



Rapport du Président du Jury de l'examen professionnel d'attaché territorial principal – Session 2013

1 – Propos introductifs.

Ce rapport s'adresse à l'ensemble des candidats désireux de passer cet examen professionnel ainsi qu'aux organismes de formation préparant les candidats soucieux de progresser dans leur carrière.

Le but premier de ce rapport est d'apporter un éclairage sur la professionnalisation des cadres A de la fonction publique, apprécié à partir de leurs capacités à analyser des mesures réglementaires et ou législatives dans un contexte donné ainsi qu'à formaliser des propositions concrètes d'actions.

2 – Les données des sessions précédentes.

Sessions	Inscrits	Présents à l'épreuve écrite	Taux d'absentéisme
2010	537	491	8,5 %
2011	494	419	15 %
2012*	469	380	19 %

**session organisée par le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes*

3 – Les données de la session 2013.

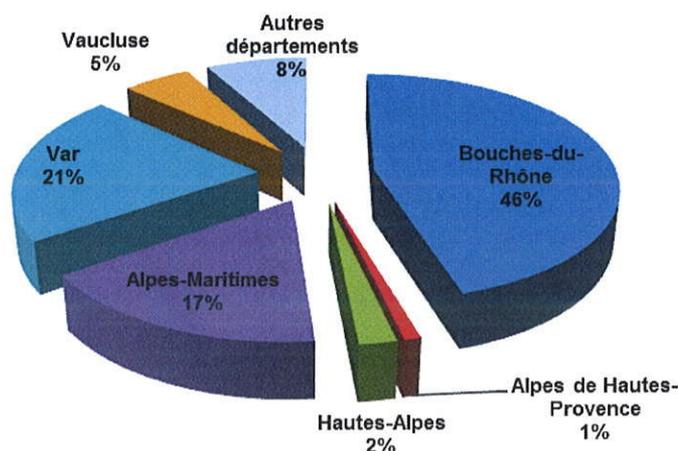
A. Principaux chiffres de la session.

- 523 candidats inscrits pour cette session 2013,
- 429 candidats présents à l'épreuve écrite du 9 avril 2013 soit un taux d'absentéisme de 18 %.

B. Typologie des candidats.

- La moyenne d'âge des candidats admis à concourir est de 40 ans.
- La répartition par sexe est la suivante : 65% de femmes et 35% d'hommes.

Origine géographique des candidats présents à l'épreuve écrite



4 – L'épreuve écrite.

L'épreuve unique d'admissibilité de cet examen professionnel consiste 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 (durée : 4 heures ; coefficient 1).

Le sujet pour la session 2013 était le suivant :

« Vous êtes attaché principal au sein d'une ville touristique de 80 000 habitants, ville centre d'une communauté d'agglomération de 200 000 habitants. Vous êtes en charge de la Mission Handicap.

Votre commune, qui a signé la Charte Ville Handicap en 2006, se félicite d'employer 8 % de personnes handicapées parmi ses 1500 agents.

À l'approche de l'échéance de 2015, elle souhaite se mettre en conformité avec la réglementation sur l'accessibilité, tout en respectant le patrimoine et les exigences environnementales.

Elle dispose en effet d'un château médiéval et d'une tour, classés Monuments historiques, mais aussi d'un musée réputé, d'un théâtre, de crèches et de gymnases, non conformes aux dispositions en vigueur.

Compte tenu du coût budgétaire des travaux à prévoir, excessif en période de crise financière et de restrictions budgétaires, la ville ne pourra pas réaliser tous les chantiers en deux ans, notamment ceux relatifs aux établissements recevant du public (ERP).

A l'aide du dossier joint et de vos connaissances, le maire vous demande d'élaborer une note assortie de solutions opérationnelles argumentées sur la mise en accessibilité de la ville ».

Le dossier comprenait 13 documents pour un total de 42 pages.

De manière générale, on note une meilleure compréhension de l'épreuve en elle-même, à savoir la rédaction d'une note avec propositions qui fait appel à une méthodologie spécifique, visant à éviter le piège de l'élaboration d'une simple note administrative. Meilleure compréhension du sujet également, ce dernier ne présentant, par ailleurs, aucune difficulté.

Cependant une grande partie des copies n'arrive pas à faire le lien entre les propositions faites et le contexte local proposé dans le sujet lui-même, à savoir les données précises sur le type de collectivité, sa taille, les caractéristiques de son patrimoine etc... qui devrait guider et orienter le candidat dans sa lecture des documents mis à sa disposition afin de ne retenir que ce qui dans la réglementation, ou dans les exemples donnés, pourraient s'y appliquer.

Sur le fond, on est parfois surpris de constater que ces cadres ont du mal à s'affranchir de la rédaction d'une note très factuelle et n'arrivent pas à se projeter dans leur rôle futur : celui d'être force de propositions et d'aide à la décision.

Pourtant il est le plus souvent le principal collaborateur du Maire (notamment dans une petite commune). Dans les collectivités plus grandes, de par son positionnement hiérarchique, il est la charnière entre l'équipe de direction et les services, aguerri au management et à la conduite de projets et d'équipes.

A la différence du candidat au grade d'attaché, il est déjà un attaché territorial expérimenté, qui est censé avoir fait ses preuves en qualité d'expert. Dans cet exercice qui est de moins en moins un exercice académique au profit d'un exercice pratique, on attend donc de lui qu'il sache faire preuve d'analyses, de synthèses et de solutions argumentées, à partir de propositions concrètes, imprégnées du contexte local. Il doit également éclairer l'exécutif des risques qui s'y attache notamment en l'incitant à la consultation des instances paritaires par exemple afin d'anticiper, autant que possible les situations délicates.

Sur la forme, on constate encore de grandes lacunes dans le formalisme qui s'attache à la rédaction d'une note à l'attention du maire. Ceci est surprenant et tout à fait regrettable de la part de cadres A, en poste et titulaires de la fonction publique territoriale depuis de nombreuses années.

Le style n'est pas toujours très maîtrisé et on note encore de très nombreuses copies avec des fautes d'orthographe nombreuses. L'écriture relève souvent du déchiffrement. De très nombreuses copies peu soignées dans leur présentation. Les organismes de formation devraient renforcer leurs conseils en la matière. Car souvent ils perdent inutilement des points.

5 – L'admissibilité.

A l'issue de sa réunion, le jury a fixé le seuil d'admissibilité à 10/20 et déclaré 150 candidats admissibles.

6 – L'épreuve orale d'admission.

Il s'agit d'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, ainsi que sa motivation à exercer les fonctions généralement assumées par les attachés territoriaux principaux (durée : 20 minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé ; coefficient 1).

De manière générale, dans la 1^{ère} partie de l'exercice (exposé sur leur parcours), les candidats se sont bien préparés. Ils ont compris que cet exposé n'était pas un simple entretien d'embauche. Certains se sont efforcés au travers de leur présentation, de sortir des sentiers battus axés sur le sempiternel « savoir, savoir-faire, et savoir-être », et la stratégie s'est révélée payante.

Bonne maîtrise du temps. Sur cette partie il semble que les candidats arrivent à « maturité » après quelques années d'instauration de l'épreuve d'oral actuelle.

Les marges de progrès pourraient consister en une motivation et un projet moins systématiquement proposés en fin d'exposé. L'aide à la formation dispensée pourrait les aider à structurer différemment leurs propos.

Sur le fond, ils ont encore du mal à parler de leurs compétences acquises et en quoi ces dernières peuvent leur permettre de faire la différence et accéder ainsi à ce grade de direction.

Plus encore, l'ensemble du jury a relevé et déploré, en dehors de leur champs d'expertise, le peu de connaissance théorique des candidats, y compris sur les fondamentaux (finances, ressources humaines, règles de la commande publique etc...) qu'ils sont supposés non seulement avoir acquis mais surtout avoir gardé ou les avoir au moins travaillé dans leur préparation.

Les organismes de formation doivent bien insister sur ce point qui nous a paru primordial car la simplification des épreuves ne doit pas conduire à un appauvrissement des connaissances des agents de la fonction publique territoriale.

Ces lacunes nous ont souvent conduits à poser des questions dont le niveau s'apparente plus à celui du grade d'attaché ce qui est fort dommageable. On attend plus et mieux d'un cadre dont le rôle principal est l'analyse stratégique des dispositions législatives ou réglementaires en vue d'une application concrète.

Les connaissances sur l'actualité territoriale sont du même acabit : au mieux ils l'ont lu dans la presse, au pire elle leur est totalement étrangère. On attend bien mieux d'un collaborateur de ce grade et les lacunes sont grandes.

Les réponses aux mises en situations sont d'une meilleure tenue, attestant ainsi de leurs connaissances managériales et d'un certain bon sens pour éviter les stéréotypes.

Sur la forme peu d'erreurs commises, hormis l'exposé très chronologique et scolaire.

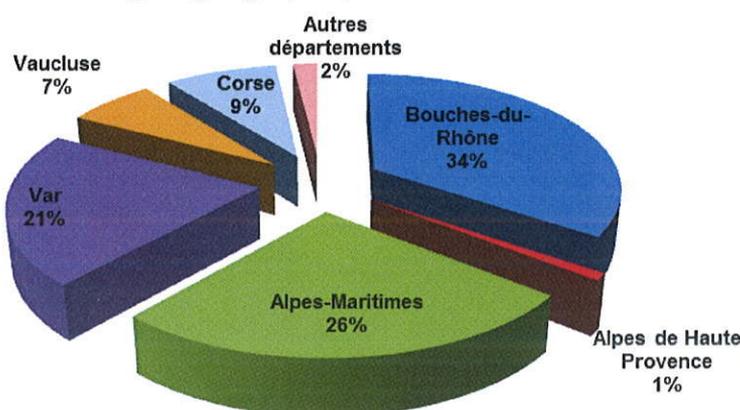
7 – L'admission.

A l'issue de sa réunion, le jury a fixé le seuil d'admission à 11/20 et déclaré 104 candidats admis.

8 – Le profil des lauréats.

- La moyenne d'âge des lauréats est de 37 ans.
- La répartition par sexe est la suivante : 73 % de femmes et 27 % d'hommes.

Origine géographique des lauréats



9 – Analyse et conclusion.

Le CDG 13, comme à son habitude, doit être félicité pour ses qualités organisationnelles visant au déroulement de cet examen professionnel.

Le professionnalisme de ces agents, leurs compétences, leur implication au quotidien ont grandement contribué à la sérénité des membres du jury mais également à celle des candidats.

Leur savoir faire dans la constitution des binômes de correcteurs pour l'écrit tout autant que les choix faits des membres du jury dont la plupart ne se connaissait pas relève d'une certaine alchimie dont ils ont le secret. Qu'ils en soient remerciés car pour la présidente de jury que je fus cela a été d'un confort certain. Je tiens à remercier également mes collègues (élus, personnalités qualifiées ou agents des collectivités locales) qui ont participé à cette session, leur implication personnelle, leurs connaissances théoriques et/ ou pratiques nous ont permis d'évaluer à leur juste niveau et la plupart du temps sans aucune dissonance, les candidats.

Quels que soient nos horizons professionnels, nous avons été unanimes pour souligner la nécessité de renforcer les connaissances théoriques des candidats, et renforcer leurs capacités d'analyse stratégiques des enjeux. Les effets pervers liés à la diminution du nombre d'épreuves et notamment la disparition des épreuves de spécialité, se font sentir et conduisent à une diminution sensible du niveau requis et attendu des candidats. Ceci va totalement à l'encontre de ce qui est recherché par l'instauration de ces « jalons » dans la carrière afin d'obliger les agents à se remettre en question et à refaire leur socle de connaissances à intervalles réguliers.

La Présidente du Jury,

Marie-Claude SANTINI,
Directrice Générale Adjointe –
Conseil Général des Alpes-Maritimes.