



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,
DE L'OUTRE-MER, DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET DE L'IMMIGRATION

CONCOURS EXTERNE DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE L'INTERIEUR ET DE L'OUTRE-MER - SESSION 2011 -

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)

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
APPARAÎTRE NI SUR LA COPIE NI SUR LES INTERCALAIRES.**

QUESTIONS

PARTIE 1 : Questions communes

Question n° 1

(2 points)

1a - Quelles sont les thématiques traitées par le G20 ?

1b - Pourquoi le G20 est-il un cadre plus pertinent que le G8 pour traiter de ces questions ?

Document n° 1 : Le G20, forum économique du XXIème siècle.

Page 1

Source : <http://www.elysee.fr/president/les-dossiers/toutes-les-actions/g20/le-g20-forum-economique-du-xxieme-siecle.7878.html>

Document n° 1 bis : Extraits du communiqué final du sommet de G20 à Paris les 18-19 février 2011.

Page 2

Source : *Les échos* du 20 février 2011.

Question n° 2

(2 points)

2a – A part l'énergie éolienne, quelles sont les autres énergies renouvelables que vous connaissez ?

2b – En vous appuyant sur l'exemple de l'énergie éolienne, citer aux moins cinq avantages et cinq inconvénients des énergies renouvelables.

Document n° 2 : Eoliennes et biodiversité.

Page 3

Source : <http://www.gerbeaud.com/nature-environnement/eoliennes-impact-biodiversite.php>.

("la passion du jardinage")

Question n° 3

(2 points)

3a - Quels sont les différents niveaux de collectivités territoriales ?

3b - Quels sont les objectifs de la loi du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales ?

Document n° 3 : Extrait de l'exposé des motifs de la loi n°2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales.

Page 4

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

Question n° 4

(3 points)

4a - A quels enjeux est confronté le système des retraites en France ?

4b – Exercices pratiques :

- i) Monsieur Martin est un salarié d'une entreprise du secteur privé. Il est né le 3 mai 1958. Il a débuté son activité professionnelle à 21 ans, en septembre 1979. A quel âge et à partir de quelle date pourra-t-il partir à la retraite ?**
- ii) Monsieur Durand est un salarié d'une entreprise du secteur public. Il est né le 1 janvier 1952. Il a débuté sa carrière à 23 ans, le 15 avril 1975. A quel âge et à partir de quelle date pourra-t-il partir à la retraite ?**
- iii) M. Michel est né le 20 août 1956. Il a débuté son activité comme apprenti à 16 ans, en septembre 1972 et n'a pas connu d'interruption de carrière depuis. A quelle âge pourra-t-il prendre sa retraite et pourquoi ?**

Document n° 4 : Extrait du Monde de l'économie du mardi 7 septembre 2010 relatif à la réforme des retraites en Europe

Pages 5 et 6

Document n°4bis : Extraits du « projet de loi de réforme des retraites en fiches », <http://www.retraites.gouv.fr/le-projet-de-loi>

Question n° 5

(3 points)

Qu'est ce que qu'un CHSCT ? A quoi cela sert-il ? Comparez les domaines d'intervention des CHSCT du secteur privé et de ceux instaurés dans la Fonction publique de l'Etat par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Document n° 5 : Extraits de « Fonction publique : CHSCT », <http://vosdroits.service-public.fr>

Page 7

Question n° 6

(2 points)

**Qu'appelle-t-on un salarié protégé ? Pourquoi en existe-il ?
En quoi la procédure de licenciement qui leur est applicable
diffère-t-elle de celle de droit commun ?**

*Document n° 6 : Les salariés protégés, extrait de
http://www.journaldudroitsocial.com/article.php3?id_article=96
(Journal du droit social, le site gratuit d'explication du droit du
travail sous toutes ses formes)*

Page 8

Question n° 7

(3 points)

**Décrivez trois sources de stress dans l'environnement
professionnel et trois moyens d'y remédier.**

*Document n° 7 : Extrait de l'article « Quand les cadres se
consument au travail », de Martine Laronche (Le Monde,
lundi 4 avril 2011)*

Page 9

Question n° 8

(3 points)

**Qu'est-ce que l'individualisation des salaires ? Comment
la PFR y participe-t-elle dans la fonction publique ?**

*Document n° 8 : Les enjeux d'un système de rémunération
(Extrait de « Les outils des RH », Sylvie Guerrero, éditions
Dunod)*

Page 10

*Document n°8 bis : La prime de fonctions et de résultats
(PFR), Source : [http://www.fonction-
publique.gouv.fr/article1013.html](http://www.fonction-publique.gouv.fr/article1013.html)
(actualisé le jeudi 13 janvier 2011)*

Page 10

Le G20, forum économique du XXIème siècle

La nouvelle instance de pilotage de l'économie

Forum de coopération et de coordination économique internationale regroupant à la fois les pays industrialisés (le G8) et les principaux pays émergents, le « Groupe des 20 » (G20) est, depuis septembre 2009 (Sommet de Pittsburgh), la « nouvelle instance de pilotage de l'économie mondiale ». Lancé en 1999, au niveau des Ministres des Finances, à la suite des crises financières des années 90 (Asie du sud-est, Russie, Mexique,...), le G20 s'est réuni pour la première fois au niveau des chefs d'Etat et de gouvernement le 15 novembre 2008, à Washington, sous l'impulsion de la France qui, au nom de l'Europe, avait demandé que le monde se rassemble pour apporter une réponse coordonnée et concertée à la crise économique et financière.

Composition du G20

Le G20 est composé des membres du G8 (France, Allemagne, Etats-Unis, Russie, Royaume-Uni, Italie, Japon, Canada) **et des principales économies émergentes** (Afrique du Sud, Arabie saoudite, Argentine, Australie, Brésil, Chine, Corée du Sud, Inde, Indonésie, Mexique et Turquie) sans lesquelles les grandes décisions économiques ne peuvent plus être prises. L'Union européenne fait figure de 20ème membre de ce groupe de concertation économique qui représente plus de 85% de la richesse mondiale et les deux tiers de la population mondiale et du commerce international. L'Espagne, avec l'aide de la France, a également été invitée à participer aux réunions du G20, où sont aussi représentées les institutions de Bretton Woods (FMI, Banque Mondiale).

Source : <http://www.elysee.fr/president/les-dossiers/toutes-les-actions/g20/le-g20-forum-economique-du-xxieme-siecle.7878.html>

G20 Finances : le communiqué final du sommet du G20

(extraits)

Paris, 18-19 février 2011

1. Nous, Ministres des Finances et Gouverneurs de Banque centrales des pays du G20, nous sommes réunis aujourd'hui pour traiter des défis économiques et financiers actuels et décider des actions à mener pour mettre en œuvre les mandats que les chefs d'Etat et de gouvernement nous ont confiés.

2. La reprise mondiale se renforce, mais demeure inégale et les risques baissiers sont toujours présents. Dans la plupart des économies avancées, la croissance est modeste et le niveau de chômage reste élevé. Dans les économies émergentes, en revanche, la croissance a repris de la vigueur et certaines montrent des signes de surchauffe. Nous réaffirmons notre volonté d'apporter des réponses cohérentes et coordonnées aux défis auxquels nous sommes confrontés, de nous attaquer aux racines de la crise et d'assainir les bases de la croissance économique mondiale.

3. Nous, membres du G20, réaffirmons notre engagement à coordonner notre action en matière de politique économique pour parvenir à une croissance forte, durable et équilibrée. Nos principales priorités d'action comprennent la mise en œuvre de programmes d'assainissement budgétaire à moyen terme, adaptés à la situation particulière de chaque pays, conformément à l'engagement que nous avons pris à Toronto, des politiques monétaires appropriées, une flexibilité croissante des taux de change afin qu'ils reflètent mieux les fondamentaux économiques et des réformes structurelles pour soutenir la demande mondiale, augmenter la croissance potentielle, favoriser la création d'emploi et contribuer au rééquilibrage de l'économie mondiale. (...)

4. Le système monétaire international (SMI) a fait preuve de résilience, mais des vulnérabilités subsistent, ce qui rend l'amélioration du SMI d'autant plus nécessaire afin de garantir la stabilité systémique, favoriser un ajustement ordonné et éviter les fluctuations déstabilisatrices des flux de capitaux, les mouvements désordonnés des taux de change -, ce qui suppose notamment que les économies avancées à monnaie de réserve veillent à éviter la volatilité excessive -, et le défaut d'alignement persistant des taux de change. (...)

5. Nous avons débattu des inquiétudes quant aux conséquences d'une éventuelle volatilité excessive des prix des matières premières et avons demandé à nos suppléants de travailler aux côtés des organisations internationales et de nous rendre compte sur les causes sous-jacentes de ces tendances et les défis qu'elles posent pour les consommateurs comme pour les producteurs et de réfléchir aux actions envisageables. (...)

6 Nous nous engageons à poursuivre la réforme du secteur financier. (...)

9. Nous réaffirmons notre attachement à la liberté du commerce et des investissements, conscients de son importance centrale pour la reprise mondiale. Nous nous abstenons de prendre et d'opposer des mesures commerciales protectionnistes sous quelque forme que ce soit et reconnaissons l'importance d'un achèvement rapide des négociations du Cycle de Doha.

10. Nous nous tenons prêts à apporter notre soutien à l'Egypte et à la Tunisie le moment venu par des réponses coordonnées avec les institutions internationales et les banques régionales de développement, pour accompagner les réformes que ces pays adoptent au bénéfice de la population toute entière et leurs efforts de stabilisation économique.

Source : *Les échos* du 20 février 2011

Eoliennes et biodiversité

15/12/2010

Energies renouvelables et biodiversité ne font pas toujours bon ménage, et ce qui est bon pour le climat ne l'est pas forcément pour certaines espèces animales ou végétales. Ainsi, saviez-vous que les éoliennes sont des pièges mortels pour les oiseaux et les chauves-souris, et que leur implantation perturbe les écosystèmes ?

Les éoliennes, un paradoxe pour l'environnement

L'éolien est une source d'énergie propre et renouvelable, c'est un fait. Les éoliennes contribuent d'abord à réduire nos émissions de gaz à effet de serre, et donc à lutter contre le changement climatique. Elles permettent également de limiter notre dépendance vis-à-vis du pétrole et nous assurent une meilleure maîtrise de nos approvisionnements énergétiques. Enfin, l'installation, l'exploitation et l'entretien de ces équipements décentralisés sur tout le territoire créent des emplois.

La France s'est d'ailleurs fixé pour objectif de produire, d'ici 2020, 23% de son électricité à partir d'une énergie renouvelable : pas étonnant, dans ces conditions, que l'on voie les parcs éoliens se multiplier dans les campagnes françaises. Cependant, ces éoliennes ne sont pas anodines : outre qu'elles sont souvent accusées de nuisances pour les riverains, elles portent aussi atteinte aux paysages et à la biodiversité. L'homme, en installant des éoliennes, détruit les habitats naturels, perturbe la reproduction de certaines espèces sensibles et augmente la mortalité de certains animaux.

Oiseaux et chauves-souris : les victimes directes des éoliennes

Les victimes les plus évidentes des éoliennes sont les oiseaux (oiseaux nocturnes et oiseaux migrateurs) et les chauves-souris, qui meurent par collision avec les pales ou par barotraumatisme (les poumons des chiroptères sont sensibles à la dépression créée par la rotation des pales à proximité de l'éolienne : ils explosent).

Selon Albert Manville, ornithologue américain, pas moins de 440.000 oiseaux sont tués par les éoliennes aux Etats-Unis chaque année. Certes, les parcs éoliens restent moins dangereux pour les oiseaux que la chasse (plusieurs millions d'oiseaux tués chaque année en France), les lignes électriques à haute tension, les plates-formes pétrolières ou les bâtiments aux parois vitrées. Cependant, si les éoliennes sont appelées à se multiplier, ce facteur de mortalité supplémentaire ne doit pas être négligé.

Autres impacts sur la faune et la flore

L'emprise au sol des éoliennes n'est pas sans effet sur la biodiversité. En effet, il ne suffit pas de planter un mât pour installer une éolienne : l'installation est complexe et prévoit par exemple une plate-forme (environ 1 000 m²), des fondations, des pistes et des voies d'accès, un câblage souterrain, des locaux techniques (poste de transformation, local de stockage de matériels...) et, souvent, un parking.

C'est autant d'espace grignoté sur les milieux naturels, de végétation détruite ou piétinée, de surface bétonnée, d'habitats détruits (mares, bosquets, prairie, forêt...) et d'allées et venues humaines susceptibles de perturber des espèces protégées, notamment en période de reproduction. Le chantier d'installation est une période particulièrement critique, génératrice de nuisances importantes (sans parler du risque d'introduction accidentelle d'espèces invasives !). En milieu marin, la problématique est bien entendu la même.

(...)

Clémentine Desfemmes

Source : <http://www.gerbeaud.com/nature-environnement/eoliennes-impact-biodiversite.php>

Loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales

Exposé des motifs.

(...)

Conscient de l'urgence qui s'attache à engager une réforme profonde de l'organisation territoriale de la France, le Président de la République a donc confié à l'ancien Premier ministre, M. Edouard BALLADUR, le soin de présider un comité pour la réforme des collectivités locales.

Ce dernier, regroupant des personnalités faisant autorité, venues d'horizons politique et professionnel les plus divers, lui a remis son rapport en mars 2009.

Les conclusions de ce rapport forment le point de départ du présent projet de loi, pour lequel le Gouvernement s'est également appuyé sur les travaux et les réflexions menés par la mission temporaire du Sénat sur l'organisation et l'évolution des collectivités territoriales, présidée par le sénateur Claude BELOT.

L'ambition de ce projet de loi est triple.

Il s'agit tout d'abord d'engager avec résolution un exercice de simplification et de clarification de notre paysage institutionnel pour ancrer durablement la décentralisation. Davantage que de poursuivre des transferts de l'Etat vers les collectivités territoriales, il convient de supprimer les structures devenues obsolètes ou redondantes, d'achever les regroupements nécessaires trop longtemps différés, d'articuler de manière plus étroite l'intervention des collectivités territoriales, de clarifier l'exercice des compétences entre les différents niveaux d'administration locale.

Il convient ensuite d'adapter l'organisation territoriale aux défis de notre temps. Près de 80 % des 64 millions de Français vivaient en ville en 2008 contre un sur deux en 1936. Le développement des grands ensembles urbains, du fait de la concentration des populations et des habitats, réclame des politiques globales de plus en plus intégrées. Il faut donc réduire le décalage qui s'est installé en zone urbaine entre les besoins de la population et le mode d'administration du territoire qui n'est plus suffisamment adapté. C'est l'objet de la création des métropoles, qui consacre la spécificité institutionnelle de nos grandes agglomérations en compétition avec leurs homologues européennes et internationales.

Mais le projet de loi cherche aussi à répondre aux besoins spécifiques du monde rural. C'est notamment l'objet de l'achèvement et du renforcement de l'intercommunalité, qui constituent une réponse aux enjeux de la gestion locale dans les territoires ruraux. (...)

Pensions

Source : *Le Monde de l'économie* du mardi 7 septembre 2010

Le vieillissement démographique, avancé pour justifier le bien-fondé du report de l'âge de départ à la retraite, est bien réel, puisque, à l'horizon 2030, les plus de 60 ans représenteront 36 % de la population totale en Allemagne et 30 % en France. Dans l'Union européenne, un tiers des Etats membres ont déjà fixé l'âge du départ à la retraite à 65 ans, il atteindra même 68 ans au Royaume-Uni d'ici à 2046. Mais l'âge de sortie du marché du travail est de 61,4 ans en moyenne européenne, et seulement de 59,3 ans en France. La question de l'emploi des seniors reste donc entière, tout particulièrement en France.

Le report quasi généralisé de l'âge de départ en retraite n'est pas sans conséquences sur le niveau de pension des retraités. Les partisans d'un report de l'âge de départ à la retraite comptaient initialement sur le développement de la retraite par capitalisation pour compenser la diminution du niveau des pensions. Mais les contre-performances des fonds de pension en 2008 en raison de la crise financière ont depuis laissé de nombreux retraités démunis.

Document n°4bis

Source : <http://www.retraites.gouv.fr/le-projet-de-loi>

Extraits du « projet de loi de réforme des retraites en fiches »

Le relèvement de l'âge de la retraite : principes généraux

En quoi consiste la mesure ?

L'âge légal de départ à la retraite, fixé aujourd'hui à 60 ans, sera porté à 62 ans en 2018. Cette augmentation sera progressive : il est en effet exclu de reporter de deux années l'âge de la retraite pour des assurés qui avaient programmé leur départ pour 2011. Cette progressivité se fondera sur un principe simple : l'âge augmentera selon l'année de naissance au rythme de 4 mois par an. (...)

Les assurés nés après le 1^{er} juillet 1951 pourront ainsi prendre leur retraite à compter de l'âge de 60 ans et 4 mois. Ceux qui sont nés en 1952, dont le départ à la retraite pouvait avoir lieu dans deux ans, verront leur âge porté à 60 ans et 8 mois. L'augmentation se poursuivra au même rythme jusqu'à 62 ans. Les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1951 ne seront pas concernés par l'augmentation de l'âge de départ, même s'ils continuent à travailler après cette date.

Cette évolution est résumée par le tableau suivant :

DATE DE NAISSANCE	AGE DE DÉPART AVANT LA RÉFORME	DATE DE DÉPART AVANT RÉFORME	DÉCALAGE DE L'ÂGE DE DÉPART	AGE DE DÉPART APRÈS LA RÉFORME	DATE DE DÉPART APRÈS RÉFORME
1 ^{er} juillet 1951	60 ans	1 ^{er} juillet 2011	4 mois	60 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2011
1 ^{er} janvier 1952	60 ans	1 ^{er} janvier 2012	8 mois	60 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2012
1 ^{er} janvier 1953	60 ans	1 ^{er} janvier 2013	1 an	61 ans	1 ^{er} janvier 2014
1 ^{er} janvier 1954	60 ans	1 ^{er} janvier 2014	1 an et 4 mois	61 ans et 4 mois	1 ^{er} mai 2015
1 ^{er} janvier 1955	60 ans	1 ^{er} janvier 2015	1 an et 8 mois	61 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2016
1 ^{er} janvier 1956	60 ans	1 ^{er} janvier 2016	2 ans	62 ans	1 ^{er} janvier 2018
Génération suivantes	60 ans		2 ans	62 ans	

(...)

Pourquoi cette mesure est-elle justifiée ?

Le système français de retraite est confronté à des déficits qui menacent sa pérennité. C'est ce qu'a montré le rapport du Conseil d'orientation des retraites publié le 14 avril dernier : 32,3 Mds € en 2010, 45 Mds € en 2020 et plus de 70 Mds € en 2030.

Cette situation résulte principalement du vieillissement démographique. Il y a aujourd'hui plus de retraités, et qui vivent plus longtemps : 1,8 cotisant pour 1 retraité en 2006 contre 1,5 en 2020. Entre 1982 (date de l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans) et aujourd'hui, l'espérance de vie a progressé de 6,3 ans en France. Elle a augmenté de 15 ans depuis 1950. Elle devrait continuer de progresser au cours des années à venir. Face à cette réalité démographique, de nombreux pays ont augmenté la durée de vie passée au travail, en relevant leurs âges légaux de départ à la retraite (Allemagne, Suède, Espagne, Pays-Bas, Royaume-Uni, Italie). La France a entamé le relèvement de la durée d'activité par la réforme de 2003 pour tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie. La durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite complète (dite « à taux plein ») a été portée de 37,5 à 40 ans, et une règle de partage des gains d'espérance de vie a été mise en place. Sur le fondement de cette règle, la durée de cotisation sera de 41 ans en 2012, et devrait être de 41,5 ans en 2020.

(...)

Prolonger et élargir le dispositif « carrières longues »

En quoi consiste la mesure ?

Le dispositif « Carrières longues », créé par la loi de 2003 et mis en place à compter de 2004, permet aux assurés ayant démarré leur activité très jeunes de partir à la retraite avant 60 ans, sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse (la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier du taux plein majorée de 8 trimestres).

Le Gouvernement a décidé de prolonger ce dispositif de départ anticipé, qui a bénéficié à plus de 600 000 personnes depuis sa création. Permettre à ceux qui ont commencé à travailler plus tôt que les autres de partir avant les autres est en effet un élément de justice. Afin de tenir compte de l'allongement de l'espérance de vie, l'âge de départ à la retraite augmentera pour ces assurés, mais sans dépasser l'âge de 60 ans. Pour les assurés nés après le 1er janvier 1956, l'âge d'accès au dispositif carrière longue sera donc fixé à :

- 58 ou 59 ans pour les assurés qui ont débuté leur activité professionnelle à 14 ou 15 ans ;
- 60 ans pour ceux qui ont débuté leur activité professionnelle à 16 ans, soit un décalage d'une année par rapport à la situation actuelle.

(...)

Fonction publique : CHSCT

Source : <http://vosdroits.service-public.fr>

Mis à jour le 08.07.2010 par Direction de l'information légale et administrative

Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique a modifié les dispositions relatives aux comités d'hygiène et de sécurité : dans les fonctions publiques d'État et territoriale, ces comités voient leur champ de compétence élargi en devenant des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comme cela était déjà le cas dans la fonction publique hospitalière.

Des décrets d'application restent encore à paraître, cette page sera complétée dès leur parution.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur lors du prochain renouvellement de ces instances.

Quel est le rôle du CHSCT ?

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail des agents et de veiller au respect des dispositions légales en ces domaines.

C'est une instance que l'administration employeur doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions relatives à l'hygiène et la sécurité des locaux et à la protection sanitaire des personnels.

Le CHSCT procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents et à une enquête à l'occasion de tout accident de service ou de maladie professionnelle.

Il peut proposer des améliorations de l'hygiène et de la sécurité du travail, de la formation des agents en la matière.

Sous certaines conditions, les membres du CHSCT bénéficient d'un droit d'accès aux locaux.

Cette instance assiste le comité technique ; lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, les questions d'hygiène et de sécurité sont examinées par le comité technique.

Ces comités rendent des avis favorables ou défavorables aux décisions envisagées.

Ces avis ne s'imposent pas à l'administration employeur qui peut finalement prendre des décisions contraires aux avis.

Les salariés protégés

Source : http://www.journaldudroitsocial.com/article.php3?id_article=96 (Journal du droit social, le site gratuit d'explication du droit du travail sous toutes ses formes)

Les représentants du personnel bénéficient d'une protection particulière contre les atteintes pouvant être portées à leur emploi et en particulier contre la résiliation de leur contrat de travail.

Sont concernés :

- ▶ Les délégués du personnel
- ▶ Les représentants élus du personnel au comité d'entreprise
- ▶ Les délégués syndicaux
- ▶ Les représentants élus du personnel au CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)
- ▶ Les salariés ayant demandé l'organisation d'élections et les candidats
- ▶ Les salariés mandatés par une organisation syndicale

La durée de la protection :

- 1) Délégués du personnel
 - ▶ pendant la durée du mandat
 - ▶ protection à l'expiration du mandat : 6 mois
- 2) Délégués syndicaux
 - ▶ pendant la durée de la désignation
 - ▶ protection à l'expiration de la désignation : 12 mois (après un mandat de 1 an)
- 3) Représentants du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT)
 - a) Candidats
 - 1- Délégués du personnel : 6 mois
 - 2- Représentants du personnel au comité d'entreprise : 3 mois
 - 3- Représentants du personnel au CHSCT : 3 mois
 - b) Elus
 - 1- Protection pendant la durée du mandat
 - 2- Protection à l'expiration du mandat : 6 mois
 - 3- Protection à l'expiration du mandat : 6 mois
- 4) Représentants syndicaux au C.E.
 - ▶ pendant la durée du mandat
 - ▶ protection à l'expiration du mandat : 6 mois (après un mandat de 2 ans)

Les situations pouvant donner lieu à la protection sont le licenciement individuel ou collectif pour motif économique, le licenciement individuel pour un motif inhérent à la personne du salarié, le transfert du salarié, la pré-retraite du salarié.

L'employeur doit suivre une procédure de licenciement précise. La lettre de convocation à un entretien préalable doit mentionner : l'objet de l'entretien et de façon claire la mention qu'un licenciement est envisagé, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, la possibilité de se faire assister soit par un salarié de l'entreprise, ou un représentant du personnel ou un conseiller du salarié figurant sur une liste agréée par le Préfet du département.

L'avis préalable du comité d'entreprise est requis, dans le cadre de la procédure de licenciement des représentants élus du personnel.

La demande d'autorisation de licenciement doit être adressée à l'inspecteur du travail compétent, par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 15 jours suivant la délibération du comité d'entreprise.

Quand les cadres se consomment au travail

PSYCHOLOGIE : Syndrome d'épuisement professionnel, le burn-out frappe des salariés soumis à une pression toujours plus grande

(...)

Le burn-out est en train de devenir " une véritable épidémie dans de nombreux pays ", affirment deux professeurs de psychologie, Christina Maslach (université de Berkeley, Etats-Unis) et Michael P. Leiter (université d'Acadie, Canada), dans un livre qui vient de paraître sous le simple titre de *Burn-out*, (éd. Les Arènes, 270 p., 21,80 €). " Nous ne sommes pas en cause, considèrent-ils, c'est le monde et la nature du travail qui ont fondamentalement changé. "

Journées surchargées, absence de contrôle et de maîtrise sur ses activités, manque de récompense et de reconnaissance des efforts fournis, absence de soutien social et de cohésion d'équipe, sentiment d'injustice ou de non-équité entre les salariés, manque de ressources ou de formation sont aujourd'hui les principaux responsables de ce syndrome, estiment-ils.

(...)

Tout le monde est-il susceptible de faire un burn-out ? Le psychanalyste américain Herbert J. Freudenberger (1927-1999), créateur du concept en 1974, considère que certaines personnes, plus que d'autres, risquent d'être victimes de ce syndrome (*L'Épuisement professionnel : la brûlure interne*, éd. Gaëtan Morin, 1987). " Ce sont généralement des leaders qui n'admettent pas qu'ils ont des limites, et ils se brûlent à force d'exiger trop d'eux-mêmes. Tous ces gens avaient de grands espoirs et n'ont jamais voulu faire de compromis en cours de route ", écrit le psychanalyste.

Pour Christina Maslach et Michael P. Leiter, en revanche, les causes de cette dépression sont aujourd'hui à rechercher de plus en plus du côté d'un dérèglement économique. Comment peut-on se réaliser dans son travail quand on vous demande de faire plus avec moins, de mettre l'accent sur la qualité de service tout en prenant des mesures qui nuisent à la qualité du travail, s'interrogent-ils ?

Laurent Chneiweiss, psychiatre, soigne les malades atteints de dépression, dont certains de burn-out. " Ce sont des patients très investis dans leur travail, qui passe avant toute chose : la famille, les amis, les loisirs, commente-t-il. Ils ne rechignent pas pour surmonter les obstacles, convaincre la hiérarchie, travaillent largement au-delà de ce qu'on leur demande. Le travail est l'élément déterminant de leur identité, et ils sont très idéalistes. "

Quand leurs aspirations s'avèrent déçues, ils ressentent alors frustration et déception, s'installent dans des attitudes cyniques, puis finissent par s'écrouler, littéralement dévastés psychologiquement et physiquement, brûlés de l'intérieur. Ensuite, ils ont le sentiment de s'être laissé piéger et sont en colère contre leur hiérarchie, leurs clients, eux-mêmes...

Perfectionnistes, consciencieuses, ces personnes ne savent pas dire non. " A pression égale, tout le monde ne fera pas un burn-out, estime Anne-Françoise Chaperon, psychologue clinicienne et consultante pour le cabinet Stimulus. Ces patients ont souvent des problèmes d'affirmation de soi et leur besoin incessant d'approbation, la peur de ne pas être à la hauteur les poussent à en faire toujours plus. " Leur hiérarchie peut en profiter. Comme cette assistante commerciale qui adorait rendre service et qui au bout du compte s'est retrouvée avec un portefeuille clients du double de ses collègues. Les thérapies comportementales et cognitives permettent de travailler sur ces schémas de perfection.

Mais cela n'exonère pas pour autant l'entreprise de ses responsabilités. " Plus vous avez un idéal élevé, plus vous êtes à risque, prévient la sociologue Nicole Aubert, auteure, avec Vincent de Gaulejac, du *Coût de l'excellence* (Seuil, 2007). Car le milieu professionnel vous confronte trop souvent à des situations d'impasse ou d'échec réduisant à néant l'idéal poursuivi. "

Martine Laronche

© *Le Monde*, lundi 4 avril 2011

Les enjeux d'un système de rémunération

Extrait de « Les outils des RH », Sylvie Guerrero, éditions Dunod

Mme Alonzet est responsable d'un département reporting et consolidation comptable de treize personnes. Les choix de rémunération et de recrutement lui sont délégués. Courant novembre 2010, elle sort d'une réunion avec les membres de la direction générale du siège social sur la politique RH du groupe. Il a été décidé que :

- les augmentations salariales seront encore limitées en 2011, pour la troisième année consécutive. Même si elles ne sont pas gelées, elles ne pourront dépasser 3% par salariés ;
- (...)
- la politique du groupe est d'individualiser les rémunérations et de distribuer les augmentations en fonction des performances des salariés, et pas seulement de leur ancienneté ;
- les augmentations seront revues en février 2011.

(...)

[Mme Alonzet] réfléchit aussi aux décisions d'augmentation. Elle a une très bonne opinion sur trois de ses collaborateurs et pense qu'ils devraient être encouragés en premier.

- Emilie, 26 ans, diplômée d'un DESS en ingénierie financière et recrutée en 2005 à 25 000 € Son travail est remarquable et elle a bénéficié d'une augmentation de 2% l'an passé. La crainte de Mme Alonzet est de la voir quitter son service si elle trouve un poste mieux rémunéré ailleurs.
- Marcelle, secrétaire, a 35 ans d'ancienneté et occupe le même poste depuis sept ans. Son salaire actuel est de 15 000 € et sa dernière augmentation remonte à 2000. Mme Alonzet souhaite récompenser sa fidélité et la qualité de son travail. Une augmentation pourra remotiver Marcelle et sera un signe fort de reconnaissance de la part du groupe.
- Sandrine, 32 ans, jeune maman, continue à s'investir et n'a cessé de travailler ardemment malgré la naissance de son fils il y a huit mois. Elle occupe un poste d'analyste financier depuis quatre ans, avec des résultats stables et de qualité. Sandrine n'a pas eu d'augmentation les deux dernières années et mérite un encouragement sur ce plan.

Document n°8 bis

La prime de fonctions et de résultats (PFR)

Source : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/article1013.html> (actualisé le jeudi 13 janvier 2011)

Actuellement, le régime indemnitaire des attachés est assis sur au moins trois primes distinctes en administration centrale et au moins une prime en services déconcentrés. Chacune de ces indemnités a des plafonds propres et des modalités d'application différentes (notamment, en ce qui concerne les critères de modulation).

La prime de fonctions et de résultats (PFR) a vocation à se substituer à l'ensemble de ces régimes indemnitaires.

(...)

La PFR comprend deux parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence (en euros) :

- ▀ une part fonctionnelle, modulable de 1 à 6 pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Cette part repose sur une typologie des postes (maillage large de 4 à 6 catégories par grade), étant entendu qu'il s'agit de ne pas reproduire les errements de la NBI.
- ▀ une part individuelle, modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la performance et de la manière de servir de l'agent. La modulation intègre, sur cette part, l'atteinte ou non par l'agent des objectifs qui lui ont été fixés préalablement.

Si le montant de la part fonctionnelle a vocation à rester relativement stable dans le temps, le montant de la part individuelle attribuée à un agent est révisable d'une année sur l'autre, en fonction des résultats constatés dans le cadre de la procédure d'évaluation. En outre, tout ou partie de cette part peut être attribué sous forme d'un bonus annuel ou semestriel.