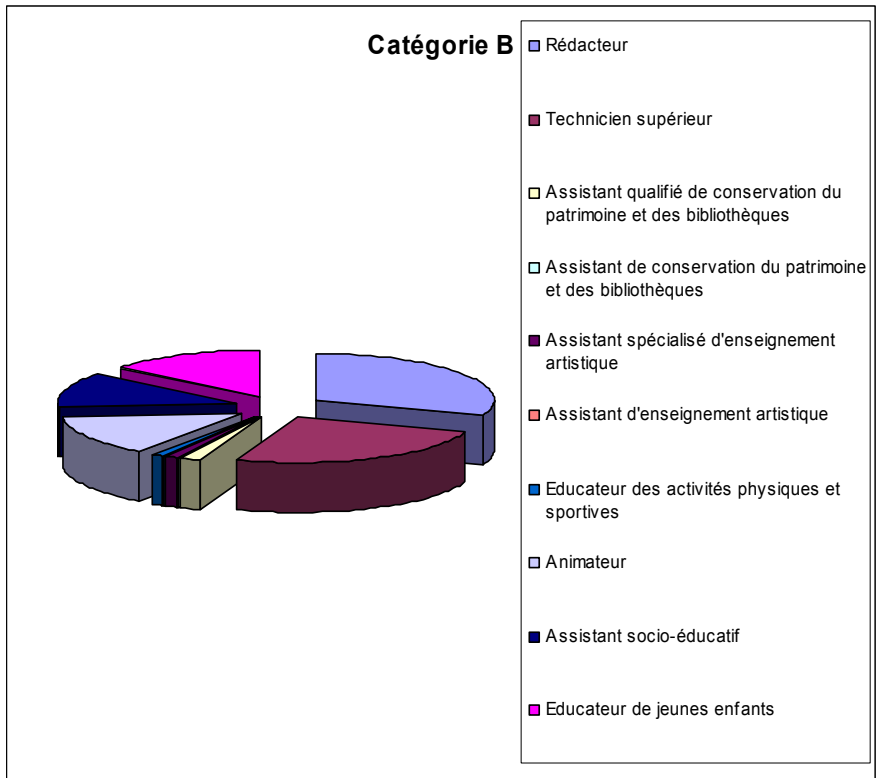
Ces documents ne comportent volontairement pas de données chiffrées, puisque tous les établissements destinataires du questionnaire n'ont pas retourné ce dernier. Ils permettent cependant de dresser un état des lieux dans le domaine de l'organisation des concours et des examens professionnels, tout d'abord par catégorie professionnelle, ensuite par filière.

C'est à partir de ces éléments statistiques et des observations faites sur l'organisation des concours et examens professionnels que le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a entrepris la rédaction du présent rapport, reprenant à son compte certaines dispositions et en rejetant d'autres.

### **PRESENTATION GRAPHIQUE DES CONCOURS ORGANISES ENTRE 2006 ET 2008 PAR LES ETABLISSEMENTS AYANT REPONDU AU QUESTIONNAIRE PAR CATEGORIE**

Les éléments affichés dans ces graphiques correspondent au nombre de concours organisés durant la période précitée dans chaque cadre d'emplois indiqué.





Globalement, les concours sont organisés de façon régulière par les établissements publics en charge de ces derniers, soit tous les ans, soit tous les dix-huit mois pour ce qui concerne les opérations recueillant le plus de postes offerts.

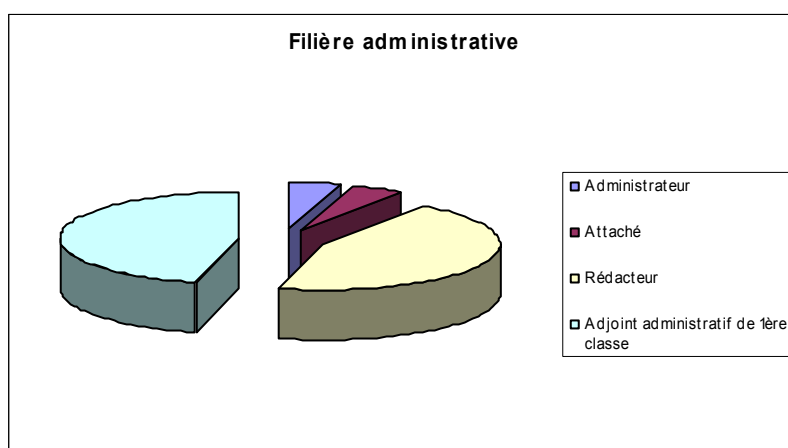
Il est intéressant de souligner que certains concours et examens professionnels sont organisés de façon régulière, tous les deux ans en moyenne pour les opérations majeures comme le concours d'adjoint administratif de 1ère classe, celui d'adjoint technique de 1ère classe ou encore celui de rédacteur ou de technicien supérieur.

Il convient de souligner que les Centres de gestion, bien avant la loi de février 2007 leur demandant de s'organiser au niveau régional ou interrégional, avaient déjà pour pratique de procéder à cette organisation et de se répartir entre eux les opérations à organiser.

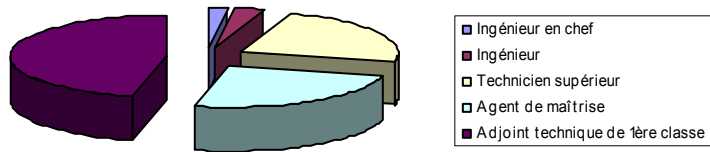
La plupart des filières font l'objet d'organisation plus ou moins régulière de concours, notamment la filière médico-sociale dont la diversité des métiers entraîne une organisation fréquente de plusieurs de ces concours.

Par ailleurs, un calendrier pluriannuel a été arrêté par la Fédération nationale des Centres de gestion, afin que les épreuves des concours soient organisées simultanément sur l'ensemble du territoire. Ce calendrier reprend la pratique mise en œuvre au CNFPT, notamment lors de la création des Centres interrégionaux de concours.

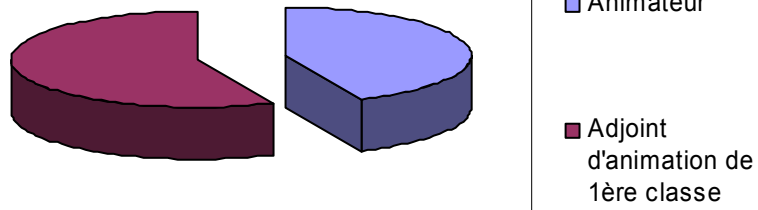
**PRESENTATION GRAPHIQUE DES CONCOURS ORGANISES ENTRE 2006 ET 2008  
PAR LES ETABLISSEMENTS AYANT REPONDU AU QUESTIONNAIRE  
PAR FILIERE**



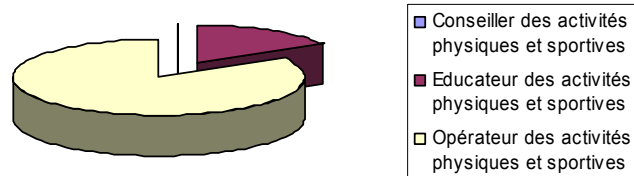
### Filière technique



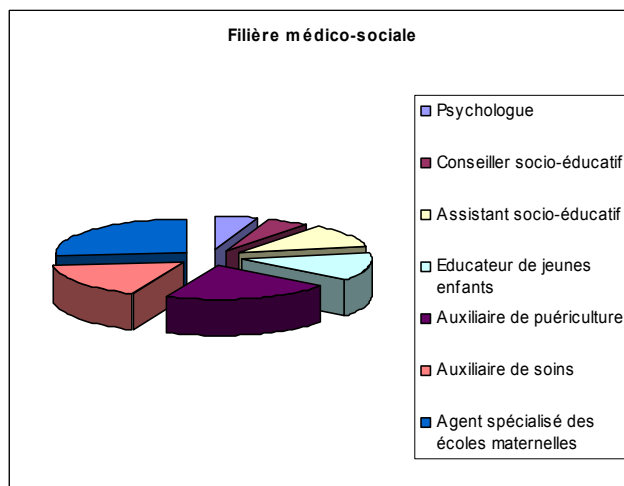
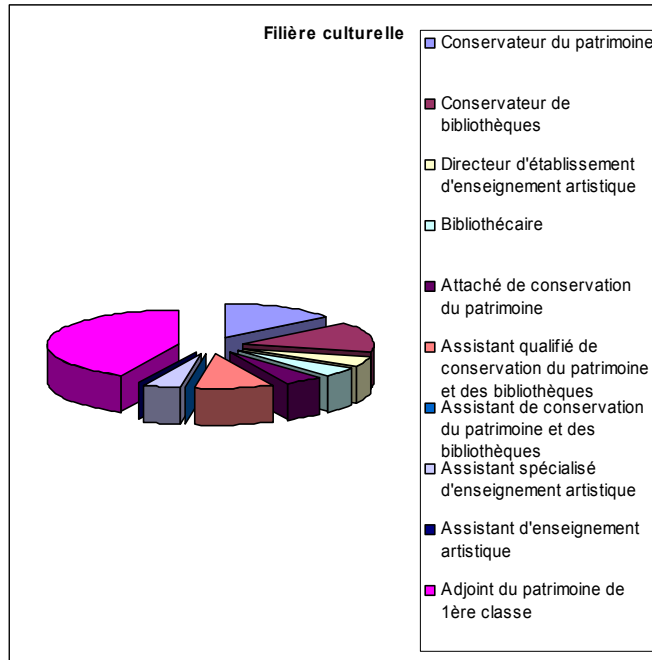
### Filière animation



### Filière sportive







## **I – Vers une professionnalisation accrue des concours**

### **1- Les grandes orientations**

De prime abord, la professionnalisation des concours, telle qu'elle est en œuvre depuis plusieurs années, semble devoir être poursuivie dans l'ensemble des filières. La continuelle adaptation des épreuves des concours aux profils des candidats, aux besoins des collectivités et aux métiers auxquels ils conduisent est une priorité pour le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

De même, la parité entre fonctions publiques ne doit pas être oubliée dans le cadre de cette étude, et notamment entre la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière pour ce qui concerne les concours donnant accès aux professions dites réglementées. C'est surtout le cas pour la filière médico-sociale où l'accès est conditionné à la détention d'un titre spécifique, mais où le concours n'est composé que d'une épreuve d'entretien dans la fonction publique hospitalière, alors qu'il comporte le plus souvent une épreuve écrite et une épreuve orale dans la fonction publique territoriale. Il convient de mettre en œuvre des concours sur titres, ce qui aurait pour objectif de rendre plus attractive la fonction publique territoriale mais également de permettre un meilleur recrutement, mieux adapté et plus efficace, dans certains métiers territoriaux où le manque d'effectifs est parfois criant.

Les concours font l'objet de multiples interrogations et de nombreuses contraintes. Parmi celles observées sur le terrain et relayées par leurs organisateurs, certaines apparaissent comme difficilement contournables, soit du fait de la législation, soit du fait d'un certain nombre de paramètres qu'il convient de prendre en compte. En revanche, d'autres semblent pouvoir être modifiables de façon assez simple. Ces deux catégories d'observations font l'objet d'un traitement séparé.

#### **A. Des contraintes fortes et pénalisantes, difficilement contournables**

Il est rappelé que les propositions ont pour objet de poursuivre la professionnalisation des épreuves afin que celles-ci correspondent le mieux possible aux missions dévolues aux membres du cadre d'emplois auquel le concours conduit.

Il est régulièrement constaté que les diplômes que les candidats détiennent pour l'accès à certains concours sont nettement supérieurs au niveau requis par ces derniers. C'est notamment le cas pour les concours de catégorie C.

Cette situation entraîne une disparité entre les candidats ayant le niveau minimum requis et ceux parfois appelés « surdiplômés », détenteurs de titres ou de diplômes d'un niveau supérieur. Il serait opportun de limiter l'accès aux concours concernés aux candidats détenteurs du diplôme requis, mais cette proposition se heurte à la fois

à la réalité qui démontre qu'il est difficile de vérifier un « diplôme plafond » (alors qu'il est simple de vérifier un « diplôme plancher ») et également à la jurisprudence qui fait application du principe selon lequel le candidat titulaire d'un diplôme élevé peut se présenter aux concours de niveaux inférieurs.

L'attention des collectivités territoriales et de leurs établissements publics doit être attirée sur le rôle important qui est le leur quant à la déclaration des postes ouverts aux concours. Celles-ci sont à l'origine du nombre de postes offerts aux concours et ainsi conditionnent le nombre de lauréats potentiels, l'objectif étant de pourvoir l'ensemble des postes et de répondre ainsi complètement à la demande de recrutement des collectivités territoriales.

La question se pose également quant à la généralisation des listes complémentaires, possibilité actuellement offerte que sur un nombre très limité de concours territoriaux. Du fait de la multi-inscription des candidats et par conséquent des lauréats aux concours, que ce soit entre différents Centres de gestion mais également entre les concours des trois fonctions publiques, certains organisateurs de concours se trouvent face à des postes non pourvus, alors même que les besoins des collectivités territoriales sont réels. Il serait donc judicieux que soient mises en place des listes complémentaires comportant au plus autant de noms que de postes ouverts aux concours, permettant ainsi de ne pas perdre de postes aux concours, les désistements de la liste principale d'admission étant compensés, au fur et à mesure, par les noms des candidats inscrits sur la liste complémentaire.

Enfin, la question des « reçus-collés », ces lauréats de concours qui, n'ayant pu trouver de poste leur convenant dans la durée légale de leur inscription sur la liste d'aptitude sont rayés de cette dernière, perdant ainsi le bénéfice du concours, est prégnante. Là encore, il est difficile d'envisager des mesures permettant d'enrayer ce phénomène, mais il est indispensable de le prendre en considération, car il revêt non seulement un aspect humain fort, mais nuit à l'attractivité de la fonction publique territoriale.

## **B. Les dispositions pouvant être modifiées à brève échéance**

De façon générale, de même que la professionnalisation des épreuves doit être un objectif à poursuivre, l'allègement de ces dernières doit être recherché, entre les filières à niveau équivalent. Il s'agit ainsi de réduire les disparités existantes entre des concours de même niveau mais dont les modalités d'organisation diffèrent de façon parfois assez importante.

En outre, il semble indispensable qu'une mise à jour des textes réglementaires régissant les modalités d'accès et d'organisation des concours soit réalisée, notamment dans un souci de conformité de ces textes aux dispositions du décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 modifié relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale. Cela concerne notamment la composition des jurys. De même, il serait nécessaire d'étendre les dispositions de l'arrêté du 29 janvier 2007 fixant le modèle de document retraçant l'expérience

professionnelle des candidats à l'ensemble des concours et examens de la FPT où un entretien est prévu, destiné à permettre d'apprécier l'expérience professionnelle de l'agent (c'est le cas de l'examen professionnel d'accès au grade d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe). En permettant d'adapter tout de suite ses questions en fonction du parcours du candidat, le jury gagnerait en efficacité.

Cette mise à jour concerne également les programmes des épreuves de l'ensemble des concours. Ces derniers étant souvent adossés sur les programmes scolaires et universitaires, ils doivent pouvoir évoluer et s'adapter en même temps que ces derniers.

En outre, les modalités de suspension des lauréats sur la liste d'aptitude doivent être harmonisées, en précisant notamment les cas de suspension et la procédure à suivre. Cela rejoint la question de la durée totale de l'inscription sur la liste d'aptitude, qui est de trois ans à compter de l'inscription initiale, ce qui nécessite une mise à jour de l'alinéa 6 de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984.

Un nécessaire **assouplissement des transferts de postes** entre concours à la **phase d'admission** semble s'imposer, la limitation du transfert à 15% de l'ensemble des postes ouverts aux concours et l'impossibilité de transférer des postes vers les troisièmes concours conduisant fréquemment à des taux de pourvoi insuffisants, alors même que le niveau des candidats rendrait possible la réussite d'un plus grand nombre. Ce taux pourrait être porté à 25%, à l'instar de ce qui se pratique dans le cadre des concours pour le recrutement des attachés territoriaux, depuis la réforme de ces derniers.

Les commissions de recevabilité ayant été supprimées du fait de la mise en œuvre du décret du 13 février 2007, il semble indispensable que les textes réglementaires relatifs aux concours qui prévoient encore, dans leur rédaction, la tenue d'une telle commission soit réécrits dès que possible afin de mettre ces textes en conformité avec la réforme et de faciliter l'organisation de ces opérations de concours.

Concernant les épreuves facultatives, il semble qu'un alignement inter-filières doive être recherché, notamment en ce qui concerne l'épreuve de langue vivante étrangère et celle d'informatique, du fait des disparités existantes actuellement alors qu'il s'agit en fait d'épreuves similaires.

## 2- Les concours de la catégorie A

### **Filière administrative**

Compte tenu de la réforme récente de leurs épreuves, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale n'a pas de suggestions concernant les concours d'attaché territorial pour lesquels la mise en œuvre demeure trop récente afin d'avoir un recul nécessaire pour juger de l'efficacité de la réforme.

#### ☞ **Concours d'administrateur**

Dans sa contribution au Conseil supérieur, le CNFPT a souligné l'obsolescence de programmes de certaines épreuves de ces concours et leur nécessaire adaptation à la réalité contemporaine des collectivités territoriales. Ces constatations conduisent à une proposition de réaménagement des programmes des concours d'administrateur.

En outre, il convient de réfléchir à un allègement du nombre des épreuves, ce qui pourrait accroître l'attractivité de ce cadre d'emplois en « concurrence » avec les grands corps de la fonction publique de l'Etat. Il s'agit ici de réfléchir à la mise en place d'épreuves sélectives et efficaces.

### **Filière technique**

#### ☞ **Concours d'ingénieur**

Il est remarqué que le nombre et la nature des épreuves rendent **le concours interne** peu attractif et peu opérant, les taux de réussite étant très faibles. **Une réduction du nombre et de la durée des épreuves paraît nécessaire.** Il est indispensable que les programmes des concours d'accès aux grades d'ingénieur (**concours interne et concours externe**) soient, eux aussi, mis à jour.

#### ☞ **Concours d'ingénieur en chef**

Il convient de toiletter l'annexe I du décret n° 90-722 du 8 août 1990 pour supprimer les écoles et les diplômes qui n'existent plus (**concours interne**). Dans le même ordre d'idées, il est indispensable que le programme des concours d'accès (**concours externe et concours interne**) au grade d'ingénieur en chef soit, lui aussi, mis à jour.

### **Filière culturelle**

#### **Conservation du patrimoine**

#### ☞ **Concours de bibliothécaire (concours externe et interne)**

Réformé en 2005, le décret concours comporte quelques points litigieux.

L'épreuve orale facultative des concours externe et interne portant sur le traitement automatisé de l'information pourrait être actualisée et devenir une épreuve liée à la connaissance et la pratique de l'outil informatique, appellation davantage en phase avec les missions incombant actuellement aux agents publics territoriaux.

### ☞ **Concours d'attaché de conservation du patrimoine**

Le renforcement de la professionnalisation des épreuves des concours, auquel le Conseil supérieur a rappelé son attachement en introduction du présent chapitre, trouve toute une illustration dans le cadre de ce concours, notamment pour la raison qu'il n'existe pas d'épreuve écrite de langue dans chacun des trois concours et qu'il est de ce fait difficile de recruter des archivistes sans vérifier leurs aptitudes aux langues anciennes, même si cette qualité peut être appréciée par l'employeur au moment du recrutement.

Enfin, l'épreuve orale facultative portant sur le traitement automatisé de l'information pourrait être actualisée et devenir une épreuve liée à la connaissance et la pratique de l'outil informatique, appellation davantage en phase avec les missions incombant actuellement aux agents publics territoriaux.

### **Enseignement artistique**

#### ☞ **Concours de professeur d'enseignement artistique (concours externe et interne)**

Sur un strict plan juridique, il est constaté que l'arrêté du 02 septembre 1992 modifié portant programme n'est plus en adéquation avec le décret n°92-894 modifié du 02 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours et qu'il convient par conséquent de procéder à cette mise à jour.

Il est par ailleurs proposé que soit ajoutée **une spécialité « cinéma »** à l'ensemble des spécialités des concours d'accès à ce cadre d'emplois (**concours externe et concours interne**), compte tenu de l'importance prise par ce secteur dans les collectivités territoriales, et notamment du fait de l'exploitation de cinémas publics.

#### ☞ **Concours de directeur d'établissement d'enseignement artistique**

Concernant le **concours interne** de directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique, spécialité musique, il conviendrait de **mettre les épreuves en adéquation avec le diplôme requis pour le concours externe : le Certificat d'Aptitude (CA)** de directeur couvre désormais les trois spécialités du spectacle vivant (musique, danse et art dramatique). Les candidats émanant de la danse et de l'art dramatique ne peuvent choisir que le concours externe. Il convient donc de revoir les épreuves écrites et orales.

Comme pour le cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique, il est proposé que soit ajoutée **une spécialité « cinéma »** à l'ensemble des spécialités des concours d'accès à ce cadre d'emplois (**concours externe et concours interne**).

### **Filière sportive**

Concernant cette filière, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a voté, en 2009, un rapport qui lui est consacré. Ce document contient des propositions d'ordre statutaire mais également des orientations quant à la modification des modalités d'organisation des concours et examens professionnels. Les suggestions formulées par le Conseil supérieur lors du rapport sur la filière sportive demeurent d'actualité.

#### **☛ Concours de conseiller des activités physiques et sportives**

##### **Rappel des éléments du rapport sur la filière sportive voté par le CSFPT le 4 février 2009**

Il est proposé la **mise en place d'un troisième concours** ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de quatre ans au moins, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association.

Les activités professionnelles mentionnées ci-dessus doivent correspondre à la conception et la mise en œuvre de politiques relatives aux activités physiques et sportives ainsi qu'au management du sport.

Cette proposition entraîne une modification de la répartition des postes ouverts aux concours :

- 45 % au moins pour le concours externe,
- 45 % au plus pour le concours interne,
- 10 % au plus pour le troisième concours.

Les épreuves du troisième concours peuvent être similaires à celles du concours interne. Quant à l'épreuve d'exercices physiques, elle pourrait être obligatoire comme sur le concours externe.

**Le nombre des épreuves** (quatre épreuves d'admissibilité et trois d'admission au **concours externe**, trois épreuves d'admissibilité et deux d'admission au **concours interne**) **mériterait d'être réduit** à l'image de la réforme opérée aux concours d'attaché territorial, dans un souci d'harmonisation de l'organisation des concours, à niveau égal, entre les filières et d'attractivité de la filière sportive.

De même, est posée la question de **la mise en place d'un barème spécifique, pour l'épreuve d'exercices physiques, à destination des femmes enceintes.**

## **Filière médico-sociale, médico-technique et sociale**

**L'interrogation sur la nécessité de maintenir des concours territoriaux dans leur forme actuelle dans la filière médico-sociale pour l'accès aux professions réglementées est posée.** Les candidats déjà lauréats du diplôme d'Etat d'aide-soignant, d'infirmier et d'infirmier cadre, notamment, doivent passer un concours alors que dans la fonction publique hospitalière, les règles sont différentes. Il convient d'aligner les modalités de recrutement des professions réglementées, de la fonction publique territoriale sur celles de la fonction publique hospitalière.

Si toutefois l'accès aux cadres d'emplois de **catégories A et B** par concours (comportant une épreuve écrite d'admissibilité (rapport) et une épreuve orale d'admission (entretien)) perdure, l'épreuve de rapport pourrait être davantage encore professionnalisée en devenant par exemple une épreuve d'étude de cas ou de rapport assorti de propositions.

### **Secteur médico-social**

#### **☞ Concours de psychologue (concours externe)**

L'épreuve de « rapport » suscite des divergences d'interprétation quant à la véritable nature de l'épreuve. Elle est parfois présentée comme se rapprochant du cas pratique, parfois de la note de synthèse (dans ce dernier cas le candidat ne peut apporter aucun élément extérieur au dossier). Les candidats éprouvent des difficultés à se préparer. Il y a là une véritable ambiguïté qu'une nouvelle rédaction du libellé de l'épreuve pourrait lever.

#### **☞ Concours de puéricultrice cadre de santé (concours interne et 3<sup>ème</sup> concours)**

Un problème d'importance se pose concernant ce concours : son accès est ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de cadre de santé. Or, la rareté de ce diplôme compromet le pourvoi des postes ouverts à ces concours, alors que les collectivités territoriales sont en demande de recrutement sur ce grade.

En outre, la condition d'accès à ce concours est à revoir, car l'obligation de détenir le diplôme de cadre de santé bloque l'évolution de carrière des puéricultrices de classe supérieure. Ce diplôme est coûteux pour la collectivité (entre 7000 et 9000 euros, selon les écoles) et nécessite une formation allant de 1 à 2 ans selon les établissements.



## Secteur social

### ☞ **Concours de conseiller socio-éducatif (concours interne)**

Il convient de rappeler que le rapport du CSFPT en date du 19 octobre 2005 sur les «filiales sociales, médico-sociales et médico-techniques» suggérait la création d'un recrutement direct sur ce cadre d'emplois, par la voie d'un concours interne et d'un concours externe, accessibles aux agents possédant certains diplômes, tout en maintenant la possibilité de promotion des assistants socio-éducatifs selon des critères d'ancienneté. Cette proposition s'accompagnait d'une demande de déroulement de carrière sur deux grades, avec des indices comparables au niveau d'attaché.

Par ailleurs, dans un souci d'harmonisation des concours de niveau équivalent entre les filiales, il semble opportun que ce concours, qui comporte une épreuve écrite (note de synthèse) et une épreuve orale (commentaire de texte suivi d'un entretien) soit doté d'une **phase d'admissibilité**, ce qui n'est actuellement pas le cas. **En outre, la durée de l'épreuve orale pourrait être ramenée de 30 à 20 minutes.**

De même qu'il est soulevé dans plusieurs autres concours, **l'épreuve orale de langue vivante** « comportant la traduction sans dictionnaire d'un texte dans l'une des langues étrangères suivantes : allemand, anglais, italien, espagnol, grec, portugais, néerlandais, russe ou arabe moderne (durée : 20 minutes avec une préparation de même durée - coefficient 1) » devrait devenir identique à celle des concours réformés d'attaché territorial, à savoir une « épreuve orale de langue vivante d'une durée de quinze minutes comportant la traduction, sans dictionnaire, d'un texte, suivie d'une conversation, dans l'une des langues étrangères suivantes au choix du candidat au moment de l'inscription : allemand, anglais, espagnol, italien, grec, néerlandais, portugais, russe et arabe moderne (durée : 15 minutes, avec préparation de même durée ; coefficient 1) ».

Enfin, **l'épreuve orale facultative portant sur le traitement automatisé de l'information pourrait être actualisée** et devenir une épreuve liée à la connaissance de l'outil informatique.

### **Filière sécurité**

De façon générale, plusieurs observations sont à formuler concernant la filière sécurité.

Les épreuves sportives des concours de cette filière sont dotées d'un faible coefficient. Il est proposé d'en accentuer l'importance compte-tenu de la nature de la filière.

## ☞ **Concours de Directeur de police municipale**

**Dans un souci d'harmonisation des concours de niveau équivalent entre les filières, il serait opportun de revoir la pertinence du maintien de l'une des épreuves d'admissibilité des concours externe et interne** ainsi libellée «dissertation portant sur un sujet d'ordre général relatif aux grands problèmes politiques, économiques, culturels ou sociaux du monde contemporain depuis 1945» (identique à celle disparue du concours externe d'attaché territorial) au **concours externe** et une épreuve de «commentaire de texte portant sur un sujet d'ordre général relatif aux grands problèmes politiques, économiques, culturels ou sociaux du monde contemporain depuis 1945» **au concours interne**. Cette épreuve est identique à celle qui disparaît du 3ème concours d'attaché territorial. Il semblerait par conséquent opportun qu'un alignement entre les filières soit effectué et que **cette épreuve soit supprimée des concours pour le recrutement des directeurs de police municipale**.

Il serait par ailleurs envisageable, comme cela a été le cas pour le concours d'attaché territorial, de modifier la nature de cette épreuve avec, par exemple, une composition portant sur un sujet d'ordre général relatif à la place et au rôle des collectivités territoriales dans les problématiques locales (de sécurité notamment).

Enfin, **les épreuves d'exercices physiques pourraient être rendues obligatoires au concours interne** du fait de la spécificité de cette filière, du fait de l'ouverture de ce concours à l'ensemble des fonctionnaires et agents publics.

**SYNTHESE DES PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS DES CONCOURS  
CATEGORIE A**

Filière	Grade	Concours			Observations
		Externe	Interne	3 <sup>ème</sup> concours	
Administrative	Administrateur	☞ Réaménagement des programmes et allègement des épreuves			Propositions du CNFPT figurant en annexe du rapport, sous réserve que le document soit validé par les instances politiques de l'établissement
Technique	Ingénieur	☞ Mise à jour des programmes des concours	☞ Réduction du nombre et de la durée des épreuves ☞ Mise à jour des programmes des concours		Pas de 3 <sup>ème</sup> concours
	Ingénieur en Chef	☞ Mise à jour programme concours	☞ Toilettage des diplômes d'accès au concours ☞ Mise à jour programme concours		En attente de la réponse de la DGCL, concernant l'avancée des travaux du groupe de travail Pas de 3 <sup>ème</sup> concours
Culturelle * Conservation du patrimoine	Bibliothécaire	☞ Actualisation de l'épreuve de T.AI., devenant une épreuve liée à la connaissance de l'outil informatique			En attente de la réponse de la DGCL, concernant l'avancée des travaux du groupe de travail Pas de 3 <sup>ème</sup> concours
	Attaché de conservation du patrimoine	☞ Epreuve écrite de langue à créer ☞ Actualisation de l'épreuve de T.AI., devenant une épreuve liée à la connaissance de l'outil informatique			
Culturelle * Enseignement artistique	Professeur d'enseignement artistique	☞ Adéquation du programme ☞ Spécialité cinéma à créer			Pas de 3 <sup>ème</sup> concours.
	Directeur d'établissement	☞ Spécialité cinéma à créer	☞ Révision des Epreuves de la spécialité musique ☞ Spécialité cinéma à créer		Pas de 3 <sup>ème</sup> concours.

Sportive	Conseiller des activités physiques et sportives	☞ Réduction du nombre d'épreuves et mise en place d'un spécifique aux épreuves physiques pour les femmes enceintes	☞ Proposition de mise en place d'un troisième concours	Voir rapport filière sportive CSFPT
Médico-sociale	Psychologue	☞ Révision du libellé de l'épreuve de rapport		- Pas de concours interne et de 3 <sup>ème</sup> concours. - Nécessité maintien concours forme actuelle filière à voir (professions réglementées) ou rapport transformé en étude de cas ou rapport assorti de propositions
	Puéricultrice			- Pas de concours externe. - Problème de la détention du diplôme de cadre de santé.
Sociale	Conseiller socio-éducatif		☞ Phase d'admissibilité à introduire ☞ Réduction du temps de l'épreuve orale ☞ Alignement épreuve orale langue sur attachés ☞ Actualisation de l'épreuve de T.AI., devenant une épreuve liée à la connaissance de l'outil informatique	Pas de concours externe et de 3 <sup>ème</sup> concours. Demande d'un recrutement direct par concours interne et concours externe dans le rapport du CSFPT d'octobre 2005.
Sécurité	Directeur de police municipale	☞ Epreuve de dissertation à supprimer et à remplacer par une composition	☞ Epreuve de commentaire de texte à supprimer et à remplacer par une composition ☞ Epreuve éducation physique obligatoire	- Pas de 3 <sup>ème</sup> concours. - Coefficient des épreuves sportives à revoir à la hausse

☞ : Propositions formulées pour chaque type de concours

### **3- Les concours de la catégorie B**

La réforme de la catégorie B est actuellement en cours d'élaboration. Un groupe de travail a été créé auprès de la Direction générale des collectivités locales, qui étudie l'ensemble des cadres d'emplois de toutes les filières, en vue d'une harmonisation et d'une meilleure adaptation aux réalités professionnelles ainsi que d'un développement accru de la carrière des agents.

Des projets de décret concernant la filière technique ont d'ores et déjà été soumis pour avis aux travaux du Conseil supérieur, ceux de la filière animation vont l'être au mois de juin et les autres filières devraient suivre dans les prochains mois.

Ainsi, les propositions contenues dans le présent chapitre s'inscrivent à la fois dans le cadre d'un existant, mais également avec la perspective de modifications substantielles quant à cette filière.

#### **Filière administrative**

##### **☞ Concours de rédacteur**

**Le maintien d'une spécialité « secteur sanitaire et social » au sein de ce concours n'est pas sans poser plusieurs interrogations.** Même si cette spécialité s'inscrit dans le cadre d'un déroulement de carrière, puisque la même spécialité est présente sur les concours d'attaché territorial, il n'en demeure pas moins qu'elle pose question quant à la construction d'une véritable filière sanitaire et sociale. Une réflexion plus globale doit par conséquent intervenir sur l'adéquation entre ce type de spécialité et la construction d'une véritable filière sanitaire et sociale.

**Par ailleurs, le nombre d'épreuves du concours de rédacteur est aujourd'hui excessif au regard de celui des concours réformés d'attaché territorial.** Les épreuves écrites de culture générale **des concours interne et externe** (respectivement 3 à 5 questions et composition) sont insuffisamment liées aux réalités professionnelles, de même que l'épreuve orale d'entretien à partir d'un texte ne met pas en exergue l'expérience professionnelle du candidat.

**Quant au concours interne** dans la spécialité administration générale, **il semble judicieux que la note administrative soit transformée en une « note en rapport avec les missions des collectivités territoriales et de leurs établissements publics » et ne comporte plus d'options** (finances, droit public, action sociale, droit civil).

#### **Filière culturelle**

**La coexistence de deux cadres d'emplois de catégorie B (assistant et assistant qualifié) paraît peu pertinente. C'est sans doute l'une des réformes envisageables dans le cadre de la refonte de la catégorie B.**

## Conservation du patrimoine

### ☞ **Concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques**

Il faut rappeler que le CSFPT dans son rapport sur «la filière culturelle» du 20 février 2008 avait souhaité la fusion de ce cadre d'emplois avec celui d'assistant qualifié, avec création de 2 niveaux de recrutement.

Si le concours d'accès au cadre d'emplois des assistants de conservation demeurait, **l'épreuve écrite de note à partir d'un dossier par spécialité (concours interne et troisième concours) mériterait d'être davantage professionnalisée en devenant par exemple une étude de cas.**

Le Conseil supérieur rappelle les conclusions du rapport qu'il a voté en 2008, relatif à la filière culturelle, notamment en ce qui concerne la possibilité, pour les agents de la catégorie C, d'accéder au premier grade de la catégorie B.

#### **Rappel des éléments du rapport sur la filière culturelle voté par le CSFPT le 20 février 2008**

Propositions:

Il est donc proposé de réserver les deux premiers grades aux agents exerçant des missions à responsabilité, notamment d'encadrement d'agents de catégorie C.

L'accès s'effectuerait donc exclusivement par voie de concours interne ou de promotion interne. L'accès à partir du 3ème grade serait alors réservé au concours externe à BAC+2 et les missions seraient bien celles nécessitant une expertise.

Fusion des 2 cadres d'emplois en un seul, comprenant 2 niveaux de recrutement mais divergence de la CGT sur les modes de recrutement (Annexe XI – annexe CGT 2) :

Premier niveau : recrutement sur le premier grade par concours interne ou examen professionnel (promotion interne) et possibilité d'avancement au deuxième grade. L'avancement au 3ème grade serait conditionné par l'obtention d'un examen professionnel.

Deuxième niveau : recrutement au 3ème grade du nouveau cadre d'emplois, par concours externe au niveau BAC + 2. L'accès au 4ème grade s'effectue par voie d'avancement de grade.

De même, **au concours externe**, l'épreuve de résumé et d'analyse d'un texte paraît désuète et inadaptée, **l'épreuve de résumé ayant d'ailleurs disparu** des concours de rédacteur puis d'attaché territorial. Il convient par conséquent de la remplacer par une épreuve plus adaptée aux missions incombant aux membres de ce cadre d'emplois.

Il est constaté que les lauréats sont plus facilement recrutés lorsqu'ils ont déjà une expérience dans le métier. Or, la répartition des postes ouverts aux concours est défavorable à une certaine reconnaissance de l'expérience professionnelle (55% postes externes, 25% internes et 20% troisième concours). Dans le cadre des travaux menés actuellement par le groupe sur la catégorie B, il semble opportun que l'exemple de la répartition des postes envisagé sur la filière technique sur la répartition des postes proposée soit transposé à la filière culturelle.

Enfin, **l'épreuve orale facultative portant sur le traitement automatisé de l'information (concours externe, concours interne et 3<sup>ème</sup> concours) pourrait être actualisée** et devenir une épreuve liée à la connaissance de l'outil informatique, appellation davantage en adéquation avec les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois.

#### **☞ Concours d'assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques**

**L'épreuve écrite de rapport à partir d'un dossier spécialisé (concours interne) pourrait être davantage professionnalisée en devenant une étude de cas.**

L'Etat a réformé le concours de bibliothécaire adjoint spécialisé (travaux de 2008). La question du diplôme technico-professionnel de niveau bac+2 en lien avec la spécialité choisie par le candidat fait de ce concours l'un des concours soumis aux conditions du chapitre III de la reconnaissance d'équivalence de diplôme. L'arrêté de 2002 relatif à la liste des diplômes technico-professionnels donnant accès de droit au concours semble obsolète, puisque certains diplômes de l'enseignement supérieur peuvent difficilement être qualifiés de diplômes technico-professionnels, à l'image du DEUG d'histoire pour la spécialité musée. Il conviendrait, par conséquent, qu'une réécriture de cet arrêté soit envisagée afin que la liste des diplômes permettant l'accès à ce concours, s'il était maintenu en l'état dans le cadre de la refonte de la catégorie B, soit plus claire.

Enfin, **l'épreuve orale facultative portant sur le traitement automatisé de l'information (concours externe, concours interne et 3<sup>ème</sup> concours) pourrait être actualisée** et devenir une épreuve liée à la connaissance de l'outil informatique, appellation davantage en adéquation avec les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois.

## Enseignement artistique

### ☞ **Concours d'assistant d'enseignement artistique**

La suppression de ce cadre d'emplois avait été un temps envisagée et par suite, celle de son concours d'accès (cf. Rapport du Conseil supérieur sur la filière culturelle). Le CNFPT n'organise plus le concours depuis 2003, ayant souhaité laisser du temps aux débats sur l'abrogation de ce cadre d'emplois valable au moment de sa constitution initiale, mais devenu inadéquat depuis 1991. Il semblerait que la question de la fusion de ce cadre d'emplois avec celui des assistants spécialisés d'enseignement artistique soit de nouveau au cœur de l'actualité, du fait de la refonte de la catégorie B.

Par ailleurs, les collectivités, suivant les conseils des directeurs d'établissements d'enseignement artistique, recrutent en musique, danse et art dramatique, des agents titulaires du diplôme d'Etat d'enseignement de la spécialité. Ce diplôme sanctionne des études artistiques et pédagogiques.

Or, **le concours externe** d'assistant territorial d'enseignement artistique fait référence au diplôme de fin de cursus des conservatoires dans lesquels la pédagogie n'est pas enseignée à ce niveau d'études et cela n'est pas sans poser de réelles difficultés.

Enfin, comme pour les cadres d'emplois des directeurs et des professeurs d'enseignement artistique, il est proposé que soit ajoutée **une spécialité « cinéma »** à l'ensemble des spécialités des concours d'accès à ce cadre d'emplois (**concours externe, concours interne et 3<sup>ème</sup> concours**), compte tenu de l'importance prise par ce secteur dans les collectivités territoriales, et notamment du fait de l'exploitation de cinémas publics.



## Filière sportive

### ☞ Concours d'éducateur des activités physiques et sportives

#### Rappel des éléments du rapport sur la filière sportive voté par le CSFPT le 4 février 2009

Des difficultés ont été rencontrées quant au QCM mis en place, les questions étant le plus souvent orientées sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités, d'où des résultats parfois catastrophiques. Le niveau du QCM, apparemment trop élevé, crée un barrage pour les agents pourtant diplômés. Il est donc demandé un allègement du niveau des épreuves en prenant mieux en compte les titres.

Du fait du diplôme requis pour se présenter au concours externe pour le recrutement des éducateurs des activités physiques et sportives (BEES du 1er degré), le CSFPT propose la suppression de la deuxième épreuve d'admission (épreuve dite pédagogique). Dans le même temps, il suggère que les candidats au concours interne et au troisième concours titulaires de ce diplôme aient la possibilité d'être dispensés de cette même épreuve, ce qui s'inscrirait dans le cadre législatif de la reconnaissance des acquis.

En outre, concernant les épreuves du concours, le CSFPT souhaite que l'épreuve de questionnaire à choix multiples (QCM) soit recentrée sur les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois des ETAPS et soit confectionnée par des professionnels du milieu sportif en concertation avec les organisations syndicales.

**Les concours, qui comprennent une (concours externe) ou deux (concours interne et troisième concours) épreuves écrites d'admissibilité et trois épreuves d'admission mériteraient d'être allégés, à l'instar de l'évolution des concours d'attaché territorial.**

Concernant ce concours, il est demandé que la condition d'accès de diplôme à ce concours fasse référence à la liste des diplômes du Code du sport.

**Par ailleurs, l'épreuve de note sur dossier du concours interne et du troisième concours pourrait davantage être professionnalisée en devenant par exemple une étude de cas.**

**L'épreuve orale facultative de langue mériterait, si elle perdurait, de voir son libellé actuel précisé (une épreuve orale facultative de langue vivante étrangère : anglais, allemand, italien, espagnol, grec, portugais, néerlandais, russe ou arabe moderne (durée : vingt minutes après une préparation de même durée ; coefficient 1) et sa durée réduite, en devenant par exemple une « épreuve orale de langue vivante d'une durée de quinze minutes comportant la traduction, sans dictionnaire, d'un texte, suivie d'une conversation, dans l'une des langues étrangères suivantes au choix du candidat au moment de l'inscription : allemand, anglais, espagnol, italien, grec, néerlandais, portugais, russe et arabe moderne (durée : 15 minutes, avec préparation de même durée ; coefficient 1) ».**

## **Filière sécurité**

### **☞ Concours de Chef de service de police municipale**

**Le concours externe** comprend trois épreuves écrites d'admissibilité, dont une épreuve de « composition sur un sujet d'ordre général permettant d'apprécier la culture et les connaissances générales du candidat » qui paraît faiblement pertinente au regard des missions dévolues au cadre d'emplois. Il est par conséquent proposé, ainsi que cela a été fait pour le concours d'accès au cadre d'emplois des directeurs de police municipale, que cette épreuve soit supprimée.

En outre, la référence au décret n°92-23 du 8 janvier 1992 pourrait être supprimée, dans la mesure où ce texte n'est plus en vigueur (statut particulier des **chefs de service de police municipale**).

**Enfin, compte tenu de la spécificité de la filière**, les épreuves physiques du **concours interne des chefs de service de police municipale, pourraient être obligatoires, du fait de l'ouverture de ce concours à l'ensemble des fonctionnaires et agents publics.**

**SYNTHESE DES PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS DES CONCOURS  
CATEGORIE B**

Filière	Grade	Concours			Observations
		Externe	Interne	3 <sup>ème</sup> concours	
Administrative	Rédacteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Réduction du nombre d'épreuves</li> <li>☞ Epreuves écrites à lier davantage aux réalités professionnelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Réduction du nombre d'épreuves</li> <li>☞ Epreuves écrites culture générale et orale d'entretien à professionnaliser</li> <li>☞ Note administrative à transformer pour la spécialité administration générale et suppression des options</li> </ul>		Opportunité maintien spécialité «sanitaire et sociale»
Culturelle * Conservation du patrimoine	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Epreuve de résumé et d'analyse de texte désuète et inadaptée à remplacer</li> <li>☞ Actualisation de l'épreuve de T.AI., devenant une épreuve liée à la connaissance de l'outil informatique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Epreuve écrite note à partir d'un dossier par spécialité à professionnaliser (étude de cas)</li> <li>☞ Actualisation de l'épreuve de T.AI., devenant une épreuve liée à la connaissance de l'outil informatique</li> </ul>		-Fusion à voir avec assistant qualifié -Modification répartition des postes idem filière technique
	Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Actualisation de l'épreuve de T.AI., devenant une épreuve liée à la connaissance de l'outil informatique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Epreuve écrite rapport à professionnaliser (étude de cas)</li> <li>☞ Actualisation de l'épreuve de T.AI., devenant une épreuve liée à la connaissance de l'outil informatique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Actualisation de l'épreuve de T.AI., devenant une épreuve liée à la connaissance de l'outil informatique</li> </ul>	Réécriture arrêté de 2002 pour accès au concours
Culturelle * Enseignement artistique	Assistant d'enseignement artistique	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Spécialité cinéma à créer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Spécialité cinéma à créer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Spécialité cinéma à créer</li> </ul>	Suppression de ce cadre d'emplois à voir (fusion avec assistant spécialisé)
Sportive	Educateur des APS				Filière déjà étudiée par le CSFPT
Animation	Animateur				Filière déjà étudiée par le CSFPT

☞ : Propositions formulées pour chaque type de concours

#### **4- Les concours de la catégorie C**

##### **Filière technique**

###### **☞ Concours d'adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe**

Comment faire en sorte que l'épreuve de «vérification des connaissances techniques de base du candidat dans la spécialité au titre de laquelle il concourt» ne pose pas problème lorsque la spécialité recouvre des options (donc des métiers) très différents, comme la spécialité «bâtiment, travaux publics et voirie réseaux divers» ou la spécialité «communication, spectacle»?

**En outre, afin d'accroître la cohérence des spécialités, le déplacement, la fusion ou le scindement de certaines spécialités ou options paraîtrait pertinent :**

- la spécialité «communication, spectacle» pourrait être dissociée en deux spécialités distinctes ;
- l'option «mécanicien tourneur-fraiseur», actuellement dans la spécialité « bâtiment, travaux publics et voirie réseaux divers », semblerait mieux placée dans la spécialité «mécanique, électromécanique» ;
- l'option «métallier-soudeur» pourrait être regroupée avec l'option «serrurier-feronnier» ;
- dans la spécialité «environnement hygiène», l'option «propreté urbaine, collecte des déchets» mériterait sans doute d'être scindée en deux options distinctes.

##### **Filière culturelle**

###### **Conservation du patrimoine**

###### **☞ Concours d'adjoint du patrimoine de 1<sup>ère</sup> classe**

**L'épreuve orale du concours interne mériterait de voir sa durée ramenée de 30 minutes à 20 minutes**, à l'instar de la réforme déjà opérée au concours interne d'adjoint d'animation, une durée de 30 minutes paraissant excessive s'agissant d'un concours d'accès à un grade de catégorie C.

**L'épreuve orale facultative portant sur le traitement automatisé de l'information (concours externe, concours interne et 3<sup>ème</sup> concours)**, qui ne permet pas réellement de mesurer les aptitudes à manier les outils informatiques, **devrait être supprimée ou remplacée par une épreuve pratique de bureautique** identique à celle existant notamment aux concours de rédacteur (« une épreuve pratique de bureautique destinée à vérifier l'aptitude du candidat notamment en matière d'utilisation d'un logiciel de traitement de texte et d'un tableur ainsi qu'en matière d'utilisation des nouvelles technologies de l'information (durée : 15 minutes - coefficient 1) »).

Dans cette filière, en particulier, le problème des « reçus-collés » résulte du fait que les lauréats et leur spécialité (archives, musées et bibliothèques) ne correspondent pas forcément aux besoins des collectivités.

## Filière sportive

### ☞ Concours d'opérateur des activités physiques et sportives

Ce cadre d'emplois est supplanté, au vu du nombre réduit de concours de recrutements et de la faiblesse des effectifs du cadre d'emplois, par celui des adjoints techniques de 1ère classe (options ouvrier d'entretien des équipements sportifs, entretien des piscines, entretien des patinoires, surveillance-télé-surveillance-gardiennage) permettant peut-être les recrutements appropriés.

Il est souligné que l'accès à cette filière n'est pas possible sans concours, même en catégorie C, alors que cette opportunité est offerte dans les autres filières. Ceci est paradoxal puisque les opérateurs des activités physiques et sportives (grade accessible par concours) sont notamment chargés de l'entretien des équipements sportifs et qu'il existe, dans le même temps, une option relative à ce secteur au grade d'adjoint technique (grade accessible sans concours en 2<sup>ème</sup> classe).

#### Rappel des éléments du rapport sur la filière sportive voté par le CSFPT le 4 février 2009

Compte tenu du fait que le BNSSA doit, selon les informations actuelles, être prochainement homologué au niveau V, le CSFPT ne juge pas utile de modifier les conditions d'accès au concours d'opérateur des activités physiques et sportives et souhaite maintenir la condition de détention d'un diplôme généraliste de niveau V.

En revanche, il estime que **les épreuves de ce concours externe nécessitent un remaniement** et propose le scénario suivant :

- ✚ **L'épreuve de questionnaire à choix multiples (QCM)** de ce concours peut être élaboré de façon plus large, en tenant compte des missions dévolues aux membres du cadre d'emplois ainsi que de l'environnement territorial dans lequel ils évoluent, sans entrer dans des questions trop techniques et éloignées de la réalité professionnelle de ce métier ;
- ✚ Quant à **la seconde épreuve d'admissibilité**, il peut être envisagé de la supprimer de l'admissibilité et de la transformer en une deuxième partie de la première épreuve d'admission.

**La première épreuve orale, dont le libellé est modifié pour intégrer l'entretien des équipements sportifs et de loisirs ainsi que l'aspect sécuritaire lié à cette fonction**, est présentée en deux temps : un entretien avec le jury de vingt minutes, suivi d'une mise en situation de dix minutes

**L'épreuve d'exercices physiques devient facultative.**

Proposition de mise en place d'un concours interne :

Ce concours interne serait accessible aux fonctionnaires et agents publics justifiant de l'accomplissement de 4 années de services publics dont au moins 2 ans dans le domaine de l'entretien des équipements sportifs et de loisirs et de la sécurité liée à ces missions.

Il comporterait une épreuve d'admissibilité (QCM) et une épreuve d'admission (entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son parcours, suivi d'une conversation avec les membres du jury sur les connaissances du candidat dans le domaine des activités physiques et sportives, de l'entretien des équipements sportifs, de loisirs et de la sécurité liée à ces missions ainsi que sur sa motivation pour occuper un emploi d'opérateur des APS) plus une épreuve physique facultative.

Pour accéder à ce concours (catégorie C), les candidats doivent être titulaires au moins d'un diplôme homologué au niveau V ou d'une qualification reconnue comme équivalente par la commission R.E.P. (CNFPT à Paris).

Or, les diplômes requis des candidats au concours d'animateur (catégorie B) ne permettent pas l'accès au concours d'opérateur des activités physiques et sportives (catégorie C). C'est notamment le cas du brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse ou du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports. En effet, ces diplômes ne sont pas reconnus équivalents par la DDJS. Les candidats doivent passer par la commission REP alors qu'ils ont pu s'inscrire auparavant au concours d'animateur, grade supérieur, ce qui suscite beaucoup d'incompréhension lors des inscriptions.

### **Filière sécurité**

Les épreuves sportives des concours de cette filière sont dotées d'un faible coefficient. Il est proposé d'en accentuer l'importance compte-tenu de la nature de la filière.

Par ailleurs, **la mise en place d'un concours interne pour l'accès au cadre d'emplois des gardiens de police municipale** est proposée, accessible notamment aux ASVP.

**SYNTHESE DES PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS DES CONCOURS  
CATEGORIE C**

Filière	Grade	Concours			Observations
		Externe	Interne	3 <sup>ème</sup> concours	
Technique	Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe				-Problème lorsque spécialité recouvre options différentes pour épreuve «vérification connaissances techniques» -Revoir spécialités ou options
Culturelle * Conservation du patrimoine	Adjoint du patrimoine de 1 <sup>ère</sup> classe	☞ Suppression ou actualisation de l'épreuve de T.AI., devenant une épreuve liée à la connaissance de l'outil informatique	☞ Réduction durée épreuve orale, ☞ Suppression ou actualisation de l'épreuve de T.AI., devenant une épreuve liée à la connaissance de l'outil informatique	☞ Suppression ou actualisation de l'épreuve de T.AI., devenant une épreuve liée à la connaissance de l'outil informatique	
Sportive	Opérateur des activités physiques et sportives				Problème diplôme d'accès à revoir
Sécurité	Agent de police municipale	☞ Coefficient de l'épreuve sportive à revoir	☞ Mise en place d'un concours interne, notamment ouvert aux ASVP		

☞ : Propositions formulées pour chaque type de concours

## II – La problématique particulière des examens professionnels

Dans son rapport voté en 2005, intitulé **Vers une modernisation des examens professionnels de la fonction publique territoriale**, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale rappelait quelques éléments essentiels de ce domaine.

Ainsi, il précisait la différence fondamentale qui doit être faite entre un concours interne et un examen professionnel.

De même, il précisait qu'il existe différents types d'examens professionnels, qu'il convient de distinguer :

Rappel : **Vers une modernisation des examens professionnels de la fonction publique territoriale** (pages 4 et 5).

(Les examens professionnels) sont de trois ordres, dans la fonction publique territoriale : les examens professionnels d'avancement de grade, les examens de promotion interne et, enfin, organisés de façon plus ponctuelle, voire exceptionnelle, les examens d'intégration.

**Les examens professionnels d'avancement de grade** visent à permettre à un agent d'être promu au grade immédiatement supérieur au sien, à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Les modalités d'accès sont le plus souvent déterminées en fonction d'un certain nombre d'années d'ancienneté ou d'un échelon déterminé dans le grade détenu par l'agent, parfois par la combinaison de ces deux modalités.

**Les examens professionnels de promotion interne** visent, quant à eux, à permettre à un agent d'accéder au grade de base du cadre d'emplois immédiatement supérieur à celui dans lequel il se trouve positionné. Ces examens n'existent pas pour l'accès à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. (...).

Enfin, **les examens professionnels d'intégration** sont organisés de façon plus ponctuelle que les deux précédents. Ils visent à permettre à des fonctionnaires territoriaux titulaires d'un grade ou d'un emploi d'être intégrés dans le grade initial d'un cadre d'emplois de niveau équivalent, afin de dynamiser la carrière. Les deux exemples les plus récents que nous puissions citer à cet égard sont l'examen professionnel d'intégration de fonctionnaires titulaires d'un emploi spécifique dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux, spécialité animation (organisé par le C.N.F.P.T. en 2000), permettant ainsi à des fonctionnaires connaissant un certain blocage de leur carrière du fait de la détention d'un emploi spécifique d'accéder à un cadre d'emplois généraliste en vue de développer leur mobilité et leur carrière. L'autre exemple est celui de l'examen d'intégration, dans le même cadre d'emplois des attachés territoriaux, des fonctionnaires membres du cadre d'emplois des secrétaires de mairie, là encore pour une question de dynamisation de la carrière et des postes à pourvoir, les secrétaires de mairie œuvrant spécifiquement dans les communes alors que les attachés ont vocation à exercer des emplois dans l'ensemble des collectivités locales et des établissements publics qui y sont rattachés.



En cela, il convient de **distinguer l'examen professionnel du concours interne** et ce à divers plans :

☞ **L'accès aux examens professionnels n'est autorisé qu'aux seuls fonctionnaires titulaires**, alors que les concours internes sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de droit public ;

☞ **La finalité de l'examen professionnel est une promotion de carrière donnant lieu à établissement d'un tableau d'avancement ou d'une liste d'aptitude locale**, alors que les lauréats des concours sont inscrits sur une liste d'aptitude nationale ;

☞ **Enfin, l'une des principales différences existant entre ces deux types d'opérations réside dans la finalité même de ces dernières** ; alors que le concours est un processus ouvert sur la base d'un nombre de postes déterminés au préalable et au terme duquel seuls les meilleurs candidats seront déclarés admis (avec un seuil d'admission pouvant être supérieur à 10 sur 20), l'examen professionnel a pour objectif de permettre aux agents concernés d'être promus, sans qu'il existe de concurrence entre eux et sans qu'un nombre déterminé de postes définisse les orientations du jury, avec un seuil fixé à 10 sur 20, même si en la matière la rédaction du texte demeure insuffisamment claire.

## **1 – Les grandes orientations**

Quelle que soit la filière ou la catégorie, il convient de rappeler certains principes fondamentaux devant s'appliquer dans le domaine des examens professionnels.

Ainsi, il convient de **renforcer la professionnalisation**, entreprise maintenant depuis plusieurs années, **des épreuves**. Cette nécessité est fondamentale dans le cadre des examens professionnels. A ce titre, les travaux accomplis ces dernières années quant au « toilettage » des textes réglementaires relatifs aux examens professionnels vont dans le bon sens.

Par ailleurs, la question se pose de la **pertinence du maintien à la fois d'un examen professionnel et d'un concours interne pour l'accès à certains grades**, à la fois pour le déroulement de carrière des agents, et en termes économiques, en particulier depuis la suppression réglementaire des quotas.

En outre, il est proposé que soit maintenu **le principe du caractère éliminatoire à moins de 5 sur 20 pour toute note obtenue à l'une des épreuves écrites des examens professionnels** qu'il soit d'avancement de grade ou de promotion interne.

**En revanche, les organisations syndicales du Conseil supérieur ne souhaitent pas appliquer cette même règle pour les épreuves orales ni introduire une phase d'admissibilité. L'examen professionnel doit être considéré comme un tout et les épreuves doivent être appréciées dans leur globalité.**

**A défaut d'admissibilité, il serait opportun que les textes prévoient explicitement que les candidats ayant obtenu une note éliminatoire aux épreuves écrites ne puissent être conviés à participer aux épreuves orales ou pratiques.**

**A ce sujet, il est rappelé par le Conseil supérieur que les candidats ayant obtenu la moyenne de 10 sur 20 à l'ensemble des épreuves d'un examen professionnel doivent être nommés lauréats de celui-ci.** En effet, certains jurys d'examens professionnels ont parfois tendance à fixer un seuil d'admission supérieur à 10 sur 20, induisant ainsi en erreur des candidats pour qui la règle implicite énoncée dès leur inscription était d'obtenir la moyenne aux épreuves afin d'être déclarés admis.

Même si cette pratique a rencontré l'assentiment de la juridiction administrative, il nous semble essentiel, afin que le distinguo entre concours et examens professionnels soit une nouvelle fois rappelé, que la réussite à un examen professionnel soit conditionnée à l'obtention de la moyenne aux épreuves le composant.

**Ainsi, le Conseil supérieur souhaite que le décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 soit modifié afin d'intégrer cette notion, faisant ainsi de la moyenne aux épreuves un seuil plafond et non plus un seuil plancher.**

Il serait également nécessaire d'étendre les dispositions de l'arrêté du 29 janvier 2007 fixant le modèle de document retraçant l'expérience professionnelle des candidats à l'ensemble des concours et examens de la FPT où un entretien est prévu, destiné à permettre d'apprécier l'expérience professionnelle de l'agent (c'est le cas de l'examen professionnel d'accès au grade d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe). En permettant d'adapter tout de suite ses questions en fonction du parcours du candidat, le jury gagnerait en efficacité.

**SYNTHESE DES PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS DES EXAMENS PROFESSIONNELS**

Filière	Grade	Promotion interne	Hors promotion interne	Observations
Administrative	Rédacteur	☞ Maintien de ce mode d'accès avec décisions locales d'organisation ☞ Mesures de nomination après la fin du dispositif en 2011 pour les candidats admis		
	Attaché	☞ Mise en place d'un examen professionnel d'accès ouvert aux agents de catégorie B		
Technique	Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe		☞ Légalisation de l'ouverture de l'examen par spécialité et option	
Culturelle * Conservation du patrimoine	Assistant qualifié de conservation Hors classe		☞ Introduction d'une épreuve d'entretien avec présentation de l'expérience professionnelle du candidat	Examen d'accès à assistants qualifié de conservation hors classe
Culturelle * Enseignement artistique	Directeur d'établissement d'enseignement artistique	☞ Epreuves à adapter (spécialités musique et danse notamment) ☞ Quotas à revoir		
Sportive	Conseiller des activités physiques et sportives	☞ Mise en place d'un examen professionnel		
	Conseiller principal des activités physiques et sportives		☞ Révisions des conditions d'accès à l'examen professionnel (à calquer sur celles de l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal) ☞ Révisions des épreuves	Modalités à calquer sur celle de l'examen d'accès au grade d'attaché principal
	Educateur des activités physiques et sportives		☞ Prorogation de l'examen exceptionnel ☞ Mise en place d'un examen professionnel ouvert aux agents exerçant des « fonctions sportives » dans les écoles mais titulaires d'un autre grade	

☞ : Propositions formulées pour chaque type de concours

## **2- Les examens professionnels de la filière administrative**

Après avoir rappelé ces principes transversaux, une étude par filière permet d'éclairer quelques améliorations à apporter quant à l'organisation de certains examens professionnels.

### **☞ Examen professionnel de rédacteur par voie de promotion interne (agents de catégorie C)**

L'obligation réglementaire d'organiser annuellement cet examen génère de fortes insatisfactions chez les candidats et leurs employeurs dans la mesure où la persistance de quotas (un recrutement au titre de la promotion interne pour deux recrutements) laisse un grand nombre de lauréats de l'examen en attente de nomination.

Ce moyen d'accès au grade de rédacteur doit être maintenu, mais **chaque autorité organisatrice doit pouvoir décider de la pertinence de l'organisation de l'examen au regard du nombre d'agents potentiellement promouvables.**

En outre, **des mesures doivent être prises afin que les lauréats de ces examens professionnels, dont la fin de validité est prévue pour la fin de l'année 2011, puissent être nommés après cette date, afin qu'ils ne perdent pas le bénéfice de cette réussite.** Des mesures réglementaires doivent être prises rapidement par l'autorité gouvernementale à ce sujet.

### **☞ Examen professionnel d'attaché territorial par voie de promotion interne (agents de catégorie B)**

**L'instauration de cet examen paraît vivement souhaitable** dans la mesure où il pourrait constituer un moyen bienvenu de promouvoir des rédacteurs d'un bon niveau et de pallier le déficit annoncé et imminent du cadre d'emplois des attachés en raison des réalités démographiques. En outre, il constituerait un levier important de développement de carrières des agents territoriaux et s'inscrirait ainsi dans la volonté législative de mobilité et de déroulement de carrière dans la fonction publique.

### **3- Les examens professionnels de la filière technique**

#### **☞ Examen professionnel d'adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe**

L'obligation réglementaire d'ouvrir l'examen dans toutes les spécialités (et dans toutes les options), si elle vise l'objectif légitime de permettre la promotion de tous les agents quel que soit leur parcours professionnel, impose aux autorités organisatrices des frais d'organisation d'autant plus inutiles qu'un candidat effectuant un choix d'option par défaut a peu de chances de réussir. En outre, cette obligation semble dénuée de fondement au regard des caractéristiques de certains bassins d'emplois où certaines options ne sont absolument pas représentées. Il paraîtrait donc beaucoup plus pertinent de **légaliser l'ouverture de l'examen par spécialité et par option** sur la base d'un recensement des candidats susceptibles de bénéficier d'un avancement de grade.

### **4- Les examens professionnels de la filière culturelle**

#### **☞ Examen professionnel d'accès au grade d'assistant territorial qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques hors classe**

L'introduction d'une épreuve d'entretien avec le jury permettrait aux candidats de ne pas être évalués que sur des épreuves écrites et de présenter leur expérience professionnelle.

#### **☞ Examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des directeurs d'établissement d'enseignement artistique**

Concernant cet examen professionnel, la nature des épreuves semble en inadéquation avec la réalité du métier de directeur. Les épreuves, là encore, ne tiennent pas compte des spécialités musique et arts plastiques. Au surplus, les quotas imposés à la promotion interne dans ce cadre d'emplois rendent inopérant le succès à l'examen professionnel (cf. Décret statut article 7 : 1 promotion interne pour 5 recrutements et 1 promotion interne pour 2 jusqu'au 28 novembre 2011. Or on compte souvent un seul directeur par collectivité).

## 5- Les examens professionnels des autres filières

### Filière sportive

#### ☞ Examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

#### Rappel des éléments du rapport sur la filière sportive voté par le CSFPT le 4 février 2009

Propositions quant à la mise en place d'un examen professionnel de promotion interne pour l'accès au cadre d'emplois des conseillers des APS

Il n'existe actuellement pas d'examen professionnel permettant de passer de la catégorie B à la catégorie A. Il existe bien une promotion interne mais réservée «aux éducateurs hors classe âgés de 40 ans au moins et comptant plus de 5 ans de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B.» Doit-on l'élargir à tous les niveaux? Ce serait sous condition d'examen professionnel, donc moins favorable. Peut-on conserver le mode d'accès par promotion interne actuel sans examen et ajouter une deuxième voie d'accès élargie mais avec examen professionnel? Danger de l'élargissement à tous les niveaux d'éducateur, de la possibilité d'être promu en catégorie A.

Le CSFPT propose la mise en place d'un examen professionnel de promotion interne permettant de passer de la catégorie B (éducateur des APS) à la catégorie A (conseiller des APS), ouvert aux éducateurs de 1ère classe ayant atteint le 4ème échelon de leur grade et aux éducateurs hors classe sans condition d'ancienneté, comportant une phase d'admissibilité et une phase d'admission :

1° Deux épreuves écrites

- une note de synthèse portant sur un sujet d'ordre général relatif aux aspects éthiques, sociaux, économiques, législatifs et réglementaires du sport en France, dans la Communauté européenne et au niveau international
- une composition sur un sujet au choix du candidat effectué au moment de l'inscription portant sur :
  - a) L'organisation et la promotion d'un service des sports ;
  - b) Les techniques et les méthodes de l'entraînement sportif ;
  - c) La conception et l'entretien des équipements sportifs et de loisirs).

2° Deux épreuves orales

- le commentaire d'un texte court relatif à l'actualité sportive suivi d'une conversation avec le jury
- une interrogation portant sur l'un des deux thèmes non choisis à l'épreuve écrite de composition.

## ☞ Examen professionnel de conseiller principal des activités physiques et sportives

### Rappel des éléments du rapport sur la filière sportive voté par le CSFPT le 4 février 2009

Il est proposé une révision des conditions pour se présenter à l'examen d'accès au grade de conseiller principal des APS, par analogie à ce qui a été réalisé pour les attachés principaux.

L'alignement avec les attachés principaux doit également se faire en ce qui concerne les épreuves de l'examen professionnel puisque celui permettant l'accès au grade d'attaché principal comporte désormais une épreuve écrite de rédaction d'une note et une épreuve orale d'entretien avec le jury tenant compte de l'expérience professionnelle du candidat.

En conséquence, les épreuves de l'examen professionnel d'accès au grade de conseiller principal des APS peuvent être envisagées de la façon suivante :

1° Une épreuve écrite d'admissibilité, consistant en la rédaction d'une note, à partir d'un dossier de mise en situation professionnelle, ayant pour objet de vérifier l'aptitude du candidat à l'analyse et la capacité à proposer des solutions opérationnelles argumentées dans le domaine des activités physiques et sportives et du management du sport ;

2° Une épreuve orale d'admission, consistant en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle. L'entretien vise ensuite à apprécier les aptitudes de l'intéressé, en particulier en matière d'encadrement, ses connaissances administratives générales, notamment sur le fonctionnement et les activités des collectivités territoriales et sur le rôle des politiques sportives, ainsi que sa motivation à exercer les fonctions généralement assumées par les conseillers territoriaux principaux (durée: vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé).

Doté de deux épreuves écrites et de deux épreuves orales quasiment identiques à celles de l'examen d'attaché principal avant sa réforme, **cet examen devrait être modifié sur les mêmes bases** (épreuve écrite d'admissibilité consistant en une note assortie de propositions opérationnelles dans le domaine des activités physiques et sportives, épreuve orale d'admission sous forme d'un entretien comportant un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, suivi d'un entretien avec le jury).

Certains centres de gestion ayant d'ores et déjà introduit dans leur calendrier l'organisation de cet examen professionnel, il semble pertinent d'œuvrer au plus vite afin que cet examen professionnel soit aligné sur celui d'attaché principal, afin de ne plus léser les candidats du fait du nombre important d'épreuves qu'il comporte actuellement.

☞ **Examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives par voie de promotion interne**

**Extrait du rapport sur la filière sportive voté par le CSFPT le 4 février 2009**

**Prorogation de l'examen professionnel exceptionnel d'accès au cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives** pour les agents *ayant un diplôme d'Etat, exerçant des missions d'enseignement et n'ayant pu être intégrés jusque là en qualité d'éducateurs*. Cela concernerait les agents de catégorie C titularisés au plus tard le 04 janvier 2006, soit au terme de l'application de la loi Sapin. Les effectifs sont peu importants mais la situation de ces agents doit donc être prise en compte en vue d'une régularisation rapide.

Il est proposé de modifier la date butoir permettant l'accès à cet examen professionnel exceptionnel d'agents titularisés dans un grade de catégorie C et exerçant les fonctions d'un éducateur des APS - actuellement fixée au 30 avril 1996. L'examen professionnel exceptionnel pourrait être organisé sur une nouvelle session, avec les mêmes épreuves.

Il est recommandé la mise en place d'un examen d'accès à ce grade réservé aux agents exerçant «des fonctions sportives» dans les écoles mais titulaires d'un autre grade (opérateur des activités physiques et sportives ou adjoint d'animation, voire des agents relevant de la filière technique). Cela permettrait là encore un dynamisme dans le déroulement de carrière des agents concernés et une reconnaissance des acquis de leur expérience.



## CONCLUSION

Les concours et examens professionnels constituent un domaine à la fois technique, car requérant un savoir-faire, un respect pointilleux des règles statutaires et la mise en œuvre de mesures adaptées et efficaces, et, dans le même temps, profondément d'actualité, à une heure où des voix s'élèvent, visant à remettre ce principe, issu de la Révolution française, en cause.

Cependant, pour demeurer pertinents et répondre aux besoins des collectivités territoriales et aux attentes des candidats qui sont ou seront les fonctionnaires territoriaux, les concours et examens professionnels nécessitent d'être adaptés en permanence. C'est à cette modernisation et à cette adaptation constantes que ce rapport souhaite modestement contribuer.

Ainsi qu'il a été rappelé en préambule, le processus de professionnalisation des concours et examens professionnels doit être poursuivi, accru. Il est indispensable que leurs modalités d'organisation soient le plus adaptées possibles aux profils des candidats et aux besoins des collectivités territoriales, qui sont à la recherche de personnels compétents et experts afin de répondre à une demande publique en augmentation constante tant sur le plan de la quantité que sur celui de la qualité.

Un consensus important s'est dégagé des débats menés, pendant de longs mois, au sein de la formation spécialisée n°2, présidée par Isabelle BELOTTI. De ces travaux denses et pointus, a émergé une série de propositions concrètes dont le Conseil supérieur ne peut qu'espérer que l'autorité en charge de la rédaction des textes afférents à ce domaine prenne en compte ces éléments.

Ce rapport est également l'occasion de rectifier un certain nombre d'anomalies constatées dans les textes réglementaires relatifs aux concours, qui ont parfois pu complexifier l'organisation de ces opérations.

L'un des objectifs des propositions qu'il contient se fonde sur une volonté de mise en adéquation des filières entre elles, alors qu'il existe actuellement des disparités importantes, différences qui se retrouvent dans les modalités d'organisation des concours et examens professionnels et qui ont des répercussions en termes statutaires.

En votant ce rapport, le Conseil supérieur espère que les propositions qu'il contient contribueront à enrayer les difficultés fréquemment rencontrées dans les recrutements par les collectivités territoriales, ainsi que dans les promotions d'agents dévoués aux missions du service public.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, parce qu'il rappelle son attachement au mode de recrutement par concours dans la fonction publique, souhaite, au travers de ce document, balayer l'ensemble des points pouvant aujourd'hui poser questionnement. Car, au-delà de la simple question des concours et examens professionnels, c'est le statut qui est visé et le Conseil supérieur réaffirme son attachement profond à celui-ci, car il œuvre pour une véritable égalité de traitement des agents publics et pour une carrière attractive et adaptée continuellement au monde environnant qui ne cesse de se transformer.

## A N N E X E S

**Annexe 1 :**

Questionnaire adressé aux organismes organisateurs de concours et d'examens professionnels.

**Annexe 2 :**

Liste des structures ayant répondu au questionnaire.

**Annexe 3 :**

Répartition géographique des structures ayant répondu au questionnaire.

**Annexe 4 :**

Lexique des terminologies utilisées dans les domaines des concours et des examens professionnels

**Annexe 5 :**

Contribution de Madame Muriel GIBERT, Maire adjointe de Montrouge (Hauts-de-Seine) et membre du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale relative à la mise en place d'un examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

**Annexe 6 :**

Contribution de F.O. (Force Ouvrière)

**Annexe 7:**

Contribution de la C.F.D.T. (Confédération Française Démocratique du Travail)

**Annexe 8 :**

Contribution de la C.F.T.C. (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)

**Annexe 9 :**

Contribution de la C.G.T. (Confédération Générale du Travail)

**Annexe 10 :**

Contribution de l'U.N.S.A. (Union Nationale des Syndicats Autonomes)

**Annexe 11:**

Contribution du C.N.F.P.T. portant sur les propositions de modifications du décret relatif aux concours pour le recrutement des administrateurs territoriaux

**Annexe 1 :**

Questionnaire adressé aux organismes organisateurs de concours et d'examens professionnels.



## Questionnaire

à remplir et à retourner avant le 30 septembre 2009  
à l'attention de Monsieur le Président du CSFPT  
Ministère de l'Intérieur, des collectivités territoriales et de l'outre-mer  
Place Beauvau  
75800 PARIS CEDEX 08

ÉTABLISSEMENT (CDG, CIG ou CNFPT) :

.....

NOM, QUALITÉ ET COORDONNEES DE LA PERSONNE  
AYANT REMPLI LE QUESTIONNAIRE :

.....  
.....

☎ : .....

@ : .....

☞ Combien de **concours** votre établissement a-t-il organisé durant ces 3 dernières années (2006-2008) ? Merci de les lister :

- Filière administrative :
- Filière technique :
- Filière culturelle :
- Filière médico-sociale :
- Filière sportive :
- Filière animation :
- Filière sécurité :

☞ Combien de **d'examens professionnels** votre établissement a-t-il organisé durant ces 3 dernières années (2006-2008) ? Merci de les lister :

- Filière administrative :
- Filière technique :
- Filière culturelle :
- Filière médico-sociale :
- Filière sportive :
- Filière animation :
- Filière sécurité :

☞ Dans chacune des filières, pouvez-vous préciser **quel(s) concours** mériterai(en)t selon vous d'être révisé(s) (conditions d'accès, nombre ou nature des épreuves, coefficients, programmes...) et pourquoi ?

- Filière administrative :

.....  
.....  
.....  
.....

- Filière technique :

.....  
.....  
.....  
.....

- Filière culturelle :

.....  
.....  
.....  
.....

- Filière médico-sociale :

.....  
.....  
.....  
.....

- Filière sportive :

.....  
.....  
.....  
.....

- Filière animation :

.....  
.....  
.....  
.....

- Filière sécurité :

.....  
.....  
.....

☞ Dans chacune des filières, pouvez-vous préciser **quel(s) examen(s) professionnel(s)** mériterai(en)t selon vous d'être révisé(s) (conditions d'accès, nombre ou nature des épreuves, coefficients, programmes ...) et pourquoi ?

- Filière administrative :

.....  
.....  
.....  
.....

- Filière technique :

.....  
.....  
.....  
.....

- Filière culturelle :

.....  
.....  
.....  
.....

- Filière médico-sociale :

.....  
.....  
.....  
.....

- Filière sportive :

.....  
.....  
.....  
.....

- Filière animation :

.....  
.....  
.....  
.....

- Filière sécurité :

.....  
.....  
.....



## **Annexe 2 :**

Liste des structures ayant répondu au questionnaire.

### **LISTE DES ETABLISSEMENTS PUBLICS AYANT REPONDU A L'ENQUETE DU CSFPT RELATIVE AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS**

Centres départementaux de gestion :

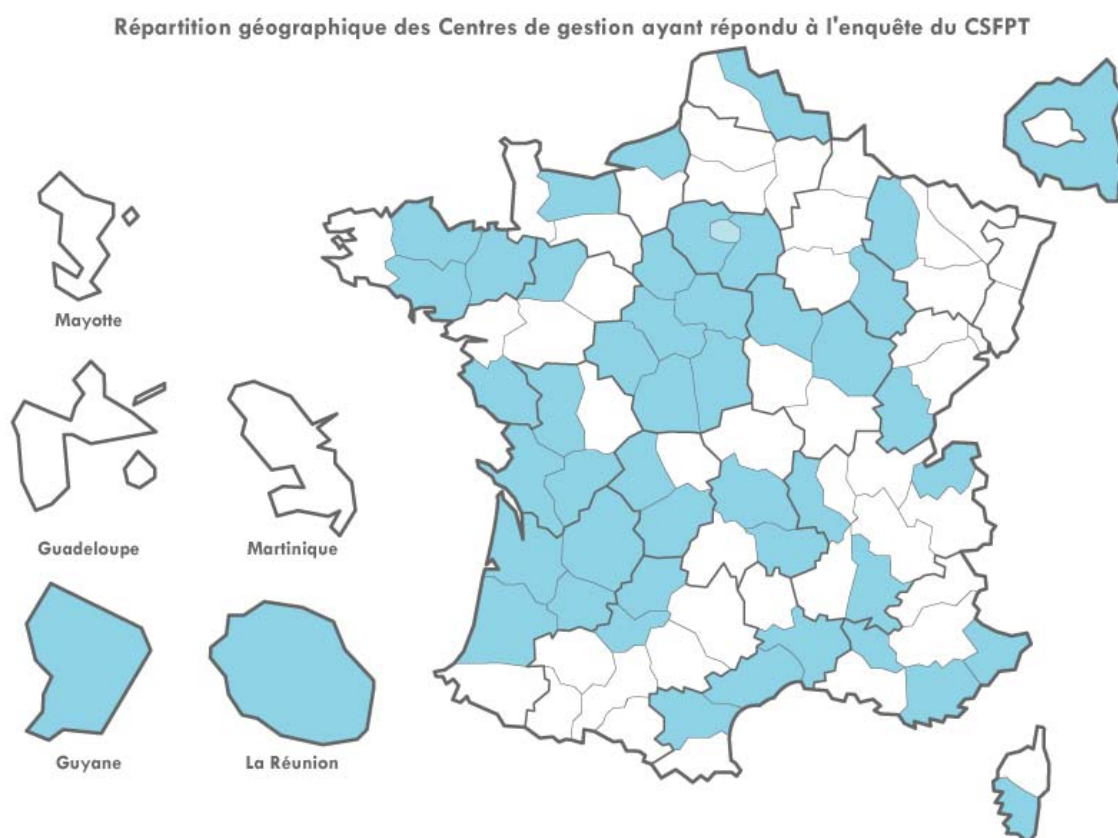
1. Côtes d'Armor
2. Vaucluse
3. Jura
4. Drôme
5. Haute-Marne
6. Yonne
7. Côte d'Or
8. Tarn-et-Garonne
9. Loir-et-Cher
10. La Réunion
11. Landes
12. Calvados
13. Aude
14. Vendée
15. Deux-Sèvres
16. Haute-Loire
17. Lot-et-Garonne
18. Charente
19. Meuse
20. Seine-et-Marne
21. Hérault
22. Morbihan
23. Charente-Maritime
24. Corrèze
25. Corse-du-Sud
26. Gard
27. Mayenne
28. Alpes-Maritimes
29. Puy-de-Dôme
30. Haute-Vienne
31. Var
32. Dordogne
33. Seine-Maritime
34. Guyane
35. Loiret
36. Ille-et-Vilaine
37. Lot
38. Gironde
39. Loire
40. Nord
41. Indre-et-Loire
42. Cher
43. Eure-et-Loir
44. Indre

Centres interdépartementaux de gestion :

45. Grande Couronne IDF
46. Petite Couronne IDF
  
47. Centre national de la fonction publique territoriale (C.N.F.P.T.)
  
48. Fédération Nationale des Centres De Gestion

### Annexe 3 :

Répartition géographique des structures ayant répondu au questionnaire.





## **Annexe 4 :**

### **Lexique des terminologies utilisées dans les domaines des concours et des examens professionnels**

#### **PETIT LEXIQUE DES TERMINOLOGIES EMPLOYEES DANS LE DOMAINE DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS**

Dans le cadre des travaux entrepris par la formation spécialisée n°2, il est apparu souhaitable qu'un lexique des terminologies techniques utilisées dans le domaine des concours et examens professionnels soit établi.

Ainsi, figurent ci-dessous, par ordre alphabétique, quelques uns des termes les plus fréquemment utilisés dans ce domaine.

#### **Admissibilité**

Première phase de l'organisation d'un concours ou de certains examens professionnels, se traduisant par une ou plusieurs épreuves écrites destinées à sélectionner les candidats jugés aptes à se présenter à une seconde série d'épreuves. Cette phase débouche sur une liste d'admissibilité établie par le jury (il s'agit de la phase d'admissibilité). C'est le jury qui statue sur le seuil d'admissibilité, à l'issue de ces épreuves.

#### **Admission**

Deuxième partie de l'organisation d'un concours ou d'un examen professionnel, concrétisée notamment par le passage d'une ou plusieurs épreuves orales et se traduisant par l'établissement d'une liste d'admission par le jury. La liste d'admission, signée par le président du jury, est adressée à l'autorité chargée de l'organisation du concours afin qu'elle puisse dresser la liste d'aptitude. Dans certains examens professionnels, la phase d'admission est la seule et unique phase de sélection des candidats. C'est le jury qui statue sur le seuil d'admission, à l'issue de ces épreuves.

#### **Admission à concourir**

Afin de pouvoir participer aux épreuves d'un concours ou d'un examen professionnel, tout candidat doit figurer sur un arrêté fixant la liste des candidats admis à concourir. Cette liste est établie après vérification de la détention du titre ou diplôme requis pour le concours externe ou des conditions d'ancienneté requises pour les deux autres concours. En outre, pour le concours interne, la qualité du candidat au moment de la première épreuve du concours est également vérifiée. Celui-ci doit avoir, à cette date, la qualité de fonctionnaire (agent titulaire de la fonction publique) ou d'agent public (agent non titulaire) et être en fonction, soit ne pas être en disponibilité ou en congé de longue maladie ou de longue durée ni en congé parental.

#### **Basculement**

Il s'agit de la possibilité pour le jury, offerte par les textes, de basculer dans la limite de 15% du total des postes ouverts, un certain nombre de postes de l'un des trois concours vers le concours externe ou le concours interne, en fonction des résultats obtenus et ce, afin de ne pas perdre de postes ouverts. Il n'est réglementairement pas possible de transférer des postes vers le troisième concours.

### **Coefficient**

Chaque épreuve est affectée d'un coefficient multiplicateur qui détermine le nombre de points obtenus par chaque candidat à chaque épreuve et permet ainsi de déterminer les seuils d'admissibilité et d'admission. Le jeu des coefficients peut varier d'un concours ou d'un examen professionnel à l'autre, certaines épreuves étant affectées d'un coefficient plus élevé car reconnues plus importantes que d'autres.

### **Commissions**

Plusieurs commissions ont été créées, qui se réunissent avant le début des épreuves du concours. Il s'agit des différentes commissions de reconnaissance de l'expérience professionnelle, dans les cas où un diplôme est requis du candidat au concours, pour pallier l'absence de détention du diplôme au vu de l'expérience professionnelle ou de la détention, par le candidat, d'un diplôme inférieur et d'une expérience complémentaire. Il s'agit par ailleurs de la commission d'assimilation des titres et diplômes obtenus à l'étranger, créée auprès du Ministère des collectivités locales, ayant pour objectif de se prononcer sur l'assimilation, en droit français, des diplômes obtenus à l'étranger.

### **Comptabilisation de l'ancienneté**

L'ancienneté requise pour participer à un concours ou à un examen professionnel est comptabilisée en équivalent temps plein. Ainsi, les services sont ramenés sur la base de trente-cinq heures par semaine pour les agents à temps partiel ou à temps non complet. Il faut souligner que, pour les agents dont le temps non complet est supérieur ou égal au mi-temps, les services sont comptabilisés comme du temps complet. En, deçà de ce seuil, ils sont comptabilisés au prorata du temps effectivement accompli.

### **Concours**

Mode de sélection issu des principes généraux de droit administratif tendant, à travers des épreuves garantissant l'anonymat des candidats et la neutralité du jury, à permettre aux administrations de recruter du personnel de qualité. Il existe trois types de concours : le concours externe est ouvert à tout candidat, le plus souvent sous condition de diplôme ; le concours interne est ouvert aux fonctionnaires et agents publics, en fonctions au premier jour des épreuves et justifiant d'une certaine ancienneté de services publics ou de services publics effectifs ; le troisième concours est ouvert à toute personne justifiant d'une certaine ancienneté, soit en qualité de salarié sur la base d'un contrat de droit privé sur certaines fonctions précisées dans chaque statut particulier, soit d' élu local, soit de responsable d'association.

### **Examen professionnel**

A la différence des concours, les examens professionnels sont ouverts aux seuls agents titulaires d'un grade de la fonction publique. Certains examens professionnels comportent une phase d'admissibilité et une phase d'admission, d'autres ne comportent qu'une phase d'admission, laquelle peut comporter des épreuves écrites et orales. Il existe trois types distincts d'examens professionnels : l'examen professionnel d'avancement de grade qui vise, pour un agent, à être promu, en cas de réussite, au grade immédiatement supérieur au sien ; l'examen professionnel de promotion interne a pour vocation de promouvoir l'agent dans le cadre d'emplois immédiatement supérieur à celui dans lequel il se trouve ; enfin, l'examen professionnel d'intégration, organisée de façon sporadique (comme c'est le cas actuellement pour l'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux) vise à intégrer des fonctionnaires dans un cadre d'emplois de niveau équivalent au leur.

## **Jury**

Groupe d'au moins six personnes désigné par l'autorité chargée de l'organisation d'un concours qui a pour mission de s'assurer du bon déroulement des épreuves, de fixer les notes des différentes épreuves et d'établir les listes d'admissibilité et d'admission. Dans la plupart des cas, le jury s'adjoit des examinateurs chargés de corriger des épreuves écrites et orales. Le jury réglementaire est composé de trois collègues, à parité : les employeurs locaux, les fonctionnaires territoriaux et les personnalités qualifiées. Aux termes de l'article 15 du décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 modifié relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale, « le jury est souverain », ce qui signifie, en particulier, qu'il fixe librement les seuils d'admissibilité et d'admission des concours et des examens professionnels, dans le respect des normes réglementaires, notamment du fait que le seuil d'admission à un examen professionnel ne peut être inférieur à 10 sur 20.

## **Liste d'aptitude**

Document établi par l'autorité chargée de l'organisation d'un concours sur lequel figurent les personnes déclarées admises à ce concours par le jury ainsi que, sous certaines conditions, les lauréats du concours précédent qui n'auraient pas encore été recrutés. L'inscription sur une liste d'aptitude suite à réussite à un concours est valable une année, reconductible deux fois à la demande expresse du lauréat. Dans le cadre des examens professionnels, la notification d'admission est valable à vie mais l'inscription sur la liste d'aptitude demeure valable dans les mêmes limites que celle relative aux concours.

## **Liste complémentaire**

Dans certains cas, les textes réglementaires prévoient la possibilité, pour le jury, d'établir, en sus de la liste d'admission, une liste complémentaire de candidats qui ne sont pas lauréats du concours mais ne sont pas non plus recalés. Ils sont en position « d'attente » et peuvent être appelés à remonter sur la liste d'admission en cas de désistement de l'un des lauréats. Cette possibilité n'existe que pour certains concours, du fait de la détermination d'un nombre de postes ouverts. Contrairement à la liste d'aptitude, qui est établie par ordre alphabétique, la liste d'admission est établie par ordre de mérite. Le plus souvent, il peut y avoir au plus le double de noms sur liste complémentaire de celui de postes ouverts au concours.

## **Ouverture des concours et examens professionnels**

L'autorité en charge de l'organisation d'un concours ou d'un examen professionnel prend un arrêté d'ouverture précisant, notamment, les dates et les modalités d'inscription. Ce texte prévoit, en outre, concernant les concours, le nombre de postes ouverts et la répartition entre les différents concours.

**Programme réglementaire**

Il s'agit du programme, indiqué le plus souvent soit dans le décret portant organisation du concours ou de l'examen professionnel, soit dans un texte réglementaire distinct, précisant les domaines sur lesquels les sujets des différentes épreuves peuvent porter.

**Services publics et services publics effectifs**

Selon les textes réglementaires, ce sont soit des services publics, soit des services publics effectifs qui sont requis pour l'accès à certains concours internes ou examens professionnels. Par services publics, il faut entendre la totalité des années de services effectuées au sein de l'administration, quel que soit le grade ou l'emploi détenu. Ne sont pris en compte au titre des services publics effectifs que les services réalisés en qualité de titulaire lorsque des dispositions spécifiques délimitent ces dernières (Arrêt du Conseil d'Etat du 28 décembre 2005).

## Annexe 5 :

Contribution de Madame Muriel GIBERT, Maire adjointe de Montrouge (Hauts-de-Seine) et membre du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale relative à la mise en place d'un examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

L'Etat a décidé de procéder à une réforme de l'encadrement supérieur dans la Fonction Publique Territoriale, notamment les ingénieurs en chef et les administrateurs territoriaux.

La problématique de promotion interne des **administrateurs** est spécifique.

L'Etat propose de remplacer le dispositif actuel de promotion interne par un tour extérieur calqué sur ce qui se pratique dans la Fonction Publique d'Etat, avec passage obligatoire d'un examen professionnel dont l'organisation serait confiée au CNFPT.

Le choix pose un double problème : l'abandon de la valeur professionnelle au profit de l'examen d'une part, et le transfert de la gestion de la promotion interne des administrateurs vers le seul CNFPT à un moment où la loi du 19 février 2007 entre en application et recentre le CNFPT sur la formation et les Centres de Gestion sur la gestion des ressources humaines d'autre part.

Si l'esprit du projet est d'harmoniser la promotion au cadre d'emplois d'administrateur de l'ensemble des établissements publics et des collectivités, et donc de trouver une plate-forme commune pour cette harmonisation, il apparaît que la solution envisagée est de nature à priver les élus de la faculté de proposer pour l'accès au cadre d'emplois d'administrateur le ou les candidats qui leur paraissent convenir le mieux à l'exercice de ces fonctions et à pénaliser des candidats parfaitement compétents au vu de leur valeur professionnelle et de leur expérience, mais moins aptes que d'autres à cette forme d'examen, ou trop occupés professionnellement pour préparer, ne serait-ce qu'à minima, un tel examen professionnel.

Il semble qu'un système de sélection nationale, sous la forme d'un examen professionnel confié au CNFPT, outre qu'il s'apparente à un concours interne, ne correspond pas réellement aux exigences et aux réalités de terrain de la Fonction Publique Territoriale. De surcroît, supprimer le rôle des Commissions Administratives Paritaires placées auprès des Centres de Gestion apparaît de nature à rebuter nombre d'élus qui n'accepteront pas de ne pouvoir nommer au grade d'administrateur que les candidats ayant réussi cet examen professionnel, et figurant sur une liste d'aptitude nationale. Ils préféreront en grande majorité renoncer à un poste d'administrateur et conserver leur collaborateur au grade qu'il détient.

Par ailleurs, il a été indiqué que le quota de une promotion pour deux recrutements pourrait être porté à une pour trois, ce qui paraît également poser question au regard de la pyramide des âges de ce cadre d'emplois.

Une fois encore, les services de la DGCL essayent d'adapter à la Fonction Publique Territoriale, le système en vigueur à l'Etat, sans prendre en compte la spécificité des collectivités et surtout le fait que la plupart des élus veulent garder la main sur la nomination de leurs plus proches collaborateurs, qu'ils soient ingénieurs ou administrateur.

Si toutefois l'Etat ne veut pas revenir sur son idée d'examen professionnel pour la promotion interne d'administrateur, on pourrait alors envisager une solution alternative qui serait de confier aux Centres de Gestion, éventuellement les Centres coordonnateurs, l'examen obligatoire des nominations des lauréats par la Commission Administrative Paritaire compétente pour toutes les collectivités et les établissements concernés, même les non-affiliés quitte à revoir les barèmes actuellement en vigueur qui ne font pas toujours l'unanimité. Il y aurait ainsi une meilleure cohérence entre l'ensemble des propositions faites par les exécutifs locaux, et cette solution maintiendrait par ailleurs l'aspect paritaire auquel le monde territorial reste fortement attaché pour des raisons objectives d'harmonie sociale, dans la mesure où les critères d'appréciation sont clairement élaborés, identifiés et adoptés par l'ensemble des parties.

## Annexe 6 :

### Contribution de F.O. (Force Ouvrière)

Il ne nous semble pas inutile de rappeler aujourd'hui que la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen contient le principe de l'égal accès des citoyens aux places et emplois publics selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leur talent.

C'est au regard de ce principe, fondement du concours comme mode de recrutement, que nous avons plus modestement travaillé à son adaptation à l'évolution des besoins du service public local, et ce, dans un contexte particulier à différents niveaux.

C'est d'abord celui du transfert de la quasi totalité des concours et examens aux centres de gestion de la fonction publique territoriale qui à la fois souhaitent poursuivre la professionnalisation des épreuves, leur simplification, leur harmonisation (...), mais aussi une gestion financière maîtrisée de l'organisation de ces concours et examens, réintroduisant par là même, une certaine forme de précarité quant à l'harmonisation recherchée (volonté d'introduire une phase d'admissibilité là où elle n'existe pas, de notes éliminatoires dans la phase d'admission...).

Les épreuves des concours et examens doivent effectivement être revues et introduire plus de professionnalisation mais nous devons rester vigilants. En effet, cette dernière, nécessaire aux concours et examens, ne doit pas remettre en cause la fonction publique de carrière pour une fonction publique de métiers. Ainsi il est important de garder assez de souplesse pour que des changements d'orientation puissent se faire au cours de la carrière : changement pour une évolution personnelle dans un autre cadre d'emplois, dans un autre service, changement lié à un reclassement suite à inaptitude physique (due à la pénibilité physique, psychologique du travail, à un accident physique de service ou du quotidien).

Concernant par ailleurs la notion primordiale d'égalité entre filières, les récentes modifications apportées par le dernier protocole relatif à la FPH doivent être d'office transposées à la FPT s'agissant notamment du principe du concours sur titre dès lors qu'il s'agit de professions réglementées.

De surcroît, à ce titre, la création d'un cadre d'emplois de catégorie A pour la filière animation devient nécessaire.

Ce rapport intervient, par ailleurs, dans un contexte de réforme, mettant à mal le statut de la fonction publique territoriale dans son fondement même : le recrutement. Il est donc nécessaire de rappeler quelques règles indispensables pour respecter le pacte républicain d'égalité d'accès à la FPT et d'adapter les concours et formations aux évolutions de nouveaux métiers dans la territoriale (métiers liés au développement durable...) tout en gardant le principe d'une fonction publique de carrière et non de métiers.

En outre, avec la réforme de la catégorie B, celle du dispositif LMD, la pénibilité au travail, nous allons voir apparaître des difficultés majeures qu'il faudra prendre en compte :

- Mise en place des concours ou examens de niveau Bac, Bac + 2 et donc de leurs préparations (modifications induites par la réforme de la catégorie B),

- Organisation difficile de la filière sociale avec le passage souhaité de certains grades de la catégorie B à la catégorie A,

- Multiplication des réorientations professionnelles suite à l'allongement de la carrière pour la plupart des filières notamment les filières animation, médico-sociale, sportive....

S'agissant plus spécifiquement des examens professionnels, Force Ouvrière rappelle que le contenu du rapport *Vers une modernisation des examens professionnels de la fonction publique territoriale* approuvé par le CSFPT le 6 juillet 2005 garde toute son sens, notamment en ce qu'il rappelle les différences qui existent entre examen professionnel de promotion interne et examen professionnel d'avancement de grade, l'un ayant un aspect promotionnel et l'autre permettant aux agents d'accéder au premier grade du cadre d'emplois immédiatement supérieur à celui dans lequel ils se trouvent. Force ouvrière s'oppose à la transformation de ces examens en concours dès lors que l'on introduit des épreuves d'admissibilité là où elles ne doivent pas exister, voire en mettant des notes éliminatoires au niveau de l'admission.

Une attention particulière devra être portée à la durée de validité des examens et notamment de l'examen professionnel de rédacteur pour lequel il existe une réelle inquiétude des agents ayant subi avec succès les épreuves, et qui n'ont toujours pas été nommés.

Ce rapport présenté par la FS2 qui a nécessité une année de travail, s'efforce de trouver un compromis entre les propositions des organisations syndicales et celles des élus du collège employeur dans lequel siègent des représentants de centres de gestion.

Nous insisterons d'abord sur l'importance des différents types d'accès à la fonction publique territoriale et d'avancement des agents. Ils ouvrent des possibilités et offrent ainsi un éventail plus largement accessible aux citoyens, fonctionnaires et agents publics : concours externes, internes, 3<sup>ème</sup> concours, examens professionnels d'avancement de grade ou de promotion interne, ancienneté.

Pour FO, il est indispensable de conserver aussi la voie de l'avancement ou de la promotion interne au choix, seul véritable ascenseur social. Nous continuons donc de demander à ce titre la suppression de l'examen professionnel de catégorie C pour passer de l'échelle 3 à l'échelle 4. Seule l'ancienneté doit être envisagée. FO s'oppose aussi à la création d'un examen professionnel d'accès au grade d'attaché ainsi qu'au grade d'administrateur.

Enfin, l'accès aux différents concours et examens passe obligatoirement par la mise en place de formations de qualité et accessibles à l'ensemble des agents quelle que soit la taille et la localisation des collectivités.

## **Annexe 7:**

Contribution de la C.F.D.T. (Confédération Française Démocratique du Travail), EN ATTENTE

### Contributions de la CFDT

#### A. Des contraintes fortes et pénalisantes, difficilement contournables

A la place du troisième paragraphe, nous proposons :

La discrimination n'étant pas légalement possible pour limiter les surqualifications, il apparaît nécessaire dès lors, que les jurys évaluent les candidats au regard de leur niveau afin de ne pas qualifier un individu qui de fait serait rapidement en état de frustration sur les missions de son cadre d'emplois. Il ne s'agit pas là de discriminer, mais de rappeler l'adéquation entre le profil du candidat et l'emploi qui lui sera proposé. Il est difficile d'imaginer qu'un candidat disposant d'un niveau II pourra vivre correctement un emploi se situant sur un niveau V de compétence.

Concernant les listes complémentaires, nous proposons :

La mise en place d'une liste complémentaire suppose une gestion précise des désistements. Dans cette hypothèse, il serait souhaitable qu'un contrôle soit effectué sur les lauréats postulants par l'autorité qui les accueille. A cet effet, la nomination du candidat à l'emploi serait conditionnée par son renoncement au bénéfice des concours par ailleurs obtenus et d'un niveau égal ou inférieur à l'emploi visé.

#### B. Les dispositions pouvant être modifiées à brève échéance

Le cinquième paragraphe étant en contradiction avec le suivant, nous proposons de le supprimer.

Ajouter à la fin :

Ces épreuves devront tenir compte de la spécificité des missions du cadre d'emplois.

## 2. Les concours de la catégorie A

### **Enseignement artistique**

☞ concours de professeur d'enseignement artistique (concours externe et interne)

Concernant la spécialité « cinéma » :

Nous ne trouvons pas judicieux la création d'une spécialité « Cinéma » dans la territoriale. Quelles sont aujourd'hui les écoles d'enseignement de la territoriale qui forment des élèves assistant de réalisation, scénariste, monteur, caméraman, ...

Cela nous semble d'autant moins approprié que le lien est fait avec l'exploitation de cinéma ors cette exploitation relève d'un métier de gestion et n'est pas à notre connaissance enseigné dans les écoles de cinéma.

La création d'une telle spécialité posera compte tenu du nombre de poste mis en concours, la question de sa difficulté d'organisation.

Notre remarque vaut également pour les assistants.

### **Filière sportive**

☞ concours de conseiller des activités physiques et sportives



Concernant la mise en place d'un barème spécifique, pour l'épreuve d'exercices physiques, à destination des femmes enceintes, Il ne nous semble pas possible de proposer des épreuves sportives adaptées pour les femmes enceintes. Sur les trois premiers mois la grossesse peut être un plus (voir l'exploitation de la RDA dans ses pires années des femmes enceintes réputées plus performantes). Par contre passé les 3 mois, les risques augmentent et les performances sont en baisse. Plus que de l'adaptation d'épreuves, nous proposerions que les candidates bénéficient d'une dérogation en gardant le bénéfice de leurs écrits et passent leurs épreuves sportives aux concours suivants. Compte tenu du nombre de femmes concernées par session, cela ne dérèglerait que faiblement le concours.

#### Filière médico-sociale, médico-technique et sociale

Ajouter à la fin :

Cette épreuve devra tenir compte de la spécificité des missions du cadre d'emplois.

#### Filière sécurité

☞ concours de Directeur de police municipale

Pour la CFDT, nous pensons qu'il est inutile de rendre obligatoire les épreuves sportives pour le concours interne des directeurs. Les candidats de ce concours seront à titre quasi exclusif issus des cadres d'emplois de la police municipale ou des corps de la police nationale. Dans ces conditions, ils ont déjà satisfait à ces épreuves.

Nous demandons la suppression du dernier paragraphe.

### 3. Les concours de la catégorie B

#### Filière administrative

☞ concours de rédacteur

Pour la CFDT, nous ne voyons pas en quoi les métiers administratifs du médico-social devraient basculer en filière médico-sociale alors que dans la fonction publique de l'Etat on cherche à fusionner ces situations en un seul corps.

Nous demandons la suppression du premier paragraphe.

Concernant la CFDT, nous pensons que les épreuves de vérification de culture générale correspondent à une nécessité pour les rédacteurs.

#### Filière culturelle

La réforme de la catégorie B prévoit la fusion des deux cadres d'emplois.

Nous demandons la suppression du paragraphe.

☞ Concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Ajouter à la fin : Cette épreuve devra tenir compte de la spécificité des missions du cadre d'emplois.

☞ concours d'assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Ajouter à la fin : Cette épreuve devra tenir compte de la spécificité des missions du cadre d'emplois.

Afin de favoriser la prise en compte des diplômés à Bac+2, il est proposé de favoriser le concours externe pour l'accès au deuxième grade en prenant les proportions inverses du 1<sup>er</sup> grade : 55% en externe, 25% en interne et 20% en 3<sup>ème</sup> voie. Ce dispositif rejoindrait ainsi le vœu exprimé dans le cadre du rapport de 2008 qui souhaitait réserver l'accès au premier grade à l'interne et l'accès au grade situés à Bac+2 à l'externe.

☞ concours d'assistant d'enseignement artistique

Il faut rappeler que le CSFPT dans son rapport sur «la filière culturelle» du 20 février 2008 avait souhaité la fusion de ce cadre d'emplois avec celui d'assistant d'enseignement artistique spécialisé, avec création de 2 niveaux de recrutement en 2 grades.

Un premier niveau de recrutement (AEA) sur le premier grade par concours externe au niveau IV ou utilisation de la REP,

Un deuxième niveau de recrutement (AEA spécialisé) par concours externe au niveau BAC+2.

Concernant la spécialité « cinéma » nous avons les mêmes remarques qu'en catégorie A.

#### 4. Les concours de catégorie C

##### Filière sportive

☞ concours d'opérateur des activités physiques et sportives

Il y a une erreur dans les conditions de recrutement : le diplôme exigé n'est pas le BEAPAAT . Seuls peuvent se présenter au concours d'opérateur, les candidats remplissant les conditions générales de recrutement dans la fonction publique, titulaires au moins d'un titre ou diplôme homologué niveau V (BEP ou CAP par exemple) (art. 4 décr. n°92-368 du 1er avr. 1992,) ou d'un diplôme de l'enseignement général de même niveau (quest. écr. AN n°24160 du 20 fév. 1995,)

##### Filière sécurité

La CFDT n'est pas d'accord avec la première proposition car nous considérons que le facteur intellectuel doit continuer de primer sur le facteur physique.

## II. La problématique particulière des examens professionnels

### 1. Les grandes orientations

Nous proposons une modification du huitième paragraphe :

Ainsi, le Conseil supérieur souhaite que le décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 soit modifié afin d'intégrer cette notion, et de fixer un seuil d'admission égal à 10/20.

### 2. Les examens professionnels de la filière administrative

☞ Examen professionnel d'administrateur

Nous sommes favorables à la mise en place d'un examen professionnel pour l'accès au cadre d'emplois des administrateurs. A partir du moment où on exige un examen pour les catégories C pour l'accès au 2<sup>ème</sup> grade de la catégorie B, il nous semble normal de l'exiger pour les directeurs qui souhaitent passer administrateurs.

### 4. Les examens professionnels de la filière culturelle

☞ Examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des directeurs d'établissement d'enseignement artistique

Ce paragraphe n'est pas clair car en réalité il y a deux spécialités :

- Musique comprenant la musique, la danse et art dramatique
- Arts plastiques

## **Annexe 8 :**

Contribution de la C.F.T.C. (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)

La CFTC réaffirme son attachement au principe du recrutement par voie de concours dans la fonction publique, garant du respect du principe constitutionnel d'égalité d'accès aux emplois publics.

Face à certaines dispositions dérogatoires telles que le recours aux contractuels de droit privé ou aux agences d'intérim qui sont de nature à porter atteinte à la fonction publique de carrière, la règle du recrutement par concours revêt une importance particulière et constitue un rempart aux tentatives de démantèlement du statut.

La CFTC souhaite rappeler que lors de l'examen du projet de loi relatif à la fonction publique territoriale elle s'était déclaré favorable au maintien de l'organisation des concours des catégories A et B par le CNFPT.

Elle regrette l'orientation prise par le législateur en la matière car avec le transfert de l'organisation des concours des catégories A et B du CNFPT aux centres de gestion c'est le caractère national d'organisation des concours qui est remis en cause et partant le principe d'égalité d'accès aux emplois publics. Mais c'est aussi le lien entre l'emploi et la formation qui est rompu.

Le rapport appelle de notre part quelques observations qui se limitent aux points suivants :

### 1- Concours :

- Concours de catégorie A :

Filière sécurité : concours de directeur de police municipale :

S'agissant du concours interne, il ne semble pas nécessaire de rendre obligatoires les épreuves d'exercices physiques dans la mesure où les candidats sont pour la plupart issus des cadres d'emplois de la police municipale ou des corps de la police nationale.

- Concours de catégorie B :

Filière culturelle : concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques :

S'agissant du concours externe, le rapport préconise de supprimer l'épreuve de résumé et de la remplacer par une épreuve plus adaptée aux missions incombant aux membres du cadre d'emplois.

Si cette proposition semble pertinente pour les spécialités musée et archives, en revanche il nous semble nécessaire de maintenir l'épreuve de résumé pour les spécialités bibliothèque et documentation.

En effet, cette épreuve de résumé qui, d'ailleurs, figurait parmi les épreuves de l'ancien CAFB, semble tout à fait adaptée car elle fait appel à une pratique constante dans les bibliothèques de constitution synthétique de résumés d'ouvrages à l'usage des utilisateurs.

### 2- Examens professionnels :

- Examen professionnel de rédacteur par voie de promotion interne :

En ce qui concerne les lauréats des examens professionnels de rédacteur dont la validité expire fin 2011, il nous semble que des mesures réglementaires devraient être prises non seulement pour leur permettre de conserver le bénéfice de la réussite à cet examen professionnel, mais également pour lever les difficultés rencontrées au niveau des possibilités de nominations. En effet, un très grand nombre de lauréats sont en attente de nomination en raison des quotas. La proposition de nominations hors quotas pourrait être de nature à apporter une réponse à ce problème.

- S'agissant du projet gouvernemental d'instituer un examen professionnel pour l'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois d'administrateur et au futur cadre d'emplois d'ingénieur en chef, cette proposition ne pourrait recueillir notre assentiment que dans l'hypothèse où serait maintenu en parallèle un accès à la promotion interne à l'ancienneté.

## **Annexe 9 :**

### **Contribution de la C.G.T. (Confédération Générale du Travail)**

#### **Le concours**

Le concours est le mode de recrutement dans la fonction publique. Il permet l'égalité d'accès à l'emploi public statutaire. Le concours doit être sur épreuves. Il assure la neutralité du fonctionnaire et rend sa mission égalitaire pour tous les usagers du service public. Il est ainsi indépendant de toute pression politique ou financière.

Le concours est ouvert à tous (suppression de la clause de nationalité);

Les concours ne doivent pas être organisés par les collectivités. Dans le cadre de la gestion collective, les centres de gestion, chacun à leur niveau, assurent la mutualisation de l'organisation des concours.

Pour la CGT, il est proposé une organisation de la gestion des carrières au niveau :

- départemental pour la catégorie C.
- régional pour la catégorie B.
- national pour la catégorie A.

Outre l'organisation des concours et la gestion collective de la catégorie A, le centre national de gestion veillera en lien avec le CNFPT à la cohérence de l'organisation des concours et examens professionnels organisés pour toutes les catégories sur l'ensemble des territoires.

#### **Le concours externe sur épreuves :**

Les concours sont composés d'épreuves généralistes et si nécessaire d'épreuves de spécialités. La spécialité regroupe un ensemble d'emplois. La nature des épreuves est différente en fonction des catégories A, B, C.

Le concours doit être composé d'au moins une épreuve écrite d'admissibilité visant à apprécier le niveau général du candidat et d'une épreuve orale visant à vérifier les capacités à mettre en œuvre des missions de service public.

Le concours ne consiste pas à repasser des épreuves d'un diplôme, ni exiger des compétences pré requises.

La CGT réaffirme que les niveaux de qualification (niveau V à I) constituent l'échelle de référence pour l'accès aux concours externe.

Le diplôme ou le niveau de diplôme requis varie selon la catégorie du concours concerné :

* <b>Concours de catégorie C :</b>	niveau V (brevet des collèges ou CAP).
* <b>Concours de catégorie B 1 :</b>	niveau IV (BAC, BT).
* <b>Concours de catégorie B 2 :</b>	niveau III (BTS, DUT, DEUG).
* <b>Concours de catégorie A 1 :</b>	niveau II (Licence, maîtrise).
* <b>Concours de catégorie A 2 :</b>	niveau I (Master, DEA, DESS, Ingénieur).
* <b>Concours de catégorie A 3 :</b>	(Doctorat, grandes écoles).

**Le concours sur titre** (diplôme professionnel réglementé comme infirmière, médecin, ETAPS, ATSEM...) est composé uniquement d'épreuves généralistes.

Il est composé d'au moins d'une épreuve écrite d'admissibilité visant à apprécier le niveau général du candidat et d'une épreuve orale d'admission visant à vérifier les capacités à mettre en œuvre des missions de service public spécifiques au cadre d'emplois.

#### **Concours 3<sup>ème</sup> voie :**

Ce concours est ouvert que si des concours interne et externe ont été ouverts préalablement. L'accès de ce concours est élargi aux militants syndicaux au même titre que les responsables associatifs, aux acteurs de l'action économique, sociale et politique.

Il est composé d'au moins d'une épreuve écrite d'admissibilité visant à apprécier le niveau général du candidat et d'une épreuve orale d'admission visant à vérifier les capacités à mettre en œuvre des missions de service public spécifiques au cadre d'emplois.

### **Concours Interne :**

Le changement de catégorie intervient uniquement par concours interne.

Il est composé d'une épreuve écrite d'admissibilité visant à apprécier le niveau général du candidat et d'une épreuve orale d'admission visant à vérifier les capacités à mettre en œuvre des missions de service public spécifiques au cadre d'emplois.

### **Proportionnalité d'ouverture des concours :**

Afin d'assurer un équilibre entre les trois types concours et l'évolution de carrière des agents, les proportions pour l'entrée dans un corps doit être :

- 2 Concours interne (40%),
- 2 Concours externe (40 %),
- 1 Concours 3<sup>e</sup> voie (20%).

Le classement des lauréats au concours s'effectue par ordre des meilleures notes. Une liste d'aptitude est établie au sein de laquelle l'employeur a obligation de recruter.

Lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un de ces trois concours est inférieur au nombre des places offertes à ce concours, le jury peut modifier le nombre de places aux concours externe, interne et au troisième concours dans la limite de 15 % de la totalité des places offertes à ces concours ou sur une place au moins.

Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves d'admissibilité entraîne l'élimination du candidat.

L'autorité territoriale déclare obligatoirement au Centre de Gestion les postes à pourvoir préalablement au concours et a interdiction de recruter avant l'issue du concours.

Il est créé une liste complémentaire en nombre égal au nombre de postes ouverts de la liste principale afin de pourvoir les postes en cas de désistement.

À l'issue du concours l'agent est mis en stage. C'est une période de formation d'intégration et professionnalisante avant nomination sur un poste et l'exercice effectif des missions (voir fiche formation professionnelle).

### **Examen professionnel pour Avancement de grade :**

Nous sommes pour une carrière linéaire au sein de cadres d'emplois composés de deux grades avec le passage automatique, à la fin du dernier échelon du 1<sup>er</sup> grade, en 2<sup>e</sup> grade.

L'examen professionnel permet alors une accélération de la carrière à partir du 5<sup>e</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade pour un accès au 2<sup>e</sup> grade.

Il est composé d'une épreuve visant à apprécier les aptitudes professionnelles du fonctionnaire.

Tous les agents ayant été reçus sont obligatoirement nommés dans l'année de réussite de l'examen professionnel. Ils sont lauréats de l'examen dès lors qu'ils ont obtenu la moyenne (10/20).

Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves d'admissibilité entraîne l'élimination du candidat.

### **Jury de concours :**

Les jurys de concours doivent respecter les principes de neutralité et de transparence.

Les représentants du personnel doivent vérifier la validité des conditions d'organisation et de déroulement des concours.

Le jury du concours est composé paritairement de Femmes / Hommes.

La réussite au concours implique le recrutement par le Centre de gestion concerné en tant que stagiaire.

Deux représentants syndicaux assistent au jury.

### **Le stagiaire**

La durée de ce stage est fixée pour chaque corps par les statuts particuliers. Le stagiaire effectue une formation d'intégration et de professionnalisation organisée et validée par le CNFPT. Le Centre de Gestion concerné titularise l'agent.

Le stage n'est pas une période de mise à l'épreuve mais d'acquisition progressive des savoirs faire et d'appropriation des missions qui lui sont confiées ce qui implique une démarche d'accompagnement, une période de formation professionnelle et un tutorat comme condition de réussite.

A l'issue du stage, l'affectation sur l'emploi est effectuée par le Centre de Gestion concerné, sur la base des choix des lauréats et des collectivités. Les contestations sont soumises à la CAP.

#### **Démarche d'accompagnement :**

L'accompagnement du stagiaire consiste en une aide pédagogique, dispensée par un formateur ou un tuteur à un stagiaire tout au long de son parcours de formation. Elle est destinée à faciliter l'appropriation des connaissances et éventuellement le transfert en situation de travail.

## **Annexe 10 :**

### **Contribution de l'UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes)**

L'égal accès du citoyen à l'emploi public est un droit constitutionnel. Le corollaire de ce droit, est donc le concours qui permet de sélectionner les candidats en fonction de leurs seules compétences.

Dans la FPT, le principe de libre administration ne permet pas d'imposer à un employeur le recrutement d'un agent.

Ce principe fondateur de notre système républicain n'est pas contesté en soi.

Pour autant, il ne peut justifier qu'un employeur public ne puisse recruter un agent inscrit sur une liste d'aptitude alors qu'il a déclaré une ouverture de poste permettant l'organisation du concours.

Un juste compromis pourrait être mis en œuvre entre plusieurs textes apparemment contradictoires et qui aboutissent à notre système regrettablement connu dans la FPT sous le nom des « reçus collés ».

Le système actuel est humainement et économiquement inadmissible. En effet, l'organisation d'un concours représente pour la puissance publique un investissement financier et humain considérable et non contestable. De plus, la préparation à un concours demande également un investissement fort des candidats.

Rayer ces reçus des listes d'aptitude sans leur faire la moindre proposition de poste est inconcevable et inadmissible. L'argument consistant à faire croire que ces agents ne sont pas assez mobiles est totalement fallacieux.

La proposition de l'UNSA est la suivante :

- La mise à jour de la loi du 26 janvier 1984 devrait permettre le maintien de l'inscription sur la liste d'aptitude des lauréats n'ayant reçus aucune proposition correspondant à leurs compétences. Si le lauréat refuse un poste, il peut alors au terme du délai de trois ans être rayé de la liste d'aptitude.



## Annexe 11 :

Contribution du C.N.F.P.T. portant sur les propositions de modifications du décret relatif aux concours pour le recrutement des administrateurs territoriaux

DECRET

**Décret n°88-236 du 14 mars 1988 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des administrateurs territoriaux**

NOR: INTB8800066D

Programmes actuels	Evolutions
<p><b>CONCOURS EXTERNE : ADMISSIBILITE</b></p> <p><b>Première épreuve : Composition sur un sujet d'économie</b></p> <p>1. Les données de base de l'économie L'histoire de la pensée économique ; Les développements récents de la pensée économique ; Les modèles fondamentaux de l'analyse économique (les acteurs économiques, le marché et le circuit économique).</p> <p>2. Les comportements économiques : La consommation ; L'épargne ; L'investissement.</p> <p>3. La croissance et le développement économique : Croissance et crises ; Les cycles économiques ; Le développement économique ; Economie et démographie ; Population active, emploi, chômage ; Economie et environnement ; <del>Les économies en développement, les pays émergents.</del></p> <p>4. Monnaie et financement : Les mécanismes monétaires ; Le financement de l'économie ; Le système financier ; Les banques ; Les taux d'intérêt ; Le financement international (le système monétaire international, les taux de change, le système monétaire européen, l'union économique et monétaire, les espaces économiques régionaux).</p> <p>5. Les échanges internationaux : Les théories de l'échange international ; <del>Libre échange et protectionnisme ; Les relations économiques internationales</del></p>	<p><b>5. Les échanges internationaux : principales données économiques du monde contemporain :</b> - Les théories de l'échange international ;</p>

Programmes actuels	Evolutions
<p><del>depuis 1945 ; Le commerce international.</del></p> <p>6. Les politiques économiques : <del>Le rôle de l'Etat dans les économies de marché ;</del> La politique budgétaire et fiscale ; La politique monétaire ; La politique industrielle ; La réduction des inégalités.</p> <p><del>7. Les économies contemporaines : L'économie française ; Notions sommaires et actualisées sur les économies des principaux pays européens, des Etats-Unis et du Japon.</del></p> <p><b>Deuxième épreuve : Composition sur un sujet de droit public</b></p> <p>1. Théorie générale du droit public : <del>Les sources du droit public</del> et la hiérarchie des normes ; Les personnes publiques ; L'organisation juridictionnelle française ; Les droits fondamentaux et les libertés publiques.</p> <p>2. Droit constitutionnel et institutions politiques : Théorie constitutionnelle : souveraineté, <del>Etat et nation, les mécanismes démocratiques ;</del> Le régime politique français depuis la IIIe République ; La Constitution de 1958 et son application ; Notions sommaires et actualisées sur les institutions <del>des principaux pays européens et des Etats-Unis.</del></p> <p>3. Organisation administrative <del>française : Organisation de l'Etat et décentralisation ; L'administration d'Etat, les collectivités décentralisées et leurs groupements, les établissements publics, les autres personnes morales de droit public (groupements d'intérêt public, agences, autorités 3. Organisation administrative).</del></p> <p>4. L'action administrative : La règle de droit et le principe de légalité ; Le pouvoir réglementaire ; Les actes de l'administration : les actes unilatéraux, les contrats administratifs ; La police administrative ; <del>Le service public et ses modes de gestion ; La responsabilité de l'administration ;</del> Contrôle et évaluation de l'action</p>	<p>- Les principales économies mondiales ; - Relations économiques européennes et internationales.</p> <p>6. Les politiques économiques <b>de l'Etat et le rôle des acteurs publics dans l'économie ;</b></p> <p><b>7. Economie et développement local : L'investissement public local ; Les modes d'intervention des acteurs publics locaux ; Les politiques fiscales locales.</b></p> <p><b>Les différentes sources du droit public</b> et la hiérarchie des normes ;</p> <p>L'organisation juridictionnelle française <b>et européenne ; L'émergence de nouveaux principes de droit.</b></p> <p>Théorie constitutionnelle <b>comparée : souveraineté et ses modes d'expression, les régimes électoraux ;</b></p> <p>Notions sommaires et actualisées sur les institutions <b>communautaires et celles des principaux Etats européens.</b></p> <p>3. Organisation administrative : Organisation de l'Etat et décentralisation : <b>histoire, fondements et évolutions ; Organisation des collectivités territoriales et leurs établissements publics</b></p> <p><b>Les services publics</b> et <b>leurs</b> modes de gestion ; <b>La contractualisation des politiques publiques ; Les formes de responsabilités dans l'administration ;</b> Contrôles et évaluation de l'action administrative.</p>

Programmes actuels	Evolutions
<p>administrative.</p> <p><del>5. Les biens publics et l'expropriation pour cause d'utilité publique</del>  <del>Domaine public, domaine privé, secteur public.</del></p> <p><del>6. Les marchés publics :-</del>  <del>Données générales et dispositions communes</del>  ;  Les différents types de marchés.</p> <p><del>7. Les travaux publics :-</del>  <del>La notion de travaux publics ;</del>  <del>La responsabilité du fait des dommages causés lors de travaux publics ;</del>  <del>Les différents types de travaux publics.</del></p> <p>8. La fonction publique :  Principes généraux ;  Droits et obligations ;  <del>Règles de recrutement et de carrière ;</del>  Les principales caractéristiques de la fonction publique territoriale.</p> <p><b>Troisième épreuve</b>  <b>Rédaction d'une note à partir d'un dossier soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale</b></p> <p>1. L'organisation et les compétences des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et les grands problèmes de la décentralisation :  L'organisation, les compétences et les missions des collectivités territoriales et de leurs groupements ;  Les élus locaux : conditions d'accès et d'exercice des mandats ;  Le maire, agent de l'Etat ;  Les organes des collectivités locales : élection, organisation et répartition des compétences ;  Typologie et règles d'organisation des établissements publics locaux ;  les relations entre l'Etat et les collectivités territoriales.  <del>contrôle de légalité et politiques partenariales.</del></p>	<p><b>5. La domanialité publique et ses outils de gestion</b></p> <p><b>6. La commande publique : Dispositions générales ;</b>  Les différents types de marchés <b>et de contrats.</b></p> <p><b>Nouveau § 7</b>  <b>La politique de gestion de l'espace urbain ;</b>  <b>Les règles nationales et locales d'urbanisme ;</b>  <del>Le droit de préemption et les réserves foncières</del>  ;  <b>La fiscalité de l'urbanisme ;</b>  <b>Modes d'intervention des collectivités publiques et de leurs opérateurs dans le domaine foncier et urbanistique</b>  <b>Urbanisme et développement durable.</b></p> <p>8. La fonction publique <b>territoriale</b> :  Principes généraux <b>du statut de la fonction publique ;</b>  Droits et obligations <b>des agents publics ;</b>  <b>Caractéristiques de la fonction publique territoriale : recrutement, avancement, formation, organes et modes de gestion.</b></p> <p><b>9. L'Europe et les collectivités territoriales : Impact des normes européennes sur l'action publique locale ;</b>  <b>Les différentes formes et outils de partenariat.</b></p> <p><b>Rédaction d'une note à partir d'un dossier soulevant une question d'organisation ou de gestion rencontrée ou susceptible d'être rencontrée par les collectivités territoriales, un établissement public local ou un groupement</b></p> <p>L'organisation et les compétences des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et les <b>enjeux</b> de la décentralisation :</p> <p>Le maire, agent de l'Etat ; <b>les exécutifs locaux et la gouvernance des collectivités territoriales</b></p> <p><b>Organisation et fonctionnement</b> des établissements publics locaux ;  <b>Les processus décisionnels : modalités d'association des citoyens et d'exercice de la démocratie locale ;</b>  <b>L'intercommunalité et la gestion des territoires ;</b></p>

Programmes actuels	Evolutions
<p>2. Politique budgétaire et financière des collectivités territoriales :</p> <p>a) Les budgets locaux : Principes généraux ; Préparation, vote, exécution <del>et contrôles</del> ; Notions sur le plan comptable général et sur les instructions budgétaires et comptables applicables aux collectivités locales ; Les comptables publics.</p> <p>b) Les ressources locales : Les recettes fiscales ; Les dotations et subventions <del>de l'Etat</del> ; Les emprunts ; Les ressources domaniales ; La tarification des services locaux.</p> <p>c) Les dépenses locales : Dépenses obligatoires et dépenses facultatives.</p> <p>d) La trésorerie des collectivités locales ; la gestion de la dette.</p> <p>e) Les transferts de compétences et leur compensation financière.</p> <p>3. La gestion <del>du personnel dans les collectivités territoriales</del> : <del>Le statut de la fonction publique territoriale</del> : organisation, recrutement, carrière, protection sociale ; <del>La gestion prévisionnelle des effectifs.</del></p> <p>4. Les <del>services</del> publics locaux : Gestion directe ; Gestion déléguée ; Les principales formes de gestion et de financement des établissements publics locaux ; Les marchés publics.</p> <p>5. Les politiques de développement local : <del>Les collectivités locales et le développement économique ;</del> <del>L'intercommunalité ;</del> <del>Les modes de financement du développement local ;</del> <del>L'aménagement du territoire.</del></p> <p>6. <del>La politique de l'espace urbain ;</del> <del>Les règles nationales et locales d'urbanisme ;</del> <del>Le droit de préemption et les réserves foncières ;</del> <del>La fiscalité de l'urbanisme.</del></p>	<p>2. <del>Politique budgétaire et financière des collectivités territoriales</del> <b>La gestion et le financement de l'action publique locale et leurs enjeux.</b></p> <p><b>f) Prévision, évaluation financière et contrôles.</b></p> <p>3. <b>La gestion des ressources humaines :</b> <b>Les fondements juridiques de la gestion des ressources humaines :</b> organisation, recrutement, carrière, protection sociale ; <b>Management des ressources humaines :</b> compétences, gestion prévisionnelle, formation ; <b>La gestion des risques et de la santé au travail ;</b> <b>Le dialogue social et la communication interne.</b></p> <p>4. Les <b>modes de gestion des services publics locaux : nature, forme, acteurs :</b></p> <p><b>La commande publique : aspects juridiques et économiques</b></p> <p>5. <b>Les politiques publiques locales :</b> <b>Les enjeux et les éléments de sociologie des territoires :</b> demande sociale, faits urbains, cohésion des territoires ; <b>Les modalités de mise en œuvre :</b> organisation (attractivité des territoires, conception, pilotage, réalisation, évaluation), financement, outils juridiques, partenariats, communication.</p> <p><del>6. La politique de l'espace urbain ;</del> <b>A remonter dans programme 2<sup>ème</sup> épreuve :</b> <b>composition de droit public (page 3)</b></p> <p><b>Nouveau § :</b></p> <p>6. <b>La dimension européenne de l'action publique</b></p>

Programmes actuels	Evolutions
<p><del>7. Les collectivités territoriales et les citoyens :- Information et communication locales :- obligations et moyens des collectivités locales ; La concertation et la participation des citoyens.-</del></p> <p><b>Quatrième épreuve Composition portant sur l'évolution générale politique, économique et sociale du monde et le mouvement des idées depuis le milieu du XVIIIe siècle</b> Cette composition suppose des connaissances sur l'évolution du monde et des idées depuis le milieu du XVIIIe siècle, la détermination par les candidats d'une solide culture générale et la capacité d'appréhender les principales problématiques du monde contemporain. L'épreuve doit notamment permettre d'apprécier l'aptitude des candidats à exprimer, sur le sujet proposé, tant une analyse des faits et des événements qu'une interprétation personnelle et argumentée.</p> <p><b>Cinquième épreuve Composition portant sur une des matières suivantes</b></p> <p>Droit des affaires 1. L'entreprise : Les diverses formes juridiques d'entreprises : L'entreprise individuelle ; L'entreprise sociétaire (sociétés de personnes, sociétés de capitaux, SARL, EURL) ; L'entreprise publique ou semi-publique ; établissements publics à caractère industriel et commercial, sociétés nationales, sociétés d'économie mixte ; La société de droit européen. Les formes juridiques de coopération entre entreprises : La coopération " sociétaire " : les ententes et leur réglementation en droit français et en droit européen ; Les " groupements d'intérêt économique " et le " groupement européen d'intérêt économique " . L'entreprise en difficulté : La prévention des difficultés ; La suspension provisoire des poursuites ; Le règlement judiciaire : la liquidation des biens.</p> <p>2. Les relations juridiques de l'entreprise : Le contrat de commerce L'entreprise et l'Etat : Les interventions publiques et la localisation</p>	<p>locale : Normes ;Financements ; Partenariats et réseaux.</p> <p>L'épreuve doit notamment permettre d'apprécier l'aptitude des candidats à exprimer, sur le sujet proposé, tant une analyse des faits et des événements, <b>y compris dans leur dimension territoriale et locale</b>, qu'une interprétation personnelle et argumentée</p>

Programmes actuels	Evolutions
<p>des entreprises :  leurs investissements, leurs exportations ;  Le droit communautaire des marchés publics.  L'entreprise et le crédit :  Les effets de commerce ;  La mobilisation des créances à court terme ;  Les crédits à moyen terme et à long terme ;  Les crédits bancaires et le financement des investissements :  formes classiques et formes récentes (crédit-bail).</p> <p>3. Les " biens " spécifiques du droit des affaires :  Le fonds de commerce ;  Traits essentiels des droits de propriété industrielle nommés et leurs extensions.  Brevet communautaire, marques en droit communautaire.</p> <p>4. Concurrence et distribution :  La concurrence : concurrence déloyale, ententes illicites, abus de position dominante, refus de vente ; pratiques commerciales discriminatoires ; conventions d'exclusivité ; contrôle des concentrations ; OPA, OPE ;  La distribution : les contrats de distribution (franchise et autres)</p> <p>5. Commerce international :  Les acteurs du commerce international ;  Les règles organisant les échanges commerciaux : accord général sur le commerce et les services, Organisation mondiale du commerce ;  Les opérations du commerce international : les règles de droit applicables, les principaux contrats, les garanties ;  Le règlement des litiges du commerce international : le recours à une juridiction étatique, l'arbitrage international.</p> <p>Droit civil</p> <p>1. Les sources du droit :  Le renouvellement des sources (constitutionnelle, européenne) ;  L'interprétation en droit civil ;  L'adaptation du droit civil à l'évolution de la société depuis 1804.</p> <p>2. Les personnes :  Les personnes physiques, la personnalité juridique ; droits de l'homme ; droits de la personnalité ; le nom, le domicile, l'état ;  Les personnes morales : personnalité morale, classification ;  condition juridique.</p>	

Programmes actuels	Evolutions
<p>3. Droit de la famille : Le mariage, la dissolution du mariage, les régimes matrimoniaux, le concubinage, le pacte civil de solidarité ; Les différents modes de filiation ; L'autorité parentale.</p> <p>4. Propriété et possession : Le droit de propriété et ses démembrements ; La propriété mobilière ; La propriété immobilière : achat, vente, publicité foncière.</p> <p>5. Les obligations : Les obligations contractuelles ; Définition du contrat, formation et validité ; Force obligatoire ; Effets à l'égard des tiers ; Nullité, résolution, résiliation ; Responsabilité contractuelle ; Modalités des obligations, obligations complexes, obligations connexes ; Transmission et extinction des obligations ; La responsabilité délictuelle et quasi délictuelle ; conditions, réparation du dommage ; réparation des accidents de la circulation ; Quasi-contrats, gestion d'affaires, enrichissement sans cause.</p> <p>6. Consommation : Protection du consommateur dans le domaine de la vente et du crédit.</p> <p>Droit pénal</p> <p>1. Procédure pénale : notions générales : a) Organisation et compétences des juridictions pénales. b) Principes généraux de la procédure pénale : La poursuite et l'action publique ; L'exercice des droits de la défense ; Le jugement ; L'appel et le pourvoi en cassation. c) Les mesures restrictives et privatives de liberté.</p> <p>2. Droit pénal général : a) L'infraction : Le principe de légalité des délits et des peines ; La classification des infractions ; Infraction unique et pluralité des infractions ; Les éléments constitutifs de l'infraction ; La prescription. b) La responsabilité pénale des personnes physiques et morales : La complicité ; La responsabilité pénale du fait d'autrui ; Les causes d'exclusion ou d'atténuation de la responsabilité.</p>	<p><u><a href="#">Géographie économique et humaine</a></u></p> <p><b>1. La répartition de la population dans le monde</b></p> <p><b>a)Notions de démographie : facteurs socio-économiques et culturels de l'accroissement démographique</b></p> <p><b>La marqueterie démographique mondiale : structures de la population, répartition de la croissance par grandes régions du monde</b></p> <p><b>b) Notions de peuplement : densités, populations rurales, populations urbaines</b></p> <p><b>Les hypothèses de croissance : la carte du monde en 2020</b></p> <p><b>c)Géographie de la santé dans le monde : la France et l'Europe feront l'objet d'études de cas</b></p>

Programmes actuels	Evolutions
<p>c) La sanction : Les peines ; La confusion des peines ; Les mesures de sûreté ; La suspension et l'extinction de la sanction.</p> <p>3. Droit pénal spécial : a) Atteintes à l'autorité de l'Etat, à la paix et à la confiance publique : Terrorisme ; Faux et usage de faux ; Atteintes à l'administration commises par les personnes exerçant une fonction publique ; Atteintes à l'administration commises par les particuliers (corruption et autres infractions) ; Atteintes à l'action de la justice. b) Crimes et délits contre les personnes : Crimes contre l'humanité ; Atteintes à l'intégrité physique ou psychique ; Atteintes aux intérêts moraux ; Atteintes aux mineurs et à la famille. c) Crimes et délits contre les biens : Vol ; Escroquerie ; Abus de confiance ; Recel et infractions assimilées ; Atteinte aux systèmes informatisés de données ; Blanchiment de l'argent.</p> <p><del>Géographie économique et humaine</del> <del>1. La répartition de la population dans le monde :-</del> <del>a) Notions de démographie :-</del> <del>Facteurs socio-économiques et culturels de la fécondité et de la natalité, évolution de la mortalité :-</del> <del>La marqueterie démographique du globe :-</del> <del>structure de la population (pays jeunes, pays vieillissants) :-</del> <del>b) Notions de peuplement :-</del> <del>Les migrations ;</del> <del>Densité, populations rurales et populations urbaines :-</del> <del>Répartition de la croissance démographique dans les différents pays du globe :-</del> <del>Les hypothèses prévisionnelles ; la carte du monde en 2020.-</del></p> <p><del>2. L'organisation de l'espace :-</del> <del>a) Villes et systèmes de villes :-</del> <del>Villes et agglomérations urbaines ; métropoles et mégapoles ; réseaux urbains, systèmes de villes ;</del> <del>Localisation des activités et des populations dans les espaces urbanisés :-</del> <del>Les fonctions des villes :-</del> <del>La croissance récente des grandes villes, les conséquences sociales :-</del></p>	<p>d) <b>La mondialisation des migrations</b></p> <p><b>2. L'organisation de l'espace</b></p> <p>a) <b>Les villes entre réseaux et territoires : ville et urbanisation, villes et agglomérations, métropoles, mégapoles, villes mondiales</b></p> <p>b) <b>Fonctions métropolitaines et sociétés : centralités et inégalités, ville et territoire, ville et politique</b></p> <p>c) <b>Régions et territoires</b> <b>Régions et polarisation, régionalisation et aménagement régional ; les territoires infrarégionaux</b></p> <p>d) <b>Etats et territoires : frontières et contrôle territorial, maillages administratifs ; notions de géopolitique</b></p> <p><b>3. La mondialisation des échanges et les interdépendances entre les différentes parties du monde</b></p> <p>a) <b>A l'échelle des grandes régions du monde : la raréfaction des ressources, les grandes productions économiques, les principaux flux et produits échangés. La planète géofinancière, un monde en réseaux : les NTIC, les FTN.</b></p> <p>b) <b>Les formes d'interdépendance institutionnelle entre les grandes régions du monde, les principaux organismes régionaux ou mondiaux de régulation (Banque mondiale, OMC, FMI...)</b></p> <p><b>4. Les politiques de développement, l'environnement et l'aménagement</b></p> <p>a) <b>Transports et mobilité des populations, transports et environnement</b></p> <p>b) <b>Nourrir les hommes</b></p> <p>c) <b>Risques naturels et risques de sociétés : changement climatique, énergies renouvelables, l'eau potable, l'eau pour tous, forêts et déforestation, la désertification</b></p> <p>d) <b>Acteurs et mise en œuvre du développement durable</b></p>



Programmes actuels	Evolutions
<p>Les relations villes-campagnes.-  b) Régions et territoires :-  Notions de région homogène, région polarisée,  identité, limite, territoire, centre/périphérie,  réseau.-  c) Etats et territoires :-  Contrôle territorial, maillages administratifs,  frontières, intégration, notions élémentaires de  géographie politique ;  recompositions récentes et multiplication des  Etats ; les Etats et les organisations  transnationales.-</p> <p>3. La mondialisation des échanges et les  interdépendances entre les différentes parties  du monde :-  A l'échelle des grandes zones regroupant le  plus souvent plusieurs  Etats :-  Localisation des principales ressources ;  Répartition des grandes productions  économiques ; principaux courants d'échanges  ; NTIC et espace financier mondial ;  l'internationalisation des firmes ;  Les formes d'interdépendance institutionnelle  entre les grandes régions du monde ; les  organismes régionaux ou mondiaux de  régulation.-</p> <p>4. Les politiques de développement,  l'environnement et l'aménagement du territoire  :-  Transports et aménagement du territoire en  Europe ;  La gestion de la production alimentaire ;  Les problèmes de l'eau dans le monde ;  Les actions anthropiques (pollution,  déforestation, désertification) et leurs effets  (équilibre bioclimatique de la planète, "global  et régional change", bassin hydrologique,  bassin-versant) ;  L'identification et la gestion des risques  naturels ;  La politique de l'énergie dans le monde ; les  planifications de "précaution" et le  développement durable, l'émergence des  politiques patrimoniales.-</p> <p>Histoire contemporaine  I. - Histoire générale du XIXe siècle  L'Europe en 1815.  L'évolution des régimes politiques européens  depuis 1815.  Libéralisme, démocratie, socialisme en Europe  au XIXe siècle.  Le monde rural ; la révolution industrielle ; le  développement urbain.  Les relations internationales ; l'expansion de</p>	

Programmes actuels	Evolutions
<p>l'Europe ; les empires.</p> <p>II. - Les relations internationales des années 1880 à nos jours L'équilibre des puissances, du traité de Berlin à 1914. Le déséquilibre des puissances, de la Première à la Seconde Guerre mondiale (1914-1945). La montée des Etats-Unis au premier rôle mondial. Guerre froide et décolonisations, 1947-1991. L'évolution des relations internationales depuis 1975. Les relations Nord-Sud. Le tiers monde.</p> <p>III. - Peuples et nations au XXe siècle La France, de la IIIe République à nos jours. Royaume-Uni, Allemagne, Italie, Russie au XXe siècle. Les Etats-Unis depuis la guerre de Sécession. Inde, Chine, Japon dans la deuxième moitié du XXe siècle. Le Moyen-Orient depuis 1945.</p> <p>Science politique et administrative I. - Science politique Le pouvoir politique. Sa structure et sa répartition (le constitutionnalisme, les théories de la domination, la théorie des groupes, la théorie des systèmes d'action, la théorie des organisations). Ses fondements (légitimité et consensus). Les organisations politiques. Les partis politiques (organisation, fonctions, systèmes de partis). Les groupes de pression et d'intérêts (typologie, fonctions, mécanismes d'influence). Les comportements et attitudes politiques. Le vote et les autres formes de participation. Les mécanismes de représentation et leur remise en cause actuelle. La mobilisation politique et l'abstentionnisme. Le clientélisme politique. Le financement des organisations et campagnes politiques. Socialisation et culture politique. Le rôle des idéologies et des médias. Formes et évolution des communautés politiques. Les formes historiques. L'Etat-nation. L'impact de la construction européenne sur la vie politique des pays membres de l'Union européenne. La modernisation politique. Le changement politique (crises et révolutions).</p> <p>II. - Science administrative Histoire, objet et méthodes de la science administrative. Les modèles d'administration.</p>	

Programmes actuels	Evolutions
<p>La bureaucratie classique et les autres modèles. La technocratie. Doctrines et idéologies de l'administration.</p> <p>L'action administrative. Les processus de décision (élaboration, prise de décision, application). Les politiques publiques (acteurs et stratégie ; contrôle et évaluation).</p> <p>La gestion administrative. Organisation et méthodes. La recherche de l'efficacité, de la rentabilité, de la transparence. Le pouvoir administratif. Processus d'autonomisation de l'administration. Relations entre le centre et la périphérie. L'administration sectorielle. L'administration territoriale.</p> <p>Le système politico-administratif local. L'administration et son environnement.</p> <p>Rapports avec le Parlement, le Gouvernement, les juges. L'administration, les partenaires sociaux et les groupes de pression ; le rôle des associations. L'administration et les nouveaux types de relations avec les administrés (assujetti, usager, client, citoyen).</p> <p>L'administration et les médias.</p> <p>Problèmes posés par le développement de la construction européenne.</p> <p>Sociologie</p> <p>I. - Concepts fondamentaux</p> <p>Action, interaction, action collective, mouvements sociaux. Le lien social : socialisation, intégration, exclusion, anomie. Normes, valeurs.</p> <p>Changement social, groupes, segmentation, innovation.</p> <p>Stratification, mobilité, classes.</p> <p>Institutions, pouvoir, domination, négociation.</p> <p>II. - Théories</p> <p>Individualisme et holisme.</p> <p>Microsociologie et macrosociologie.</p> <p>Rationalité de l'action et régimes d'action.</p> <p>Fonction, culture, structure et les théories globales de la société.</p> <p>Relations disciplinaires entre sciences sociales :</p> <p>sociologie et anthropologie ; sociologie et histoire ; sociologie et économie.</p> <p>III. - Domaines</p> <p>Organisations, administrations et décision.</p> <p>Métiers et professions.</p> <p>Les problèmes de l'éducation : famille, école et société aujourd'hui.</p> <p>Etats, peuples et nations : la construction des identités collectives.</p> <p>Connaissance : croyance, idéologie, religion, science.</p>	<p><b>Démographie</b></p> <p><b><u>1. Les hommes sur la terre :</u></b></p> <p><b><u>Structures et dynamiques :</u></b></p> <p><b><u>a) déchiffrer et compter :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recensement, données de l'état-civil, enquêtes démographiques.</li> <li>▪ Problèmes méthodologiques et techniques notamment à l'échelle internationale</li> <li>▪ La statistique, le citoyen et l'Etat.</li> </ul> <p><b><u>b) la composition des populations.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Structures par âge, âge médian, pyramide des âges (âge, sexe).</li> <li>▪ Vieillesse des populations, vieillissement des individus.</li> <li>▪ Changement social.</li> </ul> <p><b><u>c) La dynamique des populations :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La croissance interne.</li> <li>▪ Les migrations internationales, les circulations transnationales et les diasporas</li> </ul> <p><b><u>La démographie comme discipline scientifique</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Principaux fondateurs de l'observation démographique</li> <li>- Les doctrines de populations opposent les populationnistes aux anti populationnistes.</li> </ul> <p><b><u>2. La distribution des populations</u></b></p> <p><b><u>a) Les inégalités de peuplement : constats</u></b> Les vides et les pleins</p> <p><b><u>b) Le modèle de la transition démographique</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un modèle fondamental, un modèle « européen » : La France : étude de cas. Les formes de la transition démographique :</li> </ul>

Programmes actuels	Evolutions
<p>Gestion comptable et financière des entreprises</p> <p>I. - Comptabilité</p> <p>A. - Comptabilité générale et financière (plan comptable 1999) :</p> <p>Objet et principes de la comptabilité ; Règles de comptabilisation et d'évaluation, normes comptables ; Tenue, structure et fonctionnement des comptes ; Documents de synthèse (bilan, compte de résultat, annexe, tableau de financement) ; Les comptes consolidés.</p> <p>B. - Comptabilité de gestion :</p> <p>Système d'information et outils d'aide à la décision ; Bases conceptuelles du calcul des coûts (activités, processus, ressources, performances) ; Méthodes de calcul des coûts (analyse en coûts partiels, coûts complets, coûts préétablis, imputation rationnelle).</p> <p>II. - Contrôle de gestion</p> <p>Problématique du contrôle dans les organisations. La démarche prévisionnelle : stratégie, plans, budgets. Evaluation des résultats et des performances. Conception et réalisation des dispositifs de pilotage et de contrôle.</p> <p>III. - Finance</p> <p>A. - Théorie et problématique financières : Création de valeur ; Coût et risque des décisions de financement.</p> <p>B. - Analyse financière : Mesure de la rentabilité et du risque ; Méthodologie du diagnostic ; Evaluation des entreprises.</p> <p>C. - Gestion financière : Environnement financier de l'entreprise ; Gestion des investissements et des financements à long et à moyen termes ; Gestion financière du court terme ; Gestion de la trésorerie ; Gestion dans le cadre international.</p> <p><u>Démographie-</u> <u>1. Les principaux concepts démographiques :-</u> <u>Indicateurs d'état et de mouvement. Taux et quotients. Indicateurs transversaux et longitudinaux. Schéma de Lexis ;</u> <u>La mortalité. Table de mortalité : taux et quotients de mortalité, courbe de survie, espérance de vie ;</u> <u>La natalité et la fécondité. Taux de natalité,</u></p>	<p>- Application à l'ensemble des pays.</p> <p><b><u>3. Economie et politiques de population.</u></b></p> <p><b><u>a) Croissance démographique et développement</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pauvreté et crises, cycle économique et processus démographique mortalité, pauvreté et crise.</li> <li>▪ Croissance démographique et système productif ; croissance démographique et répartition des revenus. Consommation et épargne des ménages. Etude de cas : la France, DOM compris.</li> <li>▪ Population et éducation : l'école, la société et les inégalités de genre. Condition féminine et développement. Population et santé.</li> <li>▪ Les problèmes de financement du développement.</li> </ul> <p><b><u>b) les politiques démographiques</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'Etat providence : la généralisation des systèmes de protection sociale. Les dépenses de santé. .</li> <li>▪ L'interventionnisme démographique : l'Etat et la population, fondements de l'interventionnisme, politiques de population dans <b>les pays en Développement</b> : réduction de la fécondité politique de santé.</li> <li>▪ Politique de population dans <b>les pays développés</b> : politique sociale et changements institutionnels. Efficacité limitée des politiques natalistes. Les politiques migratoires.</li> </ul> <p><b><u>4. Relever les principaux défis du monde contemporain.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le défi urbain : une urbanisation rapide. Les populations urbaines : principales caractéristiques démographiques.</li> <li>▪ Peuplement et ressources : la sécurité alimentaire. Des progrès mal partagés. Des agricultures améliorées. Des enjeux géopolitiques. L'Afrique face au risque alimentaire.</li> <li>▪ Pressions démographiques et environnement : trop et pas assez d'eau, la forêt, les forêts, la recomposition des espaces ruraux.</li> <li>▪ Le vieillissement de la population dans les pays développés et impact social. France et Europe feront l'objet d'études de cas.</li> <li>▪ Migrations internationales et développement : la question centrale de</li> </ul>

Programmes actuels	Evolutions
<p>indices synthétiques de fécondité, taux brut de reproduction. Formation des familles. Probabilités d'agrandissement ;  L'accroissement de la population. Taux d'accroissement naturel, taux net de reproduction. Notions sur les populations stationnaires et stables. Taux intrinsèque d'accroissement naturel (taux de Lotka) ;  Structures de la population. Pyramide des âges. Répartition par âge et sexe ;  Notions sur les indicateurs de nuptialité et de migrations (extérieures et intérieures) ;  La population active (structures et dynamique) ;  La population scolaire (structures et dynamique) ;  Caractéristiques démographiques des populations urbaines ;  Les principes usuels des perspectives démographiques et des perspectives dérivées.</p> <p>2. La transition démographique :-  Le concept de transition démographique. Application à l'ensemble des pays développés et des pays en développement ;  Cas particuliers de la France ; son évolution démographique depuis 1740 ; comparaison avec l'Angleterre ;  Histoire démographique au XXe siècle de quelques autres pays : Allemagne, Italie, Pays-Bas, Suède, Etats-Unis, Russie, Japon ;  L'évolution démographique contemporaine en Inde, en Chine, en Amérique latine, en Afrique, dans les pays musulmans.</p> <p>3. Les informations démographiques :-  Recensements, état civil, enquêtes ;  Les institutions françaises et internationales :- travaux et publications démographiques ;  Notions sur la précision des données démographiques et les problèmes suscités par les techniques de collecte.</p> <p>4. Eléments de démographie économique et de démographie du développement :-  Introduction au débat population-ressources ;  L'influence mutuelle des variables démographiques et des variables économiques ;  Eléments d'économie des migrations internationales ;  Les principaux modèles démo-économiques ;  Notions sur les théories du cycle de vie ;  L'insertion des variables démographiques dans les modèles macro-économiques de croissance.</p>	<p>l'emploi. Réguler ou réprimer ? Enjeux politiques pour demain.</p>

Programmes actuels	Evolutions
<p><del>5. Quelques grands problèmes contemporains :-</del>  <del>La dénatalité des pays développés et ses conséquences ;</del>  <del>L' " explosion démographique " du tiers monde et ses conséquences ;</del>  <del>L' évolution de la législation française sur le mariage et le divorce, la contraception et l' avortement ;</del>  <del>L' évolution du travail professionnel des femmes ;</del>  <del>Le vieillissement de la population française. Comparaison avec les autres pays européens de l' ouest et de l' est ;</del>  <del>L' orientation des programmes de santé publique ;</del>  <del>Les migrations internationales.</del></p> <p>Technologies de l' information et de la communication  La composition est destinée à vérifier que le candidat est apte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à juger un dossier d' équipement en informatique et télécommunication ainsi qu' à piloter un projet de développement et de mise en œuvre ;</li> <li>- à prendre en compte les opportunités offertes par les nouvelles technologies de l' information et de la communication dans la résolution des problèmes de l' administration en influant sur ses structures et ses processus.</li> </ul> <p>1. Domaines de connaissances :</p> <p>Les équipements : réseaux ; ordinateurs ; terminaux ;</p> <p>Les logiciels : architecture des réseaux ; systèmes d' exploitation ; langages de programmation ; système de gestion de base de données ; logiciels propriétaires, logiciels libres ;</p> <p>Les services : interface homme/machine ; transactionnel ; gestion de données ; services standards de réseaux ; systèmes temps réel ; commerce électronique ; simplification des relations avec les clients et les administrés ; échange de documents informatisés.</p> <p>2. Eléments méthodologiques :</p> <p>Théories des systèmes et des organisations ;</p> <p>Schéma directeur ;</p> <p>Méthode de conception des processus de gestion et des systèmes d' information ;</p> <p>Approche orientée objet pour la construction des logiciels ;</p> <p>Modélisation des données ;</p> <p>Vérification-validation des grands systèmes ;</p> <p>Méthode de déploiement et d' insertion dans l' organisation.</p>	<p><b>Cf. programme de l'ENA et ses évolutions</b></p> <p>Les ressources et les dépenses de l'Etat ; la question de l' équilibre du budget, <b>la prise en compte des impératifs communautaires.</b></p>

Programmes actuels	Evolutions
<p>3. La société de l'information :            Economie des NTIC : coût d'appropriation, coût logistique, valeur ajoutée de la mise en réseau ;            Sociologie des NTIC : impact sur les compétences et les emplois ;            Droit des NTIC : maîtrise d'ouvrage et d'œuvre. Propriété intellectuelle ;            Responsabilité civile et pénale. Informatique et liberté.</p> <p>Mathématiques - Statistiques            (...)</p> <p><b>CONCOURS EXTERNE : ADMISSION</b></p> <p><b>Troisième épreuve orale</b></p> <p>Finances publiques et économie financière</p> <p>1. Les cadres généraux des finances publiques :            a) Les grands principes du droit public financier :            définitions et enjeux :            Les principes budgétaires ;            Les principes comptables ;            Les principes fiscaux.</p> <p>b) Les cadres financiers et fiscaux :            Les dépenses publiques (Etat, collectivités locales, sécurité sociale) : structure ; évolution, classification ; dépenses publiques et activité économique ; maîtrise des dépenses publiques ;            Les prélèvements obligatoires : définition et structure générale ;            évolution ; prélèvements obligatoires et activité économique ;            La dette publique : définition et structure ;            évolution ; aspects économiques et financiers de la dette publique ;            Les institutions financières : le <b>réseau du Trésor</b> ; les institutions bancaires ;            La fiscalité : éléments de doctrine et fonctionnement du système fiscal.</p> <p>2. Les finances de l'Etat :</p> <p>Le budget ;            Les lois de finances : définition ; structure ;            élaboration ; adoption ; exécution ; contrôles ;            Les ressources et les dépenses de l'Etat ; la question de l'équilibre du budget.</p> <p>3. Les finances locales :            Les principes budgétaires ;</p>	<p><b>Les aspects institutionnels et les évolutions après le Traité de Lisbonne</b></p> <p><b>Les processus décisionnels</b>  <b>Les organes consultatifs</b></p> <p><b>Les politiques communautaires :            L'évolution des grandes politiques européennes            L'évolution des fonds structurels</b></p> <p><b>Etat des lieux des politiques communautaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les politiques de cohésion économique et sociale et politiques d'innovation</li> <li>- La politique agricole commune</li> <li>- La politique étrangère et de sécurité commune</li> <li>- La coopération dans les domaines de la justice et des affaires intérieures</li> <li>- La politique régionale européenne</li> </ul> <p><b>Les évolutions de la politique régionale européenne : enjeux et effets pour les collectivités</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le schéma européen de développement du territoire</li> <li>- les enjeux de la réforme pour les territoires</li> <li>- l'évolution des fonds structurels</li> <li>- les coopérations entre territoires</li> </ul>

Programmes actuels	Evolutions
<p>Evolution générale des finances locales ;  Les ressources des collectivités locales :  les impôts locaux ; les dotations et subventions ;  les revenus du patrimoine et du domaine ;  l'emprunt ;  Le cadre budgétaire et comptable :  préparation, vote, exécution et contrôles des budgets locaux ;  Les dépenses des collectivités territoriales :  classification et règles générales.</p> <p>4. Les aspects économiques, financiers et sociaux des finances publiques :  a) Les finances publiques et l'activité économique :  Les relations entre les dépenses budgétaires et l'activité économique ;  b) Les finances publiques et la redistribution :  Incidences économiques et financières des dépenses publiques et des prélèvements obligatoires sur la répartition des revenus.  c) Les interventions de l'Etat et des collectivités territoriales dans le financement de l'économie :  Le Trésor et le financement de l'économie ;  Les relations entre le Trésor et le système bancaire ;  Les incidences économiques et financières des divers modes de financement du déficit budgétaire ;  Le besoin d'emprunt du secteur public : son évolution, ses problèmes.</p> <p>Questions sociales  1. Données générales :  Démographie et groupes sociaux : évolution de la population totale et de la population active, par grandes catégories. Population française ; populations immigrées ;  Les principales institutions sociales et de l'emploi ;  Les instruments des politiques sociales ;  Le système français de relations professionnelles ; notions générales sur les systèmes étrangers ;  Les bases constitutionnelles du droit français du travail et de la protection sociale ;  Données générales de droit social européen et de droit social communautaire ;  Les institutions internationales, spécialement l'Organisation internationale du travail et l'Organisation mondiale de la santé. Données générales de droit social international.</p> <p>2. Le travail salarié :  Les grandes caractéristiques du contrat de travail, de sa modification, de sa rupture ;  La rémunération ;</p>	<p><b>1 Définition et suivi des Politiques publiques</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aménagement numérique du territoire et accompagnement de la croissance de l'économie numérique</li> <li>• Evolution des usages et des services à la population</li> </ul> <p><b>2 Management et organisation des Systèmes d'Information : enjeux, modalités, outils</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hébergement, infogérance et mutualisation</li> <li>• Progiciels, logiciels métiers, logiciels libres et développements spécifiques</li> <li>• Répartition des responsabilités entre élus, Direction Générale, et services</li> <li>• Démarches de Planification Stratégique, de Schéma Directeur et de Charte d'usages des Systèmes d'Information</li> </ul> <p><b>3 Gestion opérationnelle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolution des usages dans les services</li> <li>• Sécurité et déontologie</li> </ul> <p>L'épreuve doit notamment permettre d'apprécier l'aptitude des candidats à exprimer, sur le sujet proposé, tant une analyse des faits et des événements, <b>y compris dans leur dimension territoriale et locale</b>, qu'une interprétation personnelle et argumentée. <b>A toutes fins utiles, un dossier est remis au candidat.</b></p>



Programmes actuels	Evolutions
<p>Les conditions de travail ; Durée et organisation du travail ; Les libertés, les droits et obligations des salariés dans l'entreprise ; Les syndicats ; les institutions représentatives du personnel dans l'entreprise ; La négociation collective ; Les conflits collectifs et leurs modes de règlement.</p> <p>3. La politique de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle.</p> <p>4. La protection sociale : Le système français de sécurité sociale : principes, évolutions historiques ; organisation actuelle. Le régime général des salariés. Notions générales sur les régimes spéciaux et autonomes, la protection sociale complémentaire, les régimes complémentaires de retraite ; Les problèmes de financement de la protection sociale.</p> <p>5. Les principales politiques sociales et de solidarité : La politique de la famille ; La politique de santé ; La politique en faveur des personnes âgées ; La lutte contre la pauvreté et l'exclusion ; La politique du logement ; La politique de la ville <b>et la cohésion sociale.</b></p> <p>Questions relatives à l'Union européenne <del>1. Les étapes de la construction européenne.</del> <del>2. Les aspects institutionnels :- Les institutions ; Les processus décisionnels ; Les organes juridictionnels.</del></p> <p>3. Le droit communautaire : Les caractéristiques du système juridique communautaire : les différents types d'actes, la hiérarchie des normes, l'introduction du droit communautaire en droit interne, le principe d'applicabilité directe, le principe de subsidiarité ; Les recours juridictionnels.</p> <p><del>4. Les finances de l'Union européenne :- Les règles du droit budgétaire ; Les ressources ; Les dépenses ; Les grandes masses du budget.</del></p> <p>5. Les politiques des Communautés : <del>Les grands principes des politiques</del></p>	<p><b>Epreuve écrite de valorisation de l'expérience professionnelle</b> consistant en la résolution d'un cas exposé dans un dossier, portant sur <b>une question d'organisation ou de gestion rencontrée ou susceptible d'être rencontrée par les collectivités territoriales, un établissement public local ou un groupement.</b></p>

Programmes actuels	Evolutions
<p><del>communautaires ;</del>  <del>L'Union économique et monétaire ;</del>  <del>Les politiques communes : politique régionale et fonds structurels, politique agricole commune, politique commune des transports, politique de concurrence, politique commerciale commune, relations entre l'Union européenne et l'Organisation mondiale du commerce ;</del>  <del>La politique sociale ;</del>  <del>La politique étrangère et de sécurité commune ;</del>  <del>La coopération dans les domaines de la justice et des affaires intérieures.</del></p> <p>6. L'Europe et les collectivités territoriales :  <del>L'aspect institutionnel : le comité des régions ;</del>  <del>La politique européenne d'aménagement du territoire : objectifs et modes de financement.</del></p> <p><b>Quatrième épreuve d'admission</b>  <b>Interrogation orale portant sur le droit et la gestion des collectivités locales.</b>  Même programme que pour la troisième épreuve d'admissibilité.</p> <p><b>Cinquième épreuve d'admission</b>  <b>Epreuve orale sur les éléments fondamentaux en matière d'organisation informatique, de logiciels de base et de nouvelles technologies de l'information.</b></p> <p>1. Les aspects techniques : notions générales :  Notions générales sur les différents types de réseaux, les principales fonctions des ordinateurs, les terminaux et les périphériques.  Les logiciels : notions générales sur les systèmes d'exploitation et les différents types de logiciels :  logiciels propriétaires, logiciels libres ; les fichiers ;  L'internet : notions générales et principales fonctionnalités.</p> <p>2. L'informatique et les nouvelles technologies de la communication dans la fonction publique :  Informatique et relations du travail ;  Informatique et organisation des services ;  Informatique et communication interne ;  Informatique et relations avec les usagers et le public.</p> <p>3. La société de l'information :  Les politiques publiques de l'informatique et des nouvelles</p>	<p>Epreuve écrite consistant en la résolution d'un cas exposé dans un dossier, portant sur <b>une question d'organisation ou de gestion rencontrée ou susceptible d'être rencontrée par les collectivités territoriales, un établissement public local ou un groupement.</b></p>

Programmes actuels	Evolutions
<p>technologies ;  L'économie des NTIC ;  La sociologie des NTIC : impact sur les compétences et les emplois ;  Le droit des NTIC : maîtrise d'ouvrage et d'œuvre.  Propriété intellectuelle ;  Informatique et libertés.</p> <p><b>CONCOURS INTERNE - ADMISSIBILITE</b></p> <p><b>Première épreuve</b>  <b>Composition portant sur l'évolution générale politique, économique et sociale du monde et le mouvement des idées depuis le milieu du XVIIIe siècle</b>  Cette composition suppose des connaissances sur l'évolution du monde et des idées depuis le milieu du XVIIIe siècle, la détention par les candidats d'une solide culture générale et la capacité d'appréhender les principales problématiques du monde contemporain.</p> <p>L'épreuve doit notamment permettre d'apprécier l'aptitude des candidats à exploiter les éléments figurant dans le dossier et à en faire la synthèse en exprimant tant une analyse des faits et des événements qu'une interprétation personnelle et argumentée.</p> <p><b>Deuxième épreuve</b>  <b>Epreuve écrite de valorisation de l'expérience professionnelle</b> consistant en la résolution d'un cas exposé dans un dossier, portant sur <del>un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale ou un établissement public local</del>  Même programme que pour la troisième épreuve d'admissibilité du concours externe.</p> <p><b>Troisième épreuve</b>  <b>Note de synthèse</b></p> <p>Droit public : même programme que pour la deuxième épreuve d'admissibilité du concours externe.</p> <p>Economie : même programme que pour la première épreuve d'admissibilité du concours externe.</p> <p><b>Quatrième épreuve</b>  <b>Rédaction d'une note à partir d'un dossier portant sur l'Union européenne ou les questions sociales</b></p> <p>Questions relatives à l'Union européenne : même programme que pour la troisième</p>	

Programmes actuels	Evolutions
<p>épreuve d'admission du concours externe.</p> <p>Questions sociales : même programme que pour la troisième épreuve d'admission du concours externe.</p> <p><b>CONCOURS INTERNE : ADMISSION</b></p> <p><b>Deuxième épreuve</b> Finances publiques et économie financière Même programme que pour la troisième épreuve d'admission du concours externe.</p> <p><b>Troisième épreuve</b> Interrogation sur le droit et la gestion des collectivités territoriales Même programme que pour la deuxième épreuve d'admissibilité.</p> <p><b>Quatrième épreuve</b> Interrogation orale sur le droit public ou l'économie Même programme que pour la troisième épreuve d'admissibilité.</p> <p><b>Cinquième épreuve</b> Eléments fondamentaux en matière d'organisation informatique, de logiciels de base et de nouvelles technologies de l'information Même programme que pour la cinquième épreuve d'admission du concours externe.</p> <p><b>TROISIEME CONCOURS : ADMISSIBILITÉ</b></p> <p><b>Première épreuve</b></p> <p>Composition portant sur l'évolution générale politique, économique et sociale du monde ainsi que sur le mouvement des idées depuis le milieu du XVIIIe siècle jusqu'à nos jours devant permettre d'apprécier l'aptitude du candidat à exprimer, sur le sujet proposé, tant une analyse des faits et des événements qu'une interprétation personnelle et argumentée</p> <p>Même programme que pour la première épreuve d'admissibilité du concours interne.</p> <p><b>Deuxième épreuve</b></p> <p>Epreuve écrite consistant en la résolution d'un cas exposé dans un dossier et portant <del>sur un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale ou un établissement public local</del></p>	

Programmes actuels	Evolutions
<p>Même programme que pour la troisième épreuve d'admissibilité du concours externe.</p> <p><b>Troisième épreuve</b></p> <p>Note de synthèse portant sur le droit public ou les finances publiques et l'économie financière ou sur les questions sociales.</p> <p>Droit public : même programme que pour la deuxième épreuve d'admissibilité du concours externe.</p> <p>Finances publiques et économie financière : même programme que pour la deuxième épreuve d'admission du concours interne.</p> <p>Questions sociales : même programme que pour la quatrième épreuve d'admissibilité du concours interne.</p> <p><b>Quatrième épreuve</b></p> <p>Rédaction d'une note à partir d'un dossier portant sur l'une des matières suivantes : droit des affaires, droit civil, droit pénal, sociologie, gestion comptable et financière des entreprises, développement local et politique de la ville, démographie, statistique</p> <p>Droit des affaires, droit civil, droit pénal, sociologie, gestion comptable et financière des entreprises, démographie, statistique : même programme que pour la quatrième épreuve d'admissibilité du concours externe.</p> <p>Développement local et politique de la ville :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les politiques publiques de développement territorial et, notamment, l'intervention des collectivités territoriales et de leurs partenaires publics et privés dans les secteurs du développement des territoires (développement rural et développement urbain) : aspects juridiques, financiers, outils et problématiques ;</li> <li>- les politiques sectorielles relatives à l'éducation, à la jeunesse, au logement, à la sécurité, à la prévention, à l'environnement, aux transports : aspects juridiques, financiers, outils et problématiques ;</li> <li>- les politiques d'aide à l'emploi, et notamment à l'emploi des jeunes.</li> <li>- approche des phénomènes urbains et politique de la ville :</li> </ul> <p>a) Approche sociologique :</p> <p>Histoire des mouvements sociaux ;</p> <p>Les rapports sociaux dans la ville : exclusion, intégration ;</p>	

Programmes actuels	Evolutions
<p>b) Approche géographique et urbanistique :  Démographie : évolution de la population urbaine ;  Les villes contemporaines : organisation et fonctions ;  Politiques d'urbanisme et tendances actuelles de l'urbanisation ;</p> <p>c) Approche globale :  La notion de développement local ;  Le développement social urbain ;  Les tendances actuelles des politiques culturelles et sociales dans l'approche des phénomènes urbains ;</p> <p>d) Les acteurs de la ville :  L'Etat, les collectivités locales, les mouvements associatifs, les entreprises, les habitants ; organisation, rôle et stratégies.</p> <p><b>TROISIME CONCOURS : ADMISSION</b></p> <p>Deuxième épreuve</p> <p>Interrogation orale portant sur le droit public ou les finances publiques et l'économie financière ou les questions sociales  Même programme que pour le programme de la troisième épreuve d'admissibilité.</p> <p>Troisième épreuve</p> <p>Interrogation orale portant sur le droit public ou les finances publiques et l'économie financière ou les questions sociales  Même programme que pour le programme de la troisième épreuve d'admissibilité.</p> <p>Quatrième épreuve</p> <p>Eléments fondamentaux en matière d'organisation informatique, de logiciels de base et de nouvelles technologies de l'information  Même programme que pour la cinquième épreuve d'admissibilité du concours externe.</p>	

## LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP et VAE)"**  
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 22/10/2003
2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ans après sa création"**  
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 14/04/2004
3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**  
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 07/07/2004
4. **"SEUILS ET QUOTAS"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - FS3 - Séance plénière du 07/07/2004
5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE dans la FPT"**  
Rapporteur : Serge BECUWE - FS2 - Séance plénière du 07/07/2004
6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**  
Rapporteur : Henri JACOT – FS1 – Séance plénière du 27/10/2004
7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**  
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 – Séance plénière du 06/07/2005
8. **"LES FILIERES SOCIALES, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 19/10/2005
9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**  
Rapporteur : Evelyne BOSCHERON – FS5 – Séance plénière du 21/12/2005
10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 25/10/2006
11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**  
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 25/10/2006
12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**  
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 - Séance Plénière du 11/04/2007
13. **"ETUDE SUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**  
Réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance Plénière du 04/07/2007
14. **"POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FPT"**  
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 28/11/2007
15. **"FILIERE CULTURELLE"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 20/02/2008
16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**  
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 2/07/2008
17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008
18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICAIRES (NBI)"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008
19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**  
Rapporteur : Philippe LAURENT – Groupe cadres dirigeants – Séance plénière du 04/02/2009
20. **"LA FILIERE SPORTIVE"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 04/02/2009
21. **"LA FILIERE SAPEURS POMPIERS"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 04/02/2009

Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : [www.csfpt.org](http://www.csfpt.org)