

EXAMEN PROFESSIONNEL D'ACCÈS AU GRADE D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2EME CLASSE

SESSION 2021

ÉPREUVE ÉCRITE

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ :

Epreuve 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
Coefficient : 2

À 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 initiales, ni votre numéro de convocation, ni le nom de votre collectivité employeur, de la commune où vous résidez ou du lieu de la salle d'examen où vous composez, ni nom de collectivité fictif non indiqué dans le sujet, ni signature ou paraphe, ni joindre de feuille de brouillon (feuille de couleur).

- Seule l'encre **noire ou l'encre bleue foncé est autorisée** (bille, plume ou feutre). L'utilisation de plus d'une couleur pour rédiger ou souligner, d'une couleur non autorisée, d'un surligneur sera considérée comme un signe distinctif.

- Le candidat répond aux questions **sur la feuille de composition**. Les questions sont indépendantes. Le candidat peut traiter les questions dans l'ordre qu'il souhaite. Il veillera toutefois à indiquer le numéro de la question à laquelle il répond. Dans le cas contraire, le correcteur ne tiendra pas compte de cette réponse.

- Les réponses doivent être **rédigées**.

Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents volontairement non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet.

- **Votre identité** devra uniquement être reportée dans la **partie cachetée** de la copie. Vous prendrez soin de **rabattre la partie noircie** et de **la coller** en humectant les bords pour garantir votre anonymat.

Le non respect des règles ci-dessus peut entraîner **l'annulation de la copie** par le jury.

Ce sujet comprend 7 pages.

**Il appartient au candidat de vérifier que le sujet comprend le nombre de pages indiqué.
S'il est incomplet, en avertir le surveillant.**

Question 1 : (5 points)

- a) Quels sont les avantages et les inconvénients du télétravail ?
- b) Qui est principalement concerné par le télétravail ?

Question 2 : (3 points)

Définir les termes suivants :

- a) travail d'acculturation
- b) espace de coworking

Question 3 : (4 points)

- a) Qu'est-ce qu'un emploi télétravaillable ?
- b) Existe-t-il des emplois non télétravaillables dans la fonction publique territoriale ?

Question 4 : (4 points)

Quels sont les principaux leviers permettant l'augmentation de la part du télétravail ?

Question 5 : (4 points)

- a) Pourquoi les collectivités ont envisagé une gratification pour leurs agents lors de la période de confinement ?
- b) Quels sont les principaux enjeux et dates du cadre juridique du télétravail ?

Liste des pièces jointes :

Texte 1 : « Télétravail : ces collectivités qui ont pris les devants » - La lettre du cadre territorial – 17/03/2020 - (2 pages)

Texte 2 : « Télétravail, management... Les agents tirent les leçons de la crise » - La gazette des communes – 23/11/2020 - (2 pages)

Texte 3 : « Télétravail, renouveler la notion d'espace de travail » - La lettre du cadre territorial – 08/02/2019 - (1 page)

Texte 1 : Télétravail : ces collectivités qui ont pris les devants

17/03/2020 | La Lettre du cadre territorial

Alors que le coronavirus place le pays sous cloche, les collectivités doivent s'adapter à cette nouvelle donne. Le télétravail est la seule alternative pour garantir la continuité du service public. Si les collectivités sont en retard sur le privé, certaines initiatives montrent comment accélérer....

Face à l'urgence de la situation sanitaire, le privé dispose donc d'un temps d'avance sur le public, même s'il est fort à parier que le gouvernement, pour être cohérent avec son discours, adaptera rapidement le cadre juridique à l'urgence. À ce jour, un employeur privé peut imposer le télétravail à ses salariés. Face à la croissance inévitable des cas de personnes affectées, les entreprises opteront, quand le profil de leurs activités le leur permet, à cette nouvelle donne. Certaines collectivités territoriales ont déjà pris les devants. En 2019, sur les 2 500 postes de la collectivité concernés par le télétravail au conseil départemental de la Loire, 45 agents ont franchi le pas. Depuis le début de l'année, et jusqu'à l'été prochain, le dispositif s'étendra progressivement à 330 agents, peut-on lire dans les colonnes de l'Essor Loire. Le journal révèle que cette expérience menée sur 38 semaines au cours de l'année 2019 a fait l'objet d'une évaluation grâce à un questionnaire auquel les agents concernés, ainsi que leurs cadres, ont répondu.

90 % des agents et des cadres concernés par ce dispositif ont été satisfaits au plan professionnel

Un bilan éloquent et positif puisque chaque agent en moyenne a « gagné » 66 heures de temps de transport et 317 € de carburant. Sur le plan environnemental, c'est bingo : 30,5 tonnes de CO2 n'ont pas été émises dans l'atmosphère. « Le décret du 11 février 2016 propose un cadre juridique concernant le télétravail dans la fonction publique. Nous étions volontaires en tant qu'institution, puisque cela coïncidait parfaitement avec nos objectifs de développement durable et, de plan de modernisation de notre administration, inscrits dans notre agenda 21 », explique Michèle Maras, vice-présidente du département en charge de la jeunesse et des ressources humaines à l'Essor Loire. L'évaluation conclut que 90 % des agents et des cadres concernés par ce dispositif ont été satisfaits au plan professionnel.

« Nous avons deux axes de préoccupation majeurs : l'isolement des agents et l'impact sur le collectif. Nous essayons de trouver un équilibre entre ces deux biais. Mais, dans 90 % des cas, il n'y a pas de problématique particulière », constate Nicolas Boyer, directeur des ressources humaines du département de la Loire. En 2020, le cap des 330 agents volontaires sera franchi, une autre centaine pourra y recourir de façon exceptionnelle. On approchera progressivement des 500 agents qui ont déclaré être favorables au dispositif.

Évaluer la « télétravaillabilité » d'un poste

Autre collectivité fan du télétravail : la métropole de Lyon. Depuis le 1er janvier 2020, 700 agents métropolitains télétravaillent, sur les 9 200 que compte le Grand Lyon. Dans les colonnes de la Gazette des communes, Olivier Nys, DGS du Grand Lyon, explique que le télétravail permet de mieux concilier vies professionnelle et personnelle, les agents éprouvant « de plus en plus de difficultés à se loger en cœur de ville ». La CFDT émet cependant des réserves, toutes les fonctions n'étant pas « télétravaillables » dans le secteur public.

À Lyon, des télétravailleurs heureux...

Comme dans le département de la Loire, l'évaluation valide grandement l'expérience : les 124 agents ayant testé la formule entre janvier et juin 2019 ont évité 204 700 km de trajet et gagné de 45 minutes à 1 h 30 pour 67 % d'entre eux, selon le bilan de l'administration. Leur productivité a épousé elle aussi une courbe ascendante : presque la moitié du temps de trajet économisé a été utilisé en totalité ou en partie pour

travailler davantage. Et aucun impact négatif n'a pas été constaté sur le collectif : 69 % des encadrants assurent que le travail des télétravailleurs s'est bonifié ; quant à leurs collègues, ils n'ont pas été confrontés à des changements dans l'organisation du service.

« Un emploi sur trois est télétravaillable » ?

C'est Muriel Pénicaud, ministre du Travail, qui l'affirme : « Tout ce qui peut se faire en télétravail doit être fait en télétravail », assure-t-elle. « À peu près un emploi sur trois peut être en télétravail.

Côté FPT, le télétravail rencontrerait un accueil plus favorable mais les données analytiques font encore défaut

Dans cette étude, seul le télétravail défini par le décret de février 2016 (encadré réglementairement et régulier, à distinguer du travail à distance, informel et occasionnel) a été pris en compte. Il appert que sa mise en œuvre reste très faible, puisque seulement 0,4 % des agents télétravaillaient à cette époque (on peut supposer que ce pourcentage a augmenté depuis). Côté fonction publique territoriale, le télétravail rencontrerait un accueil plus favorable mais les données analytiques font encore défaut.

Toilettage juridique en cours ?

Avant même que la crise liée au coronavirus ne prenne l'ampleur que l'on sait, le décret de février 2016 devait être modifié pour prévoir la possibilité pour les agents de recourir à cette modalité de travail lors de périodes ponctuelles (sur accord de leur employeur). Ce toilettage, prévu par l'article 49 de la loi du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, était au centre de l'attention d'une réunion organisée le 9 décembre dernier par la DGAFP, à laquelle les syndicats avaient été conviés. Le secteur public entend s'aligner au plus vite sur la réglementation en vigueur dans le secteur public sur le code du travail.

S'adapter aux crises

En cause, la loi « Sauvadet » de mars 2012 et, surtout, son décret d'application de février 2016 (concernant le télétravail), jugés trop restrictif. La modification du décret, toujours en cours, vise donc à son assouplissement. L'agent pourrait ainsi bénéficier d'une autorisation de télétravail pour une période courte, justifiée pour « répondre à une situation inhabituelle et temporaire qui perturbe l'accès au site de travail ou le travail sur site », précise la DGAFP dans le document remis aux syndicats. Une autre piste était aussi à l'étude, celle d'une autorisation accordée sur un temps long et dont la mise en œuvre serait plus souple. Les agents pourraient également bénéficier, s'ils le souhaitent, d'un forfait de jours de télétravail (par exemple un jour par mois, ou 15 jours par an).

Un dispositif dérogatoire lorsque le télétravail « est demandé lors d'événements temporaires qui perturbent l'accès au site de travail ou le travail sur site »

Les deux « formules » seraient additionnables mais ne devraient pas dépasser les trois jours de télétravail par semaine. L'actualisation du décret prévoirait enfin un dispositif dérogatoire, « à l'initiative de l'employeur », lorsque le télétravail « est demandé lors d'événements temporaires qui perturbent l'accès au site de travail ou le travail sur site ». Lors de cette réunion de décembre 2019, les Français se colletaient à une autre difficulté : la grève dans les transports. Depuis, le coronavirus renforce la nécessité de cette alternative. Avant le confinement généralisé, le nouveau décret était attendu très rapidement. Reste à savoir s'il fait toujours partie des priorités, ou si devant l'urgence, la pratique prendra le pas sur le juridique.

TEXTE 2 : La Gazette des communes 23/11/2020

Baromètre RH «La Gazette» - Randstad Télétravail, management... les agents tirent les leçons de la crise

Selon le onzième baromètre RH «La Gazette» - Randstad, les bouleversements vécus en matière de ressources humaines pendant la crise sanitaire auront des répercussions sur l'organisation à long terme des collectivités.

Durant l'année 2020, la gestion des ressources humaines aura fortement été influencée par la crise sanitaire. Avec un constat largement partagé: celui de l'impréparation des collectivités territoriales. Seulement 40% des collectivités interrogées reconnaissent avoir disposé, à l'aube du premier confinement, d'un plan communal ou intercommunal de sauvegarde. Moins d'un tiers a pu se reposer sur un plan de continuité de l'activité (18% seulement parmi les communes de moins de 5000 habitants, mais 86% dans les établissements publics de coopération intercommunale) et 22% sur une réserve de soixante jours de masques de protection. Les agents ont été particulièrement mobilisés

au cours de la période puisque 80% d'entre eux ont participé, souvent sur la base du volontariat, à des opérations de prévention ou de soutien à la population (mise sous pli ou distribution de masques, maintien du lien avec les publics les plus fragiles...). Une implication qui conduit 56% des collectivités interrogées à verser une gratification financière à leurs agents ou à envisager de le faire, que ce soit sous la forme d'une prime ou d'une prise en charge des frais occasionnés pour les télétravailleurs.

DES DIFFICULTÉS TECHNIQUES

Le télétravail a concerné entre 25% des agents de la catégorie C et 51% de ceux de la catégorie A, avec des chiffres plus élevés au sein des plus grandes communes ou intercom-

munalités et des conseils départementaux et régionaux. Ce travail à distance ne s'est pas déroulé sans heurt, selon la moitié des répondants (lire le graphique n°3). Les principales difficultés évoquées sont avant tout d'ordre technique: des parcs d'ordinateurs et de téléphones portables insuffisants, une incompatibilité d'accès à distance aux logiciels professionnels spécialisés et un débit insuffisant pour travailler à domicile.

Les difficultés managériales, par exemple, préserver la cohésion et la coordination des services ou maintenir le lien hiérarchique, sont citées dans un deuxième temps, par un tiers des sondés. Au-delà des aléas liés au confinement, 55% des personnes interrogées envisagent de pérenniser ou

3. Quelles seraient les conditions du développement du télétravail?

(Collectivités estimant la pérennisation comme probable, soit 358 répondants, plusieurs réponses possibles)

Des investissements pour renforcer le parc matériel, logiciel et la sécurité informatique **70%**

Une adaptation profonde des habitudes, du fonctionnement et du management de certains services **63%**

Une identification des tâches qui, indépendamment de la filière, pourraient être exercées en télétravail **57%**

Une négociation d'un accord avec les organisations syndicales représentatives **31%**

La mise en œuvre d'un plan de formation et de montée en compétences des agents **28%**

Une accélération parallèle du développement des services numériques à la population **27%**

de développer le télétravail au sein de leur collectivité, avec un souhait spécifiquement marqué (73%) de la part des dirigeants chargés des ressources humaines. Mais 70% estiment que des investissements doivent être réalisés pour renforcer le parc matériel, logiciel et la sécurité informatique. Les DRH appellent particulièrement à la transformation profonde des habitudes de travail, ainsi qu'à celle du fonctionnement et du management de certains services. Autre piste: identifier les tâches pouvant être exercées en télétravail, indépendamment de la filière ou du métier, afin de permettre à des fonctions réputées non télétravaillables d'exercer à distance une partie au moins de leurs missions.

Les collectivités perçoivent de nombreux enseignements à tirer de la crise sanitaire, notamment sur le plan de leur organisation (voir le graphique n°1). Elles sont 93% à y voir une incitation à réviser et à améliorer les plans et protocoles d'anticipation et de gestion de crise. Egalement, 86% envisagent d'accélérer la dématérialisation de leurs procédures internes et presque autant à porter une

vigilance accrue aux risques psychosociaux. Sur le plan managérial, les répondants se montrent plus circonspects, avec une adhésion moins franche à l'idée que la crise permettra de développer la prise d'initiatives et d'autonomie des agents (53% «partiellement d'accord») ou encore renforcer la cohésion globale de l'organisation et les collaborations (45% «partiellement d'accord»).

Texte 3 : Télétravail : renouveler la notion d'espace de travail

08/02/2019 | La lettre du cadre territorial

Pourquoi développer le télétravail à la région Ile-de-France ?

Mettre en place le **télétravail** a été une évidence. La société évolue et la frontière devient de plus en plus poreuse entre vie personnelle et vie professionnelle. J'ai une conviction profonde : alors que la valeur travail est de plus en plus fondée sur les échanges interpersonnels, le concept de **lieu unique de travail** est, quant à lui, voué à disparaître. Le bureau devient donc d'abord le lieu où on se retrouve. C'est à la fois l'origine de notre projet de déménagement comme celui sur le télétravail.

Quels sont les objectifs du télétravail ?

Nous avons défini que 80 % de notre effectif au siège de la région est éligible au **télétravail**, soit un potentiel de 1 600 agents.

Le projet vise trois objectifs :

- participer à l'amélioration des conditions de travail dans un contexte où pour de très nombreux agents le temps de trajet quotidien est important – un jour de télétravail, c'est potentiellement deux heures rendues à l'agent !

Le télétravail constitue une opportunité pour faire évoluer les méthodes de travail mais aussi les pratiques managériales.

- participer au **bilan carbone** de la collectivité. En réduisant un grand nombre de déplacements domicile-travail, nous pouvons durablement impacter l'empreinte carbone de la collectivité ;

- moderniser le collectif de travail. Le télétravail constitue une opportunité pour faire évoluer les **méthodes de travail** mais aussi les pratiques managériales vers les notions d'autonomie, de confiance et de responsabilité.

Quelle méthode et quel planning envisagez-vous ?

Il y a d'abord un important travail d'acculturation pour les agents comme les encadrants. Il faut faire évoluer les processus et transmettre le socle du management par objectifs aux encadrants. Le **télétravail** va nous aider à appréhender cette nouvelle culture : nous avons organisé des journées de sensibilisation des cadres, l'ensemble des encadrants et la totalité des télétravailleurs suivront une formation avant l'été. Les outils vont aussi nous y aider : la région a investi pour proposer, dès septembre, à tous ses agents un nouvel environnement de travail construit sur la mobilité et la collaboration. Nous évaluerons le degré de maturité après la phase d'expérimentation début 2018. Ce sont les agents et les encadrants qui définiront le rythme auquel le télétravail se déploiera. Tout ce que nous pouvons dire aujourd'hui, c'est que l'envie est grande puisque cinq mois avant le démarrage du télétravail, une enquête a indiqué que plus de cinq cents agents se disaient déjà intéressés pour **télétravailler** sur un ou deux jours par semaine.

Les agents auront accès à un catalogue interne des espaces de **coworking**, nombreux en grande couronne et dans lesquels la région a beaucoup investi ces dernières années.