

Nîmes, le 20 février 2018

## Concours Caporal SPPNO Pourquoi ne pas se servir des erreurs du passé ?



A l'époque des concours de SPP 1<sup>ère</sup> classe, nous dénoncions leurs sur dimensionnements au regard des postes réellement ouverts entraînant un nombre non négligeable de lauréats n'ayant eu la chance de se voir proposer un emploi de SPP.



Et voilà qu'en 2018, année de retour d'un concours de SPPNO (caporal) il y a **3769 places annoncées**.

### Quel est le mécanisme qui mène à cette situation incompréhensible ?

- ☞ Les départements organisateurs se sentent obligés d'augmenter le nombre des lauréats et ce bien au-delà de leurs besoins d'embauche sur trois ou quatre ans.
- ☞ Ils anticipent ainsi le « pillage » de la liste d'aptitude par les départements non organisateurs (ou non financeurs) des concours, alors qu'ils sont eux mêmes des potentiels recruteurs (de SPP sur liste d'aptitude ou par voie de mutation).
- ☞ Ces départements non organisateurs ne souffrent d'aucune participation/pénalité financière que ça soit lors du recrutement sur liste d'aptitude ou bien lors de ceux opérés avant même la fin de formation des agents.

Devant cet état de fait, nous avons proposé des solutions à la DGSCGC, mais sous le prétexte de la libre administration des collectivités, ils ne peuvent apparemment pas intervenir !

Les avis des associations sont en revanche bien suivis. La FNSPF ne trouve rien à redire alors que beaucoup de ses adhérents, les SPV, sont victimes de fonctionnement. Et que dire de l'association des directeurs qui est au premier plan décisionnel en ce qui concerne les organisations des concours et les nombres ubuesques de lauréats.



# COMMUNIQUÉ

*Celui qui se bat peut perdre, celui qui ne se bat pas a déjà tout perdu.*

## **Quelles sont les propositions de SUD ?**

- ☞ Mutualisation logistique et humaine dans l'organisation des concours de caporaux par zone de défense avec obligation à tous les départements d'y participer financièrement ;
- ☞ Obligation pour chaque département d'avoir une GPEC comportant un plan de recrutement prévisible sur trois ans, document devant être transmis à la DGSCGC ;
- ☞ Définition par arrêté ministériel d'un pourcentage supplémentaire et raisonnable de places au-delà des besoins exprimés par les départements.

**Malheureusement au vu des projections du prochains concours nous craignons qu'il y ait une nouvelle fois des déçus et démoralisés.**

## **Allons-nous encore accepter laisser fabriquer des faux espoirs ?**

À la veille de la sortie d'un rapport sur l'ambition volontariat qui doit réfléchir sur la reconnaissance des volontaires, c'est donc ce signe irrespectueux que nous voulons leurs envoyer pour leur témoigner le respect de leurs engagements ?

La pilule semble tellement grosse à avaler et nous restons convaincu que nous ne pouvons pas être les seuls à nous en rendre compte.

## **Enfin, n'est-ce pas fait volontairement ?**

**Sur ce dossier encore : « Celui qui se bat peut perdre, celui qui ne se bat pas à déjà tout perdu. », nous continuons donc le combat.**