

Concours section : SA Commun Externe Classe Normale
Epreuve matière : Questions - GESTION RESSOURCES HUMAINES
N° Anonymat : L241A111003206 Nombre de pages : 8

Epreuve - Matière : QRC - Gestion Ressources Humaines Session : 2024

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuillet officiel, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Remplir soigneusement le cadre relatif au concours OU à l'examen qui vous concerne.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuillet officiel.
- Numéroter chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) sur le nombre total de pages que comporte la copie (y compris les pages vierges).
- Placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre de numérotation des pages.

Questions communes:

Question 1:

L'Etat a réaffirmé sa volonté de se montrer exemplaire et notamment en terme d'égalité homme-femme.

Parmi les 5,7 millions de titulaires de la fonction Publique, on compte près de 64% de femmes. Cependant, des inégalités subsistent.

Depuis 10 ans, le nombre de femme en responsabilité augmente de manière progressive depuis la loi Sauvadet du 12 mars 2012.

Cette loi impose depuis 2017 des quotas de 40% de chaque sexe pour les primo-nominations (6000 emplois) et des pénalités financières de 50 000 € par unité manquante.

Cette augmentation du taux de primo nomination est en dent de scie et les objectifs pour les 3 fonctions Publiques ont été atteints en 2020 pour la première fois. Ce taux passe de 33% (Fonction Publique Etat/Territoriale) en 2013 à 43 et 42% en 2020. Pour la Fonction Publique Hospitalière, le taux de primo nomination passe de 28% en 2013 à 55% en 2020.

Cependant malgré des progrès dans les flux, les femmes occupent environ 1/3 des emplois de direction et encadrement.

Passant de 26%, 28% et 37% en 2015, pour respectivement la

Fonction Publique d'Etat, Territoriale, Hospitalière à 33%, 35% et 42% en 2020 pour les mêmes fonctions Publiques.

Au sein de la Fonction Publique d'Etat, des disparités subsistent en 2020 :

- 46% au ministère des Affaires Sociales de femme aux postes en responsabilité
- 32% au ministère de l'Intérieur
- 31% au ministère de la Culture
- 27% au ministère de l'Economie et des Finances
- 1 080 000 € de pénalités financières pour les Ministères des Affaires Etrangères, des Armées, de l'Economie / Finances et des Services du 1^{er} Ministre).

Dans la Fonction Publique Territoriale, les progrès masquent encore des inégalités avec 41% de femmes aux postes de directeur adjoint (DGAS) mais seulement 20% aux postes de directeur des services (DGS) et 15% aux postes de directeur des services techniques.

Enfin, dans la Fonction Publique Hospitalière ce résultat cache une situation contrastée où les femmes occupent une place encore faible aux postes les plus prestigieux (27% directeur d'hôpital et 39% au poste de directeur de CHU).

Avant la mise en place de la loi du 19 juillet 2023, la pleine efficacité de la loi Savadot se heurtait à des résistances :

- décalage de deux ans dans la publication des chiffres
- réduction ou élargissement par les ministères des emplois concernés par les quotas
- comptabilisation agrégée des emplois
- règle de l'arrondi inférieur
- certains employeurs publics préférant payer une pénalité financière.
- les femmes ne restent pas nécessairement en poste.

La proportion de femme augmente et ne se concentre plus uniquement sur les postes les moins hauts placés ou sur les plus faibles en expertise. Malgré tout, le résultat reste contrasté et c'est pour remédier à cela que la loi du 19 juillet 2023 a été votée.

Question 2:

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès aux femmes aux responsabilités dans la fonction publique traduit une partie des recommandations d'un rapport du Sénat publié en juin 2022. Ce rapport établit un bilan dix ans après la loi Sauvadet du 12 mars 2012.

Cette loi met en avant 3 points principaux :

1 - Des nominations plus équilibrées dans les emplois supérieurs publics.

Un relèvement de 40 à 50 % du taux minimal d'emploi supérieur par des primo-nominations. Cette mesure s'applique au 1^{er} janvier 2026 (fonction publique d'État / hospitalière) et entre 2026 et 2028 pour les administrations locales.

La dispense de pénalité financière est supprimée dès 2027. Un aménagement est prévu pour atteindre cet objectif de 50 % avec une augmentation de 3 % par an pour les administrations trop éloignées de 50 %.

Enfin, un stock de 40 % de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs ou de direction dès 2027.

2 - Un périmètre des emplois concernés élargi.

Le périmètre des emplois concernés par le quota de primo nomination a été élargi avec 800 emplois ajoutés contre 3750 aujourd'hui dans la fonction publique d'État.

Un quota de 50 % pour les cabinets ministériels et du Président de la République. (aujourd'hui respectivement 41 % et 2 femmes pour 11 hommes).

L'obligation entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

3 - Un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Les administrations de plus de 50 agents devront publier tous les ans des indicateurs sur les écarts de rémunération homme / femme et des actions correctives.

Des objectifs seront publiés à atteindre dans les 3 ans. Une pénalité financière de maximum 1 % de la masse salariale pourra être appliquée.

Cette obligation concerne les administrations de l'Etat dès fin 2023 et les employeurs hospitaliers et territoriaux (commune de plus de 40 000 habitants) dès le 30 septembre 2024.

Malgré la mise en place de cette récente loi, plusieurs leviers pourraient être actionnés.

Question 3:

Le rapport du Sénat à l'origine de la loi du 19 juillet 2023, pointe une vitesse de renouvellement du stock faible et des dispositifs qui peinent à faire évoluer la féminisation des emplois à court et moyen termes.

Les recommandations de la délégation pour renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la haute fonction Publique formule 12 recommandations synthétisées en 3 axes :

1. Élargir les obligations paritaires des employeurs publics et renforcer les sanctions.

Avec notamment des quotas appliqués à l'ensemble des emplois et augmenter les sanctions financières.

2. Accompagner davantage les femmes dans leurs parcours de carrière avec une politique RH.

Avec un renforcement de vivier de femmes susceptibles d'occuper des postes à responsabilité, un accompagnement renforcé et une augmentation de la transparence.

3. Renforcer la mobilisation autour d'une politique d'égalité professionnelle et salariale ambitieuse.

Avec un label Égalité, un index d'Égalité et une meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle.

On pourrait également rajouter une augmentation de la communication sur la vacance des postes et renforcer la confiance des femmes qui ont tendance à moins postuler que les hommes sur des postes à responsabilité.

Seule une implication forte de tous les acteurs permettra d'atteindre cet objectif d'égalité homme / femme au sein de la fonction Publique.

Epreuve - Matière : QRC- Gestion Ressources Humaines Session : 2024

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuillet officiel, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Remplir soigneusement le cadre relatif au concours OU à l'examen qui vous concerne.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuillet officiel.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) sur le nombre total de pages que comporte la copie (y compris les pages vierges).
- Placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre de numérotation des pages.

Option : Gestion des Ressources Humaines.

Question 1:

Le DUERP se définit comme le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

Il est régi par les articles R4121-1 et R4121-2 du Code du Travail. Les employeurs publics sont obligés d'évaluer les risques professionnels (physique et psychosociaux) auxquels leurs agents sont exposés et de les répertorier.

Un risque est l'éventualité de rencontre d'une personne avec un danger auquel il peut être exposé.

L'évaluation des risques doit se réaliser dans tous les aspects liés au travail compris ceux liés aux ambiances thermiques.

Ce document est mis à jour annuellement ou lors de toute décision d'aménagement de conditions de santé / sécurité / travail ou lors d'un ajout d'information concernant l'évaluation d'un risque.

Selon l'obligation générale d'assurer la sécurité des salariés, ce document est obligatoire dans toutes les entreprises / Fonctions Publiques dès l'embauche du 1^{er} salarié. Il comprend 9 principes généraux de prévention avec notamment l'évitement et l'évaluation des risques.

Le DUERP comprend 3 principales étapes:

1. L'identification des risques avec la préparation en amont.

Lors de cette étape, les dangers sont identifiés et l'exposition est mesurée avec l'appui de documentation, l'observation des situations de travail, l'écoute des opérateurs.

2. Estimer et classer les risques

Une valeur est donnée à chaque risque avec notamment la fréquence d'exposition, la gravité des conséquences, le nombre de salariés concernés, la perception du risque par le salarié.

3. Les situations communes à plusieurs unités de travail sont repérées.

Après ces étapes, le document unique est finalisé augmentant la prévention des risques professionnels.

Question 2 :

Dans la restauration collective, le respect des normes HACCP assez strictes fait ressortir plusieurs risques :

- 'électricité' : risque d'électrocution. Moyen de prévention : chaussure, tenue adaptée, vérification régulière des installations.
- chute : sol glissant / fuites. Moyen de prévention : chaussures, raclettes, système d'égal, maintenir un sol sec en permanence.
- froid : ambiance réfrigérée. Moyen de prévention : tenue adaptée.
- Coupure. Moyen de prévention : tenue adaptée, gant en maille, respect gestes professionnels
- TMS (trouble musculo squelettiques) : poste adapté, sièges adaptés, matériel bien entretenu et adapté, respect des règles lors des manutentions, formation du personnel.

- Incendie. Moyen de prévention: entretien du matériel, formation du personnel.
- Brûlure. Moyen de prévention: tenue adaptée, gants, formation aux machines.
- Humain / Incivilités. Moyen de prévention: formation pour désamorcer les conflits, aide extérieure.

Question 3:

La QVCT se définit comme la Qualité de Vie et de Conditions de Travail. Un nouveau rapport au travail se dessine et remodèle le marché du travail. Les salariés sont en quête de sens, d'équité et d'un nouvel équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

La QVCT doit prendre en considération des éléments spécifiques avec notamment:

- la Qualité du Service Public en s'interrogeant sur le sens du travail, organiser une discussion sur ce sujet et développer des actions sur des critères d'amélioration des conditions de travail et de qualité de service public.
- Définir la place des usagers en recherchant un dialogue fructueux entre tous les acteurs engagés dans la relation au service public.
- Etablir un lien entre les risques psychosociaux et la QVCT, trouver une bonne transition entre les deux.
- Favoriser un dialogue social de qualité et une articulation avec le dialogue professionnel en renforçant un dialogue social proche du terrain en le nourrissant des expériences des travailleurs de terrain.

Question 4:

La santé et la protection des salariés est au cœur des préoccupations des DRH et des chefs d'entreprise. Le bien être au travail occupe une place désormais prépondérante. Aujourd'hui, les entreprises et la fonction Publique font face à des pénuries de main d'œuvre, d'un questionnement sur la

rémunération et sur les nouvelles exigences de responsabilité sociale, sociale et environnementale.

La dimension sociale peut permettre une augmentation de la performance en baissant l'absentéisme. Pour 75% des dirigeants la dimension sociale est un moyen de faire baisser l'absentéisme et notamment l'absentéisme maladie. Près de 40% des salariés sont concernés chaque année par l'absentéisme maladie avec une surreprésentation des jeunes, des femmes, des managers et des familles monoparentales.

Les troubles psychologiques sont devenus la 2^{ème} cause d'arrêts maladie en 2022.

Pour 84% des salariés, la prise en compte de la dimension personnelle / professionnelle et de la santé physique et mentale, se révèle être un levier d'engagement. Les enjeux aujourd'hui sont l'attractivité, la fidélisation du personnel, l'inclusion et l'équité.

La prise en compte de la dimension sociale permettra peut être une réduction de l'absentéisme et une fidélisation du personnel profitable à tous les acteurs de notre société et sera un véritable vecteur de performance.