



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE MARTINIQUE

**EXAMEN PROFESSIONNEL ADJOINT ADMINISTRATIF
TERRITORIAL PRINCIPAL DE 2^{ème} CLASSE, SESSION 2019**

Mercredi 4 décembre 2019

ÉPREUVE DE PRE-ADMISSION:

Une épreuve écrite à caractère professionnel portant sur les missions incombant au cadre d'emplois. Cette épreuve consiste, à partir de documents succincts remis au candidat, en trois à cinq questions appelant des réponses brèves ou sous forme de tableaux et destinées à vérifier les capacités de compréhension du candidat et son aptitude à retranscrire les idées principales des documents.

(Durée : Une heure trente ; Coefficient : 2)

A LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET

- Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni votre numéro de convocation, ni signature ou paraphe.
- Aucune référence (nom de collectivité, nom de personne, ...) **autre que celles figurant le cas échéant sur le sujet ou dans le dossier** ne doit apparaître dans votre copie.
- Seul l'usage d'un stylo à encre soit noire, soit bleue est autorisé (bille non effaçable, plume ou feutre). L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou pour souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur.
- Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.
- **Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.**

Ce sujet comprend 8 pages.

Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend le nombre de pages indiqué.

S'il est incomplet, en avertir le surveillant.

SUJET

A l'aide des annexes ci-jointes, répondez aux cinq questions suivantes, dans l'ordre qui vous convient, en prenant soin de préciser le numéro de la question avant d'y répondre.

Question n°1 (3 points)

A partir des documents joints, faites un tableau indiquant le nombre d'agents et d'employeurs dans la fonction publique.

Question n°2 (1 point)

En 2017, combien de recrutements et de départs y-a-t-il eu dans la fonction publique ?

Question n°3 (8 points)

Quels sont les principaux objectifs de la loi de transformation de la fonction publique ? Citez-les et expliquez le but visé.

Question n°4 (3 points)

Quel est le public visé par la loi ?

Question n°5 (5 points)

Quelles sont les mesures proposées pour fluidifier le dialogue social et mieux répondre aux besoins de compétences?

ANNEXE 1

LES OBJECTIFS DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

1- UNE GESTION PLUS SOUPLE DES RESSOURCES HUMAINES

Pourquoi

Pour donner plus de confiance et d'autonomie aux employeurs publics ;

Pour fluidifier le dialogue social ;

Pour mieux répondre aux besoins de compétences au sein des services publics.

Pour qui ?

Pour les élus et encadrants publics ;

Pour les agents des trois versants de la fonction publique ;

Pour les usagers, grâce à une offre de services publics renouvelée.

Comment ?

En créant une instance unique pour le dialogue social : le comité social (comité social « d'administration » pour l'État ; comité social « territorial » dans le versant territorial, et comité social « d'établissement » dans le versant hospitalier) ;

En facilitant les mobilités grâce à la suppression de l'examen préalable des demandes de mutation par les commissions administratives paritaires (CAP) ;

En harmonisant le temps de travail dans la fonction publique et avec le secteur privé (1 607 heures/an) ;

En reconnaissant le mérite individuel et collectif de chaque agent, à travers le versement de primes d'intéressement ;

En élargissant le recours aux contrats sur les emplois permanents de toutes catégories, et en créant le contrat de projet pour les besoins ponctuels, afin de mieux adapter l'offre de services publics aux besoins des usagers ;

En organisant des concours nationaux à affectation locale pour permettre aux candidats de choisir leur territoire d'affectation ;

En favorisant la négociation des conditions d'exercice des services publics locaux en cas de grève, afin de permettre aux autorités territoriales d'assurer la continuité de certains services publics essentiels au bon fonctionnement de leurs territoires.

2-DE NOUVEAUX DROITS POUR LES AGENTS

Pourquoi

Pour que les agents des trois versants de la fonction publique bénéficient des mêmes droits que les salariés du secteur privé ;

Pour améliorer leurs conditions de travail et favoriser leur évolution professionnelle ; Pour mieux prendre en compte leurs situations personnelles qui peuvent affecter le bon déroulement de leurs carrières ;

Pour valoriser le mérite individuel et collectif de chaque agent.

Pour qui ?

Pour les fonctionnaires ;

Pour les agents en CDI et en CDD ;

Pour les apprentis.

Comment ?

En créant un dispositif de rupture conventionnelle pour les agents en CDI et, à titre expérimental, pour les fonctionnaires ;

En étendant la prime de précarité aux agents en CDD dont le contrat et la rémunération n'excèdent respectivement pas une durée d'un an et un montant de 3 000€ bruts/mois ;

En donnant aux proches aidants la possibilité de bénéficier d'un congé d'une durée maximale d'un an, fractionnable ;

En garantissant la portabilité de droits à la formation du secteur public vers le secteur privé, et inversement ;

En permettant aux créateurs d'entreprises de cumuler leur emploi et leur projet pendant une durée maximale de 4 ans contre 3 ans initialement ;

En versant, dans le cadre des plans de départs volontaires, une indemnité de départ volontaire aux agents qui souhaitent s'orienter vers le secteur privé et en accompagnant leur transition professionnelle ;

En permettant, grâce à la priorité d'affectation locale, aux agents dont le poste est supprimé de continuer à travailler dans le même département.

3-UNE FONCTION PUBLIQUE TOUJOURS PLUS EXEMPLAIRE

Pourquoi

Pour responsabiliser les employeurs publics ;

Pour répondre aux attentes de transparence exprimées par les citoyens ;

Pour agir en faveur du renforcement de l'égalité professionnelle ;

Pour accompagner les agents les plus fragiles dans le bon déroulement de leurs carrières.

Pour qui ?

Pour les citoyens et les usagers ;

Pour les employeurs publics et les agents ;

Pour les apprentis et candidats à l'accès à la fonction publique.

Comment ?

En renforçant le contrôle déontologique à l'entrée de la fonction publique grâce à un examen des dossiers des candidats aux plus hauts postes à responsabilités par la HATVP ;

En systématisant la publication de la somme des dix plus hautes rémunérations versées aux agents des ministères, collectivités, intercommunalités de plus de 80 000 habitants, et des plus gros établissements hospitaliers ;

En prévoyant que le Gouvernement remette chaque année au Parlement un rapport dans lequel figureront les plus hautes rémunérations pratiquées dans les trois versants de la fonction publique ;

En luttant contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à travers l'égal accès aux emplois de direction et aux promotions, le maintien des primes pendant le congé maternité ou encore la déclinaison, dans chaque administration, d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle ;

En offrant de nouvelles garanties aux agents en situation de handicap telles que le dispositif spécifique de promotion et la portabilité des aménagements de poste en cas de mobilité ;

En favorisant l'évolution de carrière des agents confrontés à des situations d'usure professionnelle ; ☐ En supprimant les obstacles juridiques et financiers au développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Source : L'essentiel sur la loi de transformation de la fonction publique, Présentation synthétique Ministère de l'action des comptes publics. 05/09/2019

ANNEXE 2

20 mesures pour transformer la fonction publique - Extraits

1. Dès la publication de la loi

- ✓ Harmonisation du temps de travail au sein de la fonction publique et avec le secteur privé ;
- ✓ Négociation des conditions d'exercice des services publics locaux en cas de grève ;
- ✓ Suppression des obstacles au développement de l'apprentissage dans les trois versants de la fonction publique ;
- ✓ Évolution du cadre applicable aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi dans la fonction publique territoriale ;
- ✓ Suppression du jour de carence pour maladie pour les femmes enceintes
- ✓ Maintien des primes pendant les congés maternité, paternité et d'adoption.

2. A compter de 2020

- ✓ Suppression de l'examen des mutations et des autres actes de mobilité en commission administrative paritaire (CAP) ;
- ✓ Recours élargi au contrat sur les emplois publics de toutes catégories, y compris sur les emplois de direction ;
- ✓ Création du contrat de projet ;
- ✓ Création du dispositif de rupture conventionnelle ;
- ✓ Dispositif spécifique d'accompagnement pour les agents dont l'emploi est supprimé au sein de l'État et du versant hospitalier ;
- ✓ Renforcement du contrôle déontologique des agents publics avec la fusion de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) et de la commission de déontologie ;
- ✓ Dispositifs obligatoires de signalement des violences sexistes et sexuelles au sein de chaque administration ;
- ✓ Plan d'action obligatoire pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de chaque administration ;
- ✓ Expérimentation d'un dispositif spécifique de promotion des personnes en situation de handicap

- ✓ Création d'une prime de précarité pour les agents en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à un an ;
- ✓ Entretien professionnel en lieu et place de la notation pour les agents de la fonction publique hospitalière ;
- ✓ Suppression de l'examen des promotions en commission administrative paritaire (CAP).

4- Au plus tard lors du renouvellement des instances de concertation

- ✓ Création des comités sociaux d'administration, territoriaux et d'établissement en lieu et place du comité technique et du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail) ;
- ✓ Création de commissions administratives paritaires par catégorie hiérarchique au sein de l'État et suppression des groupes hiérarchiques dans les CAP de la fonction publique territoriale ;
- ✓ Création de CCP uniques pour les contractuels de toutes catégories hiérarchiques de la fonction publique.

Chiffres clés de la fonction publique

5,5 millions d'agents publics qui interviennent à chaque moment de la vie, dont :

2,4 millions de la fonction publique d'Etat ;

1,9 million de la fonction publique territoriale ;

1,2 million de la fonction publique hospitalière

48 000 employeurs territoriaux

5 500 employeurs hospitaliers

9 agents sur 10 au contact direct de la population, dont :

1,3 million d'agents dans les écoles, les collèges, les lycées qui assurent la scolarité de nos enfants

530 000 agents qui accompagnent les patients au quotidien (médecins, infirmiers et aides-soignants ...)

321 000 agents qui nous protègent au quotidien (pompiers, gendarmes, policiers nationaux et municipaux...)

62 % de femmes agents contre 46 % dans le secteur privé ; 1/3 des agents ont plus de 50 ans ; 45 % d'agents de catégorie C

5,6% des agents ont changé d'employeur public en 2017 (environ 300 000 personnes) :

4,9 % pour un employeur au sein du même versant ; 0,7 % pour un employeur d'un autre versant.

489 900 recrutements et 497 500 départs de la fonction publique en 2017

22 000 instances de dialogue en 2018 (CAP, CT, CHSCT)

Source : Loi de transformation de la fonction publique, Ministère de l'action et des comptes publics-Secrétariat d'Etat, 05/09/2019 (Extraits)