



208067127701

Concours / Examen: Adjoint Administratif Pol 2^e classe
 Session: 2025 Voie de concours:
 Spécialité:
 Épreuve: écrite 3 à 5 questions

CONSIGNES

- Remplir soigneusement sur chaque copie la **zone d'identification** en **MAJUSCULES** (numéro d'identifiant = numéro à 6 chiffres qui figure sur votre convocation),
- Hormis dans la zone d'identification ci-dessus, **ne pas indiquer votre prénom, nom, numéro** ou tout **autre signe distinctif** sur la/les copie(s),
- **Numéroter chaque page** (cadre en bas de page) et placer la/les copie(s) dans le bon sens et dans l'ordre,
- Rédiger votre/vos copie(s) avec un stylo à **encre foncée** (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo à encre claire ou effaçable,
- Ne joindre **aucun brouillon**.

Question 1 - d'après le document 1

1a/ des 5 axes pour développer l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale sont:

- dépoussiérer l'image et redonner un sens à l'intérêt général;
- améliorer les conditions de travail et concilier vie personnelle et professionnelle;
- proposer des modes de management beaucoup moins bureaucratiques;
- obtenir de l'équité et de l'attractivité concernant la rémunération;
- favoriser la possibilité d'évolution (transitions, multiples carrières).

1ab/ Afin de faciliter l'intégration des nouveaux agents, il y a une mise en place d'un mentorat à deux niveaux. La démarche consiste à se rapprocher d'une association pour avoir les portes à n'importe quel profit, le but étant de diversifier les profils afin d'avoir une fonction publique territoriale plus représentative de la population: accueillir toutes les compétences, quelles qu'elles soient, quelles que soient les origines. Puis dans un même temps mettre en place un mentorat intergénérationnel c'est à dire (~~travailler~~) identifier au sein du service, de la direction une personne volontaire pour accompagner des jeunes collègues ou des futurs collègues dans leur prise de poste et éviter de les laisser livrés à eux-mêmes.

1 1/4
.....1.....

NE RIEN ÉCRIRE DANS CE CADRE

1c/ 2 autres mesures possibles pour permettre une meilleure intégration sont par exemple : la mise en place de point ou réunion hebdomadaire afin de pouvoir permettre aux futurs agents de remonter certaines interrogations qu'ils rencontrent. On peut évoquer aussi un suivi en direct du responsable hiérarchique pendant quelques semaines avec une mise en place de compétences à acquies sur les premières semaines sans forme de suivi. La mise en place d'un mentor avec l'expérience d'un collègue déjà présent peut être une solution également.

1d/ "La marque employeur Fonction Publique Territoriale" peut être définie comme un ensemble de métiers spécifiques répondant aux attentes du public. On peut prendre comme exemple que toutes les fonctions publiques sont différentes entre elles. Une infirmière d'état est différente d'un garde de musée départementale.

Question 2 - d'après le document 2

2a/ Le statut de la fonction Publique répond à l'installation d'un principe de garantie de l'emploi et d'évolution de carrière de l'agent, recruté par concours, l'avancement du fonctionnaire est régi par des règles communes et transparentes relatives à son avancement. d'exemples de principes sont la sécurité de l'emploi (garantie du fonctionnaire : liberté d'opinion; droit de grève; droit à la formation...) et le 2^e principe est celui de la séparation du grade et de l'emploi.

L'intérêt est remis en cause aujourd'hui, en effet la diversification des régimes d'emploi a contribué à changer la perception qu'en ont aujourd'hui les aspirants fonctionnaires. Les contraintes liées au statut sont perçues de plus en plus comme des freins de l'attractivité de la fonction publique. L'évolution de carrière longue et par concours ainsi qu'une rémunération faible n'attirent plus autant de personnes qu'autrefois. Certains préfèrent même refuser une titularisation et rester en contrat à durée déterminée du fait de ce manque d'ascension lente.

2b/ - La protection fonctionnelle se définit par un droit appartenant aux fonctionnaires qui lui permet de pouvoir à n'importe quel moment de sa carrière choisir de se retirer des fonctions qui l'occupent (demande de mise à disposition) pour des raisons personnelles sans perdre son statut.

- Le CGFP est le Conseil Général de la Fonction Publique, il regroupe les 3 grandes fonctions publiques (Etat, Territoriale et Hospitalière) et régit les nombreux problèmes des agents publics (régime général, lois)

- La sanction disciplinaire, elle entre en jeu quand un agent n'a pas répondu à ses obligations. En effet le fonctionnaire a des droits mais également des obligations (obligation hiérarchique, neutralité, impartialité) si celui-ci fautive durant l'exercice de ses fonctions il peut après passage en commission faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

2c/ - Neutralité → Partial, Prise de parti, Libre
- Protecteur → Différent, seul

2d/ - Stabilité → longévité

Question 3 :

3 a/

Répartition des différentes catégories d'employeurs.

Employeurs	Sivir Sivon	CCAS	EDCI	CSG	SDIS	Communes	Départements	Régions	Autres employeurs
Nombre employeurs	5136	2763	1260	97	96	28078	97	18	242
Nombre agents	X	X	X	X	X	1 011 000	280 600	97 100	X
Nombre total agents	X	X	X	X	X	1 388 700			X

3 b/ Le pourcentage de fonctionnaires à temps partiel sur l'ensemble des fonctionnaires est de 7 %.

Cela représente 7 % de 14 00 000 agents

3 b²/ (~~On cela est vrai~~) Non cela est faux, on dénombre 58 % des effectifs dans 2 % des collectivités comprenant plus de 350 agents.

3 b³/ Faux, 38 % des collectivités, ont un effectif d'un moins 5 agents.