

Concours section : SA Commun Externe Classe Normale
Epreuve matière : Questions - GESTION RESSOURCES HUMAINES
N° Anonymat : L241A111003230 Nombre de pages : 8

Epreuve - Matière : GESTION RH 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.
- Numérotter 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:

La loi dite "Sauvadet" du 12 mars 2012 prévoyait des quotas pour les primo-nominations d'emploi d'encadrement supérieur et dirigeants dans la Fonction Publique, garantissant l'accès aux femmes à ces emplois. De plus cette loi prévoyait des pénalités financières aux administrations qui seraient en retard dans la mise en place de ces quotas et/ou qui ne les appliqueraient pas.

En 2022, un premier bilan du Sénat fait état d'une augmentation du taux des primo-nominations féminines dans la Fonction Publique. Mais malgré ces progrès, les femmes n'occupent toujours qu'un tiers des postes à responsabilité, alors que la Fonction Publique est féminisée à hauteur de 64%.

Trop de disparités existent encore 10 ans après la loi dite "Sauvadet", c'est pourquoi la loi du 19 juillet 2023 vient renforcer l'accès aux femmes aux postes à responsabilités dans la Fonction Publique.

QUESTION 2:

La loi du 19 juillet 2023 vient renforcer la

1.18
...1...

loi Sauvadet sur ces points précis :

- les nominations doivent être plus équilibrées dans les emplois supérieurs public - Pour cela les quotas passent de 40% de public féminin à 50%, à l'aide d'un calendrier échelonné dans chaque Fonction Publique. La dispense de pénalité financière est supprimée en cas de non respect de l'obligation de nomination équilibrée.
- Le périmètre des emplois concerné est élargi: les emplois seront listés par décret, et la mise en place de l'obligation est prévue pour le 1^{er} janvier 2026.
- La mise en place d'un index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique, sur le modèle du secteur privé.
Cela se traduit par une obligation de publication sur le site du ministère de la Fonction Publique des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, du nombre de primo-nominations hommes et femmes, et des 10 rémunérations les plus élevées des agents dans les communes et intercommunalités (au delà de 40000 habitants).

QUESTION 3 :

- Afin de renforcer l'accès aux postes à responsabilité aux femmes dans la Fonction Publique, le Sénat met en avant 12 recommandations, ayant pour finalités principales:
- ↳ Élargir les obligations paritaires des employeurs publics et renforcer la transparence de leur suivi.
 - ↳ Accompagner les femmes dans leur parcours professionnel et leur carrière.
 - ↳ Renforcer la mobilisation autour d'une

politique d'égalité professionnelle et salariale ambitieuse. En mettant en application la loi du 19 juillet 2023, la Fonction Publique, en pleine transformation, s'inscrit dans une volonté de politique égalitaire: il faut abolir les idées reçues selon lesquelles les femmes sont associées au foyer, et selon lesquelles certains métiers seraient traditionnellement masculins.

La mise en place des quotas, de pénalités financières, mais aussi d'accompagnement dans les carrières et les formations, et le développement de méthodes de travail favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, sont des axes prépondérants de l'Égalité au travail vers laquelle tend la Fonction Publique, en terme de partage des responsabilités.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

QUESTION 1

Le DUERP est un document unique d'évaluation des risques professionnels. Il est obligatoire dans toutes les entreprises, et répertorie les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés. Dans la Fonction Publique, les termes qui définissent le DUERP sont disponibles dans le code du travail: articles R.4121-1 et R.4121-2.

La Commission centrale hygiène et sécurité et conditions de travail (CCHSCT) du conseil supérieur de la Fonction Publique d'État a publié un document de recommandations afin d'aider les administrations à mettre en place le DUERP.

Le DUERP doit être mis à jour au moins une fois par an, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la

connaissance de l'employeur.

Pour la rédaction du DUERP il conviendra de respecter les étapes suivantes :

- Préparer l'évaluation des risques
- Identifier les risques
- Estimer et classer les risques
- les répertorier dans un document unique (DUERP).

Ces étapes essentielles permettront par la suite à l'employeur public de proposer des actions de prévention et de les mettre en œuvre.

QUESTION 2 :

- "le personnel porte-t-il des chaussures adaptées en cas de sol glissant ?"

↳ le personnel risque de glisser en cas d'équipement non adapté, type bottes ou chaussures de sécurité.

Cela peut entraîner des contusions ou des fractures.

↳ Un moyen de prévention adapté serait de fournir l'équipement nécessaire aux agents, et d'identifier par des panneaux les zones glissantes.

- "les opérateurs travaillent-ils dans une ambiance réfrigérée ?"

↳ le risque pour le personnel est de travailler dans une atmosphère froide qui pourrait, s'il n'est pas équipé (exemple polaire, manteaux, gants) lui causer des soucis médicaux (rhumes, engelures...).

↳ Un moyen de prévention adapté serait de fournir l'équipement nécessaire, et de prévoir un sas "repos" avec une température plus chaude.

- "Vos couteaux coupent-ils mal ?..."

↳ le risque pour le personnel serait de se blesser, plus ou moins dangereusement, comme par exemple Troubles musculo-squelettiques, suite à des efforts excessifs et répétés, ou blessures/coupures suite au ripage de la lame.

↳ Un moyen de prévention serait l'entretien régulier des couteaux, ainsi qu'un établi

Epreuve - Matière : GESTION RH 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.
- Numérotter 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.

adapté et des gants en ferraille.

- "Votre personnel effectue-t-il des manutentions manuelles?"

↳ le risque pour le personnel est de développer des troubles musculo-squelettiques, notamment au niveau des mains (ex crampes, canal carpien) mais aussi au niveau du dos.

↳ un moyen de prévention serait un plan de travail adapté, ainsi que des formations dispensées en gestes et postures.

- "Utilisez-vous des friteuses?"

↳ le risque identifié est le risque de brûlure, ou d'incendie.

↳ un moyen de prévention adapté serait la mise à disposition de tenues anti-feu, et la mise à disposition d'extincteurs.

- "L'ensemble de votre personnel est-il sensibilisé au risque d'incendie?"

↳ le risque identifié est l'incendie

↳ un moyen de prévention serait la formation des personnels aux risques liés au incendie.

- "Le personnel de service est-il confronté à des incivilités de la part des clients?"

↳ le risque identifié est le conflit

Un moyen de prévention serait la formation à l'accueil des clients, et à la gestion de conflits.

QUESTION 3

Dans la période post-covid que nous connaissons, un nouveau rapport au travail s'est dessiné et a remodelé le marché de l'emploi. La démarche qualité de vie et conditions de travail (QVCT) dans la Fonction Publique répond à cette nouvelle approche à travers divers enjeux :

- Redonner du sens au travail, en améliorant les conditions de travail, et la qualité du service public : et de ce fait rendre attractifs les emplois.
- Faire le lien avec les risques psychosociaux
- Enrichir le dialogue social
- Améliorer la qualité du service public en prenant en compte la place de l'utilisateur.

QUESTION 4 :

La dimension sociale et humaine doit être au cœur des préoccupations d'une entreprise, et aussi du service public. En mettant l'accent sur la qualité de vie et des conditions de travail, et en améliorant ces conditions de vie au travail, le salarié, ou l'agent public se sent en confiance et considéré par son employeur. En réduisant les risques liés aux conditions de travail (physiques ou psychologiques) l'employeur, ou la Fonction publique, réduit les risques d'absentéisme. Le "bien-être" au travail est un élément essentiel en cohérence avec la recherche de performance économique, le salarié étant engagé envers

la structure qui d'emploi, car il s'y sent bien = moins
d'absentéisme favorise la productivité.