

3ème Concours d'administrateur territorial

Note de synthèse et de propositions en droit public (Épreuve commune/épreuves écrites)



Note de délibération : 13.5 / 20

Note de correction : 13.5 / 20

Critère	Corr. 1	Corr. 2	Points
Note de synthèse et de propositions en droit public (Épreuve ...	14	13	/ 20

Correction 1 :

Appréciation : Bel exercice de synthèse auquel s'ajoute une rédaction simple et directe. Sur le fond, c'est à la fois correct dans le rappel de la réglementation et concret dans les propositions.

Correction 2 :

Appréciation : Ensemble correct bien servi par une introduction et un plan cohérent, toutefois ce travail aurait été plus complet avec la citation d'exemples et le traitement du volet financier.

Harmonisation :

Appréciation :

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : Administrateur Territorial 3^e concours

Epreuve : Note de synthèse et de propositions droit public Session : 2023

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- 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 feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

X, Directeur général adjoint
en charge des Pôles Ressources
CA d'Admiville

27 juin 2023

NOTE

à l'attention du Président et
du Directeur général des services

Objet : Mise en place d'une démarche d'amélioration de la qualité de
Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

Face à la dégradation du climat social dans nos services, vous avez sollicité la mise en place d'une démarche d'amélioration de la QVCT permettant de répondre à l'augmentation des absences et à la démotivation exprimée à tous les échelons. Les effets négatifs des conditions de travail pouvant avoir des causes et symptômes divers, de même la QVCT recouvre une large palette de thèmes et de réponses opérationnelles possibles. Il convient néanmoins de préciser le cadre dans lequel elles s'inscrivent, à savoir celui du dialogue social, récemment enrichi par le législateur, et bien sûr le droit du travail en général. Dans le respect de ce cadre souple, la démarche peut revêtir différentes formes, qu'il semble inopportun de trop circonscrire en amont sans associer les agents et tirer profit d'une réflexion collective.

Ainsi, cette note s'attache à résumer le cadre qui s'applique à la QVCT et ses formes diverses (I) et à proposer un plan d'actions pour lancer la co-construction d'une démarche de QVCT dans notre collectivité (II).

... / ...

I. La DVCT, réaffirmée comme domaine du dialogue social, est pratiquée de manières diverses dans le cadre du droit existant.

I. A. Le développement de la DVCT est encouragé par l'évolution du cadre du dialogue social

1. Un objet récent des négociations obligatoires

La notion de "qualité de vie au travail" était prise en compte depuis 2013, dans un Accord National Interprofessionnel (ANI) dédié et dans l'accord-cadre sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique signé la même année, sans être une démarche obligatoire au même titre que la prévention des RPS.

Cette situation a connu deux évolutions en 2021 :

- L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 prise au le fondement de la loi de 2019 de transformation de la fonction publique mentionne la DVCT comme domaine ouvert à la négociation dans le cadre du dialogue social, donnant une portée juridique aux accords.
- La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail remplace l'expression "qualité de vie au travail" par la "qualité de vie et des conditions de travail" dans le Code du travail, réaffirmant que les actions prises au titre de la DVCT ont pour but d'améliorer les conditions de travail, et non uniquement les avantages prodigués aux collaborateurs en parallèle.

Ainsi, s'il n'existe pas de liste exhaustive des domaines que recouvre la DVCT, c'est une approche ouverte mais s'intéressant en priorité à l'organisation du travail. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) propose une liste de 6 thématiques, intégrant également le santé au travail, l'égalité professionnelle, les compétences et les parcours, ou encore le management.

* qu'il faut privilégier

D'autres évolutions contribuent à réaffirmer la nécessité de cette démarche, telles que la reconnaissance du "droit à un environnement de travail sûr et sain" comme un principe et droit fondamental au travail par l'Organisation Internationale du Travail en 2022.

2. Un cadre encourageant la négociation d'accords collectifs et simplifiant le dialogue social

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a renouvelé le dialogue social dans la fonction publique territoriale :

- elle le simplifie en fusionnant les comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans le comité social territorial (CST)
- elle crée deux nouveaux objets de dialogue social qui peuvent interagir avec notre démarche de DVCT : les lignes directrices de gestion (LDG) et le rapport social unique (RSU)

Les LDG sont des orientations arrêtées par l'autorité territoriale après avis du CST. Elles portent notamment sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. Elles permettent une gestion interne fine et spécifique à la collectivité, en limitant l'inflation normative. Ainsi, certaines dispositions de DVCT pourraient intégrer les LDG, sous réserve de respecter la procédure impliquant le CST et le centre de gestion lorsqu'il s'agit de promotion des agents.

Enfin, le RSU élaboré annuellement constitue une ressource riche pour notre démarche de DVCT, grâce aux nombreux indicateurs suivis et l'objectivation du climat interne qu'il apporte.

IB Les actions prises au titre de la DVCT sont diverses et relèvent de choix internes dans le cadre du droit existant

1.) Une palette d'outils disponibles et à créer

Dans un cadre somme toute assez souple, la DVCT se traduit sur le terrain par une large variété de mesures selon les besoins du collectif.

Pour ce qui relève des conditions de travail, domaine prioritaire, les mesures relèvent par exemple de la conciliation vie professionnelle / personnelle (télétravail, horaires flexibles), de l'environnement de travail, des outils et de leur usage (confort, posture), ou bien de l'organisation (répartition de la charge, management).

Ces ajustements du quotidien peuvent se combiner avec des mesures de gestion de l'urgence (numéro vert pour un soutien psychologique) avec des stratégies du temps long (gestion des parcours, évaluation et amélioration de la prévention).

Enfin, des actions plus accessoires contribuant au bien-être peuvent être envisagées, telles que la possibilité de venir avec un animal de compagnie, pratiquée par plusieurs collectivités comme la Métropole de Grenoble.

En revanche, si les actions sont diverses, la méthode d'élaboration de la démarche fait l'objet d'un certain consensus : il est nécessaire de définir avec les agents et les représentants du personnel les priorités et les actions à mettre en oeuvre, et entretenir le dialogue pour ajuster les mesures aux besoins.

2.) La nécessité d'examiner les limites légales et sociales des solutions au cas par cas

Le cadre s'appliquant à la DVCT est souple mais le droit existant peut trouver à s'appliquer à des solutions envisagées au titre de la DVCT. Les limites légales devraient être anticipées, ainsi que les limites sociales internes.

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : Administration territoriale 3^e concours

Epreuve : Note synthèse et propositions droit public Session : 2023

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- 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 feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Citons notamment :

- le respect de la vie privée et du secret médical, dans le cas d'aménagements effectués pour une personne handicapée, souffrant d'une maladie chronique ou de retour d'une longue absence.
- le respect de la correspondance, par exemple dans le suivi des mails envoyés pour assurer le respect du droit à la déconnexion
- les normes sanitaires, par exemple en cas d'accueil d'animaux de compagnie
- les limites à la consommation d'alcool au travail

II. Proposition de plan d'action pour lancer la co-construction de la démarche de QVCT dans notre collectivité

II A. Dans l'immédiat, gérer les situations urgentes et poser les bases d'une démarche co-construite et transparente

Le doublement en un an des absences pour maladie ordinaire montre que la situation actuelle est à risque et nécessite une réaction rapide tout en préparant une démarche plus longue et collaborative.

1) Mise en place d'un comité de pilotage paritaire sur la QVCT (1 mois)

Le COPIL QVCT devrait réunir des représentants de l'encadrement (élus et directions) et des représentants du personnel de tous échelons, dont éventuellement des agents volontaires. Idéalement, le lancement de la démarche devrait être annoncé par N. le Président, afin de

.5.1.8..

lui donner un réel poids politique, et les élus devraient être régulièrement représentés au COPIL.

Une sensibilisation des membres du COPIL à la PUCT devrait être programmée dès son lancement, avec l'appui du centre de gestion. L'exemplarité des cadres devra être affirmée.

Le COPIL pourrait être en charge, dans un premier temps, de cadrer la démarche et d'élaborer de premières mesures urgentes.

2) Mesures d'urgence temporaires

Sur la base d'un premier état des lieux du COPIL, effectué grâce au RSU et aux données RH, le COPIL pourrait mettre en place de premières mesures temporaires afin d'entraîner la dégradation de la situation. Un questionnaire d'auto diagnostic pour les agents et une écoute psychologique externe pourraient être envisagées.

3) Le cadrage de la démarche et de ses objectifs

A mi-mandat, le temps est limité pour mettre en place une démarche de très grande ampleur ou pluri-annuelle. Le COPIL devra sans doute circonscrire les priorités (services concernés, objectifs) en tenant compte également des contraintes budgétaires. Il est à noter qu'une démarche même limitée à certains services peut faire l'objet d'une LDG par la suite.

II B Une méthode basée sur les besoins réels, l'expérimentation et l'évaluation pour améliorer les conditions de travail

1) Privilégier le dialogue collaboratif et la transparence

Pour s'assurer de l'engagement des participants à la démarche, il sera nécessaire de réunir certaines conditions :

- ouvrir des espaces de dialogue et de co-construction (ateliers)
- annoncer clairement les objectifs et la mise en œuvre prévisionnelle de la démarche
- expliciter les arbitrages opérés et impliquer les agents dans la mise en œuvre des solutions
- faire preuve de transparence sur les résultats, les indicateurs et compléter par le regard qualitatif des agents eux-mêmes

2) Solliciter un accompagnement externe

La mise en œuvre de cette démarche nécessite des compétences d'animation, et une expertise sur la DVCT pour lesquelles un accompagnement externe pourrait être nécessaire. En fonction du cadrage initial, l'Anact (antenne régionale de l'Anact) pourra être sollicitée, ainsi que son réseau de consultant. Une démarche de plus grande ampleur pourra nécessiter un appel d'offre. Cet animateur apportera le recul d'un tiers neutre dans des échanges parfois difficile.

3) Effectuer un état des lieux précis et un parangonnage (3 mois)

Un état des lieux initial permettra d'identifier les difficultés et les causes principales de la dégradation du climat social. Il devrait être idéalement participatif et émerger grâce à des techniques d'intelligence collective proposées par le prestataire externe. Ces espaces d'échanges permettront également d'établir le dialogue et de libérer la parole, améliorant d'ores et déjà la situation.

En parallèle, un parangonnage des solutions mises en place dans d'autres collectivités pourraient être effectués, afin de faciliter leur mise en œuvre par la suite grâce à l'apprentissage entre pairs.

4) Expérimenter, évaluer, ajuster

Il est enfin précisé que les solutions élaborées collectivement, une fois expérimentées juridiquement et approuvées par le COPIL, soient mises en œuvre sur un principe d'expérimentations et d'évaluations périodiques suivies d'ajustement. Cette méthode permet d'améliorer à la fois l'efficacité et l'acceptabilité des solutions auprès des agents.

Cette méthode ne pourra néanmoins pas s'appliquer à tous les solutions, notamment l'évolution des orientations de promotion des agents, qui devront suivre ensuite la procédure spécifique prévue dans le cadre des LDG et l'avis du CST. Cela implique de coordonner le dialogue social animé avec les instances habituelle avec la démarche spécifique de DUCT, et d'identifier les mesures concernées.

3ème Concours d'administrateur territorial

Note de synthèse et de propositions en droit public (Épreuve commune/épreuves écrites)



Note de délibération : 17.5 / 20

Note de correction : 17.5 / 20

Critère	Corr. 1	Corr. 2	Points
Note de synthèse et de propositions en droit public (Épreuve ...	17	17.5	/ 20

Correction 1 :

Appréciation : présentation, analyse et rédaction claires. Le plan d'action est très structuré et intéressant.

Correction 2 :

Appréciation : Excellente maîtrise du sujet qui se traduit dans une introduction opportune, un plan adapté et un rédactionnel complet.

Harmonisation :

Appréciation :

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen :

3^{ème} concours

Epreuve :

Droit Public

Session :

2023

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- 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 feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Communauté d'Agglomération d'Admirville,
La Directrice Générale Adjointe

le 27 Juin 2023,

à l'attention de Messieurs le Président et Directeur Général
des Services

Objet : Démarche d'amélioration de la Qualité de Vie et des
Conditions de Travail.

Face à l'augmentation des absences pour maladie ordinaire (MO) constatée au sein de notre collectivité (+100% en 1 an), il convient de réagir afin de préserver la santé de nos agents et d'assurer la continuité du service public.

Cet absentéisme s'accompagne d'un sentiment de démotivation au sein de notre structure et nuit à l'ambiance de travail.

Les enquêtes montrent que ^{les agents} de la fonction publique territoriale ne sont pas plus touchés en général par ce phénomène que les salariés des secteurs public et privé en général (40% des agents de la FPT présentent des symptômes dépressifs, proportion équivalente dans la population française). Depuis la crise sanitaire particulièrement, il semble qu'un phénomène de fatigue et de démotivation au travail s'est intensifié. En témoignent les vidéos de "silent quitting" sur les réseaux sociaux où des salariés se filment à travailler le moins possible lors de leur journée au bureau

1. / 9.

Pour remédier à cette situation au sein de notre EPCI cette présente note propose d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail de nos agents. Pour y parvenir cette présente note s'attache à :

- (I) Expliquer les principales causes de l'absentéisme et de la démotivation au travail ainsi que la nécessité de faire un diagnostic précis au sein de notre structure.
- (II) De proposer des démarches concrètes concertées avec les acteurs du dialogue social afin de mettre en place une charte des bonnes pratiques et une stratégie pluri-annuelle d'amélioration de la QVCT

I) Un diagnostic de la QVCT au sein de notre structure est nécessaire pour identifier les causes principales de l'absentéisme et d'adapter notre plan d'action en fonction

A) Phénomène global, les causes de la démotivation et de l'absentéisme au travail sont connues, ainsi que la nécessité de mobiliser tous les acteurs de la structure.

1) La définition ^{large} de la QVCT (en complément de la QV-qualité de vie-seule) met en lumière tous les facteurs qui influencent le bien-être au travail.

La qualité de vie au travail est un terme qui a bien sûr vu que l'amélioration du lieu de travail en y intégrant des espaces de détente (babyfoot) suffisait à améliorer le bien-être au travail. L'ajout à l'acronyme des initiales CT pour conditions de travail exprime la nécessité d'organiser le fond, les tâches, et de ne pas se formaliser que sur la forme. Ainsi le QVCT pour les acteurs du secteur public regroupe plusieurs aspects :

- organisation du travail dont la charge de travail, la déconnexion et plus largement l'équilibre vie privée / vie professionnelle.
- la rémunération associée.
- l'ambiance de travail, tout particulièrement le lien social avec les collègues et la hiérarchie
- les perspectives de mobilité professionnelle, la gestion de carrière
- le sens du travail, de la tâche accomplie surtout pour des agents du service public.

Plusieurs événements récents ont fortement influencés les aspirations et conditions de travail des agents.

- la numérisation de leurs activités intensifiée par la Loi du Covid 19 qui a altéré le lien social avec les collègues, à intensifié le travail par manque de déconnexion mais a permis de retrouver de la souplesse dans les conditions de travail grâce au télétravail
- la crise sanitaire qui a amené des personnes à reconsidérer leur choix de carrière.
- la pression sur les agents publics liée à l'accumulation de normes réglementaires complexifiant leur travail, au SVA (silence vaut approbation) ou au ZAN (zéro artificialisation nette) qui contraignent leur travail

2) Il existe un consensus sur la nécessité de mobiliser tous les acteurs et de privilégier des stratégies de prévention.

Les enquêtes sur les solutions à mobiliser pour faire face à ce phénomène sont unanimes sur la nécessité de mobiliser tous les acteurs de la structure afin de les responsabiliser, de les sensibiliser et aussi car chacun a un rôle à jouer. Le dialogue social pour avancer sur un sujet sensible est clé.

Doivent être mobilisés les acteurs de terrain, les organisations syndicales à travers le CST (comité social territorial) et la direction, tous les encadrants et la médecine du travail (dont les psychologues et infirmiers).

La prévention est à privilégier pour éviter un effet "boule de neige" lié au surmenage des agents en poste.

La gouvernance de ce sujet à un niveau plus large implique la participation du Centre de gestion.

B) Un diagnostic de terrain s'impose pour comprendre les difficultés et les attentes spécifiques de nos collaborateurs.

Il est nécessaire de faire un diagnostic pour comprendre les spécificités de notre situation et de réagir au mieux. Les pratiques actuelles en la matière permettent de mobiliser les acteurs suivants.

1) Solliciter le centre de gestion pour apprendre de leurs recommandations en la matière.

Le centre de gestion, notamment les chargés de mission "qualité de vie au travail et risques psychosociaux" peuvent conseiller une méthodologie à adopter notamment tirée de leur expérience.

Il préconise de mobiliser dans un comité de pilotage à la fois les représentants du personnel et des membres de l'équipe encadrante et de les sensibiliser aux questions liées à la QVCT et aux RPS afin de faire un diagnostic commun et d'élaborer ensemble des pistes d'action.

2) Prendre appui sur des agences extérieures telles que l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) ou l'ANACT.

En octobre 2013 a été conclu un accord-cadre sur la prévention des risques psychosociaux entre l'ANACT et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, ainsi qu'une convention partenariale en Juillet 2016 pour la promotion de la QVT au sein du secteur public.

Leurs méthodes s'articulent également autour du dialogue social et de la participation directe des agents via des ateliers et non des questionnaires.

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : 3^{ème} concours

Epreuve : Droit Public

Session : 2023

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- 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 feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Au delà du diagnostic, les consultants de ces agences aident à mettre en place des plans d'action, des cycles de conférences régulières et forment des encadrants volontaires à ces questions pour qu'ils deviennent eux-mêmes référents au sein de leur structure.

Pour notre collectivité il convient d'engager à la fois ce diagnostic sur le court-terme mais d'instaurer une instance de pilotage concertée à moyen terme afin de surveiller avec attention l'évolution des QVCT et de prévenir de futures pics d'absentéisme

II] Le Comité territorial doit devenir le lieu de discussion et de pilotage de la stratégie QVCT qui permettra d'enrichir de bonnes pratiques et de prévenir de nouvelles situations de tension.

A] A court-terme, il convient de réagir rapidement en rappelant les bonnes pratiques avec une charte et en engageant un diagnostic de la situation, signal également du sérieux accordé au sujet.

1) Lancer un diagnostic sur le sujet de la QCVT en partenariat avec l'ANACT et communiquer auprès des équipes sur la démarche engagée.

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

action n° 1 : prendre contact avec l'ANACT et le CG afin de les informer de notre volonté de faire un diagnostic des raisons de l'absentéisme dans notre structure.

Se renseigner sur les modalités de financement de cette intervention et allouer un budget.

horizon temporel : la semaine prochaine

la médecine du travail

action n° 2 : avertir l'équipe dirigeante et les instances représentatives de la démarche amorcée. Sensibiliser sur le nombre d'absents en MO qui a doublé et sur la QVCT qui est certainement en cause. Demander aux managers de prévenir leurs équipes lors des réunions de service hebdomadaires de la volonté d'améliorer la QVCT

horizon temporel : semaines à venir

action n° 3 : nommer des référents QVCT au sein des services au niveau pertinent et au sein de la DRH afin que les agents puissent communiquer une situation préoccupante. Faire une communication par e-mail sur ce sujet à tous les agents en leur rappelant les signaux d'alerte de la fatigue au travail (se rapprocher de la CG pour les éléments de langage), leur faire la liste des référents sur ce sujet et les coordonnées de la médecine du travail. Ajouter qu'une Charte des bonnes pratiques sera préparée par la Direction et qui sera enclenchée à la suite du travail mené avec l'ANACT

horizon temporel = semaines à venir.

Ces actions visent à prévenir le départ de personnes en surmenage, de donner un signal fort de prise en main des problèmes d'organisation du travail afin de remettre les équipes qui ont connaissance de la démarche en cours qui perdra

du temps avant d'être complétées.

2) Une charte des bonnes pratiques notamment numériques peut être élaborée et expliquée aux managers lors d'une réunion

Le manque d'organisation du travail, la lourdeur des tâches, le manque de suivi par les managers et l'ultra connexion sont des causes du stress et de la démotivation au travail qui peuvent être contrées par de bonnes pratiques managériales. Il convient de d'écrire cette charte et de sensibiliser l'équipe encadrante à son rôle pour la faire respecter et pour montrer l'exemple.

action n° 4 : Rédiger en collaboration avec le CG et en s'inspirant du droit à la déconnexion dans le secteur privé, une charte de bonnes pratiques. Elle couvrira les aspects suivants :

- envoi d'e-mails en dehors des horaires de travail
- e-mails aux bons destinataires pour ne pas encombrer les autres boîtes mail
- éviter la multiplication des canaux numériques pour demander l'exécution d'une tâche (mail, messagerie instantanée).
- importance des réunions en présence physique
- maintenir le lien et le suivi lors des temps de travail à domicile.
- bonnes pratiques concernant l'organisation du travail
- importance des entretiens individuels réguliers.

...

horizon temporel = mois à venir

méthode = éventuellement basses aux salariés la possibilité de faire des suggestions via une boîte à idées.

action n° 5 : Tenir une réunion avec l'équipe encadrante pour leur présenter la charte et les bonnes pratiques attendues. Leur rappeler la nécessité de donner l'exemple et de répéter des signaux d'alerte.

horizon temporel = mois à venir

action n°6 : Débuter la phase de travail avec l'ANACT, 1^{ère} demande :
Sensibiliser les managers aux RPS avec un consultant
Suivre leurs conseils sur la méthodologie notamment autour
du dialogue social pour améliorer la situation. horizon temporel =
mois à venir.

B) À moyen-terme, la question de la qualité de vie au
travail doit faire l'objet d'un sujet de discussion dans
le cadre du Comité social territorial

1) Un nouveau cadre de discussion et de nouveaux outils
ouvrets par la loi du 06 août 2019 de transformation
de la fonction publique

Cette loi permet le renouvellement du dialogue social au sein des
CT grâce à :

- de nouvelles instances : le CST, interlocuteur unique
- de nouveaux outils de droit souple afin de communiquer à
tous la stratégie RH notamment salariale grâce aux lignes
directrices de gestion (LDG) opérationnelles (pour l'avancement
et les primes) et "stratégie" pour la politique RH en général.
- un document unique partagé = le RSU, rapport social
unique qui abordera des thèmes multiples dont l'amélioration
des conditions de travail et de qualité de vie au travail.

Plutôt que de passer par un accord collectif sur ce sujet (tel
que permis par l'ordonnance du 17 février 2021 d'application de
cette même loi) nous aimerions commencer par le dialogue au
sein du CST et voir l'effet de la Charte.

2) Application à notre structure = des LDG opérationnelles et
"stratégie" qui permettent aux agents de comprendre les
évolutions de carrière possible.

Le RSU va permettre de discuter du sujet des QVCT autour
d'un document commun et de partager les avis et alertes sur
la situation

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : 3^{ème} concours

Epreuve : Droit Public

Session : 2023

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- 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 feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

action n° 7 = identifier dans le RSU les indicateurs pertinents.

Dialoguer avec les représentants du personnel des évolutions et inquiétudes de la QVCT ainsi que des effets de la chute.

horizon temporel = à chaque réunion du CST et lors de la mise à jour, du RU plus spécifiquement annuelle

action n° 8 = motiver les salariés en leur communiquant la LDG opérationnelle relative à l'avancement en coordination avec le CG. Expliquer avec pédagogie la portée de cette LDG qui doit être respectée et représente un engagement de la direction.

horizon temporel = dans l'année mais ^{engagement} à long terme

action n° 9 = discuter de la LDG stratégique avec les représentants du personnel sur la question de la mobilité des agents et de leurs aspirations pour leur carrière.

horizon temporel = dans l'année mais engagement à long terme

Des points d'avancement réguliers seront faits par moi-même et l'ANACT sur l'avancée du diagnostic, avec les référents ou les remontées des agents en ce qui concerne leurs conditions de travail.

Des indicateurs sur l'absentéisme seront surveillés.

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

Lined writing area with horizontal blue lines.



