

## ATTACHE TERRITORIAL

## TROISIEME CONCOURS

SESSION 2011

EPREUVE DE RAPPORT

SPECIALITE : ADMINISTRATION GENERALE

### A 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 signature ou paraphe.
- ↳ Aucune référence (nom de collectivité, nom de personne, ...) autre que celle figurant le cas échéant sur le sujet ou dans le dossier ne doit apparaître dans votre copie.
- ↳ Seul l'usage d'un stylo soit noir soit bleu est autorisé (bille, plume ou feutre). L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur.

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

Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

---

EPREUVE D'ADMISSIBILITE

Durée : 4 heures / Coefficient : 4

Rédaction, à partir des éléments d'un dossier soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale, d'un rapport faisant appel à l'esprit d'analyse et de synthèse du candidat, à son aptitude à situer le sujet traité dans son contexte général et à ses capacités rédactionnelles, afin de dégager des solutions opérationnelles appropriées.

---

**Sujet :**

Vous êtes attaché(e) territorial(e), chargé(e) de mission auprès du Directeur général adjoint en charge des ressources humaines de la Ville de X.

Le Maire entend développer une politique active en faveur des personnes handicapées, dans toutes ses composantes.

Les services de la ville comptent seulement 2,8% de personnes handicapées, sur un total de 2.800 agents représentant 130 métiers. Aussi, le Directeur général adjoint en charge des ressources humaines vous demande de rédiger un rapport sur les enjeux soulevés par cette problématique. Il souhaite que ce rapport permette de dégager des solutions opérationnelles appropriées en vue de favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein des services de la ville.

Vous rédigerez ce rapport à l'aide des éléments du dossier et en mobilisant vos connaissances.

## Liste des documents inclus dans le dossier :

DOCUMENT 1 :	Textes législatifs et réglementaires – Extraits de codes	4 p.
DOCUMENT 2 :	L'intégration des agents est l'affaire de tous <i>Pénélope Puymirat, La Gazette des communes n° 2016, 8 février 2010</i>	2 p.
DOCUMENT 3 :	La fonction publique territoriale et le handicap en 10 questions <i>Sophie Macaire, La Gazette des communes n° 1972, 9 mars 2009</i>	2 p.
DOCUMENT 4 :	Interview pour Trajectoires de Didier Fontana, Président du comité national du FIPHP <i>Site Internet <a href="http://www.fiphfp.fr">www.fiphfp.fr</a> - Mars 2011</i>	3 p.
DOCUMENT 5 :	6% de personnes handicapées : mission impossible ? <i>Barbara Pasquier, La lettre du cadre territorial, n° 352, 1<sup>er</sup> février 2008</i>	4 p.
DOCUMENT 6 :	Handicap et emploi public – Encore des obstacles à lever <i>Martine Doriac et Danielle Van Santen, La Gazette des communes, n° 2020, 8 mars 2010</i>	4p.
DOCUMENT 7 :	Handicap et fonction publique : une simple question de détermination ? <i>Emmanuelle Strosser, Maires de France, 17 novembre 2009</i>	3 p.
DOCUMENT 8 :	Handicap et emploi <i>Catherine Tellier, Le courrier des Maires, n° 222, Mars 2009</i>	6 p.
DOCUMENT 9 :	Délibération n° 2010 du 13 décembre 2010 de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (extrait de l'avis annexé à la délibération) <i>Site Internet : <a href="http://www.halde.fr">www.halde.fr</a></i>	5p.
DOCUMENT 10 :	Assemblée nationale Question écrite N° 95857 de M. Philippe Meunier Réponse publiée au JO le 22/03/2011, page 2842	1p.

**Les documents référencés ci-dessus étant protégés par les droits d'auteur et soumis à la déclaration au Centre Français d'exploitation du droit de Copie, seules les références bibliographiques peuvent être proposées.**

## INDICATIONS DE CORRECTION

### Intérêt du sujet

- l'intérêt et l'actualité du sujet

Il s'agit d'un thème d'actualité :

- les discriminations liées à l'état de santé ou au handicap constituent, en effet, selon la HALDE la première cause de réclamations dans l'emploi public en 2010.
- Le 12 mai 2011 a été organisée la journée nationale du handicap dans la fonction publique destinée à lancer une campagne de sensibilisation ayant pour but de lutter contre les représentations négatives du handicap.
- L'Etat a mis en place un « plan handicap » : une politique active et volontariste est conduite dans la fonction publique d'Etat

L'évolution législative de ces dernières années en faveur de la prise en compte des situations de handicap (usagers du service public, fonctionnaires) en font un sujet au cœur de l'action des collectivités locales et dont le caractère professionnel est avéré.

Le sujet entre pleinement dans l'objectif de l'épreuve d'administration générale du fait de sa transversalité. Il intègre un cadre juridique (statut de la fonction publique) et financier, des éléments

d'organisation administrative et politique, des expériences conduites par diverses collectivités et nécessite une approche stratégique.

- les difficultés éventuelles du sujet

Il s'agit d'un sujet généraliste qui ne nécessite pas, pour son traitement, d'avoir l'expérience d'un environnement spécialisé. Les volets techniques du sujet demeurent sur un niveau général de connaissances, à l'exception de certains aspects statutaires.

Ce thème est familier à l'ensemble des candidats quel que soit leur contexte professionnel (secteur privé/secteur public) et leur secteur d'activité. En effet, il s'agit donc d'un sujet auxquels de nombreux cadres territoriaux sont sensibilisés dans l'exercice de leurs missions et qui leur est familier. Les candidats, notamment du concours interne, pourront donc aisément faire appel à des connaissances extérieures au dossier. Ce cadre juridique étant également applicable au secteur privé, les candidats du 3<sup>e</sup> concours ne seront pas lésés.

La difficulté du sujet provient toutefois du nombre de thématiques qu'il faut aborder pour le traiter et de l'approche stratégique qu'il nécessite. C'est donc un sujet qui nécessitera le recours par les candidats à de bonnes qualités d'analyse, de synthèse et de réflexion. Il permettra également d'apprécier l'aptitude du candidat à situer le sujet traité dans son contexte général.

Il permet d'apprécier également la capacité de réflexion du candidat sur le volet « organisation de l'activité » ainsi que sur la démarche de non discrimination.

C'est par ailleurs un aspect que tout attaché est amené à intégrer dans ses fonctions managériales et il permet d'apprécier la capacité d'un candidat à appréhender un cadre juridique lié au statut

Ce thème et le choix des textes permettent également au candidat d'amener des propositions, de développer des connaissances propres et de conduire une réflexion en apportant des éléments en dehors du dossier.

- les critères de sélection des documents, ...

Le dossier est constitué de 10 documents d'un total de 34 pages.

Ces documents récents (ancienneté de 3 ans au maximum) sont de nature différente avec des textes juridiques et officiels, des articles de revues professionnelles généralistes (la gazette des communes, la lettre du cadre territorial, courrier des maires...) :

- 1/3 environ d'articles exposant le cadre législatif et réglementaire
- 2/3 environ d'articles de presse professionnelle générale mêlant réflexions stratégiques, expériences

Cette épreuve d'admissibilité étant unique, elle se doit d'être particulièrement sélective. Par ailleurs, elle consiste en la rédaction d'un rapport et non en la rédaction d'une note de synthèse. C'est la raison pour laquelle la sélection des documents a été opérée en laissant volontairement de côté un aspect du dossier (l'inaptitude physique en cours de carrière). Cet aspect est seulement traité par l'intégration au dossier d'un article de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui permet d'alerter le candidat sur ce volet sans pour autant le développer.

Les documents sélectionnés recouvrent donc de manière non exhaustive la problématique mais permettent néanmoins aux candidats d'aborder celle-ci selon diverses approches (généraliste et technique)

Les documents identifient les pistes de solution pour permettre aux candidats du concours interne aussi bien que du 3<sup>e</sup> concours de traiter le sujet. Il n'y a pas de « document piège » et tous les documents sont utiles : certains peuvent paraître redondants mais ils comportent alors des approches plus ou moins techniques pour chaque thématique abordée, permettant ainsi de traiter également les candidats, quelles que soient leur expérience et leur connaissance du sujet.

## Eléments d'analyse du problème / des enjeux soulevés par le sujet

<b>Informations essentielles du dossier qu'un candidat devra au minimum faire figurer dans sa copie pour espérer obtenir la moyenne</b>	<b>Documents correspondants dossier</b>	<b>du</b>
- Exposé de la problématique générale	D 5 / D 10	
- Exposé du principe de non discrimination et d'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi	D 9	
- Définition de l'obligation d'emploi et personnes concernées	D 1 / D 3 / D 8	
- Enoncé des éléments chiffrés	D 4 / D 6 / D 7 / D 8	
- Descriptif des sanctions en cas de non respect de l'obligation d'emploi	D 3 / D 5 / D 7 / D 8	
- Décrire l'enjeu lié aux difficultés à atteindre le niveau de l'obligation d'emploi	D 5	
- décrire la problématique du recensement des agents dont le handicap n'est pas déclaré	D 2 / D 5 / D 6 / D 8	
- Exposé des voies d'accès à la fonction publiques des personnes handicapées	D 1 / D 3 / D 9	
- Description des modalités dérogatoires au concours	D 3	
- Définition et missions du FIPHFP	D 1 / D 4 / D 10	
- Nature des aides	D 4 / D 6 / D 7 / D 10	
- Mention du principe de l'aménagement raisonnable dans les règles d'accès afin de compenser le handicap (aménagement ergonomique, poste de travail, aménagement de l'organisation du travail)	D 9	
- Exposé des aménagements des conditions de travail	D 3	
<b>Liste des autres informations du dossier (qu'un bon candidat saura valoriser)</b>	<b>Documents correspondants dossier</b>	<b>du</b>
- Indication des conditions devant être remplies par les personnes handicapées pour accéder à la fonction publique territoriale	D 3	
- Aménagement des épreuves du concours	D 3	
- Il peut être utilement précisé que le concours ne constitue pas le mode de recrutement le plus usité pour le recrutement de personnes handicapées dans la fonction publique territoriale.	D 8	
- Il sera mentionné utilement que le déficit de formation initiale des personnes handicapées constitue aujourd'hui une difficulté de recrutement	D4 / D 8	
- Mention des possibilités d'accueil en stage de personnes handicapées..	D 1 / D 8	
- Mention de l'impossibilité de refus d'emploi d'une personne handicapée pour des motifs financiers	D 4	
- Mention du principe selon lequel les agents handicapés ont les mêmes droits et obligations que les autres fonctionnaires.	D 3	
- Indication des spécificités en matière de départ à la retraite	D 3	
- Aménagement des locaux pour les rendre accessibles (volet travaux)	D 1	
- Possibilité de s'acquitter de l'obligation en recourant à des entreprises adaptées, services d'aide par le travail...	D 1 / D 8	

## Éléments de connaissances apportés par le candidat hors-dossier

## Hors dossier

(quels éléments ne figurant pas dans le dossier est-il appréciable qu'un candidat fasse figurer dans son rapport ?)

### - Éléments pour situer le sujet dans le contexte général

- Liens à opérer avec l'ensemble des actions conduites par une collectivité en faveur des personnes en situation de handicap (mise en accessibilité des établissements recevant du public, par exemple)
- Connaissance de la politique de non discrimination ; rôle de la Halde et son devenir (défenseur des droits)

### - Éléments complémentaires d'analyse du problème

- Connaissance du cadre et des procédures de reclassement : inaptitude, handicap identifiés ou apparus en cours de carrière.  
Connaissance du contexte : situation frappant majoritairement les agents de catégorie C.  
Connaissance des outils : adaptation du poste, adaptation des fonctions, mobilité, détachement, mise à la retraite pour invalidité.
- Connaissance des partenaires des collectivités locales sur le sujet du handicap : CNFPT, CDG, Pôle emploi, Cap emploi, Maisons départementales...

## Éléments relatifs aux solutions opérationnelles appropriées

Réflexions que le candidat peut élaborer à partir des documents du dossier	Documents correspondants du dossier (préciser si ces éléments sont abordés de manière détaillée ou plus elliptique)
- <u>volet stratégique ou « politique »</u>	
○ faire évoluer le regard sur le handicap	D 4
○ Repenser la politique de recrutement	D 5 (détaillé)
○ Information et sensibilisation des élus	D 8
- <u>volet financier</u>	
○ Souligner que cette intégration suscite des moyens importants	D 5 (elliptique)
○ Proposer un conventionnement avec le FIHPFP et énoncer les financements susceptibles d'être apportés	D 2 (elliptique) ; D 5 (détaillé)
○ Analyse des aménagements requis : postes de travail, locaux, logiciels, locaux, planification des travaux...	D 6 (détaillé)
- <u>gestion de projet adaptée au sujet</u>	
○ transversalité de l'approche avec une organisation en mode projet (ressources humaines, services techniques, autres	

- volet Ressources humaines
  - o Nomination d'un agent comme chef de projet chargé de conduire ce dossier transversal D 7 (elliptique)
  - o Conduire l'identification des agents en poste qui pourraient être reconnus comme travailleurs handicapés ; travailler sur le message pour convaincre les agents (adaptation du poste, possibilité d'aménagements d'horaires, travail sur la mise en confiance, rôle de la hiérarchie, intégration du fait psychologique....)
  - o Interrogation sur les possibilités d'aménagement et d'adaptation des postes D 2 (elliptique); D 5 (détaillé)
  - o Analyser et revoir les procédures de recrutement D 2 (elliptique)
  - o Elaborer un plan de formation D 4 (elliptique)
  - o Conduire un partenariat avec le CNFPT en vue d'arrêter un dispositif d'intégration et de formation tout au long de la carrière D 5 ; D 6 (elliptique)
  - o Former, associer, accompagner l'ensemble des services et des encadrants D 2 (elliptique); D 5 (détaillé); D 7 (elliptique); D 8 détaillé)
  - o Définir une démarche d'accueil d'une personne en situation de handicap D 4 (détaillé)

**Réflexions que le candidat peut élaborer à partir de ses connaissances  
(connaissances minimum requises)**

**Hors dossier**

- Volet « gestion de projet adapté au sujet »
  - o Réalisation d'un diagnostic des effectifs et de modes d'action existants dans les services ou directions, difficultés rencontrées pour atteindre le taux d'emploi. Réalisation du diagnostic en interne ou pas un cabinet extérieur
  - o Suivi du dispositif mis en place
  - o Evaluation du dispositif : mise en place d'outils, de tableaux de bord, formalisation d'un outil...
- Volet « Ressources humaines »
  - o Rôle du CHS et de son évolution en matière de compétences sur les conditions de travail
  - o Rôle du service de médecine professionnelle et des ergonomes (aménagements de postes et solutions matérielles d'organisation.
  - o Actions en matière de reclassement : identifier les alertes (arrêts de travail) ; prévoir une période d'immersion sur un poste adapté, prévenir les inaptitudes, élaborer une charte du reclassement, intégrer le reclassement au plan de formation, identification des agents qui risquent de devenir inaptes, aménager le poste de travail, mobilité....
- Volet financier
  - o Interrogation sur le coût financier et sur la réserve liée aux charges disproportionnées (article 6 de la loi du 13 juillet 1983)
- Volet « commande publique »
  - o Politique d'achat de fournitures auprès d'entreprise adaptées (ex ateliers protégés) et d'établissements ou

-  
**Réflexions que le candidat peut élaborer à partir de ses connaissances  
(connaissances démontrées « dans l'idéal »)**

**Hors dossier**

- La gestion de ce dossier nécessite d'en faire une approche globale
  - o Opérer le lien avec la démarche général d'accessibilité (mise en œuvre de la loi du 11 février 2005)
  - o Intégrer le sujet dans l'approche globale de la santé au travail, la priorité devant être donnée à la prévention de la désinsertion et au maintien dans l'emploi
- Le sujet de l'emploi des personnes handicapées ne relève pas du social mais bien des ressources humaines et c'est un volet à part entière de la RH (aménagement des postes de travail, organisation du travail, déroulement de carrière)
- La question de l'emploi des personnes handicapées constitue un objet de dialogue social
- Il est nécessaire d'intégrer d'autres partenaires à la réflexion : comité médical, commission de réforme, assistant social, service RH, service d'affectation
- La gestion de la carrière des fonctionnaires handicapés est identique à celle des autres fonctionnaires avec quelques spécificités (suivi médical, temps partiel de droit...).
- Proposition d'actions de communication interne.

**Plan(s) possible(s) avec un exemple d'introduction**

Pour le rapport, le plan peut mixer la partie analyse du problème et la partie propositions de solutions opérationnelles.

- o **Introduction**

Devant situer les enjeux du sujet et annoncer les développements, elle peut comprendre les éléments suivants :

- Une mise en perspective historique qui rappelle le contexte sur la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances qui institue un véritable droit à compensation et intensifie la prise en compte de la situation du handicap dans toutes les activités de la vie et donc au travail ;
- Une attention particulière au plan sociologique sur la valeur « travail » en tant que source de revenus, vecteur d'épanouissement, de participation à la vie sociale et de reconnaissance.
- Précision selon laquelle l'obligation d'emploi instituée par la loi vise à faire du droit au travail une réalité pour les personnes handicapées.
- Indication en quelques chiffres pris dans le dossier de l'état de la situation de l'emploi des personnes handicapées
- Mention de l'enjeu qui s'ouvre aux collectivités locales, à savoir passer d'une contrainte légale à une dynamique « ressources humaines » (cf rapport de l'observatoire du CNFPT : *« les collectivités souhaitent à terme intégrer pleinement la politique handicap au sein d'une démarche de droit commun : elles refusent de traiter les situations de handicap au sein d'une politique sociale. Elles intègrent ces situations dans des problématiques de ressources humaines et de métiers où les candidatures, mêmes de personnes handicapées, sont gérées selon leurs compétences »*).
- Annonce du plan.

○ **Plans possibles**

- Les candidats pourront développer un plan classique :
  - Analyse du problème et des enjeux (comportant les éléments énoncés au 2° ci-dessus « Eléments d'analyse du problème et des enjeux soulevés par le sujet » à savoir les éléments figurant dans le dossier et les connaissances apportées par le candidat)
  - Propositions de solutions (comportant les éléments énoncés au 3° ci-dessous, relatifs aux solutions opérationnelles appropriées)
  
- Les candidats pourront également proposer un plan plus dynamique mêlant les volets « analyse » et « proposition »
  - La nécessaire approche globale de l'emploi des personnes handicapées  
Cette partie englobe les volets juridiques, statutaires, financiers, patrimoniaux (locaux) en énonçant les enjeux et les propositions
  - L'enjeu managérial constitué par l'emploi des personnes handicapées  
Cette partie est plus particulièrement tournée sur le volet « ressources humaines » (faire accepter, accompagner, adapter, former, communiquer) et le mode opératoire (conduite de projet) en énonçant les enjeux et les propositions