

CONCOURS INTERNES DE PROMOTION SUR PLACE (CIPP)

CONTRIBUTION DE LA CFDT-INRA

AU GROUPE DE TRAVAIL ADMINISTRATION-SYNDICATS DU 5 OCTOBRE 2005

Les représentants de la CFDT ont relayé vos remarques et vos interrogations, et fait des propositions pour améliorer la procédure, la rendre plus transparente et plus équitable.

En préalable, nous avons tenu à rappeler notre attachement au maintien de la procédure des Concours Internes de Promotion sur Place (CIPP) : cette procédure offre aux nombreux agents sous classés la possibilité d'accéder à un niveau de corps plus en adéquation avec leur fonction.

► *Transparence de la procédure, rôle des phases d'admissibilité et d'admission :*

Les critères de sélection doivent davantage être précisés ainsi que la pondération entre ceux-ci. Tous les jurys doivent fonctionner sur le même principe et les critères doivent demeurer stables d'année en année. Le taux de pression doit être identique d'un jury à l'autre.

S'il est difficile de revenir sur la phase d'admissibilité, elle doit donc permettre à un nombre suffisant de candidats (de l'ordre de deux sur trois) de défendre leur chance à l'audition. Cela permettrait de rétablir une égalité entre les agents par rapport à l'aide qui a pu leur être apportée dans la construction du dossier. La rédaction de la Note de Service est à revoir dans sa formulation sur la note éliminatoire (la rédaction du texte réglementaire nous paraît plus claire).

► *Préparation des agents et des jurés :*

Ils doivent bénéficier de part et d'autre d'un socle de formation identique. Les différents formateurs doivent avoir une parfaite connaissance de la procédure. Au-delà, l'unité et les instances locales doivent remplir leur rôle de formation et d'accompagnement des candidats dans la préparation au concours.

► *Composition des jurys :*

Elle doit davantage tenir compte de la diversité des métiers (certains surreprésentés, d'autres complètement absents). Le découpage ABD et CEF GH est-il satisfaisant (taille de ABD notamment) ? Attention aussi à une certaine «proximité » entre jurés et candidats.

► *Composition du dossier :*

Le contenu du dossier doit être réexaminé.

- **la fiche d'appréciation** : elle est établie dans l'optique de la promotion au choix (par les CAP) et n'est malheureusement pas toujours rédigée en fonction des compétences de l'agent et de son travail mais bien souvent par rapport aux autres agents et du souhait du D.U. de privilégier tel ou tel agent pour ce type de promotion (cela ne signifie pourtant pas que l'agent n'exerce pas les fonctions du corps supérieur). Par ailleurs, l'hétérogénéité du mode d'expression des D.U. dans la formulation des avis peut également porter préjudice aux candidats.
- **l'entretien d'activité** : il est effectué au moment de la rédaction de la fiche d'appréciation et donc presque exclusivement dans l'optique des campagnes d'avancements de promotion au choix.

La logique "promotion au choix" est bien différente de celle des concours (cela est d'ailleurs rappelé dans les documents de la DRH), il est donc difficile d'utiliser les mêmes outils. Nous sommes donc amenés à demander que le contenu du dossier émane exclusivement de l'agent candidat.

► ***Candidats AGT pour AJT :***

L'assouplissement de la procédure doit être étudiée.

► ***Remboursement des frais :***

Les agents doivent tous être égaux au sein de leurs unités pour les conditions de prises en charge de leurs frais.

L'Administration fera des propositions pour l'organisation de la prochaine session de CIPP à l'occasion d'un Comité Technique Paritaire.