

JEUDI 18 MARS 2021

ÉPREUVE ÉCRITE

Cette épreuve consiste en une **épreuve écrite à caractère professionnel** portant sur les missions incombant aux membres du 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 : 1 heure 30 minutes ; coefficient 2).

CONSIGNES : À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET

- Vous composerez sur la copie.
- Vérifiez avant de commencer que **votre sujet comprend 10 pages, y compris celle-ci**.
- Complétez votre nom, prénom et signature sur la copie. Rabattez l'angle et collez-le.
- Il ne vous sera remis qu'un seul exemplaire du sujet.
- **ATTENTION ! AUCUN NOM OU SIGNE DISTINCTIF (signature, paraphe, n° de candidat...) ne doit apparaître sur votre copie.**
- Les réponses au crayon à papier ne seront pas prises en compte. **SEUL L'USAGE D'UN STYLO NON EFFAÇABLE À ENCRE SOIT BLEUE, SOIT NOIRE EST AUTORISÉ. L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou surligner, de même que l'utilisation d'un surligneur sera considérée comme un signe distinctif.**
- Les feuilles de brouillon ne doivent pas être jointes à la copie, elles ne seront pas corrigées.
- Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.
- Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'épreuve écrite entraîne l'élimination du candidat.

DOCUMENTS

- 1) Le télétravail dans la fonction publique a enfin son décret - Émeline Le Naour / Léna Jabre - 06/05/2020 - 3 pages
- 2) Déconfinement et télétravail : les DRH attentifs aux signaux faibles - Julie Krassovsky – 12/05/2020 - 2 pages
- 3) Des alternatives au retour au bureau après le confinement – 17/07/2020 - 2 pages

SUJET

Après avoir pris connaissance des 3 documents ci-joints (7 pages), répondez aux cinq questions dans l'ordre qui vous convient, en prenant soin de préciser le numéro de la question avant d'y répondre.

PÉNALITÉS ADOPTÉES / BARÈME ADOPTÉ PAR LE JURY

- Copie négligée (soin, calligraphie, présentation) : - 0,5 pt
- Au-delà de 15 fautes d'orthographe : - 1 pt

QUESTION 1 – 6 POINTS (1 pt par modalité / 1 pt pour l'explication de l'intérêt pour l'agent)

Le décret publié au journal officiel le 6 mai 2020 détermine de nouvelles modalités sur l'exercice du télétravail. Vous répondrez en citant 3 de ces modalités et en expliquant l'intérêt de celles-ci pour l'agent.

Votre réponse sera intégralement rédigée et structurée.

QUESTION 2 – 3 POINTS (1 pt par définition)

Expliquez les mots ou les expressions ci-dessous :

- Flexibilité du travail
- Confinement
- Rituel

Vos réponses seront présentées sous forme de phrases.

QUESTION 3 – 3 POINTS

Le document 2 mentionne que les directeurs des ressources humaines sont attentifs aux signaux faibles.

À partir de ce texte et de vos connaissances professionnelles, vous :

- expliquerez ce que sont les signaux faibles – 1,5 pt
- donnerez 3 exemples – 0,5 pt par exemple

Votre réponse prendra la forme d'un paragraphe rédigé d'une dizaine de lignes au maximum.

QUESTION 4 – 2 POINTS (0,5 pt par dispositif)

À partir du document 3 relatif aux alternatives et aux outils développés par les collectivités afin de faciliter le développement du télétravail, vous listerez 4 dispositifs.

QUESTION 5 – 6 POINTS

Votre directeur vous demande de préparer la commande mensuelle (4 semaines) de masques jetables.

Vous disposez des informations suivantes :

- La direction est composée de 3 services avec les effectifs suivants :
 - Service A : 7 agents dont 5 en temps partiel le mercredi
 - Service B : 10 agents dont 2 à mi-temps
 - Service C : 5 agents à temps plein et 2 en renfort pour 2 jours par semaine
 - Chaque agent doit disposer d'un masque par demi-journée travaillée.
 - Il n'y a pas de congé durant cette période.
 - Les commandes de masques se font par paquets de 50 au prix de 9,65 € TTC.
- a) Pour le service A, vous détaillerez vos calculs. – 1,5 pt
- b) Puis, vous calculerez le nombre de paquets de masques nécessaires ainsi que le coût de la commande. Vous présenterez l'ensemble de ces données sous forme de tableau. – 4,5 pts

Le télétravail dans la fonction publique a enfin son décret

Publié le 06/05/2020 • Par Emeline Le Naour Léna Jabre • dans : Actu juridique, France, Textes officiels RH, TO parus au JO, Toute l'actu RH



N. Yuriy / AdobeStock

Le texte, pris en application de la loi de transformation de la fonction publique, et qui offre de nouvelles possibilités pour le télétravail des agents, est enfin paru au Journal officiel le 6 mai. Il permet plus de flexibilité dans l'organisation du travail à distance. Parmi les mesures attendues, le télétravail ponctuel est encadré via l'attribution d'un volume de jours flottants.

Ma Gazette

Alors que le télétravail est devenu, ces dernières semaines, la règle pour une bonne partie des agents de la fonction publique, le cadre réglementaire qui encadre la pratique est enfin paru.

Le décret sur les nouvelles modalités d'exercice du télétravail dans la fonction publique, pris en application des dispositions de l'article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a été publié au Journal officiel du 6 mai, apportant son lot de modifications au décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Ce décret, dont la publication était réclamée par les employeurs du bloc local et les organisations syndicales depuis plusieurs mois tombe ainsi à point nommé. Ce dernier détermine les nouvelles modalités qui permettent le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents.

Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

Des dispositions qui devraient être largement usitées par les employeurs publics durant la période de déconfinement et la reprise progressive des services dans les collectivités.

Plus de flexibilité

Grand apport de ce nouveau décret : l'autorisation de télétravail est maintenant délivrée pour un recours régulier ou ponctuel. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés.

L'agent dispose aussi de plus de choix de lieux de travail : le télétravail peut être organisé, en plus du domicile de l'agent ou d'un lieu à usage professionnel, dans un « autre lieu privé ». Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.

Une souplesse qui avait été notamment demandée par les organisations syndicales dès le début du mois d'avril à l'occasion des réunions « crise sanitaire » organisées chaque semaine par Olivier Dussopt, le secrétaire d'État en charge de la fonction publique.

Sa version antérieure, qui avait été soumise au conseil commun de la fonction publique en février, ne correspondait plus à la complexité de la situation actuelle, puisque rédigée en amont, selon les organisations syndicales.

« Nous avons alerté Olivier Dussopt sur la nécessité d'assouplir le contrôle que certains employeurs font sur leurs agents en télétravail. Dans le contexte actuel, il est nécessaire de faire preuve de souplesse », avait notamment pointé Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonction publique.

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Mais le décret prévoit un nouveau cas de dérogation à cette règle. Ainsi, deux dérogations sont possibles :

- pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

De plus, l'utilisation du matériel personnel de l'agent est également facilitée. Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site, l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

Plus de formalisation

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées.

Une nouvelle attestation est demandée : l'agent doit fournir, avec sa demande écrite, une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques quand il souhaite télétravailler à son domicile ou dans un autre lieu privé.

C'est la décision de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, mentionnée à l'article 7 du décret du 11 février 2016, qui fixe les conditions dans lesquelles cette attestation doit être établie.

Pas de changement pour le reste de la procédure. Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service. Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.

En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

Délais de prévenance

L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.

Il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois.

Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail, ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration, doivent être motivés et précédés d'un entretien.

L'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionne les modalités de mise en œuvre du télétravail et, s'il y a lieu, sa durée, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles.

Les devoirs de l'employeur

Des précisions sont également apportées quant aux coûts qui s'imposent à l'employeur dans la mise en place du télétravail.

Il était déjà prévu que l'employeur prenne en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Le nouveau décret précise qu'il n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Le décret du 5 mai donne également de nouvelles directives quand la demande d'autorisation de télétravail est formulée par un agent en situation de handicap. Dans ce cas, le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination met en œuvre, sur le lieu de télétravail de l'agent, les aménagements de poste nécessaires.

Mais il est ajouté que ces aménagements se font sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

S'opposer à un refus

Le décret du 11 février 2016 prévoyait que, dans la fonction publique de l'Etat, la commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétentes peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par celui-ci pour l'exercice d'activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 7, ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration. Aujourd'hui, cette possibilité est aussi offerte aux agents de la fonction publique territoriale.

Références

Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020, JO du 6 mai.

Déconfinement et télétravail : les DRH attentifs aux signaux faibles

Publié le 12/05/2020 • Par Julie Krassovsky • dans : A la Une RH, France, Toute l'actu RH

Télétravail, autorisations spéciales d'absence, isolement... Le confinement a bouleversé le quotidien des collectivités et imposé une activité à distance forcée, davantage porteuse de risques psychosociaux. Les DRH ont dû l'anticiper.

Les signaux faibles ce sont toutes ces petites informations parfois difficilement détectables qui alertent ou annoncent un état de fragilité. Avec la crise, les directions des ressources humaines se confrontent à un risque accru de pathologies post-confinement.

À Limoges (2 700 agents permanents, 132 000 habitants), la prévention s'est d'abord concentrée sur les 180 agents faisant déjà l'objet d'une mesure d'éviction

médicale. « Nous avons une assez bonne cartographie des agents fragiles et la chance de pouvoir compter sur un pôle condition de vie au travail composé de médecins, infirmières, psychologues et assistantes sociales qui ont assuré tout de suite un contact téléphonique avec les agents » assure Anne-Bénédicte Mouclier, la directrice des ressources humaines.

Ces échanges ont permis d'actionner pour certains agents des services de prévoyance, une information sur le maintien de leur congé maladie ou le passage en demi-traitement dans le cas où ils étaient en situation de reprise de travail.

Cellule d'écoute

À Grand Paris Sud Est Avenir (1 200 agents, 16 communes, 310 700 habitants), une cellule d'écoute baptisée « Comment ça va ? » s'est mise en branle dès le début du confinement par des appels journaliers effectués par des agents volontaires de la collectivité, formés par la direction des ressources humaines.

« Ils ne sont ni psychologues, ni managers. Leur rôle était surtout de dialoguer, d'échanger des informations et de renvoyer, dans le cas d'un besoin, vers le psychologue ou le médecin » précise Émilie Agnoux, la directrice de la transformation et du dialogue social. Dans toutes ces collectivités,

ces dispositifs d'écoute vont être maintenus pour les agents dans les semaines à venir.

La communication pour maintenir le lien

Mais tous les agents en situation sensible ne se manifestent pas spontanément. C'est pourquoi, pour prévenir les situations d'isolement, de nombreuses collectivités ont accentué leur communication institutionnelle.

À la Métropole de Rennes (5 000 agents, 445 000 habitants), un site internet est entièrement consacré à la crise, quatre lignes téléphoniques ont été dédiées à des thématiques comme la rémunération, le temps de travail, les situations financières individuelles, la santé au travail.

Car la diversité des canaux de communication accentue le lien comme à Grand Paris Sud Est Avenir qui a pu compter sur son dispositif d'envoi de SMS sur les téléphones professionnels et personnels du personnel. Bien que mis en place depuis un an, avec la crise sanitaire, une centaine d'agents supplémentaires ont demandé à en faire partie. « Nous y diffusons des offres de formation à distance, un rappel des mesures barrières, une info sur les concours mais aussi des liens vers les activités de la plateforme solidaire, des accès à l'aide aux devoirs, etc. » explique Émilie Agnoux.

Des rituels pour déceler les fragilités

La ligne managériale s'est aussi mobilisée. « Chaque direction a adapté ses rendez-vous d'équipe et récréé du lien à distance aussi bien sur le professionnel que sur l'informel » assure Emmanuelle Rivoallan, la directrice des ressources humaines de Brest Métropole (3 600 agents, 210 000 habitants).

Réunion d'équipe régulières, newsletters hebdomadaires dans chaque direction, échanges en binôme, visio-conférences mais aussi whatsapp d'équipe, cafés virtuels et même des goûters zoom avec les enfants... Les rituels digitaux viennent remplacer la pause-café et les discussions de couloirs. Dans la direction d'Émilie Agnoux, « nous avons un canal sur l'outil Teams. Tous les matins, on y vient juste dire « Bonjour », on échange parfois des photos et le soir on se dit « au revoir ».

L'occasion de rétablir des échanges personnels et de sonder surtout le moral des uns et des autres. « Lorsqu'un collègue n'interagit plus sur l'outil pendant plusieurs jours, cela peut-être un signe. Dans ce cas on appelle », témoignage la responsable.

Même chose à Brest où Emmanuelle Rivoallan se dit plus attentive aux formulations employées par ses

collaborateurs. « Quelqu'un qui répond, sans justification, de manière tranchée par email cela peut-être un motif d'alerte. Même chose pour un agent interrogé sur un aspect personnel de type « Comment tu vas », etc... et qui répond uniquement et systématiquement sur le professionnel. »

Bref, tout ce qui témoigne d'une mise en retrait est susceptible de cacher une situation de souffrance ou d'inconfort. Une communication non verbale avec laquelle il va falloir pourtant continuer à composer dans les semaines à venir.

Des alternatives au retour au bureau après le confinement

Publié le 17/07/2020 • Par Julie Krassovsky • dans : A la Une RH, France, Toute l'actu RH

Chiffres-clés

1 800 tiers-lieux existent en France selon la mission « coworking : territoires, travail, numérique ». Sont très bien pourvues les régions : Ile-de-France (316), Nouvelle-Aquitaine (222), Auvergne - Rhône-Alpes (200), Occitanie (163) et Provence-Alpes - Côte d'Azur (127).

Dans la plupart des collectivités, le confinement et l'organisation d'une activité depuis le domicile des agents a mis sur la table un certain nombre de nécessités techniques sur lesquelles il n'y a plus lieu de débattre. Accès distant à des logiciels métier, réseau VPN, bureaux virtuels... Ces outils, lorsqu'ils existaient déjà au sein des institutions, ont rendu possible la continuité d'activité dans la plupart des services. Et ce, alors même que le télétravail n'y était pas déployé. C'est le cas de la petite ville de Saint-Louis (400 agents, 21 000 hab., Haut-Rhin). « Notre avance technique nous a permis d'assurer confortablement l'essentiel des tâches administratives, il nous reste à régler l'organisation de l'activité à distance, qui peut concerner 25 à 30 % de nos agents. Mais le travail de sensibilisation, lui, est fait », fait valoir Lise Marziano, responsable de la gestion administrative du personnel et assistante de prévention.

Recalibrage de l'activité

De fait, un peu partout, il ne s'agit plus de tester le télétravail, mais de muter vers une nouvelle façon de travailler. Au conseil départemental (CD) de la Haute-Garonne (6 700 agents), passé de 300 agents à plus de 1 400 télétravailleurs à domicile pendant le confinement, le chantier ne fait que commencer. Avec, pour débiter, un recalibrage de l'activité et une évolution des standards informatiques. « L'équipement en ordinateurs portables sera désormais systématique, tout comme l'installation d'un système confortable de visioconférence dans toutes les salles de réunions de plus de dix personnes », assure Bertrand Looses, directeur général des services. Une démarche identique pour le CD de l'Hérault (5 000 agents) qui a déjà passé commande de 1 000 ordinateurs portables dans le cadre d'un nouveau plan d'équipement des agents et qui en prévoit 1 000 autres d'ici au mois de septembre.

Lieux intermédiaires

Ces investissements techniques se doublent d'une évolution organisationnelle. À la faveur de la crise, les conditions d'éligibilité au télétravail (nature de l'activité, ancienneté, distance géographique) ont en effet volé en éclat. « Désormais, il serait en effet difficile de restreindre l'accès au télétravail à des agents, même habitant à proximité de la collectivité, qui l'ont expérimenté lors du confinement », admet Martine Noël, directrice générale adjointe chargée des RH du conseil départemental de l'Hérault.

Pour cibler plus efficacement les besoins, le conseil départemental de la Haute-Garonne, dont 3 000 agents sont éligibles au télétravail, a lancé une enquête auprès de tous ses collaborateurs. Cette dernière répertorie le vécu et les conditions de travail à domicile, aussi bien que les équipements manquants. « Ce sondage va un peu au-delà du télétravail. Nous allons ensuite l'intégrer dans notre démarche de projet de collectivité », appuie Bertrand Looses.

Car si l'efficacité d'un travail distant, bien outillé et accompagné, n'est plus à prouver, la crise révèle l'importance de disposer de lieux intermédiaires offrant une alternative à l'exercice de son métier à domicile. « Le développement des tiers-lieux va devenir stratégique », confirme Patrick Levy-Waitz, président de la Fondation travailler autrement. Un souci

sur lequel la communauté d'agglomération du pays voironnais et la ville de Voiron (31 communes, 1 500 agents, 94 000 hab., Isère) se sont déjà penchées. L'agglomération projette la mise à disposition, pour certains agents, de quelques postes de travail aménagés dans deux mairies partenaires du territoire. « Nous prévoyons également la réfection d'un local jouxtant l'école de la commune de Charnècles [12 agents, 1 500 hab.] qui pourrait accueillir une quinzaine de travailleurs : un espace de coworking ouvert », précise Bruno Garguet-Duport, le directeur des systèmes d'information (DSI).

Collectifs forts

Cet investissement dans des tiers-lieux est déjà engagé dans l'Hérault, où la moitié des 200 agents en télétravail se répartissent déjà sur les 23 télécentres du département. La Haute-Garonne envisage aussi la transformation de locaux existants. « Nous avons des maisons des solidarités dans lesquelles les assistantes sociales ne passent qu'une journée par semaine. Repenser ces espaces en les ouvrant à d'autres publics, des associations par exemple, n'est ni plus ni moins qu'une adaptation à une situation qui a déjà évolué », confie Bertrand Looses. La collectivité prévoit de réaménager les 30 maisons des solidarités du territoire ainsi que l'installation d'une dizaine de postes de travail dans chacune des cinq directions territoriales des solidarités.

Dans ce mouvement qui s'amorce, l'enjeu sera, selon Patrick Levy-Waitz, « de maintenir des collectifs forts en organisant le lien autrement ». Comme à Charnècles, l'intégration d'agents de collectivités dans des espaces partagés avec des travailleurs d'autres secteurs professionnels pose également la question de la confidentialité. À ce sujet, Bertrand Looses réfléchit « à une sécurisation informatique ». Quant à Bruno Garguet-Duport, plutôt que de limiter l'accès de ces tiers-lieux extérieurs à certains métiers, il préfère mettre en avant « le respect de règles de bonne conduite en fonction des données manipulées par les agents ». Ne pas imprimer sur place, penser à se déconnecter... sont autant de précautions que les futurs fonctionnaires nomades devront intégrer.

Une nouvelle géographie des espaces de travail se dessine donc bel et bien dans les collectivités. Et ouvre peut-être la voie à la disparition du bureau attiré !