



HAUT-COMMISSARIAT DE LA REPUBLIQUE
EN POLYNESIE FRANÇAISE

**CONCOURS EXTERNE DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF
DE CLASSE NORMALE DU CORPS DE L'ETAT POUR
L'ADMINISTRATION DE LA POLYNESIE FRANCAISE
- SESSION 2014 -**

Epreuve n° 2

Série de six à neuf questions à réponse courte portant, au choix du candidat exprimé lors de l'inscription au concours, sur l'une des options suivantes :

- Gestion des ressources humaines dans les organisations ;
- Comptabilité et finance ;
- Problèmes économiques et sociaux ;
- Enjeux de la France contemporaine et l'Union européenne.

Pour chaque option, le questionnaire à réponse courte comporte des questions communes et des questions propres à l'option choisie.

A partir d'un ou plusieurs documents, les questions communes portent sur des connaissances générales permettant d'évaluer l'ouverture au monde, l'intérêt porté aux politiques publiques, aux valeurs du service public et permettant de tester la capacité de raisonnement.

Pour la partie optionnelle, chaque question est accompagnée d'un ou plusieurs documents en rapport avec la question posée.

Un même texte peut servir de support à plusieurs questions.

Le dossier documentaire pour l'ensemble des questions ne peut excéder dix pages au total.

(Durée : 3 heures - Coefficient 2, dont coefficient 1 pour les questions communes et de capacité de raisonnement et coefficient 1 pour les questions relatives à l'option)

Jeudi 8 janvier 2015 (de 13 h 00 à 16 h 00)

**Option : Gestion des ressources humaines
dans les organisations**

Le dossier documentaire comporte 10 pages.

**Matériel autorisé pour l'épreuve :
- calculatrice simple à 4 opérations**

IMPORTANT

**IL EST RAPPELE AUX CANDIDATS QU'AUCUN SIGNE DISTINCTIF NE DOIT
APPARAITRE NI SUR LA COPIE NI SUR LES INTERCALAIRES.**

QUESTIONS

PARTIE 1 : Questions communes

Question n° 1 (2 points)

Comment développer le tourisme en Polynésie française ?

Document n° 1 : Le ciel polynésien s'ouvre à la Chine

Page 1

Source : Tahiti infos

Question n° 2 (2 points)

Comment définiriez-vous les incivilités ?

Document n° 2 : Le difficile combat contre les incivilités

Page 2

Source : <http://www.cap-com.org>

Question n° 3 (2 points)

En vous appuyant sur les documents et à l'aide de vos connaissances personnelles, expliquez la notion de service public. A partir de quel moment le secteur public doit-il intervenir en lieu et place de l'initiative privée ?

Document n° 3 : Arrêt des rotations sur Maupiti : le Maupiti express changera peut-être de patron

Page 3

Document n° 3 bis : La flottille administrative sera réduite à trois bateaux

Source : <http://www.tahiti-infos.com>

PARTIE 2 : Questions pour l'option « gestion des ressources humaines dans les organisations »

Question n° 4 (3 points)

Quels sont les outils qui permettent de reconnaître le travail effectué par les fonctionnaires ?

Document n° 4 : La reconnaissance au travail

Page 4 à 5

Source : <http://www.scienceshumaines.com>

Document n° 5 : Les fonctionnaires territoriaux épanouis dans leur travail !

Page 6

Source : <http://www.pragma-management.fr>

Question n° 5 (2 points)

Définissez ce que recouvre le terme « risques psycho sociaux ».

Document n° 6 : Risques psychosociaux

Page 7

Prévenir le stress, le harcèlement ou les violences

Source : <http://www.inrs.fr>

Question n° 6 (3 points)

Quels sont les droits et obligations des fonctionnaires ?

Document n° 7 : Extrait de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires

Page 8

Document n° 7 bis : Extrait de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Question n° 7 (3 points)

À quoi sert le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ?

Document n° 8 : Le CE peut exiger un avis du CHSCT pour se prononcer

Page 9

Source : <http://www.sante-et-travail.fr>

Question n° 8 (3 points)

Que recouvre le terme GPEEC ?

Document n° 9 : Première journée nationale sur la GPEEC, le 11 décembre 2013 à Paris

Page 10

Source : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>

TRANSPORTS AÉRIEN

Le ciel polynésien s'ouvre à la Chine

La Polynésie française a conclu ce jeudi un accord avec la direction de l'Aviation civile chinoise permettant l'ouverture de liaisons aériennes avec les villes de Beijing, Shanghai et Canton. L'entente prévoit également le bénéfice de la 5^e liberté de l'air permettant aux compagnies aériennes bénéficiaires d'utiliser Tahiti et ces trois mégapoles chinoises comme escale commerciale.

●● L'accord signé ce jeudi matin entre le Pays et le ministre Li Xiajiang, administrateur de la CAAC, l'Administration Chinoise de l'Aviation Civile, a été qualifié par Gaston Flosse de "moment très fort, peut-être le plus fort jusqu'à présent" dans les relations sino-polynésiennes. Il définit le cadre juridique nécessaire aux compagnies aériennes chinoises pour exercer régulièrement leur activité commerciale en incluant l'escale Tahiti-Faa'a. Il permet aussi en contrepartie à toute compagnie aérienne polynésienne d'envisager la création de routes vers la Chine.

Gaston Flosse a estimé que cet accord était un "préalable nécessaire à l'organisation et au développement de liaisons aériennes plus commodes et plus intenses que celles qui existent actuellement".

Une fréquence de 14 vols réguliers ou chartés par semaine est envisagée pour relier directement Tahiti avec les villes de Beijing, Shanghai et Canton. Le périmètre de l'entente entre la Polynésie française et la direction de l'aviation civile chinoise prévoit également le bénéfice des droits de 5^e liberté aux compagnies aériennes utilisant cet accord. Ce privilège, accordé par le Pays à la Chine dans un contexte de services aériens internationaux réguliers, donne la possibilité de débarquer et d'embarquer en Polynésie française du trafic en provenance ou à destination de Chine.

Chaque partie signataire de l'accord a la capacité de désigner deux opérateurs qui pourront opérer "sans limitation dans les vols passagers ou cargo, et avec tout type d'aéronef" a précisé Li Xiajiang. "En plus, chacune des parties pourra entre nos deux destinations, ou au-delà de nos deux destinations, opérer 7 vols hebdomadaires en 5^{ème} liberté. De plus, en raisonnant et en intégrant les difficultés inhérentes au démarrage immédiat d'une liaison aérienne directe, la CAAC a soutenu l'idée d'autoriser à titre expérimental des vols de type charter qui dans un premier temps s'adaptent mieux aux marchés".

Gaston Flosse a de nouveau évoqué jeudi le potentiel d'une "diagonale du Pacifique", route aérienne reliant la Chine à l'Amérique Latine avec escale commerciale à Tahiti. "Vous connaissez en effet notre position stratégique au milieu du Pacifique", a-t-il souligné lors du discours prononcé devant la délégation chinoise jeudi matin, peu avant la ratification de l'entente. Cette nouvelle route trans-Pacifique devrait prendre appui à Santiago du Chili, en Amérique du Sud.

Cette route aérienne, évoquée en juillet 2013 avec Sao Paulo (Brésil) constitue un élément essentiel du développement touristique avec le projet Mahana Beach. Cette liaison permettrait aux millions de passagers reliant chaque année l'Asie à l'Amérique du sud de gagner un temps considérable en passant par Tahiti. Ce flux important de touristes et d'hommes d'affaires pourrait constituer un puissant moyen de développer du tourisme local.

La signature de l'accord de services aériens entre la Polynésie française et la Chine intervient alors que l'Etat a considérablement assoupli les conditions d'obtention d'un visa pour les visiteurs chinois souhaitant se rendre dans nos îles, avec la mise en place d'une dispense pour les séjours inférieurs à 15 jours organisés en collaboration avec une agence de voyage agréée, en Chine.

Selon les estimations publiées par la presse officielle la barre des 100 millions de touristes chinois dans le monde devrait être dépassée dès 2014. "Nous ne demandons que le quart d'un million de touristes pour commencer et après on verra", a ironisé Gaston Flosse jeudi matin pour évoquer le formidable potentiel qu'offre la signature de cet accord de services aériens avec l'aviation civile chinoise.

Reste aujourd'hui aux compagnies aériennes chinoises à utiliser cette nouvelle route qui leur est offerte. Trois sociétés chinoises semblent intéressées : China Airlines, Southern China Airlines et Hainan Airlines.



DEUX VOLS PAR JOUR ENTRE LA CHINE ET LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Quels sont les éléments de l'accord signé ce matin ?

Gaston Flosse : C'est un accord qui autorise les avions de nationalité chinoise à desservir la Polynésie française et notre compagnie aérienne à desservir la Chine. Nous nous sommes accordés, l'un et l'autre, sur une fréquence de 14 vols par semaine, à leur demande d'ailleurs. Ce qui veut dire qu'ils pourront faire deux vols par jour entre la Chine et la Polynésie.

Quelles sont les compagnies aériennes chinoises concernées ?

G. Flosse : Pour l'instant il s'agit d'Air China, de Southern China Airlines et probablement aussi de la Hainan Airlines. Nous attendons de créer la deuxième compagnie aérienne pour pouvoir envoyer notre deuxième compagnie aérienne là-bas. Ça c'est le premier accord entre la Chine et la Polynésie française. Mais nous avons également signé un accord les autorisant, à partir de Tahiti à aller au-delà c'est-à-dire en Amérique du Sud. Ils ont déjà des accords avec le Chili et je pense qu'ils envisagent de desservir l'escale Santiago en Amérique Latine. Mais en

tous cas pour nous c'est un grand jour, un premier grand pas dans l'ouverture du ciel polynésien au tourisme chinois.

Après la signature de cet accord, quelles formalités restait-il à accomplir pour que cela se mette en place ?

G. Flosse : Eh bien, que les avions volent : c'est fini, nous avons cette compétence ; le statut m'autorise à autoriser à une compagnie étrangère à venir et atterrir en Polynésie.

Y a-t-il des compagnies intéressées ?

G. Flosse : Vous avez ici le représentant d'Air China qui est la compagnie aérienne la plus importante. Aujourd'hui, la Chine compte plus de 100 millions de voyageurs et fin 2014, ils seront 120 millions. Nous ne demandons que le quart d'un million de touristes pour commencer et après on verra. Mais pour l'instant nous n'avons pas de place pour les accueillir, alors dépêchons-nous de construire Mahana Beach. (...) Dès que nous aurons des chambres, il ne nous manque plus que ça (...), alors mettons-nous vite au travail et construisons Mahana Beach.

Source : Tahiti infos

Le difficile combat contre les incivilités

« Restons civils sur toute la ligne ». La campagne de communication de la RATP sur le thème des incivilités, lancée cette semaine, reprend et conforte les visuels d'animaux, souvent utilisés dans ce registre de communication. La fréquence des incivilités reste stable en revanche l'intolérance aux incivilités augmente, estime un sondage TNS. 85 % des voyageurs se déclarent gênés, toutes incivilités confondues. Ceci explique les nombreuses actions publiques de sensibilisation menées ces dernières années. Mais la civilité repose d'abord sur la confiance mutuelle, non seulement entre les personnes, mais aussi avec les institutions. Et attention, les discours moralisateurs peuvent être contre-productifs.

Source : <http://www.cap-com.org>

Arrêt des rotations sur Maupiti : le Maupiti express changera peut-être de patron

Suite à une perte d'exploitation importante durant ces six dernières années, la SARL Maupiti express a interrompu ses rotations sur l'île de Maupiti, et ce depuis octobre dernier. Actuellement mis en vente, le navire intéresserait un investisseur local.

Les premières rotations du bateau Maupiti Express ont eu lieu le 4 août 1997. A cette époque, l'île de Maupiti, en plus de celles de Raiatea – Bora Bora et Tahaa, était desservie 7 jours sur 7. Le taux de remplissage atteignait largement les 80 %, voire même 90%. D'une capacité de 120 personnes maximum, la navette était le lien entre ces différentes îles des Raromata'i. Tout transitait par lui : les passagers, les PPN, le gaz, le pain et autres produits nécessaires dans la vie des îles citées.

Mais voilà, en raison d'une perte d'exploitation sans cesse croissante durant les six dernières années, Gérard Sachet, le directeur de la SARL Maupiti Express, a décidé d'abandonner la ligne Bora Bora – Maupiti. Les dernières rotations ont eu lieu en octobre dernier, au grand regret de l'armateur « Je ne pouvais plus faire autrement. Beaucoup ont pensé que j'ai décidé d'arrêter parce qu'on avait vandalisé ma pension de famille, mais ce n'était pas du tout cela. Je l'ai fait parce que la perte d'exploitation était trop importante. » Selon les éléments recueillis, le préjudice estimé en 2013 a été évalué à plus de vingt millions de francs pacifiques « soit près de deux millions de perte par mois ! » a renchéri Gérard Sachet.

Cet état de fait a été d'autant plus difficile à accepter par le gérant de l'entreprise que toutes les tentatives pour résoudre la situation, auprès des autorités, se sont soldées par des échecs. « Nous avons tout essayé. Auprès des deux gouvernements précédents, des communes et de l'Etat. Aucune réponse. On ne pouvait donc plus poursuivre notre activité sur Maupiti. »

L'autre élément qui a lourdement pesé sur la balance des frais de dépenses, le coût du gasoil jugé excessif : « A Tahiti, il y a eu des efforts pour que les armateurs payent le litre de gasoil 80 FCFP. Parcontre, en ce qui me concerne, j'ai toujours payé 89 FCFP, soit 9 francs supplémentaires. Et c'est également cela qui m'a fait prendre la décision d'arrêter. »

Aujourd'hui, après 16 années d'exploitation, le Maupiti Express a levé définitivement l'ancre des eaux de l'île au Penu, mais poursuit toutefois ses lignes Bora Bora-Taha'a et Bora Bora-Raiatea à raison de trois fois par semaine. La société est mise en vente « pour raisons de santé et je ne suis plus apte à naviguer, donc je revends l'entreprise! » nous a confié Gérard Sachet. Un repreneur s'est fait connaître il y a déjà quelques semaines. L'affaire est maintenant entre les mains des banques, mais l'actuel armateur reste confiant.

Source : Tahiti infos, le 7 mars 2014

Document n° 3 bis

La flottille administrative sera réduite à trois bateaux

PAPEETE, le 20 août 2014. Les bateaux du Pays de la flottille administrative poursuivent leurs missions d'assistance aux populations ou de transport pour les services et établissements publics territoriaux. Mais, à terme seuls trois bateaux seront conservés, les Tahiti Nui 1, 8 et 9. «On avait des bateaux en surnombre», admet Albert Solia, le ministre de l'Équipement en conférence de presse du Conseil des ministres ce mercredi. Au temps du GIP (Groupement d'intervention de la Polynésie), la flottille administrative polynésienne a compté jusqu'à sept bateaux et 281 agents selon des chiffres de 2012 issus d'un rapport de la Chambre territoriale des comptes (CTC) sur les transports et les affaires maritimes rendu public en février 2014. «Le contrôle mené par la chambre sur les années 2008 à début 2013 a mis en évidence une sous-activité patente».

Face à un tel constat, difficile de prétendre le contraire. Pour autant Albert Solia défend bec et ongles ce que le gouvernement polynésien entend conserver de cette flottille, à savoir au moins trois navires, les Tahiti Nui 1,8 et 9 -qui sont en bon état de marche- et dont deux au moins sont uniques sur le territoire puisqu'ils peuvent accoster directement sur le récif. Depuis quelques mois le Pays a mis en vente deux de ces navires, les Tahiti Nui 2 et 3, relançant une précédente offre de cession en date de 2011 et qui n'avait pas trouvé preneur. Deux autres navires (les 6 et 7) sont «en cours de réforme» explique le ministre. Pour l'heure néanmoins, le Tahiti Nui 6 a est opérationnel et assure la desserte maritime vers Maupiti dans l'attente qu'un armateur privé se prenne en charge cette liaison.

Albert Solia souligne enfin que la fréquence d'intervention de ces navires serait en 2014 de six jours par mois et non de «un jour sur 20 jours» comme le prétendent certains armateurs privés, accusant la flottille administrative de ne servir à rien et de coûter beaucoup (environ 2 milliards de Fcfp/an). «C'est un peu comme de prétendre qu'un véhicule de secours roule peu. C'est vrai qu'un bateau de la flottille du Pays n'a pas la même rentabilité que le navire d'un armateur privé» concluait le ministre des transports.

Source : Tahiti infos, le 20 août 2014

La reconnaissance au travail

La reconnaissance est devenue une demande quasi unanime chez les salariés. L'analyse montre qu'elle comprend quatre dimensions spécifiques.

La demande de reconnaissance est devenue une composante essentielle de la vie au travail. Elle touche toutes les organisations, privées ou publiques, et toutes les professions, du bas en haut de la hiérarchie. Elle prend la forme de revendications de salaires, de statuts, mais aussi d'une demande plus générale et plus diffuse qui porte sur la personne elle-même, le « respect » et la dignité que chacun estime dus.

Que se cache-t-il donc derrière cette notion de reconnaissance ? De quoi parle-t-on ?

Objet insaisissable car multidimensionnel, elle est à la fois individuelle et collective, quotidienne et ritualisée ; elle concerne autant la personne que le travail ; elle peut être financière ou « symbolique ». La pratique de la reconnaissance doit prendre en compte toutes ces dimensions.

Pour s'intégrer dans une organisation, toucher concrètement la vie des employés, des gestionnaires et des dirigeants, elle doit donc s'inscrire au sein d'une culture organisationnelle et se fondre dans les pratiques courantes de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail.

L'analyse scientifique de la reconnaissance fait apparaître quatre dimensions principales.

- Reconnaître la personne : une conception existentielle. La conception humaniste et existentielle s'intéresse aux personnes en tant qu'êtres singuliers. Dans cette optique, la reconnaissance porte sur l'individu et non sur l'employé. Cette reconnaissance s'adresse à Éric, Stéphanie, madame T. et non au « responsable marketing » ou à « la comptable ».
- Reconnaître les résultats : l'approche comportementale. L'approche comportementale s'intéresse aux résultats effectifs, observables, mesurables et contrôlables du travail. Elle suppose implicitement que l'individu agisse en vue de résultats positifs qui sont le moteur de son activité. La reconnaissance au travail est donc considérée comme une récompense. Le salaire à la pièce, l'intéressement aux bénéfices, la commission, la prime sont les applications directes de cette reconnaissance instrumentale.
- Reconnaître l'effort : la perspective subjective. Les résultats ne sont pas forcément proportionnels aux efforts fournis. Dans un marché déprimé, les salariés peuvent redoubler d'efforts sans que les résultats suivent. Cette conception de la reconnaissance porte sur l'effort, l'engagement et les risques encourus. Elle prend en compte les motivations et l'équilibre psychique de l'individu, ses plaisirs et ses peines. Ici la reconnaissance, indépendante des résultats finaux se vit surtout dans le registre du symbolique.
- Reconnaître les compétences : la perspective éthique. La perspective éthique s'intéresse aux compétences de l'individu, aux responsabilités individuelles, au souci qu'il porte à autrui, etc. La qualité de la relation est mise en avant. Cette conception éthique (qui constitue la base théorique sous-jacente à la reconnaissance de la pratique de travail) prend aussi en compte les valeurs et les principes moraux qui guident une organisation, qu'il s'agisse de l'égalité, de la justice ou de la responsabilité sociale.

Ces quatre grandes approches de la reconnaissance peuvent être positionnées selon un schéma d'ensemble distribué de la personne jusqu'au résultat en passant par le processus de travail (...).

De l'importance des rétributions symboliques

Chacune de ces approches de la reconnaissance est reliée à des pratiques différentes qui portent chacune sur une des facettes du travail ou des personnes.

- La reconnaissance existentielle, qui s'intéresse à la personne ou au collectif de travail, s'exprimera en termes de relations : saluer ses collègues lors de l'arrivée le matin, consulter les salariés avant de prendre une décision, les tenir au courant des décisions prises, de l'évolution de l'entreprise. En somme valoriser tout ce qui respecte le salarié comme une personne importante dans l'organisation.
- La reconnaissance de la pratique porte principalement sur la manière d'exécuter le travail, qu'il s'agisse des comportements, des compétences ou des qualités professionnelles du ou des travailleurs. En termes concrets, cela suppose de souligner la qualité d'un travail bien fait, pas simplement d'évoquer les problèmes, mais aussi de valoriser les dimensions cachées du travail comme la créativité, l'innovation ou l'autonomie. C'est le paradoxe du travail autonome : la personne travaille seule ; elle n'est plus sous le contrôle d'un responsable qui lui dicte sa conduite, mais n'a plus de retour positif. Et son interlocuteur ne voit pas l'importance du travail qu'elle effectue : « *Ils ne se rendent pas compte.* »

- La reconnaissance de l'investissement (qui s'intéresse aux efforts consentis indépendamment des résultats obtenus) va se traduire par exemple par des remerciements pour les efforts accomplis. S'il agit de l'investissement dans un projet, on confiera au salarié des responsabilités plus grandes. De ce point de vue, la logique de la délégation peut être signe de reconnaissance et de confiance.
- La reconnaissance des résultats porte principalement sur le produit final : rendement, travail accompli. Ici, les modes de reconnaissance sont plus concrets et plus directs. Que ce soit sous forme de prime au rendement, de rétribution symbolique en termes de statut ou parfois même de courrier personnalisé envoyé pour souligner que l'objectif a été atteint ou de « pot » après la fin d'un projet, les gratifications sont les bienvenues.

La grande majorité des études scientifiques appuient l'idée que le besoin de reconnaissance est éprouvé par une part importante de la main-d'œuvre, quel que soit le statut de l'employé ou le secteur économique. La reconnaissance au travail est un élément essentiel pour préserver et construire l'identité des individus, donner un sens à leur travail, favoriser leur développement et contribuer à leur santé et à leur bien-être. Elle constitue également une alternative constructive aux approches managériales orientées vers le contrôle et la surveillance.

L'importance de la reconnaissance pour les salariés suppose une meilleure compréhension de ses dimensions. Les pratiques de reconnaissance sont en effet très défaillantes dans les organisations.

La reconnaissance est d'abord une réaction constructive au sens où elle crée un lien à la fois personnalisé, spécifique et à court terme. Elle s'exprime dans les rapports humains au quotidien. Il s'agit aussi d'un jugement posé sur la contribution de la personne, tant en matière de pratique de travail que d'investissement personnel et de mobilisation. Elle représente un jugement porté sur la pratique professionnelle des travailleurs (reconnaissance de la pratique de travail) ainsi que sur l'engagement personnel et la mobilisation collective (reconnaissance de l'investissement dans le travail). Elle consiste en une évaluation et une célébration des résultats produits par les employés et valorisés par l'organisation (reconnaissance des résultats). La reconnaissance doit se pratiquer sur une base régulière ou ponctuelle, avec des manifestations formelles ou informelles, individuelles ou collectives, privées ou publiques, monétaires ou non.

Jean-Pierre Brun

Professeur de management et directeur de la chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail à l'université Laval, Québec, il a publié *Les Sept Pièces manquantes du management*, Les Éditions transcontinentales, 2008.

Source : <http://scienceshumaines.com>

Les fonctionnaires territoriaux épanouis dans leur travail !

7300 fonctionnaires ont répondu à 45 questions, dans le cadre du Baromètre social de la Fonction publique territoriale, PRAGMA / LA GAZETTE, réalisé entre le 17 janvier et le 3 février 2012, par voie directe et anonyme sur internet. Les résultats ont été publiés le 5 mars 2012, et le constat est sans appel : les agents territoriaux sont pour la grande majorité satisfaits et heureux de travailler pour leur collectivité ou leur établissement.

A travers les affirmations choisies par les agents interrogés, on retrouve une certaine homogénéité entre les différents segments analysés, et la récurrence de termes tels que "qualité de vie agréable", "autonomie dans l'organisation des tâches", "équilibre entre vie privée et professionnelle", "esprit d'équipe" ... en bref, une vision idyllique de l'emploi au sein de la **Fonction publique territoriale** !

La seule faiblesse concerne les questions liées à la reconnaissance : les agents relèvent des écarts entre la rémunération attendue et la rémunération réellement empochée (63% d'insatisfaits), et se plaignent d'un manque de reconnaissance humaine de la part de leurs élus et hiérarchie (57%).

Le panel

Les 7300 agents territoriaux interrogés se répartissent entre différents types de collectivités : mairies (48%), conseils généraux (17%), conseils régionaux (5%), intercommunalités rurales (6%), intercommunalités urbaines ou périurbaines (11%) et autres établissements (13%).

Les agents interrogés couvrent tous les champs d'activité professionnelle : **administration générale** (41%), **services techniques** - aménagement - urbanisme- environnement (24%), **culture-éducation-sport** (17%), sanitaires et sociaux (10%), économie et tourisme (3%), autres (dont sécurité, **police municipale**) (5%).

Les trois catégories sont représentées, avec une majorité de **catégorie A** (38%), contre 32% pour la **catégorie B**, et 30% pour la **catégorie C**.

Le travail au quotidien

Ils sont 76 % à être globalement satisfaits et fiers à 75 % de travailler pour leur collectivité, et sont confiants pour leur avenir professionnel ainsi que l'avenir du service public local.

Les trois principales sources de satisfaction obtenues dans le cadre du travail des agents sont :

- l'exercice d'une mission de service public
- l'intérêt du travail
- la satisfaction des usagers.

Les deux principaux paramètres qui contribuent le plus à faciliter leur travail au quotidien sont le soutien de leurs collègues (75%) et la confiance de la hiérarchie directe (66%).

Rôle du service public

La majorité des agents territoriaux interrogés pensent que le rôle principal du Service public consiste à rendre un service de qualité aux usagers ou aux administrés. Ils citent ensuite les propositions suivantes : promouvoir l'intérêt général, faciliter la vie au quotidien des administrés et enfin veiller à la bonne gestion de l'argent public.

Un cadre de travail confortable

A travers l'analyse de leurs réponses, les agents territoriaux semblent s'épanouir totalement dans leur travail.

Ils sont 58% à estimer disposer de suffisamment de temps pour réaliser correctement leur travail, 73% à être satisfaits de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur travail, 70 % à être satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Ils apprécient le soutien de leurs collègues (85% chez les jeunes), et la qualité des relations avec leurs collègues (70%).

Enfin, l'indice de confiance en l'avenir des agents territoriaux est à la hausse : 55% avouent être confiants dans leur avenir professionnel en général, 51% sont confiants en l'avenir du service public local.

Source : <http://www.pragma-management.fr>

Prévenir le stress, le harcèlement ou les violences

Troubles de la concentration, du sommeil, dépression... Un nombre grandissant de salariés déclarent souffrir de symptômes liés aux risques psychosociaux. Le phénomène n'épargne aucun secteur d'activité. Indépendamment de leurs effets sur la santé des individus, les risques psychosociaux ont un impact sur le fonctionnement des entreprises (absentéisme, turnover, ambiance de travail...). Il est possible de les prévenir.

Sous l'effet de mutations du monde du travail telles que la complexité grandissante des tâches, la suppression de temps morts, l'individualisation du travail ou encore les exigences accrues de la clientèle, les risques psychosociaux sont en plein développement. Ainsi, environ 20 % des salariés européens estiment que leur santé est affectée par des problèmes de stress au travail. Et en France, un salarié sur 6 estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail).

Les risques psychosociaux regroupent :

- le stress au travail,
- les violences internes (commises au sein de l'entreprise par des salariés : conflit, brimades, harcèlement moral...),
- les violences externes (commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise),
- l'épuisement professionnel (ou **burn-out**),
- les formes de mal-être, de souffrance, de malaise ressenti par les salariés.

Ces risques, qui ont souvent des causes communes (charge de travail, manque de clarté dans le partage des tâches, intensification du travail, organisation du travail, mode de management...) peuvent interagir : ainsi le **stress au travail** favorise-t-il l'apparition de violences entre les salariés qui, à leur tour, augmentent le stress dans l'entreprise. Mais ces risques ont également des spécificités qu'il convient de prendre en compte dans un objectif de prévention.

Des risques difficiles à appréhender

Les acteurs de l'entreprise se sentent souvent démunis pour lutter contre les risques psychosociaux. Ils butent également sur leurs dimensions individuelles et subjectives car face à une même situation de travail « stressante » ou tendue, les salariés peuvent réagir différemment. Résultat : les actions de prévention menées sont trop souvent uniquement centrées sur les salariés. Or, pour supprimer ou réduire les effets du stress et des violences, il convient de prendre en compte les sources de risques dans l'organisation et l'**environnement du travail** de l'entreprise.

Une prévention nécessaire

Les risques psychosociaux doivent être gérés au même titre que les autres **risques professionnels**. Comme l'impose la réglementation, il est nécessaire de les évaluer, de planifier des mesures adaptées et de donner la priorité aux mesures susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible.

Source : <http://www.inrs.fr>

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires

Art. 20 : Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. *Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services.* S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires. Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé. Les fonctionnaires sont affiliés à des régimes spéciaux de retraite et de sécurité sociale. Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale, à raison d'un seul droit par enfant. En cas de pluralité de fonctionnaires assumant la charge du ou des mêmes enfants, le fonctionnaire du chef duquel il est alloué est désigné d'un commun accord entre les intéressés. Le supplément familial de traitement n'est pas cumulable avec un avantage de même nature accordé pour un même enfant par un employeur mentionné aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 86-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite ainsi que par un établissement public à caractère industriel et commercial, une entreprise publique ou un organisme dont le budget de fonctionnement est alimenté en permanence et pour plus de 50 % de son montant soit par des taxes parafiscales, soit par des cotisations rendues obligatoires en vertu d'un texte légal ou réglementaire, soit par des subventions allouées par un des employeurs, établissements, entreprises ou organismes précités.

Document n° 7 bis**Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale**

Art. 88 : L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat et peut décider, après avis du comité technique, d'instituer une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'Etat.

Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une prime de fonctions et de résultats, le régime indemnitaire que peut fixer l'organe délibérant comprend une part liée à la fonction et une part liée aux résultats. L'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts, sans que la somme de ceux-ci n'excède le plafond global de la prime de fonctions et de résultats des fonctionnaires de l'Etat, et fixe les critères pris en compte pour la détermination du niveau des fonctions et pour l'appréciation des résultats. Ce régime est mis en place dans la collectivité territoriale ou l'établissement public local lors de la première modification de son régime indemnitaire qui suit l'entrée en vigueur de la prime de fonctions et de résultats dans les services de l'Etat. Le régime antérieur est maintenu jusqu'à cette modification.

L'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou le conseil d'administration de l'établissement public local peut décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.

Toute commune classée station classée de tourisme au sens de la sous-section 2 de la section 2 du chapitre III du titre III du livre Ier du code du tourisme (1) peut être surclassée dans une catégorie démographique supérieure, par référence à sa population totale calculée par l'addition de sa population permanente et de sa population touristique moyenne, cette dernière étant calculée selon les critères de capacité d'accueil établis par décret.

Toute commune ou tout établissement public de coopération intercommunale compétent comportant au moins une zone urbaine sensible définie au 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire peut être surclassé dans une catégorie démographique supérieure par référence à la population totale obtenue en multipliant par deux la population des zones urbaines sensibles ou des parties de zones urbaines sensibles de la commune.

EXTRAIT**Obligation d'obéissance hiérarchique**

Loi n°83 .634 du 13 juillet 1983, article 28 Le fonctionnaire *"doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public."* Le refus d'obéissance équivaut à une faute professionnelle.

La subordination hiérarchique impose également de se soumettre au contrôle hiérarchique de l'autorité supérieure compétente et de faire preuve de loyauté dans l'exercice de ses fonctions. Le devoir d'obéissance impose enfin au fonctionnaire de respecter les lois et règlements de toute nature.

Obligation de réserve

Le principe de neutralité du service public interdit au fonctionnaire de faire de sa fonction l'instrument d'une propagande quelconque. La portée de cette obligation est appréciée au cas par cas par l'autorité hiérarchique sous contrôle du juge administratif.

L'obligation de réserve est une construction jurisprudentielle complexe qui varie d'intensité en fonction de critères divers (place du fonctionnaire dans la hiérarchie, circonstances dans lesquelles il s'est exprimé, modalités et formes de cette expression).

C'est ainsi que le Conseil d'Etat a jugé de manière constante que l'obligation de réserve est particulièrement forte pour les titulaires de hautes fonctions administratives en tant qu'ils sont directement concernés par l'exécution de la politique gouvernementale.

A l'inverse, les fonctionnaires investis d'un mandat politique ou de responsabilités syndicales disposent d'une plus grande liberté d'expression.

La réserve n'a pas trait uniquement à l'expression des opinions. Elle impose au fonctionnaire d'éviter en toutes circonstances les comportements portant atteinte à la considération du service public par les usagers.



Le CE peut exiger un avis du CHSCT pour se prononcer

Jacques Darmon

Santé & Travail n° 080 - octobre 2012

Une jurisprudence de la Cour de cassation du 4 juillet dernier (pourvoi n° 11-19678) précise les interactions entre comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les procédures de consultation des deux instances. S'appuyant sur l'article L. 2323-27 du Code du travail, la chambre sociale de la Cour de cassation estime que le CE est en droit, dès lors que son avis est sollicité sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail, d'exiger l'avis régulièrement émis du CHSCT, contrairement à ce qu'avait jugé la cour d'appel de Poitiers.

En effet, celle-ci avait déclaré irrecevable la demande du CE qui sollicitait la suspension de la mise en place d'un projet de réorganisation tant qu'il n'avait pas l'avis conforme du CHSCT. Son arrêt était motivé avec les arguments suivants : d'une part, le CE ne peut se substituer au CHSCT qui n'a pas introduit d'action en justice ; d'autre part, l'avis du CE n'est pas conditionné par un avis préalable du CHSCT ; enfin, le CHSCT avait été régulièrement consulté et a émis un avis, fût-il négatif, la majorité de ses membres refusant de se prononcer au motif qu'il n'était pas répondu à leurs questions, jugées non nécessaires par la direction.

Recevable

Un point de vue qui n'est pas partagé par la Haute Juridiction, qui affirme que le comité d'entreprise *"est recevable à contester devant le juge des référés la régularité de la procédure d'information-consultation menée devant lui lorsqu'il ne dispose pas d'un avis régulier émis préalablement par le CHSCT"*.

Jacques Darmon

Santé & Travail n° 080 - octobre 2012

© Alternatives Économiques. Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle des pages publiées sur ce site à des fins professionnelles ou commerciales est soumise à l'autorisation d'Alternatives Économiques (Tel : (33) 03 80 48 10 25 - abonnements@alternatives-economiques.fr). En cas de reprise à des fins strictement privées et non commerciales merci de bien vouloir mentionner la source, faire figurer notre logo et établir un lien actif vers notre site internet www.alternatives-economiques.fr

Source : <http://www.sante-et-travail.fr>

Première journée nationale sur la GPEEC, le 11 décembre 2013 à Paris- 12/12/2013

La DGAFP a organisé le 11 décembre 2013, une journée interministérielle sur le thème : "La GPEEC dans la fonction publique : le dialogue au service de la gestion des ressources humaines".

Cette rencontre était destinée à sensibiliser les responsables RH et les managers aux enjeux de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

Il s'agissait d'un premier rendez-vous interministériel dédié à ce thème qui intéresse autant les administrations centrales que les services déconcentrés. Environ la moitié des 200 participants provenaient de l'administration territoriale de l'Etat.

La journée a été construite autour de retours d'expérience aussi bien ministériels qu'interministériels ainsi que d'échanges entre les acteurs. Les points communs concernant ces retours d'expérience ont porté sur la nécessité, dans un contexte marqué par de nombreux changements, de partager les objectifs d'une démarche prévisionnelle entre différents acteurs : responsables RH, managers, responsables budgétaires, directions métiers, partenaires sociaux.

Les travaux ont également mis en évidence l'importance du dialogue à conduire pour préparer les administrations à l'avenir : notamment dialogue managérial destiné à accompagner les agents dans leurs parcours professionnels, dialogue social avec les organisations syndicales, non seulement pour partager les informations mais aussi pour discuter constats et analyses.

Source : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>