



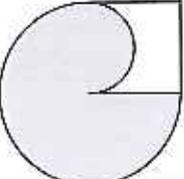
ANNALES 2016

CONCOURS EXTERNE

POUR LE RECRUTEMENT

ATTACHES D'ADMINISTRATION

**DU CADRE D'ADMINISTRATION
GENERALE DE LA NOUVELLE-
CALEDONIE**



CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE



EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE : REPONSES 3 A 5 QUESTIONS DE CULTURE GENERALE

DUREE : 3 HEURES

COEF : 4

SUJET

Question 1 : Le sport contribue-t-il au développement de la citoyenneté? (7 points)

Question 2 : Sondages et statistiques, quelles influences sur l'opinion publique? (6 points)

Question 3 : Comment expliquer la montée des intégrismes? (7 points)

Concours externe attaché du cadre d'administration générale de Nouvelle-Calédonie

REPNSES 3 À 5 QUESTIONS : ADMINISTRATION GÉNÉRALE

DUREE DE L'EPREUVE : 3H

SUJET

Question 1 : Le sport contribue-t-il au développement de la citoyenneté? (7 points)

Question 2 : Sondages et statistiques, quelles influences sur l'opinion publique? (6 points)

Question 3 : Comment expliquer la montée des intégrismes? (7 points)

Proposition de correction

Question 1 : Le sport contribue-t-il au développement de la citoyenneté? (7 points)

Introduction

La notion de citoyenneté peut être considérée comme un objectif « carrefour » car elle en intègre bien d'autres : autour d'elle convergent en effet le respect des règles, mais aussi l'intégration de la réciprocité des droits et des devoirs, le respect d'autrui, l'honnêteté, la responsabilité, la solidarité, le jugement et même l'exercice éclairée de sa liberté individuelle au sein de la société. En d'autres termes, la citoyenneté cristallise un certain nombre d'objectifs d'attitude qui permettent de vivre en harmonie dans une société dont la devise, depuis les droits de l'homme et du citoyen de 1789 est : liberté, égalité, fraternité.

Le sport et l'éducation partagent de nombreuses valeurs communes, au-delà de l'acquisition des savoirs, du savoir-être comme des savoir-faire.

Plus précisément, le sport contribue à l'apprentissage et à l'application de la tolérance et du respect des lois et des règlements. Il constitue un outil de mixité sociale et est porteur de valeurs citoyennes (1).

Cependant, affirmer que le sport est facteur de lien social soulève de troublants paradoxes. À la vision très positive du rôle du sport, certaines limites sont en effet à constater (II).

1- Le sport : un outil efficace au service de la citoyenneté

- Le sport et l'éducation partagent de nombreuses valeurs communes, au-delà de l'acquisition des savoirs, du savoir-être comme des savoir-faire. Plus précisément, le sport contribue à l'apprentissage et à l'application de la tolérance et du respect des lois et des règlements.
- Les événements sportifs, dont les sportifs eux-mêmes sont les ambassadeurs, sont autant d'opportunités de mettre en valeur une identité commune autour de rassemblements populaires, ils développent par ailleurs le sentiment d'appartenance.
- En renforçant l'accès à la pratique sportive des jeunes qui en sont le plus éloignés, et en leur permettant une pratique éducative, régulière et encadrée au sein des clubs sportifs, le programme "Citoyens du sport" compte favoriser l'éducation des plus jeunes et contribuer à la mixité sociale et de genre.
- La démarche "Citoyens du sport" lancée récemment par le gouvernement est une illustration de ce rôle : ce dispositif vise à garantir que le sport joue effectivement un rôle fort et concret dans l'éducation à la citoyenneté et au vivre ensemble, mais aussi dans l'emploi, la formation, l'insertion, et dans une restructuration des territoires autour d'équipements favorisant la mixité sociale.
- La fonction sociale du sport : le sport incarne un système de valeurs et la compétition sportive porte des enjeux identitaires.
- Le sport facteur de cohésion sociale : utilisé par les associations en charge des personnes socialement défavorisées pour faciliter la reconquête de l'estime de soi ou par les éducateurs de rue afin de canaliser la violence des jeunes, le sport est incontestablement devenu, parmi d'autres, un instrument de cohésion sociale.
- Le sport facteur de santé : dans nos sociétés où la sédentarité gagne sans cesse du terrain, il est également souvent perçu comme un

facteur de santé et de bien-être. Le rattachement du ministère des Sports à celui de la Santé dans les gouvernements Fillon (entre 2007 et 2010) ou à celui de la Ville dans les gouvernements Valls (depuis mars 2014) montre bien l'évolution de sa prise en compte dans les politiques publiques.

2- Une portée citoyenne à nuancer

- Sport et violence : les faits récurrents de hooliganisme en marge de matchs de football dans de nombreux pays d'Europe amènent à se poser la question : peut-on considérer que le sport produit du lien social alors même qu'il conduit des hommes à s'affronter violemment ? La question apparaît d'autant plus pertinente que ces affrontements s'observent aussi bien sur les terrains, à l'occasion de compétitions entre amateurs, que dans les tribunes ou aux abords des stades lors des matchs entre équipes professionnelles.
- Le sport peut-il vraiment être ce facteur attendu de cohésion sociale alors qu'il est fondé sur la recherche de la performance et de l'excellence, sur le classement et l'élimination, sur le binôme victoire/ défaite ? Machine à fabriquer de l'échec au moins autant que de la victoire, n'est-il pas au contraire un vecteur supplémentaire d'inégalités ?
- Le sport n'est intrinsèquement ni vertueux, ni éducatif, ni intégrateur : ce n'est pas pour recevoir une éducation mais pour marquer des buts qu'un jeune entre dans un club de football. Si elles se veulent une pratique intégrative, les activités sportives doivent donc s'inscrire pleinement dans la réalité socioéconomique du moment, en refusant d'être idéalisées – le stade n'est pas un terrain clos d'où les turpitudes des hommes seraient définitivement exclues – mais en continuant de faire valoir les vertus éducatives et socialisatrices dont elles peuvent être porteuses.

Conclusion

Fédérateur et omniprésent, le sport semble avoir atteint une dimension et une portée que certains jugeront excessives. Mais son développement, plus accompagné qu'encouragé à l'origine par les pouvoirs publics, est désormais tel qu'il suscite un large consensus sur ses vertus et ses bienfaits supposés. Porteur d'émotions et politiquement non clivant, il est aujourd'hui perçu, non sans excès parfois, comme un facteur de santé d'un pays, de cohésion sociale et comme un instrument permettant de conforter l'identité nationale. Dans un monde sans cesse en mouvement, il s'inscrit désormais comme une composante essentielle au cœur d'enjeux économiques et géopolitiques.

Question 2 : Sondages et statistiques, quelles influences sur l'opinion publique? (6 points)

Introduction

La France semble vivre au rythme des sondages. En moyenne, deux sondages par jour sont publiés et relayés dans les médias. En période pré-électorale (hiver 2006/2007), on compte huit enquêtes d'opinion par semaine. De fait, les six principaux instituts, la Sofres, Ipsos, CSA, Ifop, BVA et Louis Harris, recueillent l'avis des Français et alimentent quotidiennement l'actualité.

Ainsi, les sondages permettent à leurs commanditaires de mieux connaître les aspirations et les comportements de leurs clients, usagers ou électeurs.

Cependant, ils sont régulièrement mis en cause dans leur fiabilité et dans leur utilisation. De moins en moins utilisés pour éclairer sur des tendances et de plus en plus considérés comme l'expression de l'opinion publique, les sondages impactent l'exercice démocratique. On peut en effet s'interroger sur la pré-supposée opinion publique qu'ils sont censés exprimer (I), mais aussi se demander si leur utilisation grandissante et systématique ne s'effectue pas au détriment du débat public (II)?

1 – Les sondages : un mode d'expression de l'opinion publique

- **définition du sondage :** Un sondage est une mesure de l'opinion ou des comportements d'une population à un instant donné, effectuée au travers d'un questionnaire et soumis à un échantillon représentatif de l'ensemble de la population. Les sondages permettent de se faire une idée des opinions ou des comportements d'une population complète.
- **Une utilisation des sondages grandissante :** Depuis les années 1980, le nombre de sondages politiques a été multiplié par deux en France, et on en compte plus d'un millier par an. Ainsi, les sondages occupent désormais une place centrale dans les commentaires médiatiques de la vie politique, et tout autant dans l'agenda et les décisions des responsables politiques eux-mêmes.
- **Un miroir de la société ?** Les médias reflètent le courant majoritaire. Le rôle des médias est d'informer l'opinion, afin de la former, sous réserve que l'information soit objective.
- **Une source d'information permettant de forger des opinions :** les médias et notamment les sondages constituent une source d'information indéniable à ce jour.

2- Les dérives possibles

- **Une fiabilité critiquée :** pour Pierre Bourdieu, les sondages fabriquent une opinion à partir de méthodes techniques qui ne sont pas infaillibles et qui peuvent être contestées sur le fondement même de la science, ou du bon sens, dans certains cas.

- Une objectivité remise en question : les sondages créent de toutes pièces une opinion factice et trompeuse : la « vraie » opinion est celle qui s'exprime collectivement dans un champ de forces sociales.
- Les risques de manipulation : la critique la plus importante porte sur le contexte *médiatique* dans lequel les sondages sont fabriqués. Les médias sont le plus souvent happés par une logique plus proche du marketing que de l'information.
- Un instrument d'action politique

Conclusion

Les sondages et statistiques peuvent stimuler l'engagement civique, et incitent à une médiatisation des débats pour que tous les citoyens se fassent une opinion sur les questions de société.

Ils doivent toutefois rester un outil de mesure et de connaissance de l'opinion publique et non un outil de manipulation et de création de cette dernière.

Question 3 : Comment expliquer la montée des intégrismes? (7 points)

Introduction

La montée de l'intégrisme dans le monde est inquiétante, voire troublante. Aujourd'hui, plus que jamais, on menace et on tue au nom de l'intégrisme. Partout dans le monde, les intégristes remettent en question les valeurs qui fondent la société. Cette montée de l'intégrisme, notamment religieux, est une tendance lourde. Les attitudes diversifiées, les tolérances et les intolérances, les réactions potentielles des intégristes et des non-intégristes constituent autant de facteurs qui accentuent les dimensions imprévisibles de cette tendance.

C'est à l'intégrisme religieux que l'on doit un des événements les plus traumatisants de ces dernières années. Comment comprendre le développement de ce phénomène (I) et existe-t-il des moyens d'action (II) ?

1- Les causes de la montée des intégrismes

- Formes d'intégrisme : il convient de préciser que l'intégrisme ne se limite pas seulement au seul domaine religieux, il pourrait être également rattaché à la pensée séculière, laïque et laïcisante. Toutefois, nous nous concentrerons ici sur l'intégrisme religieux et notamment l'intégrisme islamique.

- Une crise identitaire liée au rejet des valeurs occidentales et de la mondialisation.
- L'augmentation de la fracture sociale entraînant la perte des repères républicains.
- Une crise politique laissant place à la montée des extrémismes.
- Une montée des intégrismes favorisée par l'utilisation des moyens de communication modernes.
- L'ingérence des pays occidentaux dans les conflits internationaux.

2- Les moyens de prévention

- Le rôle préventif de l'école : il s'agit de l'une des orientations actuelles du gouvernement français via la mise en œuvre d'un apprentissage au monde des médias et d'Internet, notamment pour lutter contre le recrutement sur la toile et l'auto-embrigadement, la participation aux journées de commémoration pendant l'année, en faisant intervenir la société civile à l'école via des entreprises, des intellectuels ou encore des médias. Le retour à l'autorité est également annoncé. En réactivant le conseil de discipline et d'améliorer la possibilité de sanctionner. Plusieurs mesures pour lutter contre les inégalités sont aussi prévues, notamment en aidant à l'implication et à la compréhension de la langue française pour les parents, en luttant contre le décrochage scolaire, etc.
- Un renforcement des mécanismes d'insertion sociale.
- La mise en place de formations des représentants religieux en lien avec l'Etat.
- La mise en place de services de dé radicalisation en milieu carcéral.

Conclusion

Le paradoxe apparent qu'on peut déduire c'est qu'intégrisme et fondamentalisme sont des formes religieuses typiquement modernes, liées en tout cas aux temps modernes. Ils apparaissent quand les principes de la modernité politique, sociale, scientifique et technique, culturelle ne laissent plus les grandes religions historiques indemnes, quand ils remettent en cause leur langage, leur savoir, leurs traditions, leur culture, leurs formes d'identité et d'appartenance. Il faut donc prendre en compte cette montée des intégrismes et poursuivre la réflexion quant aux moyens de prévention.

**CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE
RECRUTEMENT DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE**

-----«»-----

EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE : REDACTION D'UNE NOTE

DUREE : 3 HEURES

COEF : 3

SUJET

Ce sujet comporte 32 pages y compris la page de garde.

SUJET :

Chargé(e) d'études au sein de votre établissement, le directeur vous demande de rédiger à l'aide des documents joints, une note à son intention, et celle du secrétaire général, visant à présenter les enjeux relatifs à la mise en place du télétravail dans la fonction publique et à dégager des pistes de réflexion pour une mise en place à l'échelle de l'établissement.

Liste de documents

Document 1 : Télétravail dans la fonction publique territoriale : des règles, enfin !- La lettre du cadre- publié le 24/05/2016 par Pauline Armand, Mickaël Verne

Document 2 : Quand le télétravail est compatible avec la fonction publique- La lettre du cadre- publié le 06/10/2015 par Stéphane Menu

Document 3 : Le télétravail dans la fonction publique- Emploi public- publié le 04/05/2016 par C.Cathiard et V.Bouhour

Document 4 : Le télétravail dans la fonction publique territoriale, c'est possible ! La gazette des communes- Publié le 12/02/2016 par Jean-Marc Joannès

Document 5 : Comment mieux développer le télétravail ? La gazette des communes Publié le 18/12/2015 par Jean-Marc Joannès

Document 6 : Télétravail et désertification rurale - Réponse du Ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité -publiée dans le JO Sénat du 26/11/2015 - page 2759

Document 7 : Comment mettre en place le télétravail- Les nouvelles de l'économie- Les nouvelles calédoniennes- Publié juin 2016

Document 8 : Télétravail des fonctionnaires : la prudence des syndicats- La gazette des communes-publié le 28/09/2015 -Par Martine Doriae

Document 9 : SFR expérimente le télétravail comme levier d'aide à la conciliation vie professionnelle-vie personnelle – MEDEF RH- publié le 5 Janvier 2012

Document 10 : Quand le télétravail modifie le travail de l'encadrement-Gazette des communes- publié le 07/12/2012 -Par Martine Doriae

Document 11 : Extrait de « méthodologie d'introduction du télétravail dans les organisations publiques » Editions territorial- Février 2011

Document 12 : Quelle place pour le télétravail dans la fonction publique ? Publié le 27/04/2016 – Focus RH

Document 13 : Mettre en place le télétravail dans la fonction publique : des enjeux de taille –Préventica santé au travail, publié le 22/04/2016 par Magalie Rossignol

Document 1 : Télétravail dans la fonction publique territoriale : des règles, enfin !- La lettre du cadre- publié le 24/05/2016 par Pauline Armand, Mickaël Verne

Si l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a consacré la possibilité pour les **agents publics** (fonctionnaires ou non) et les magistrats d'exercer leurs fonctions dans le cadre du **télétravail**, le décret censé en fixer les **conditions d'application** n'avait toujours pas été adopté près de quatre ans après l'entrée en vigueur de la loi. C'est désormais chose faite.

Néanmoins, le Conseil d'État a jugé que si l'article 133 précité renvoyait à un décret le soin de définir les modalités de sa mise en œuvre, l'application des dispositions n'était pas manifestement impossible en l'absence de mesures réglementaires.

Les employeurs publics pouvaient donc, bien avant la publication du décret du 11 février, organiser le télétravail au sein de leurs services.

Les employeurs publics pouvaient donc, bien avant la publication du décret du 11 février, organiser le **télétravail** au sein de leurs services. Il leur appartient aujourd'hui de mettre leurs **règles internes** en conformité avec ledit décret.

Une définition du télétravail similaire à celle du code du travail

Ce décret reprend peu ou prou la définition du **télétravail** fixée à l'article L.1222-9 du code du travail, qu'il définit comme toute forme d'organisation du travail, dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le décret précise que les périodes d'astreintes ne sont pas du télétravail.

La nécessité d'encadrement du télétravail

Une délibération de l'organe délibérant doit fixer :

- les activités éligibles au **télétravail** ;

- la liste et la **localisation** des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements. En effet, le télétravail peut être également organisé dans des locaux professionnels distincts de ceux de l'**employeur public** et du lieu d'affectation ;
- les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données , de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;

Le télétravail peut être également organisé dans des locaux professionnels distincts de ceux de l'employeur public et du lieu d'affectation.

- les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du **télétravail** afin de s'assurer de la bonne application des **règles applicables** en matière d'hygiène et de sécurité ;
- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;
- les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du **télétravail**, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;
- la durée de l'autorisation si elle est inférieure à un an.

Cette délibération est prise après avis du comité technique, porté à la connaissance du CIISCT compétent.

Un bilan annuel du **télétravail** doit être présenté aux comités techniques et d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

Au moins deux jours par semaine sur son lieu de travail

Le temps de présence de l'agent sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à 2 jours par semaine, de sorte que la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du **télétravail** ne peut être supérieure à 3 jours par semaine. Le décret permet néanmoins d'apprécier ces quotités sur une base mensuelle.

Il est possible de déroger à ces règles, à la demande de l'agent dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, pour une période de 6 mois maximum, renouvelable une fois après avis de ce médecin.

À l'initiative de l'agent... après autorisation

Il appartient à l'agent de demander, par écrit, à exercer ses fonctions sous la forme du **télétravail**, en précisant les modalités d'organisation souhaitées (jours de la semaine travaillés en télétravail et lieu(x) d'exercice).

L'autorité territoriale, saisie d'une demande, en apprécie la compatibilité avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service, et, lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur.

L'autorisation est donnée pour un an maximum et peut être renouvelée par décision expresse.

L'autorisation est donnée pour un an maximum et peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier.

L'autorisation mentionne :

- les fonctions de l'agent exercées en **télétravail** ;
- le(s) lieu(x) d'exercice en télétravail ;

- les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et, d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ;
- la date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée ;
- le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée, qui ne peut excéder trois mois.

La notification de l'autorisation de télétravail est accompagnée d'un document d'information indiquant les conditions d'application.

La notification de l'autorisation est accompagnée d'un document d'information indiquant les conditions d'application à la situation professionnelle de l'intéressé de l'exercice des fonctions en **télétravail** (notamment nature et fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ; nature des équipements mis à disposition et leurs conditions d'installation et de restitution, conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique).

L'agent se voit également communiquer une copie des règles fixées par la délibération de l'organe délibérant et un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

Un refus nécessairement motivé

En cas de refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement formulé par un **agent** exerçant des activités éligibles en application des règles internes fixées par l'**employeur public**, ou en cas d'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration, l'agent doit être reçu préalablement en entretien et la décision prise par l'administration doit être motivée.

Par ailleurs, si le décret prévoit, dans cette hypothèse, la possibilité pour un agent de la fonction publique d'État de saisir la commission administrative paritaire ou la commission consultation paritaire de la décision qui lui est opposée, un tel dispositif n'a curieusement pas été prévu pour les **agents de la fonction publique territoriale**, qui n'auront donc pas d'autre possibilité que de saisir le juge administratif.

La possibilité de mettre fin au télétravail de manière anticipée

Il peut ensuite être mis fin au **télétravail** pendant la période d'adaptation de trois mois maximum, mais un délai de prévenance d'un mois doit être respecté. Il peut également être mis fin au télétravail à tout moment (en dehors de cette période d'adaptation), sous réserve de respecter un délai de prévenance de deux mois.

Cette cessation anticipée du télétravail intervient par écrit, à l'initiative de l'agent ou de l'administration, étant précisé que cette dernière peut réduire le délai de prévenance en cas de nécessité du service dûment motivée.

La situation de l'agent bénéficiant du télétravail

L'agent qui exerce ses fonctions en télétravail bénéficie des mêmes droits et obligations que les autres agents.

Le décret a également repris la disposition de l'article L.1222-10 du code du travail imposant à l'employeur de prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Enfin, le CHSCT peut réaliser une visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Mais, lorsque le télétravail s'exerce au domicile de l'agent, l'accès à son domicile est subordonné à son accord dûment recueilli par écrit.

Document 2 : Quand le télétravail est compatible avec la fonction publique- La lettre du cadre- publié le 06/10/2015 par Stéphane Menu

Alors que le **télétravail** s'impose comme une véritable alternative organisationnelle dans le secteur privé – qui compte désormais 17 % de télétravailleurs ⁽¹⁾, la **fonction publique territoriale** a du mal à s'y adapter. L'absence d'un cadre réglementaire peut expliquer cette absence de volontarisme. Un décret d'application de mesures, dont le **télétravail**, qui figuraient dans la loi Sauvadet ⁽²⁾ est toujours en attente d'application.

« Mais rien n'empêche de se lancer. Chaque collectivité locale dispose d'un pouvoir d'autonomie. Lorsqu'un cadre réglementaire sur le **télétravail** se mettra en place, nous nous adapterons », précise Olivier Thomas, président de l'Agence des espaces verts (AEV) de la Région Ile-de-France. Cette idée lui trottait dans la tête depuis 2011. « Dans une région où tous les modes de transports sont saturés, j'ai souhaité donner la possibilité aux agents de faire du **télétravail**, donc de travailler dans les meilleures conditions et d'être ainsi en meilleure forme ».

Circulation d'information

« Le **télétravail** est une question de bon sens. En arrêtant avec le personnel une charte du **télétravail** (lire encadré), de nombreuses réticences ont été levées », ajoute le président. L'AEV compte 140 agents en son sein et 91 d'entre eux sont éligibles au **télétravail** (postes administratifs, RH, etc.) ; depuis le 1^{er} janvier 2014, 41 d'entre eux ont opté pour ce nouveau rythme professionnel.

EN PRATIQUE

Les points principaux de la charte

La direction et les agents de l'AEV ont jeté les bases d'une charte qui les lie contractuellement par :

- son caractère volontaire,
- sa réversibilité, à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale (en cas, par exemple, de manquement de l'agent à ses obligations de télétravailleur),
- le nombre de jours limité à trois dans la semaine.

Responsable du pôle informatique à l'AEV, Didier Roux passait 2h30 par jour dans sa voiture pour se rendre au boulot. « Nous sommes trois cadres A dans le service et chacun a opté pour le télétravail, deux jours par semaine. Cette organisation fonctionne mais l'un de ses désavantages, c'est que nous ne nous retrouvons ensemble que le mercredi. Il faut donc que l'information circule bien vers la troisième personne 'absente' », témoigne-t-il. « L'ADSL est la condition sine qua non pour travailler de chez soi. Mais l'objectif était surtout de reproduire au domicile les mêmes conditions de travail qu'au boulot », poursuit-il.

Le travail à distance concerne 15 % du personnel encadrant. « Ce qui peut entraîner des conséquences dans la manière de manager », reconnaît Didier Roux. Mais l'AEV a décidément réponse à tout : une formation a été élaborée avec le CNFPT axée sur le management et intégrant le travail à distance. Elle sera proposée dans les prochaines semaines aux cadres concernés.

Notes

⁽⁰¹⁾chiffres fournis par Tour de France du Télétravail –
<http://www.tourdefranccduteletravail.fr/> - Retourner au texte

⁽⁰²⁾Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la **fonction publique**, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique - Retourner au texte

Document 3 : Le télétravail dans la fonction publique- Emploi public- publié le 04/05/2016 par C.Cathiard et V.Bouhour

Depuis une loi de 2012 et, surtout, un décret de 2016, le télétravail est possible et bien encadré dans la fonction publique. Réglementation, avantages et risques professionnels induits par cette forme d'organisation du travail : faites le point, avant de faire votre demande !

Pris en application de la loi Sauvadet de 2012, un décret du 11 février 2016, applicable depuis le 13 février 2016, encadre le télétravail dans la fonction publique et la magistrature (ce texte ne concerne pas les autres formes de travail à distance : nomade, en réseau, etc.). L'objectif, indique ce texte, est de favoriser la conciliation de la vie professionnelle et personnelle des agents publics. Ce décret du 11 février détermine les conditions d'exercice du télétravail des magistrats, fonctionnaires et contractuels des trois fonctions publiques, notamment :

- la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail,
- la nécessité d'une demande de l'agent,
- la durée de l'autorisation,
- les mentions que doit comporter l'acte d'autorisation.

Pour exercer des fonctions en télétravail, l'agent doit faire une demande écrite en ce sens et obtenir l'accord du chef de service. L'employeur peut y mettre fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les agents en télétravail bénéficient des mêmes droits que les agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur.

Le temps de télétravail est de trois jours par semaine, les agents devant être présents sur le lieu d'affectation deux jours par semaine au moins. Il peut toutefois être dérogé à cette règle pour raison médicale, pour une durée de 6 mois, renouvelable.

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Le télétravail : des aspects positifs pour tous

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a réalisé une étude sur des expérimentations de télétravail dans les fonctions publiques territoriale et de l'Etat. Cette étude montre que le télétravail concerne surtout les agents des conseils généraux (temps de trajet plus longs) et qu'il permet un mieux-être au travail, il permet aussi de développer de nouvelles pratiques de travail pour adapter le fonctionnement de la collectivité territoriale aux évolutions de la société, de l'action publique, aux enjeux managériaux, notamment.

De manière générale, les avantages du télétravail le plus souvent cités sont :

1. l'économie de temps, de fatigue et de frais de transport, souplesse dans l'organisation des tâches personnelles;
2. l'économie d'énergie, d'espace de bureaux, donc réduction d'investissement immobilier et de frais locatifs ;

3. une facilitation d'aménagement du territoire : moins d'investissement en lourds réseaux routiers et ferroviaires, moins de pollution due aux déplacements professionnels,
4. l'accès au travail de personnes handicapées ou atteintes d'une maladie chronique.

Dans l'étude du CNFPT, de nombreux représentants de direction de collectivités territoriales soulignent d'autres apports, moins souvent cités. Ainsi, le télétravail permettrait de

- replacer l'objet même du travail au cœur de l'activité avec une approche centrée sur le résultat ;
- faire évoluer la culture managériale, encore souvent centrée sur le présentiel (« La culture, ici c'est encore : plus l'agent est au bureau, mieux c'est. »), vers des pratiques qui s'appuient davantage sur l'autonomie et la responsabilisation des agents ;
- récupérer une marge de manœuvre dans la gestion de la motivation des agents.

Les risques physiques et psychosociaux du télétravail

Le télétravail offre donc des avantages à la fois pour l'agent (ou le salarié) et l'employeur, voire pour la société tout entière. Et de fait, beaucoup d'agents et de salariés en rêvent, tels tous ceux — et ils sont nombreux en France — dont le temps de transport quotidien est long, incertain, pénible... En bref, stressant. Pourtant, le télétravail engendre des risques professionnels particuliers :

- des risques physiques – L'isolement du télétravailleur amplifie en fréquence et en gravité tous les risques inhérents à un travail de bureau. Si l'aménagement du local et du poste de travail de bureau est négligé, il est exposé à des risques de pathologie auditive, de troubles visuels et musculo-squelettiques.
- des risques psychosociaux – Perte ou brouillage des limites entre vie professionnelle et privée, stress lié à des contrôles ou objectifs excessifs, affaiblissement des relations interpersonnelles, frein à la progression de carrière si le management est lacunaire, défectueux. Pour le salarié ou l'agent, le télétravail peut être catastrophique pour la santé et la carrière lorsqu'il sert, en réalité, à placarder des agents ou salariés.

Quand concilier vie professionnelle-vie privée veut dire travailler, manager et surtout penser autrement

Pour réduire ces risques, l'agent doit apprendre à scinder sa vie privée et sa vie professionnelle, ce qui est particulièrement difficile en télétravail. Et ce, y compris sur le plan spatial (ne pas télétravailler dans sa chambre à coucher, par exemple). Il doit savoir poser des limites à lui-même, mais aussi aux autres. Il doit aussi sensibiliser son entourage (conjoint, enfant). Beaucoup de personnes pensent encore que le télétravail n'est pas du « vrai travail » et que le télétravailleur peut donc être dérangé à tout moment, que ses pauses sont « naturellement » dédiées au ménage, au repassage et autres corvées ménagères.

Enjeu managérial

Manager à distance, une vraie compétence

Côté employeur, le télétravail suppose une évolution des mentalités du côté des RH et du management. Un manager digne de ce nom saura motiver et encadrer l'agent. Et ce, à

distance. Il lui accordera les mêmes formations et promotions que s'il travaillait, sous ses yeux, sur le lieu d'affectation...

Si le télétravailleur se plaint d'un isolement professionnel, lors de son entretien d'évaluation par exemple, un bon manager ne le regarderait pas dans le blanc des yeux, en lui disant : « Moi, je n'ai pas le temps... C'est la faute de ton télétravail, et c'est à toi de me solliciter. »

Le télétravail ne favorisera la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée que si l'agent en télétravail est capable de se soumettre à une discipline personnelle stricte et si son entourage comme sa hiérarchie sont capables de s'adapter à cette organisation particulière du travail.

Document 4 : Le télétravail dans la fonction publique territoriale, c'est possible ! La gazette des communes- Publié le 12/02/2016 • Par Jean-Marc Joannès

Un décret du 11 février détermine les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, durée de l'autorisation, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation.

Le télétravail concerne les fonctionnaires et les « agents publics non fonctionnaires ». Ce terme désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation. Sont exclues de son champ d'application les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...).

Droits et obligations

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Les risques liés aux postes en télétravail sont pris en compte.

Les périodes d'astreintes mentionnées à l'article 5 du décret du 25 août 2000 susvisé, à l'article 5 du décret du 12 juillet 2001 susvisé et à l'article 20 du décret du 4 janvier 2002 susvisé ne constituent pas du télétravail.

Quotité

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.

Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

Demande

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.

Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur.

La durée de l'autorisation est d'un an maximum. L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier. En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.

En dehors de la période d'adaptation, il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 7 ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien et motivés.

Décision

Une délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, prise après avis du comité technique, fixe :

1. Les activités éligibles au télétravail ;
2. La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ;
3. Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;
4. Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;
5. Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;
6. Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;
7. Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
8. Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;
9. La durée de l'autorisation mentionnée à l'article 5 si elle est inférieure à un an.

Les modalités de mise en œuvre du télétravail fixées aux 1° à 9° du I sont précisées en tant que de besoin, dans chaque service ou établissement, après consultation du comité technique.

Document 5 : Comment mieux développer le télétravail ? La gazette des communes
Publié le 18/12/2015 par Jean-Marc Joannès

Le télétravail est une pratique encore trop peu répandue en France, bien qu'il présente de nombreux avantages pour les territoires, les salariés ou les travailleurs indépendants et les entreprises qui y recourent.

Afin de hisser la France au niveau de ses homologues européens (6 % de télétravailleurs en France contre 25 % aux Pays-Bas et 23 % en Allemagne), le Gouvernement a annoncé le 13 mars dernier à l'occasion du Comité interministériel aux ruralités (mesure n° 16) la décision d'élaborer un plan national de déploiement du télétravail avec les associations d'élus et les partenaires sociaux.

Le pilotage de ce plan a été confié au Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), à la Direction générale du travail (DGT), et à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Sous l'égide de la DGAFP des travaux ont d'ores et déjà commencé qui permettront la publication d'un décret cet automne visant à encadrer et soutenir le développement du télétravail dans la fonction publique. Avant la fin de l'année, le CGET et la DGT réuniront un premier groupe de travail pour les entreprises et le secteur privé, inaugurant un processus de consultation qui durera plusieurs mois et auquel seront associés des représentants des collectivités territoriales.

Ce plan devra permettre de sensibiliser et soutenir les acteurs par une large diffusion des expériences, d'apporter un appui au développement des réseaux de lieux d'accueil, de mettre en œuvre un observatoire national du télétravail en collaboration avec l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et le cas échéant de faire évoluer le cadre juridique. Les travaux de ces groupes de travail permettront d'en définir les contours.

Références

- Rép. min à la question écrite n° 17855 de M. Alain Houpert JO Sénat du 26 novembre 2015

Document 6 : Télétravail et désertification rurale - Réponse du Ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité - publiée dans le JO Sénat du 26/11/2015 - page 2759 - 14^e législature

Question écrite n° 17855 de M. Alain Houpert (Côte-d'Or - Les Républicains)

publiée dans le JO Sénat du 24/09/2015 - page 2212

M. Alain Houpert attire l'attention de M. le Premier ministre sur la situation des territoires confrontés à la désertification rurale qui misent sur le télétravail pour repeupler et redynamiser économiquement leurs territoires. Pour faire venir de nouveaux habitants, certains élus locaux misent sur internet, et mettent de gros moyens pour développer le télétravail. Il est en effet possible aujourd'hui de concilier cadre de vie agréable et activité professionnelle. Le télétravail profite aux travailleurs indépendants, mais aussi aux salariés, quand leur entreprise est favorable à cette formule. Il offre en effet plus de liberté dans la gestion des emplois du temps, une réduction considérable des durées de trajet, et procure un véritable enthousiasme, motivé par la préservation de la vie personnelle. Les zones rurales ont bien compris que le télétravail était un bon moyen d'attirer de nouveaux habitants, sachant que 60 % de nos compatriotes souhaiteraient travailler ainsi. Seulement c'est encore trop peu répandu en France, alors même qu'une large majorité de salariés en rêve. C'est pourquoi il lui demande si il compte mettre en place des avantages financiers et fiscaux au profit des acteurs qui souhaiteraient promouvoir le télétravail en milieu rural. Il le remercie de sa réponse.

Transmise au Ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité

Réponse du Ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité - publiée dans le JO Sénat du 26/11/2015 - page 2759

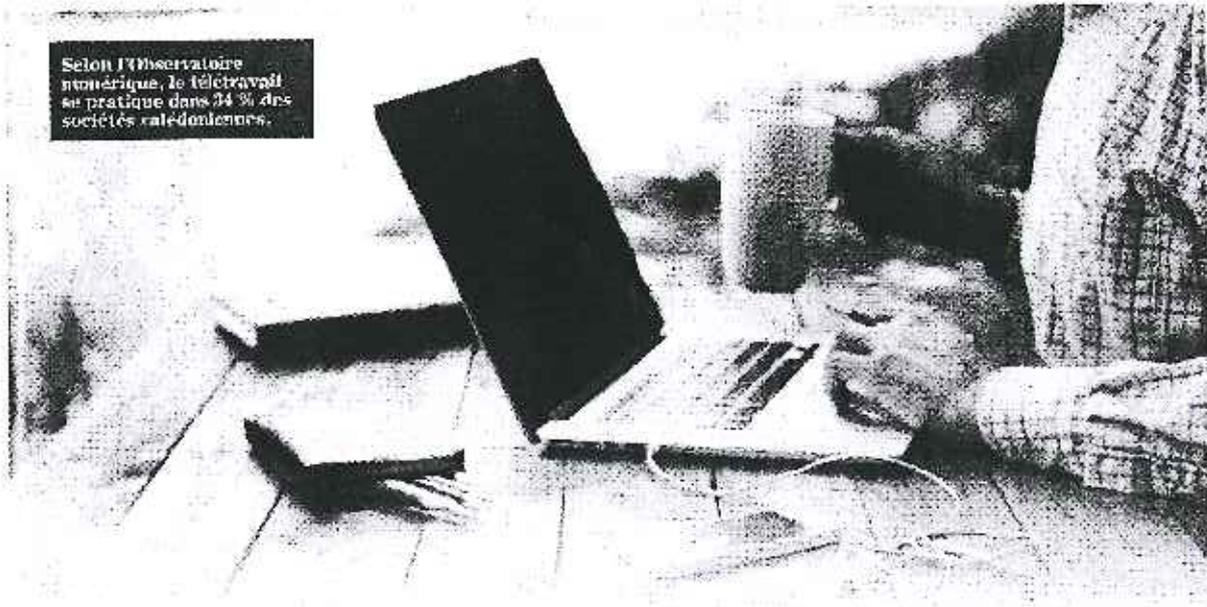
Le télétravail est une pratique encore trop peu répandue en France, bien qu'il présente de nombreux avantages pour les territoires, les salariés ou les travailleurs indépendants et les entreprises qui y recourent. Afin de hisser la France au niveau de ses homologues européens (6 % de télétravailleurs en France contre 25 % aux Pays-Bas et 23 % en Allemagne), le Gouvernement a annoncé le 13 mars dernier à l'occasion du Comité interministériel aux ruralités (mesure n° 16) la décision d'élaborer un plan national de déploiement du télétravail avec les associations d'élus et les partenaires sociaux. Le pilotage de ce plan a été confié au Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), à la Direction générale du travail (DGT), et à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Sous l'égide de la DGAFP des travaux ont d'ores et déjà commencé qui permettront la publication d'un décret cet automne visant à encadrer et soutenir le développement du télétravail dans la fonction publique. Avant la fin de l'année, le CGET et la DGT réuniront un premier groupe de travail pour les entreprises et le secteur privé, inaugurant un processus de consultation qui durera plusieurs mois et auquel seront associés des représentants des collectivités territoriales. Ce plan devra permettre de sensibiliser et soutenir les acteurs par une large diffusion des expériences, d'apporter un appui au développement des réseaux de lieux d'accueil, de mettre en œuvre un observatoire national du télétravail en collaboration avec l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et le cas échéant de faire évoluer le cadre juridique. Les travaux de ces groupes de travail permettront d'en définir les contours.



COMMENT METTRE EN PLACE le télétravail ?

Meilleure efficacité, plus grande flexibilité, moins de temps perdu dans les transports... Le télétravail a des arguments pour séduire les salariés mais aussi leurs employeurs. Pourtant, la réglementation est naïve en la matière.

Selon l'Observatoire numérique, le télétravail se pratique dans 34 % des sociétés calédoniennes.



Après quatre années passées dans l'entreprise d'ingénierie informatique ISLNC, Bertrand Jamet décide de partir voyager en Australie, pour une durée pas vraiment définie. « Nous n'avions pas envie de vous priver de l'expertise de Bertrand, nous lui avons donc proposé de continuer à travailler pour nous, comme salarié, mais à distance », explique Gwenaél Carion, directeur d'ISLNC. Une possibilité que Bertrand Jamet n'avait pas vraiment envisagée au départ. « Un des buts de mon voyage est de découvrir

d'autres façons de vivre et de travailler. J'avais commencé à regarder les modes de travail possibles dans ma branche, mais en sortant du cadre professionnel de l'employeur et du bureau, en free-lance par exemple. Le fait qu'ISLNC me propose ce contrat, en télétravail avec horaires adaptés, me permet d'expérimenter les avantages et inconvénients que l'on rencontrera », expose Bertrand.

SUIVE DE PROJET

Son temps de travail a été modifié sur un avenant à son contrat, passant ainsi d'un plein-temps à un mi-temps.

Pour le reste, rien ne change. La méthode de travail demeurera quasiment la même. Monde de l'informatique oblige, l'essentiel des communications se fait déjà via le chat interne ou par e-mails. « Nous lui avons fourni un ordinateur adapté si nous avons tout favorisé de sorte que Bertrand ait les mêmes informations que les autres salariés lorsqu'il se connecte. Toutes nos données et le suivi de nos projets sont sur le Web », expose Gwenaél Carion. Bertrand Jamet pourra donc continuer à faire du suivi de projet, mais il se concentrera aussi sur la recherche et développement pour son



LA QUESTION

LA QUESTION

entreprise. « Le travail d'équipe sera naturellement sans faille, car il y a moins d'interactions possibles. Les sujets que l'aborderai seront moins liés avec autres projets pour pouvoir être autonomes. La difficulté sera de garder une interaction efficace aussi bien pour mes besoins que les leurs, et de garder la confiance qui m'a été donnée afin de porter un système gagnant gagnant », anticipe Bertrand Jaurès.

QUESTION DE CONFIANCE

Le télétravail repose en effet sur la confiance de l'employeur envers son salarié. Un élément qui ne semble poser aucun souci à Gwenael Carion : « Je ne travaille pas mes salariés quand ils sont au bureau, je ne le ferai pas non plus quand Bertrand sera à distance. Mes employés miment leur métier, à chacun de s'organiser comme bon lui semble », estime le directeur. L'unique démarche supplémentaire a été de remplir un formulaire de la Cafsa (la qua Bertrand puisse bénéficier de la continuité des soins en Nouvelle-Calédonie). « Pour le reste, on continue comme avant. La seule différence, c'est que Bertrand ne bénéficiera plus du café gratuit au bureau ! », s'amuse son directeur.

En Nouvelle-Calédonie, les pratiques de télétravail sont encore timides, en raison notamment d'une

legislation quasiment inexistante. « La réglementation métropolitaine en la matière n'est pas applicable sur le territoire », confirme Florence Castanet, chargée d'études juridiques à la DTE (Direction du travail et de l'emploi).

“ Mettre en place le télétravail en passant par des accords interprofessionnels, des accords de branche ou bien par des accords d'entreprise ”

Dans le code du travail calédonien, aucun texte ne se rapporte spécifiquement au télétravail. « Il est possible en revanche de mettre en place le télétravail en passant par des accords interprofessionnels, des accords de branche ou bien par des accords d'entreprise », précise Florence Castanet. Dans ce cas, la déclaration auprès de la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) est in-

dispensable à la mise en place du télétravail. L'employeur doit notamment prendre les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles. Le principe d'égalité de traitement des salariés doit être respecté. Le CHSCT doit être consulté puisque le sujet touche à l'organisation du travail. Enfin, les dispositions du code du travail en matière de santé et de sécurité sont applicables. En résumé, le télétravailleur est un travailleur comme les autres. ■



Chez Isiar, la mise en place du télétravail a été rapide : toutes les informations de l'entreprise étaient déjà sur un réseau sécurisé.

Document 8 : Télétravail des fonctionnaires : la prudence des syndicats- La gazette des communes-publié le 28/09/2015 • Par Martine Doriac •

Le projet de décret sur le télétravail, soumis à l'examen du Conseil commun de la fonction publique le 24 septembre, a reçu un avis favorable malgré l'abstention de quatre organisations syndicales. Que prévoit le décret ? Pour qui ? Dans quelles limites ? Réponses.

Attendu depuis 2012 et le vote de la loi Sauvadet qui l'a rendu possible dans la fonction publique, le projet de décret sur le télétravail a été accueilli avec prudence par une partie des organisations syndicales lors de son examen, jeudi 24 septembre, par le Conseil commun de la fonction publique (CCFP).

Il a recueilli un avis favorable mais la CGT, FO, la FSU et Solidaires ont préféré s'abstenir plutôt que de donner un blanc-seing à cette mesure pourtant demandée par les agents et dont l'application s'annonce assez large. Les fonctionnaires pourront en effet télétravailler jusqu'à trois jours par semaine.

Inquiétudes dans les rangs de l'Etat

« Nous nous sommes abstenus car l'application du télétravail à la fonction publique de l'Etat nous laisse craindre qu'il accompagne la réorganisation de l'Etat et que les agents qui le choisissent soient obligés d'accepter de travailler dans des télécentres », précise Valérie Pujol, déléguée fédérale FO services publics et de santé pour la région Aquitaine.

Dans la territoriale, où les déploiements se font plutôt sur un à deux jours, parfois sur des plateformes ou des bâtiments annexes, les interrogations portent davantage sur la quotité de temps de travail. « Pour ceux qui ont des horaires et temps de travail atypiques, nous préférons que la possibilité de télétravailler ne soit pas exprimée en jours, mais en pourcentage de temps de travail », complète la représentante FO qui souhaite un cadrage précis de cette nouvelle forme d'organisation du travail : « Comment le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pourrait-il intervenir au domicile ou dans un télécentre ? », s'inquiète Valérie Pujol.

Renforcer le cadrage pour éviter les dérives

Autre abstentionniste, la fédération CGT des services publics a travaillé sur des garde-fous à apporter à ce projet en déposant des amendements dont plusieurs ont été retenus par les représentants du gouvernement.

« Nous avons travaillé à des mesures permettant un suivi pour éviter des dérives. L'organisation du travail peut échapper à la traçabilité de la sécurité et de la santé au travail et à la durée habituelle du travail », relève Michèle Kauffer, secrétaire fédérale de l'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT, qui compte redoubler de vigilance sur les modalités de mise en place de ce télétravail, notamment pour les femmes, souvent nombreuses à le demander.

«Le télétravail est vu comme une solution qui permet de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle et de gérer son temps pour s'occuper des enfants, par exemple au retour de l'école avant de se remettre à travailler dans la soirée. Mais nous avons fait des propositions pour renforcer le contrôle du temps de travail afin que les journées ne durent pas 10 à 12 heures », explique la représentante CGT.

Un département passé au microscope.

A propos du temps de travail et de son contrôle, Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, chargé en juillet d'une mission sur le temps de travail des fonctionnaires a, lors de ce CCFP, présenté les grandes lignes et la méthodologie de ses travaux. Ces derniers ont débuté avec les trois inspections de l'administration, des affaires sociales et des finances et avec l'Insee.

« Nous constatons qu'il y a eu des arrangements un peu partout. Nous ne pourrions pas être exhaustifs. Mais j'espère que cette mission remettra un peu de sérénité, à l'hôpital notamment », a précisé à La Gazette des communes, Philippe Laurent.

Pour clarifier les informations éparses, il auditionnera toutes les organisations syndicales présentes au Conseil commun à partir de mi octobre, mais aussi l'Institut Montaigne ou la Fondation Ifrap qui publie périodiquement des chiffres sur le temps de travail des fonctionnaires.

Un département sera en outre étudié à la loupe sous l'angle du temps de travail des fonctionnaires.

Le rapport devrait être rendu fin février ou début mars 2016 et aboutir notamment à la mise en place d'observatoires permanents du temps de travail. Mais pour l'heure, il n'est pas question, selon Philippe Laurent, de remettre en cause les 35 heures chez les fonctionnaires. « Je m'en tiendrai à ma mission dans le cadre des 1 607 heures de travail annuel car il y a des endroits où ces 1607 heures – le cadre légal – ne sont pas effectuées, et cela parfois dans un cadre tout à fait légal. La mission va étudier pourquoi elles ne sont pas effectuées. Mais nous le ferons sereinement. Je ne veux pas entrer dans des polémiques », prévient-il.

Document 9 : SFR expérimente le télétravail comme levier d'aide à la conciliation vie professionnelle-vie personnelle – MEDEF RH- publié le 5 Janvier 2012

Promouvoir de nouvelles formes d'organisation du travail : l'objectif est ambitieux mais pas sans risque sur le fonctionnement des équipes ni sur les hommes. Pour favoriser l'engagement de ses collaborateurs et développer leur efficacité, SFR a souhaité tester le travail à distance pour valider sa pertinence comme levier d'aide à la conciliation vie professionnelle-vie personnelle et de performance associé.

Pour recruter SFR peut miser sur son image : celle d'un opérateur qui a trouvé sa place sur le marché du numérique et qui équipe près d'un français sur deux dans le fixe, le mobile, l'Internet et la Télévision. Mais pour retenir ses talents – au nombre de 10 000, majoritairement jeunes et franciliens pour la plupart – « *l'entreprise doit aussi développer une offre RH attractive et une vraie culture de l'innovation sociale* » explique Jean-Marie Vinas, Directeur Responsabilité, innovation sociale et diversité du groupe.

Aussi, pour répondre à des collaborateurs de plus en plus soucieux de leur équilibre personnel, mais aussi faciliter une certaine flexibilité dans les modes d'organisation du travail et anticiper les évolutions de la culture managériale, adresser la diversité par un mode d'organisation particulier du travail et traduire l'exemplarité de SFR en matière de développement durable, SFR a décidé d'expérimenter le travail à distance.

Pourquoi une expérimentation ?

Le travail à distance faisait l'objet d'une attente particulière des collaborateurs et ce d'autant plus que l'une des activités de SFR Business Team consiste à proposer à ses clients des solutions techniques pour le télétravail. Pour autant, la formule suscitait des débats tant au niveau de la ligne managériale que chez les partenaires sociaux. En l'absence d'un cadre légal – seul l'accord national interprofessionnel de 2005 traite du sujet – il était également difficile pour l'entreprise de choisir entre les différentes options à offrir aux salariés : nomadisme, itinérance en bureau satellite ou à domicile. Pour répondre aux attentes réelles de ses collaborateurs, rassurer les différents acteurs de l'entreprise et choisir la bonne formule, l'entreprise a donc opté pour l'expérimentation.

Une expérimentation complète mais raisonnable

150 collaborateurs volontaires identifiés par les managers et choisis par un Comité de Pilotage se sont essayés au télétravail sur un période de 6 mois à travers les différentes formules précitées: travail à distance sur site satellite ou à domicile (à raison d'une journée maximum par semaine) ou travail à distance à domicile avec un forfait de 12 jours sur 6 mois (3 jours au plus par semaine).

Bien entendu, ces « *bêta-testeurs ont été choisis sur la base de critères objectifs et transparents* » assure Jean-Marie Vinas, en tenant compte « *des problématiques liées à l'organisation de l'emploi et de l'activité du collaborateurs (CDI, temps de travail, autonomie...), à la situation personnelle du collaborateur (handicap, retour de congé*

maternité, temps de transport etc.) ainsi que du lieu et matériel utilisé pour le travail à distance ». L'entreprise a également tenu à encadrer cette expérimentation juridiquement et à fournir un matériel sécurisé aux collaborateurs concernés.

Au final et avant même la fin du pilote, l'entreprise dresse un bilan plus que positif de cette expérience qui a suscité peu de réticences managériales et une vraie satisfaction chez les collaborateurs concernés. Pari réussi : le télétravail devrait faire l'objet d'une négociation prochaine avec les partenaires sociaux en 2012.

Document 10 : Quand le télétravail modifie le travail de l'encadrement-Gazette des communes- publié le 07/12/2012 • Par Martine Doria

Aux Entretiens territoriaux de Strasbourg, 1500 responsables de collectivités étaient réunis, les 5 et 6 décembre, autour du thème des « éco-défis et cyber enjeux ». Parmi les plus suivies, la conférence intitulée « Au bureau comme chez soi : que change le télétravail ? » et organisée par le Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales (SNDGCT) a présenté les points forts et risques de cette nouvelle forme d'organisation du travail qui bouscule le management.

« La relation reste une relation de travail. Elle exige, pour le manager, de passer d'une vision unidirectionnelle à celle de l'animateur de communauté, avec des liens qui se tissent dans des temporalités différentes, le manager donnant la cohésion », a souligné Alex Lepriol, consultant de Décision Publique, dans son introduction sur les enjeux managériaux du travail distant, qui bouscule les frontières des organisations.

Cinq risques, relevés par le rapport du Conseil d'analyse stratégique sur l'impact des TIC sur les relations de travail, sont pointés :

1. risque d'augmentation du rythme et de l'intensité du travail,
2. risque de surcharge informationnelle,
3. risque de renforcement du contrôle de l'activité et de réduction de l'autonomie,
4. risque d'affaiblissement des relations interprofessionnelles et/ou du collectif de travail (risque d'isolement),
5. risque de brouillage des frontières spatiales et temporelles entre le travail et le hors travail.

« Le trajet permet la déconnection entre les deux temps. L'outil numérique ne permet pas tout », soulignait Alex Lepriol qui formule plusieurs recommandations :

- organiser des temps de rencontres où les télétravailleurs sont présents, avec des temps d'échange individuel avec chacun,
- adopter une posture de confiance a priori,
- rassurer le télétravailleur sur le fait qu'il reste visible pour l'organisation et pour la poursuite de sa carrière (promotion).

Nouveau rôle des managers - Le consultant souligne l'importance de la constitution des équipes qui expérimentent le télétravail. Le rôle innovant et la présence des managers est selon lui déterminante, alors que le télétravail bouscule les frontières de l'organisation et comporte pour celui qui l'expérimente une mise en danger. « Il faut que les agents sachent immédiatement s'ils sont dans le vrai ou pas, que les indicateurs d'évaluation soient définis et perçus clairement pour éviter les situations d'inconfort », a-t-il recommandé.

Autre conseil pour constituer les équipes amenées à travailler sur des sites distants (télécentres par exemple) : leur adjoindre des « équipiers soleil » qui vont faire passer des éléments de tension, mettre de l'ambiance, apporter un confort relationnel et une efficacité dans le travail.

A Quimper, charte et contrat - Directrice générale des services de la ville et de l'agglomération de Quimper (1 600 agents), Béatrice Mérand confirme ce point de vue à partir de l'expérimentation en cours dans sa ville, fondée sur une approche environnementale des déplacements et des enjeux énergétiques.

A Quimper, le choix a été fait de proposer le télétravail, pas plus de deux jours par semaine (RTT comprises) aux agents vivant à plus de 20 km (300 concernés, 220 agents intéressés), et avec l'accord du chef de service.

« Cela interpelle les managers, car ils devront donner leur autorisation, donc avoir réfléchi à comment ils vont organiser ce télétravail dans leur service », précise Béatrice Mérand.

Le cadre a été défini par une charte de télétravail et un contrat d'engagement. Une vingtaine d'agents démarrent l'expérimentation fin 2012/début 2013. Mais tous les métiers qui requièrent une présence physique, nombreux dans une mairie, ne sont pas concernés.

Pour éviter que les frontières entre vie privée et professionnelle ne se brouillent la charte prévoit un volet « respect de la vie privée ». « Ce n'est pas parce qu'on travaille à domicile que l'on peut être joint à toute heure », remarque Béatrice Mérand. Un espace dédié, au domicile et une connexion haut-débit sont en outre exigés des volontaires. Des temps d'évaluation sont prévus avec la DRH. « Même si peu d'agents sont concernés, cela produit un effet de capillarité, l'idée que la collectivité peut innover, travailler différemment ».

8 à 10 000 km de trajets devraient ainsi être économisés. « Cela donne un autre regard sur les territoires ruraux périphériques, qui deviennent plus attractifs », souligne Béatrice Mérand.

Télétravail en télécentre dans le Cantal - Au conseil général du Cantal (1 200 agents), c'est une démarche pragmatique et progressive qui a été appliquée. « A notre grande surprise, au fur et à mesure que l'on a développé ce projet, il a soulevé tout un tas de questions organisationnelles et culturelles », décrit Pascal Rigault, directeur général adjoint ressources. Ce département a lui aussi adopté pour ses agents le principe du volontariat et de l'accord du responsable de service, la règle des 20 Km et des 2 jours maximum, avec une phase d'expérimentation de 12, puis 18 et aujourd'hui 32 agents. Mais les modalités diffèrent de celle de Quimper où les agents concernés télétravaillent depuis leur domicile.

Dans le Cantal, ils se rendent dans des télécentres implantés sur tout le territoire ou dans les 70 implantations du conseil général. Seuls ceux qui sont éloignés de ces lieux travaillent chez eux.

« Le gain du télétravail, ce n'est pas l'économie de mètres carrés ou de postes de travail. Tout se fait à budget constant. Le gain pour la collectivité est culturel et managérial. C'est un projet de conduite du changement à grande échelle. Et la nouveauté, c'est le fait que ce sont les agents eux mêmes qui en sont demandeurs », précise encore Pascal Rigault qui voit dans cette nouvelle modalité de travail un mouvement de fond amené à s'installer durablement.

« Quand vous pouvez économiser deux pleins d'essence par mois, si ce n'est plus, pour fournir un travail amélioré, le gain est réel », a-t-il assuré, parlant d'externalité positive difficile à quantifier, mais concrète.

Profil de télétravailleur - Pour pallier les risques pointés en introduction par Alex Lepriol, le DGA du Cantal a précisé le profil requis pour les télétravailleurs : « être autonomes, très rigoureux et cadrés dans sa tête pour s'astreindre à des horaires habituels de travail ». Au conseil général du Cantal, chaque cas est analysé avec une fiche d'évaluation. Un bilan annuel, notamment des gains en qualité et niveau de vie dégagés, est prévu.

Les cadres aussi - Dans ces deux expérimentations, conduites en mode projet, les cadres peuvent eux aussi demander à télétravailler, en fonction de l'éloignement de leur domicile, comme pour les autres agents à Quimper, sur un à deux jours par mois dans le Cantal, pour une veille spécifique, une note à écrire ou pour prendre du recul sur un dossier.

Quant à l'évaluation de cette nouvelle méthode de travail, les participants à cette table-ronde recommandaient de ne pas oublier de questionner ceux qui ne sont pas en télétravail dans les services, pour identifier comment ils étaient impactés par les évolutions. Dans tous les cas, il est recommandé de mettre en place des indicateurs et moments d'échanges qui permettront de « capter » les efforts conduits.



Exemple de charte d'introduction du télétravail – Secteur public.

Ce document doit être adapté en fonction de la configuration de votre expérimentation et des modalités validées par la direction.

Préambule.

Le préambule définit le télétravail dans l'organisation et donne les objectifs généraux poursuivis sur l'introduction du télétravail (ex. : limiter les trajets domicile-travail des agents, meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale, ...).

ARTICLE 1. Champs d'application.

Ce texte s'applique à tous les agents quelle que soit leur catégorie (A / B / C) pour une durée de

ARTICLE 2. Grands principes de l'introduction.

Le télétravail est introduit sur la base de l'accord interprofessionnel de 2005 ainsi que du guide d'introduction du télétravail dans la Fonction publique publié par la DGAFP et notamment les grands principes suivants :

- le volontariat de l'agent et de l'employeur,
- la réversibilité côté agent comme côté employeur,
- les mêmes droits et obligations que n'importe quel agent.

ARTICLE 3. Modalités d'organisation du télétravail.

Le télétravail est introduit sur les conditions générales suivantes :

- Nombre de jours télétravaillables : jours par semaine.
- Horaires de télétravail : mêmes horaires sur le lieu de télétravail que les horaires de l'agent au bureau.
- Décompte du temps de travail : le temps de travail sera fixé à ... conformément aux modalités ARTT définies dans l'organisation.
- Heures supplémentaires : aucune heure supplémentaire ne pourra être comptée, le télétravailleur devant impérativement réaliser le même nombre d'heure que dans une journée normale de travail à son bureau.



- Les dérogations éventuelles à ces modalités générales (sur le lieu, le temps, la durée, ...) devront être préalablement négociées avec le manager direct et validées par la Direction.

Les modalités seront définies individuellement et seront inscrites dans le protocole d'accord qui devra être signé par l'agent, son manager et la direction.

ARTICLE 4. Conditions d'éligibilité.

Les conditions pour accéder au télétravail seront, au minimum, les suivantes :

- Un an minimum d'ancienneté dans l'organisation.
- Que le poste fasse partie de la liste des postes éligibles telle que définie par la Direction des Ressources Humaines.
- Qu'il puisse concrètement être exercé à distance et notamment que les applicatifs utilisés par l'agent soient disponibles pour cet accès distant.
- Avoir un triple accord : de l'agent, de son manager direct et de la direction.

ARTICLE 5. Le lieu de télétravail.

Le télétravail peut être exercé depuis un lieu distant qui peut être, suivant les cas, le domicile de l'agent, mais aussi un télécentre ou tout autre lieu public à proximité directe du domicile de l'agent (moins de 15 km).

ARTICLE 6. La prise en charge des coûts.

Les coûts d'introduction du télétravail sont pris en charge par l'employeur et notamment :

- l'équipement informatique de l'agent et le système de téléphonie (un descriptif de l'équipement sera versé en annexe du protocole d'accord individuel signé entre l'agent et son manager).
- une prime d'installation, versée au démarrage du télétravail, et destinée à couvrir les frais d'installation (ex. : bureau, chaise, lampe, ...). Le montant de cette prime d'installation a été fixé à ... €.

L'employeur prendra également à sa charge :

- les coûts d'assurance sur le lieu de télétravail.

Hypothèse 1 : l'assurance sur le lieu de travail fait l'objet d'un avenant à l'assurance professionnelle souscrite par l'employeur.



Hypothèse 2 : le télétravailleur devra demander à son assureur d'étendre les garanties couvertes par son contrat d'assurance habitation. Il devra transmettre un justificatif de son assureur à son employeur qui, en retour, pourra prendre en charge les coûts supplémentaires éventuellement engendrés par cette extension.

- Les coûts d'abonnements et les frais d'accès à Internet et éventuellement au téléphone professionnel.

Hypothèse 1 : le télétravailleur a déjà une connexion internet personnelle et une ligne téléphonique fixe : dans ce cas, l'employeur remboursera une partie des frais engagés au prorata de l'utilisation professionnelle.

Hypothèse 2 : le télétravailleur n'a souscrit aucun abonnement. Dans ce cas, l'employeur proposera une solution de remplacement qu'il prendra entièrement à sa charge.

- Les frais annexes en cas de télétravail depuis le domicile : les frais d'électricité et de chauffage seront intégrés dans une prime forfaitaire annuelle fixée à un montant de € Cette prime sera due pendant toute la durée d'exercice en télétravail.

ARTICLE 7. Descriptif de la procédure de candidature.

Une information des agents et des managers sera réalisée afin de leur signifier les modalités d'introduction définies par l'organisation. Les agents intéressés pour déposer leur candidature devront demander la fiche de candidature disponible auprès de la DRH. La fiche devra être remplie par l'agent, par son manager avec avis du comité de pilotage et décision finale prise par la direction. En cas d'accord, le référent télétravail prendra contact avec l'agent et son manager pour leur indiquer la procédure de mise en place. En cas de refus, un recours pourra être déposé auprès du référent télétravail et sera étudié en comité de pilotage, avant avis définitif de la direction.

ARTICLE 8. Mode de contractualisation des relations.

Un **protocole d'accord** écrit contractuel devra être signé entre l'agent et son manager direct, ce document fixant les modalités d'exercice du télétravail. Ce protocole sera validé après signature de la direction. Une **fiche de suivi** permettra de faire le lien entre le télétravailleur et l'agent. Cette fiche détaillera les objectifs précis qui seront fixés pour une période donnée ainsi que les tâches et missions que l'agent devra réaliser. Pour chaque objectif, tâche ou mission, une date de début et une date de fin seront fixés conjointement par le manager et l'agent. Chaque objectif, tâche ou mission fera l'objet d'une évaluation, le



manager devant préciser si celle-ci a été réalisée dans les temps et conformément aux normes de qualité fixées dans l'organisation.

ARTICLE 9. Règles d'utilisation de l'outil informatique.

L'agent est informé que la charte d'utilisation informatique s'applique intégralement à l'exercice professionnel en télétravail. Il devra s'engager à respecter les règles de la Charte d'utilisation de l'informatique en vigueur dans l'organisation, notamment en ce qui concerne la sécurité des données et leur confidentialité sur le lieu de télétravail.

ARTICLE 10. Ergonomie et santé au travail.

Les conditions la protection de la santé et de la sécurité des télétravailleurs ainsi que l'amélioration des conditions de travail seront présentées devant le CHSCT afin de vérifier que le lieu prévu pour le télétravail présente bien les conditions nécessaires au bon exercice d'une activité professionnelle (habitabilité des locaux, hygiène, ergonomie, conformité des installations électriques, ...).

ARTICLE 11. Formation du télétravailleur.

Le télétravailleur et son manager pourront, sur demande, suivre une formation qui leur permettront d'acquérir l'autonomie nécessaire au passage en télétravail. La DRH transmettra aux personnes sélectionnées une liste des formations qui pourront être suivie prioritairement.

ARTICLE 12. Hot-line informatique.

L'agent en télétravail bénéficie d'un accès prioritaire à la hot-line informatique de l'organisation. Il doit pour cela contacter le (numéro du service) aux heures ouvrées (horaires d'ouverture du service).

ARTICLE 13. Disposition spécifiques en matière d'accident du travail ou de trajet.

En cas d'accident de travail, l'agent devra pouvoir faire la preuve que l'accident a bien eu lieu dans le temps et sur le lieu de télétravail. En cas d'accident sur le trajet, la victime devra également prouver que l'accident s'est bien produit dans le cadre de son activité professionnelle, c'est-à-dire sur un parcours nécessaire à l'exécution d'une mission ou sur les déplacements vers l'organisation.



ARTICLE 14. Conditions de réversibilité du télétravail.

L'employeur et l'agent peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir de mettre fin au télétravail et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Que cet abandon soit souhaité par l'agent ou par l'employeur, il devra être signifié par lettre recommandée avec accusé de réception et prendra effet après un préavis de 30 jours à compter de la date de réception de la lettre. Ce préavis pourrait cependant être supprimé si l'intérêt du service exigeait une cessation immédiate de l'activité en télétravail.

ARTICLE 15. Suivi de la charte.

La présente charte sera suivie par le comité de pilotage intégrant des représentants du personnel et de la direction. Il sera présenté, pour consultation et avis, aux instances paritaires concernées.

ARTICLE 16. Clauses administratives et juridiques.

La présente charte s'applique pour une période indéterminée à compter de la date de signature (ou pour une période expérimentale fixée par exemple à un an).

Au cas où des dispositions légales et conventionnelles pourraient avoir des incidences sur les clauses de la présente charte, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

ARTICLE 17. Formalités de dépôt et de publicité.

Indiquer ici les formalités prévues.

Document 12 : Quelle place pour le télétravail dans la fonction publique ? Publié le 27/04/2016 – Focus RH

Les modalités de télétravail pour les trois fonctions publiques ont été fixées par décret en février. Suffiront-elles à lever l'ensemble des freins et limites qui persistent dans sa mise en oeuvre ? Le point avec Pascal Rassat, directeur du cabinet spécialisé Citica.

Quels sont les apports du décret du 11 février 2016 ?

Le cadre général reste celui de l'ANI (accord national interprofessionnel) de 2005, qui a posé les bases juridiques. Le décret permet de clarifier certains points concernant le télétravail dans la fonction publique. Le premier concerne le nombre de jours, limité à trois par semaine. Dans les faits, le télétravail dépasse rarement les deux jours hebdomadaires.

Le décret confirme ensuite que les coûts, en équipement informatique par exemple, doivent être pris en charge par l'employeur. Que pensez-vous de ce décret ? On peut regretter que le flou persiste sur la prise en charge ou pas des abonnements (internet, électricité, etc.), ainsi que sur les lignes budgétaires qui pourraient permettre cette prise en charge. Tout cela devra attendre les négociations spécifiques qui devront être menées dans chaque ministère de tutelle, collectivité ou autre établissement. Le décret peut-il avoir une incidence sur le développement du télétravail dans la fonction publique ? C'est surtout le contexte actuel de restriction des moyens qui peut impacter la montée en puissance du télétravail.

La décision relève de chaque fonction publique, et chacune a ses spécificités. Dans la fonction publique d'Etat, elle dépend des ministères. Or certaines administrations décentralisées sont sous la tutelle de plusieurs ministères, ce qui complique la démarche : qui établit les règles ? Qui gère le sujet ? Dans chaque collectivité, le télétravail est soumis à des délibérations. Enfin, du côté de la fonction publique hospitalière, chaque établissement reste autonome. A quels objectifs répond le télétravail dans la fonction publique ?

Sa mise en oeuvre est récente puisqu'elle date du début des années 2010. Elle a concerné d'abord les conseils départementaux, puis les conseils régionaux et enfin la fonction publique d'Etat. Les hôpitaux publics rattrapent aujourd'hui leur retard, y compris pour le personnel soignant. Le télétravail porte essentiellement sur la partie administrative des tâches. Le motif principal des expérimentations, dans les trois fonctions publiques, reste la conciliation des temps sociaux et le bien-être des agents. Mais d'autres objectifs peuvent parfois être mis en avant : l'optimisation immobilière, le développement durable et le bilan carbone, les gains de productivité (de l'ordre de 5 à 10 % d'après les évaluations) et de temps de travail – une partie du temps de transport étant réinvesti dans le travail. Peut-on parler d'une tendance de fond ? C'est en tout cas un mouvement très net, même dans les territoires ruraux.

L'intérêt des agents est réel. Cependant, la direction n'est pas toujours favorable au télétravail. Le management le perçoit souvent comme une couche supplémentaire de problèmes à gérer, une évolution qui nécessite une réorganisation des modes de travail. On est encore dans une logique d'encadrement présentiel. Le décret peut permettre de faire bouger les lignes. De quelle manière accompagnez-vous la mise en place du télétravail ? Le premier élément est la définition des personnels éligibles, sur la base de critères bien établis. Il existe un principe d'égalité à respecter, or de nombreuses administrations accueillent du public, ce qui rend bien sûr le télétravail plus complexe à mettre en oeuvre.

Nous devons également rassurer les DRH, qui craignent d'être dépassées par la demande. La réalité est pourtant bien différente : on observe généralement des taux de télétravail assez modestes, de l'ordre de 5 % des agents, rarement plus de 10 % actuellement. Un autre point de vigilance concerne l'encadrement, qu'il faut souvent convaincre de l'intérêt du télétravail à la fois pour l'agent comme pour l'administration. Ce sujet doit être envisagé sous un angle gagnant-gagnant. Enfin, il est indispensable de définir des éléments d'évaluation afin de pouvoir juger de l'impact réel du télétravail : niveau de satisfaction des agents, productivité, baisse de l'absentéisme, etc.

Propos recueillis par Gilles Marchand

Document 13 : Mettre en place le télétravail dans la fonction publique : des enjeux de taille –Préventica santé au travail, publié le 22/04/2016 par Magalie Rossignol

Alors que les modalités de mise en oeuvre et les conditions d'exercice du télétravail ont été définies par un décret paru en février, ce guide de la DGFAP fait le point sur les bénéfices et les risques de cette organisation du travail.

Le télétravail se développe de façon croissante depuis les années 90, avec la généralisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication et la baisse continue de leurs coûts.

Le contexte réglementaire du télétravail est récent pour la fonction publique : la loi qui a inscrit le télétravail dans le Code du travail date seulement de 2012 et les modalités d'organisation ont été définies dans le décret n° 2016-151 du 11 février 2016. Adopter le télétravail implique de s'intéresser à ses enjeux. En effet, le télétravail porte des bénéfices attendus mais peut également comporter des risques.

Au rang des bénéfices, la qualité de vie au travail est un argument majeur. Le télétravail est souvent pour l'agent un moyen de mieux concilier sa vie privée et sa vie professionnelle. La fatigue et les stress induits par les transports n'existent plus lorsque l'agent travaille à domicile. Les capacités de concentration sont souvent meilleures car l'agent est moins perturbé par des sollicitations extérieures et il va donc pouvoir travailler mieux et plus vite. Le collectif de travail peut également bénéficier des retombées positives du télétravail : plus grande autonomie et responsabilisation, plus grande motivation, réduction de l'absentéisme.

Néanmoins, les risques professionnels liés au télétravail ne sont pas négligeables et doivent être évalués afin de mettre en place des outils de prévention adaptés. Le télétravail même s'il est toujours à l'initiative de l'agent, n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité en matière de prévention des risques professionnels. Les règles en matière de santé, sécurité au travail s'appliquent aux agents en télétravail dans les mêmes conditions que pour les agents qui exercent leur activité dans les locaux du service.

Les risques psychosociaux sont particulièrement avérés en télétravail, avec pour origine :

- l'isolement social et professionnel au fil du temps
- les difficultés de gestion du temps et d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- le stress résultant d'objectifs mal dimensionnés, d'un contrôle inadapté et d'une difficulté structurelle des agents et de leur hiérarchie à prendre la bonne mesure des obligations de moyens et obligation de résultat

Le guide élaboré par la DGFAP propose un point complet sur le télétravail : comment préparer la mise en oeuvre du télétravail, quelles règles doivent être respectées par l'employeur, quels sont les risques professionnels à prévenir et comment les prévenir, comment faire évoluer l'organisation collective de travail pour intégrer le télétravail et anticiper son impact sur le service ? Ce document très pratique permet de donner des repères précis à tout employeur public ou privé qui souhaiterait s'engager dans le télétravail.

**Concours externe d'attaché d'administration du cadre d'administration
générale de la Nouvelle-Calédonie**

Rédaction d'une note

Durée de l'épreuve : 3 h

SUJET

Chargé d'étude au sein de votre établissement, le directeur vous demande de rédiger à l'aide des documents joints, une note à son intention, et celle du secrétaire général, visant à présenter les enjeux relatifs à la mise en place du télétravail dans la fonction publique et à dégager des pistes de réflexion pour une mise en place à l'échelle de l'établissement.

Proposition de correction

En introduction, le candidat pourra apporter une définition du télétravail : il s'agit de toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication (document n°1).

Il pourra apporter des éléments de contexte européen et calédonien : le télétravail est un pratique encore peu usitée malgré ses nombreux aspects positifs. A l'échelle européenne on compte 6 % de télétravailleurs en France contre 25% aux Pays-Bas ou encore 23% en Allemagne (document n° 5/6).

A l'échelle de la Nouvelle-Calédonie, 34% des sociétés pratiquent le télétravail (document n° 7).

Le candidat pourra organiser sa note en deux parties, une première dédiée aux enjeux de la mise en place du télétravail et une seconde dédiée à ses modalités de mise en œuvre à l'échelle d'une collectivité.

I- Les enjeux de la mise en place du télétravail

A- Les aspects positifs

- Permet un mieux-être au travail (document n° 3).
- Permet un développement de nouvelles pratiques de travail pour adapter le fonctionnement de la collectivité aux évolutions de la société, de l'action publique (document n°3).

- Permet une économie de temps, de fatigue, de frais de transport (document n°3).
- Permet une souplesse dans l'organisation personnelle (document n°3)
- Permet une économie d'énergie, d'espace de bureaux, diminution des frais d'investissement locatif, démarche globale de développement durable (document n°3).
- Permet un accès au travail aux personnes en situation d'handicap ou atteintes d'une maladie chronique (document n°3).
- Permet d'augmenter l'attractivité de certaines zones rurales (document n°6).
- Apporte une image moderne de la société mettant en place le télétravail (document n° 9).

B- Les risques et dérives possibles

- Risques physiques : isolement du télétravailleur amplifié en fréquence et en gravité au regard des risques inhérents au travail de bureau (document n°3/10/13).
- Risques psychosociaux : perte de limite entre la vie professionnelle et la vie privée, baisse des relations interpersonnelles, diminution du travail en équipe, frein au déroulement de carrière (document n° 3/7/10).
- Dérives en matière de temps de travail (document n° 8).
- Stress lié à des objectifs mal dimensionnés par la hiérarchie et les managers (document n° 13).

II- Les modalités de mise en œuvre du télétravail

A- Les aspects réglementaires et logistiques

- En métropole, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a consacré la possibilité pour les agents publics d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail. Le décret du 11 février 2016 est venu préciser les modalités d'application (document n°1/3/4).
- La réglementation métropolitaine en matière de télétravail n'est pas applicable en Nouvelle-Calédonie, toutefois, il est possible de mettre en place le télétravail dans le secteur privé en passant par des accords inter professionnels ou des accords de branche ou d'entreprise (document n° 7)
- Si l'on s'inspire des pratiques actuelles, voici les principales modalités de mise en œuvre (document n° 1/2/4/9/11) :
 - Repose sur l'accord de l'agent, de son manager et de sa direction ;
 - Reste réversible ;
 - Engendre les mêmes droits et obligations que n'importe quel agent ;

- Un acte doit définir le nombre de jours télé travaillés, les horaires, le décompte du temps de travail,
- Les conditions d'éligibilité (ancienneté minimale, fonctions,...),
- Le lieu du télétravail,
- La prise en charge des coûts (équipement informatique, téléphonie, frais d'installation, assurance, accès à internet, frais d'électricité...)
- Conditions de protection de la santé du télétravailleur et vérification de conformité du lieu de télétravail ;
- Possibilité d'expérimenter le dispositif avant d'entériner sa mise en place (document n°9).

B- Les nécessaires mesures d'accompagnement

- Dispositif de formation (document n°3).
- Une nécessaire sensibilisation de l'entourage familial (document n°3).
- Une évolution de la fonction RH et du management (document n° 3/10/12).
- L'organisation de temps de rencontres collectifs et individuels avec les télétravailleurs (document n° 10).
- Adopter une posture de confiance avec le télétravailleur (document n° 10).
- Mettre en place des outils de mesure, de bilan (document n°10/12).

Conclusion

En conclusion, le candidat pourra souligner que le télétravail présente des avantages, à la fois pour les employeurs publics et pour les agents. Sur la base du volontariat, il permet notamment d'améliorer les conditions de travail des personnels en offrant une meilleure conciliation entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Il contribue par ailleurs à améliorer la productivité des agents.

Le candidat pourra toutefois nuancer ce constat en rappelant qu'il est nécessaire d'identifier les conditions de la réussite du développement de ce mode d'organisation du travail avec des propositions opérationnelles afin que le télétravail puisse se développer dans l'intérêt des agents et éviter toute dérive ou risque inhérent à ce type d'organisation.

CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

-----<<>>-----

EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE : CAS PRATIQUE DE DROIT PUBLIC

DUREE : 3 HEURES

COEF : 3

SUJET

Vous êtes affecté au service juridique de la province Est et il vous est demandé de répondre aux questions suivantes.

La province Est, collectivité territoriale, a autorisé l'occupation pour une durée de 20 ans d'une dépendance de son domaine public dans l'embouchure d'une rivière à la SARL La Belle Huitre pour l'exploitation d'une ferme ostréicole.

Plusieurs carrières installées en amont de la rivière rejettent dans celle-ci les déchets de l'extraction de caillasse qui nuisent à l'exploitation ostréicole de la SARL La Belle Huitre avec des taux de mortalité des huitres adultes et des naissains d'huitres qui avoisinent les 50%.

La SARL la belle Huitre souhaite que ce trouble cesse et demande régulièrement à la province Est de prendre les mesures, voir une réglementation, afin de faire cesser cette pollution de la rivière qui trouble l'ordre public, et en sanctionner les auteurs. Par ailleurs, elle souhaite engager la responsabilité de la province Est pour son inaction à faire cesser le préjudice qu'elle supporte du fait de cette pollution.

Pour le moment, la Province Est, en charge de la police administrative du domaine public provincial, s'est toujours refusée à réglementer l'usage de la rivière pour ne pas gêner le développement économique, certes anarchique, généré par les carrières.

- 1- La province Est est-elle tenue de prendre des mesures visant à faire cesser ce trouble à l'ordre public ? Quels types de mesures peuvent être prises ?
- 2- Est-ce que la responsabilité de la province Est peut-être engagée du fait de son inaction ? Quel serait le régime de responsabilité ?
- 3- Dans quelle mesure les activités de contrôle de l'activité des carrières pourraient être confiées contractuellement à une entreprise spécialisée dans le contrôle de la qualité des eaux de rivière ?

Les déchets de l'extraction de caillasse ont formé, avec le temps, un banc de sable en amont de la ferme ostréicole. Des travaux de désensablement de la rivière ont été réalisés par la société Débouche Rivière Rapido SARL à la demande de la province Est afin d'éliminer cet obstacle qui perturbe l'écoulement des eaux et augmentait les risques d'inondations en cas de crue.

Dans le mois qui a suivi la réalisation de ces travaux de désensablement, la SARL la Belle Huitre constate des taux de mortalité massive de ses huitres adultes (+ de 90%) qui auraient dû être commercialisées durant l'année ainsi que les naissains commercialisables sur les deux années suivantes.

L'expertise technique mandatée par le tribunal conclut que les travaux de désensablement sont à l'origine de la mortalité constatée dans le parc à huitres de la SARL.

- 4- Quel régime de responsabilité s'applique ? Est-ce que la responsabilité de la Province de l'Est est engagée du fait de ces travaux de désensablement ?

**CONCOURS EXTERNE D'ATTACHE D'ADMINISTRATION DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE**

Cas pratique en droit public

BAREME :

Question 1 : 5 points

Question 2 : 5 points

Question 3 : 5 points

Question 4 : 5 points

- 1- La province Est est-elle tenue de prendre des mesures visant à faire cesser ce trouble à l'ordre public ? Quels types de mesures peuvent être prises ?**

Les autorités de police administrative ont l'obligation d'agir pour faire cesser un trouble à l'ordre public sous peine de voir leur responsabilité engagée.

Quatre obligations d'agir sont distinguées par la doctrine, seuls les deux premiers intéressant le cas présent :

- L'obligation d'édicter un règlement.
- L'obligation de faire appliquer un règlement
- L'obligation de prendre un acte individuel de police
- L'obligation d'exécuter un acte matériel de police.

Dans le cas présent, la Province Est doit réglementer l'usage de la rivière pour interdire sa pollution notamment due au rejet par les carrières des déchets d'extraction et ainsi faire cesser ce trouble à l'ordre public.

L'édiction de ce règlement de police imposera également à la Province Est de l'appliquer et de contrôler son application par les riverains de la rivière.

- 2- Est-ce que la responsabilité de la province Est peut-être engagée du fait de son inaction ?**

La Province Est en négligeant de s'acquitter de son obligation de prendre une réglementation visant à prévenir les pollutions de la rivière malgré différentes injonctions de la SARL La Belle huitre pourra être considérée comme étant à l'origine des troubles supportées par cette SARL.

En pareille matière, seule la faute est susceptible d'engager la responsabilité de la Province Est et le juge administratif l'apprécie in concreto.

La faute lourde sera obligatoire si l'activité de police est complexe et réalisée dans des conditions difficiles. Dans les autres cas, seule faute simple sera suffisante pour engager la responsabilité de la collectivité publique (hormis les cas de responsabilité sans faute).

Pour engager la responsabilité en matière de carence à faire respecter un règlement, l'exigence de la faute lourde est classique tandis qu'en matière d'édiction d'un règlement, la faute simple est généralement requise.

Ainsi, cette inaction ou abstention est constitutive d'une faute simple susceptible d'engager la responsabilité de la Province Est (voir CE, 4 février 1981, GABAS).

3- Dans quelle mesure les activités de contrôle de l'activité des carrières pourraient être confiées contractuellement à une entreprise spécialisée dans le contrôle de la qualité des eaux de rivière ?

L'autorité de police ne peut pas confier ses attributions en matière de police administrative à une personne privée par voie contractuelle (CE, Ass. 17 juin 1932, Commune de Catelnaudary). La police administrative comporte des pouvoirs de puissance publique qui peuvent constituer une menace pour les libertés publiques et la jurisprudence refuse toute délégation de tels pouvoirs.

Par contre, rien n'interdit à la province de s'adjoindre l'expertise technique d'une société privée pour contrôler la qualité de l'eau, elle ne peut pour autant lui déléguer les pouvoirs de prendre un règlement de police administrative, des mesures d'application de ce règlement voir des mesures individuelles de police.

4- Quel régime de responsabilité s'applique ? Est-ce que la responsabilité de la Province de l'Est est engagée du fait de ces travaux de désensablement ?

Faits inspirés du jugement du TANC, n° 1400295 du 27 août 2015

Les travaux de désensablement litigieux constituent des travaux immobiliers, exécutés sous l'autorité et la responsabilité de la province Est, dans un but d'intérêt général à savoir le rétablissement de l'écoulement normal des eaux de la rivière afin d'éviter la poursuite de l'érosion des berges et de réduire le risque de débordement en cas de crue.

Ils constituent une opération de travaux publics à l'égard de laquelle la SARI a la qualité de tiers. Le régime de la responsabilité pour dommages de travaux publics s'applique dans le cas présent.

La responsabilité de la province Est n'est toutefois susceptible d'être engagée à l'encontre de cette société qu'à la condition que soit établie l'existence d'un préjudice présentant un lien de causalité direct avec les travaux publics réalisés. C'est ce qu'à démontrer l'expertise.

**CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE**

-----«»-----

EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE : COMPOSITION EN FINANCES PUBLIQUES

DUREE : 3 HEURES

COEF : 3

SUJET

Les ressources financières des collectivités publiques en Nouvelle-Calédonie.

**CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE**

-----«»-----

EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE : COMPOSITION EN FINANCES PUBLIQUES

DUREE : 3 HEURES

COEF : 3

SUJET

Les ressources financières des collectivités publiques en Nouvelle-Calédonie.

Concours Externe d'Attaché d'administration
Administration Générale de la Nouvelle-Calédonie
Composition en finances publiques

Sujet :

Les ressources financières des collectivités publiques en Nouvelle-Calédonie

Barème de correction :

- Présentation générale et forme : 2 points
- Structure du devoir et plan : 2 points
- Introduction et contextualisation : 4 points
- Connaissance réglementaire : 5 points
- Développement des idées : 5 points
- Conclusion et ouverture : 2 points

Eléments attendus :

Le candidat doit démontrer qu'il connaît les différentes sources de revenu des collectivités locales de Nouvelle-Calédonie et comment celles-ci sont réparties entre elles.

- I) Les ressources des collectivités calédoniennes
 - a. Les ressources fiscales
 - i. Fiscalité direct
 - ii. Fiscalité indirect
 - b. Les transferts de l'Etat
 - i. Les dotations de transferts (DGF-DGE / DGC NC)
 - ii. Les participations contractuelles (contrat d'agglomération-contrat de ville...)
 - c. Les ressources propres
 - i. Les recettes des services (OM – Eau – Assainissement)
 - ii. Les emprunts
- II) Une répartition entre équilibre économique et politique
 - a. Les dotations aux collectivités (rééquilibrage politique)
 - i. Les dotations provinciales
 - ii. Les FIP fonctionnement et équipement
 - b. Les ressources affectées (rééquilibrage économique)
 - i. Les centimes additionnels
 - ii. Les taxes affectées et fonds de concours

**CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE**

-----«»-----

EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE : COMPOSITION EN ECONOMIE GENERALE

DUREE : 3 HEURES

COEF : 3

SUJET

La flexibilisation du travail est-elle le remède idéal contre le chômage ?

**CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE**

-----«»-----

EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE : COMPOSITION EN ECONOMIE GENERALE

DUREE : 3 HEURES

COEF : 3

SUJET

La flexibilisation du travail est-elle le remède idéal contre le chômage ?

EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE : COMPOSITION EN ECONOMIE GENERALE

SUJET : « La flexibilisation du travail est-elle le remède idéal contre le chômage ? »

CORRIGE :

- **Expression écrite** (orthographe, grammaire, rigueur, clarté) : **3 points maximum**
- **Introduction : 3 points maximum si :**
 - Accroche
 - Définition des termes du sujet
 - Problématique : *élément à valoriser dans la notation*
 - Annonce du plan
- **Structure du plan : 4 points maximum si :**
 - Plan structuré en deux ou trois parties reprenant les termes du sujet
 - Parties divisées en sous-parties cohérentes
 - Parties non déséquilibrées en volume
 - Transitions entre les parties
- **Contenu : 7 points maximum si :**
 - La réflexion économique répond bien à la problématique posée par le sujet (pas de hors sujet)
 - La réflexion économique est pertinente
 - La réflexion économique est riche de connaissances mobilisées (analyse complète, étayée d'exemples)
 - Absence d'erreurs économiques dans le raisonnement
- **Conclusion : 3 points maximum si :**
 - Résumé de la réponse à la problématique
 - « Ouverture de la réflexion » vers d'autres champs

Exemple de corrigé : exemple de plan

Introduction :

Accroche : sur la loi travail en métropole / sur les différents modèles de marché du travail en présentant par exemple le modèle français versus le modèle anglais.

Définition des termes « flexibilisation », « emploi » et « marché du travail » ou « travail ».

Problématique : la persistance d'un chômage élevé au sein des économies occidentales, malgré la mise en œuvre de multiples politiques destinées à le résorber, invite à s'interroger sur un remède parfois présenté comme radical : la flexibilisation du travail.

Annonce de plan.

Développement :

I/ Une certaine flexibilité du travail peut avoir un impact positif sur la réduction du chômage

I-1 Cette « souplesse » dans les relations de travail est défendue par les théoriciens libéraux.

i/ Présentation du fonctionnement du marché du travail : un marché comme un autre mais présentant quelques particularités.

ii/ Une certaine souplesse sur ce marché peut permettre une meilleure rencontre entre l'offre et la demande de travail.

I-2 La seule diminution du coût du travail ne peut à elle seule conduire à une véritable réduction du chômage

i/ L'argument sous-jacent à la théorie libérale consiste en la réduction du coût du travail

ii/ Un tel mécanisme ne saurait cependant suffire et certaines mesures d'accompagnement peuvent utilement être mises en place : développement du capital humain, meilleure adéquation de l'offre et de la demande de travail etc.

II/ L'impact de la flexibilité du travail sur le taux de chômage dépend surtout du niveau de croissance

II-1 La flexibilité du travail peut avoir un effet positif sur le niveau d'emploi en période de croissance

Les effets positifs attendus (lutte contre le dualisme du marché du travail, mobilité des travailleurs, incitation à l'embauche etc.) sont envisageables dans un contexte de croissance et donc dans l'hypothèse d'un rapport de force relativement équilibré entre employeurs et travailleurs.

II-2 Dans l'hypothèse d'une croissance insuffisante, la flexibilité du travail risque de s'avérer inefficace voire d'entraîner d'importants effets pervers (perte des effets d'apprentissage pour

les entreprises, précarisation des travailleurs, diminution du pouvoir d'achat et donc de la consommation -> cercle vicieux négatif pour la croissance et l'emploi). Présentation ici de la théorie keynésienne du marché du travail.

Conclusion :

Résumé rapide de ce qui a été présenté.

Ouverture : la flexibilité du travail, qui peut être mise en œuvre de différentes manières, doit adapter ses outils au contexte économique concerné. Il apparaît qu'elle gagne, en tout état de cause, à être considérée comme un élément accessoire et non central d'une politique en faveur de l'emploi. Cette dernière passe davantage par des actions en matière de formation, d'adéquation entre l'offre et la demande de travail et par une réelle réflexion sur la compétitivité des entreprises.

CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

-----«»-----

EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE : COMPOSITION EN ECONOMIE ET GESTION
D'ENTREPRISE

DUREE : 3 HEURES

COEF : 3

SUJET

Dans un développement structuré, à l'aide de vos connaissances en management, aussi bien théoriques que tirées de l'observation des organisations contemporaines, vous traiterez le sujet suivant :

« Manager les conflits humains dans les organisations »

Barème de correction

Exposé de la problématique et organisation de la composition (introduction et plan) : 8 points

Méthodologie: 2 points

Enchaînement et développement des idées (plan et démonstration) : 7 points

Syntaxe et orthographe : 3 points

* * *

La proposition de correction qui suit n'a qu'une valeur de proposition. Il ne s'agit en aucun cas d'un corrigé type.

Introduction

Définitions attendues :

- Notion de conflit : Le conflit peut se définir comme une notion de tension extrême, entre plusieurs individus ou groupes d'individus, naissant d'une incompatibilité totale ou partielle, réelle ou perçue, entre leurs rôles, leurs buts, leurs objectifs, leurs intérêts.
- Notion d'organisation : Les organisations peuvent être analysées comme une réponse au problème de l'action collective émaillée de nombreux conflits.

Problématique : Le management des conflits, dans un environnement instable et en perpétuelle mutation, représente un défi pour les organisations actuelles. Les conflits apparaissent souvent comme inéluctables dans les organisations ce qui nécessite un management adapté.

Comment le manager peut-il gérer les conflits ?

Comment éviter les conflits dans les organisations ? // Peut-on éviter les conflits dans les organisations ?

Les conflits sont-ils inévitables dans les organisations ?

Quelques éléments de correction :

1. Les conflits sont multiples :

- Les conflits intra personnels :

Conflit interne chez un individu. Cela peut être le cas de salariés qui sont confrontés à une divergence entre leur conception de leur mission du service public et les missions effectivement assignées.

- Les conflits interpersonnels :

Conflit entre des personnes. Cela peut être le cas de salariés qui se sentent en compétition pour une promotion (conflit horizontal) ou alors un conflit entre un salarié et son supérieur (conflit vertical).

- Les conflits intra groupes :

Conflit à l'intérieur d'un groupe. Cela peut être des divergences fortes entre des chercheurs sur les objectifs et les programmes de recherches. *Les conflits intergroupes* : Conflit entre deux groupes. Par cela peut être le cas d'un conflit entre les chercheurs et les auditeurs qualifiés.

2. Les sources de désaccords :

- Les buts, objectifs, moyens, etc. (objectifs de rentabilité jugés trop élevés par les salariés)
- Les rôles, les comportements réels ou attendus (ex : personnes surqualifiées)
- Le pouvoir (ex : abus de pouvoir de la hiérarchie, harcèlement)
- Des accords émotionnels, comportementaux
- Incompatibilités des croyances (ex : valeurs)

3. Les moyens utiles pour manager les conflits.

- Les conflits interpersonnels
 - Conflits politiques :
 - Faire converger les intérêts divergents à l'intérieur de la firme, vue comme « coalition politique » (Cyert et March) ;
 - Minimiser les zones d'incertitude (Crozier et Friedberg) ;
 - Réguler les jeux de pouvoir (Mintzberg).
 - Les rôles du manager :
 - Négociateur : trouver des solutions pour sortir d'un conflit entre deux personnes qui n'arrivent pas à travailler ensemble, deux services concurrents, etc.
 - Répartiteur de ressources : allouer les budgets et moyens matériels et humains entre les différentes fonctions ou les différentes unités ;
 - Pouvoir disciplinaire : trancher un conflit, sanctionner, etc.
- Les conflits sociaux (collectifs)
 - Prévenir les risques de conflits sociaux :
 - Dialogue social ;
 - Dispositifs d'alarme sociale
- Solutionner :
 - La théorie du conflit constructif de Mary Parker Follett (résolution par l'intégration) ;
 - La négociation collective ;
 - Les voies légales : médiation, arbitrage, voie judiciaire.
- Bâtit et renforcer une culture d'entreprise pour une meilleure cohésion, un plus grand sentiment d'appartenance.

On peut rajouter :

- Les structures organisationnelles plates qui désamorent les conflits en amont (à la différence des structures verticales) ;
- Les styles de management (Cf. Lewin, Likert ...) qui peuvent favoriser un bon climat social.

- Les théories sur l' (in)évitabilité des conflits
- Les techniques de négociation
- Tout autre élément pertinent.

CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

-----«»-----

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE D'ADMISSIBILITE : ANGLAIS

DUREE : 1 HEURE 30

COEF : 1

SUJET

Obama unveils measures to help communities adapt to climate change

[U.S. President Barack Obama on Wednesday announced new measures to make the country's infrastructure stronger and more resilient, to help states and communities adapt to climate change.

"Climate change poses a direct threat to the infrastructure of America that we need to stay competitive in this 21st-century economy," Obama said during a meeting with state, local and tribal officials to discuss global warming.

"That means that we should see this as an opportunity to do what we should be doing anyway, and that's modernizing our infrastructure, modernizing our roads, modernizing our bridges, power grids, our transit systems, and making sure that they're more resilient."

The announcement builds on the administration's multi-pronged Climate Action Plan, first released last year as a way for the United States to take steps to reduce carbon emissions domestically, take international leadership to persuade other countries to fight climate change and prepare the country to adapt to global warming's effects on local communities.]

In May, the White House released a report on how a changing climate has touched individuals in every corner of the country, from oyster growers in Washington state to maple syrup producers in Vermont, building the case for the need for a comprehensive climate strategy.

The National Climate Assessment detailed how some coastal regions could face bigger storm surges and more flooding, while arid areas such as the southwestern United States may have to confront more wildfires and severe water shortages.

The initiatives announced Wednesday involve a number of federal agencies, such as the Interior Department, the Department of Agriculture, the Federal Emergency Management Agency (FEMA) and the Centers for Disease Control and Prevention.

Some focus on providing federal resources to support climate preparedness, such as investing \$236 million from the USDA in eight states to support smart-grid technologies to boost rural electric systems and a \$10 million interagency partnership to provide American Indian tribes with data and information to prepare for climate impacts.

To help communities around the country rebuild after natural disasters, FEMA will launch a pilot program with several projects by the end of August to "ensure that all resources are brought to bear through FEMA's Mitigation and Recovery programs to minimize the impact of future disasters," the administration said in a statement.

The administration will also offer \$1.5 million in competitive funding to help states and tribes make improvements to their coastal management programs.

Reporting by Valerie Volcovici and Jeff Mason; Reuters, April 2016

QUESTIONS

1. Translate into French the passage in italics between brackets. (10 marks)

2. Answer the following questions, using your own words. Write between 60 and 120 words per answer. (10 marks)
 - a) What are the consequences of climate change which could affect the American population ? (3 marks)

 - b) What measures will be taken to help people adapt to it ? (3 marks)

 - c) In your opinion, should New Caledonia take the United States as an example in order to face climate change ? (4 marks)

Proposition de corrigé

1. Traduction (10 points, voir barème joint)

Mercredi, le Président Barack Obama a annoncé de nouvelles mesures pour renforcer les infrastructures du pays et les rendre plus résistantes, afin d'aider les états et les communautés à s'adapter au changement climatique.

« Le changement climatique représente une menace directe pour les infrastructures de l'Amérique, dont nous avons besoin qu'elles demeurent compétitives dans l'économie de ce vingt-et-unième siècle, » a déclaré Obama au cours d'une réunion avec des agents de l'état, des fonctionnaires locaux et des responsables tribaux, au sujet du réchauffement climatique.

« Ce qui signifie que nous devrions considérer cela comme une opportunité d'accomplir ce que de toute façon nous devrions accomplir : c'est-à-dire moderniser nos infrastructures, moderniser nos routes, moderniser nos ponts, nos réseaux électriques, nos systèmes de transit, et nous assurer qu'ils soient plus résistants. »

Cette annonce s'appuie sur le Plan Action Climat à plusieurs volets de l'administration Obama, dont la première publication date de l'année dernière : c'était un moyen pour les États Unis de prendre des mesures pour réduire les émissions de gaz carbonique à l'intérieur du pays, pour mener une action internationale afin de persuader d'autres pays de lutter contre le changement climatique, et pour préparer le pays à s'adapter aux effets du réchauffement climatique sur les communautés locales.

2. Questions

a) The American population has been diversely affected by the consequences of climate change. People living near the ocean fear more devastating hurricanes while those living in desert areas fear severer drought and fires. Farmers who live off the distribution of natural products such as oysters or maple syrup may be touched too. And in the past, it was proven that populations needed federal help to cope with the consequences of natural disasters.

(3 points: 1,5 pour l'exactitude de la réponse; 1 pour la qualité de l'anglais; 0,5 pour le respect des consignes)

b) Various federal agencies are involved in this series of measures, which mainly aim at making sure that people are prepared to face unusual climate situations. A lot of money will be invested in the reinforcement of rural power systems. Indian tribes will receive information and training about climate hazards. Resources will be pooled through a special program aimed at reducing the impact of disasters and money will be invested to help communities deal with coastal risks.

(3 points: 1,5 pour l'exactitude de la réponse; 1 pour la qualité de l'anglais; 0,5 pour le respect des consignes)

c) Réponse personnelle. Les 4 points seront répartis de la façon suivante:

- *Respect des consignes (réponse à la question et nombre de mots demandé): 1 point*
- *Qualité de l'anglais: 1 point*
- *Structure du texte et organisation des idées: 1 point*
- *Originalité et pertinence des points de vue exprimés: 1 point*

BAREME DE CORRECTION DE LA VERSION

Nombre de points	Critères d'évaluation pour la compréhension du texte anglais	Critères d'évaluation pour l'expression en français
0 à 2,5 points	- aucune compréhension du texte. - compréhension de quelques éléments seulement.	- texte français incompréhensible. - texte français très confus avec de nombreuses fautes de syntaxe et d'orthographe.
3 à 5 points	- compréhension très superficielle - beaucoup de contresens et de faux sens.	- texte français peu clair, dont le niveau de langue laisse à désirer, et qui comporte des fautes de syntaxe et d'orthographe.
5,5 à 7,5 points	- compréhension acceptable - de rares contresens ; quelques faux sens.	- texte français correct. - peu de fautes de syntaxe et d'orthographe
8 à 10 points	- Très peu d'erreurs de compréhension. - Compréhension parfaite	- vocabulaire et structures recherchés. - aucune faute.
Total sur 10		

La compréhension du texte anglais sera notée sur 10.

L'expression en français sera notée sur 10.

Les deux notes ci-dessus seront additionnées pour produire la note finale de la version, sur 20.

CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

-----«»-----

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE D'ADMISSIBILITE : ESPAGNOL

DUREE : 1 HEURE 30

COEF : 1

SUJET

Noruega baraja prohibir los coches gasolina y diésel en 2025

El país es el 15º mayor productor de petróleo del mundo

Por Miguel Ángel Osorio Vega

Martes, 07 de junio de 2016, 13:23h

Cuatro partidos políticos noruegos estarían acordando una ley que sólo permita la venta de vehículos no contaminantes en menos de una década.

Si algo nos enseñan los países nórdicos es que para ellos el bien común siempre está por encima de los intereses particulares. Ahora es Noruega quien vuelve a sorprender al mundo con una propuesta que están debatiendo los cuatro principales partidos políticos del país: prohibir la venta de nuevos vehículos gasolina y diésel a partir de 2025, según recoge el diario Dagens Næringsliv.

Al parecer, estos partidos preparan una nueva política energética para el país, uno de los más sostenibles del mundo en la actualidad, entre cuyos puntos se incluiría la citada prohibición para buscar que todos los vehículos del país fueran eléctricos. En los Países Bajos quieren hacer algo parecido también en 2025, aunque su parlamento está dividido al respecto, mientras que en la India podría implantarse en 2030 una medida similar. En la actualidad, el 24% de los vehículos que se venden en Noruega ya son eléctricos, probablemente la tasa más alta del mundo.

El caso de Noruega ha sorprendido porque el país es el 15º mayor productor de petróleo (datos de 2014) y tiene unas reservas estimadas en más de 5.366 millones de barriles. En 1999 el petróleo suponía el 35% de las exportaciones del país, sólo superado por Arabia Saudí y Rusia. El dinero del petróleo, lejos de haber sido despilfarrado, está guardado en un fondo soberano que se estima en más de 800.000 millones de dólares, ya que los dirigentes del país son conscientes desde hace décadas de la caducidad del petróleo a largo plazo y del riesgo que supone depender exclusivamente del oro negro. Lo que llama la atención es que sean ellos mismos quienes hayan decidido adelantar la caducidad del petróleo en favor de un planeta más sostenible, aunque no debería sorprender a estas alturas que los nórdicos lideren iniciativas que siglos después se convierten en "lo normal".

<http://www.media-tics.com/noticia/6589/tecnologias-emergentes/noruega-baraja-prohibir-los-coches-gasolina-y-diesel-en-2025.html>

<p>Barajar: <i>considérer, envisager</i> Acordar: <i>se mettre d'accord sur</i> Una década: <i>une décennie</i></p>	<p>Una medida: <i>une mesure</i> Despilfarrar: <i>gaspiller</i></p>
--	---

I. COMPRENSA (8 points)

1. Explique en qué consiste la propuesta que están debatiendo los cuatro principales partidos políticos de Noruega.
2. ¿Verdadero o falso? Diga si la afirmación siguiente es verdadera o falsa. Si es falsa justifíquela mencionando el texto: *Noruega es el único país que estudia este tipo de propuesta.*
3. Aclare (*expliquez*) lo que representa el 24%.
4. Explique de qué son conscientes los dirigentes de Noruega desde hace décadas.

II. EXPRÉSESE (6 points)

5. AU CHOIX:

- Explique por qué es importante que en un país el bien común siempre está por encima de los intereses particulares.
- ¿Podría usted explicar cuáles podrían ser las ventajas y los inconvenientes de los coches eléctricos?

III. TRADUCCIÓN (6 points)

6. Traduzca el fragmento siguiente:

"Si algo nos enseñan los países nórdicos es que para ellos el bien común siempre está por encima de los intereses particulares. Ahora es Noruega quien vuelve a sorprender al mundo con una propuesta que están debatiendo los cuatro principales partidos políticos del país: prohibir la venta de nuevos vehículos gasolina y diésel a partir de 2025..."

PROPOSITION DE CORRIGÉ

I. COMPRENDA (8 points)

1. La propuesta que están debatiendo los cuatro principales partidos políticos del país consiste en prohibir la venta de nuevos vehículos gasolina y diésel a partir de 2025.
2. La afirmación es **falsa** ya que el texto da el ejemplo de los Países Bajos quieren hacer algo parecido también en 2025 y también menciona el caso de la India, país en el que podría implantarse en 2030 una medida similar.
3. El 24% corresponde al porcentaje de vehículos eléctricos que se han vendido en Noruega, y es probablemente la tasa más alta del mundo.
4. Los dirigentes noruegos son conscientes desde hace décadas de la caducidad del petróleo a largo plazo y del riesgo que supone depender exclusivamente del oro negro.

II. EXPRÉSESE (6 points)

5. AU CHOI:

- El Bien Común es el conjunto de condiciones sociales que permiten y favorecen en los seres humanos el desarrollo integral de todos y cada uno de los miembros de la comunidad. El Bien Común dinamiza el desenvolvimiento de un orden social justo que armoniza los aspectos individuales y sociales de la vida humana. Es responsabilidad de todos definirlo y construirlo. El Bien Común, es un "bien" genuino y es auténticamente "común". Que sea "bien" quiere decir que da satisfacción a las necesidades del ser humano en su entera naturaleza espiritual, moral y corporal, proporcionándole la paz, la cultura y todo lo necesario para el desenvolvimiento pleno de su existencia; es "común" porque es un bien de la sociedad entera. El Bien Común es de todos y para todos. No promueve la ventaja de un grupo o clase alguna, sino el beneficio de todos, cualquiera que sea el carácter o la función que las comunidades realicen en la sociedad.
- Hay **dos ventajas** primordiales que son el coste por kilómetro y las inexistentes emisiones a la atmósfera. El coste por kilómetro es sustancialmente inferior a los vehículos de motor de combustión, con un precio de alrededor de 1 euro cada 100 kilómetros, nada que ver con el consumo de un coche de motor de combustión, al que además hay que sumar un combustible cada vez más caro. La segunda gran ventaja de los coches eléctricos es que no contaminan. Al no consumir combustibles fósiles no emiten a la atmósfera CO2 aunque también deberíamos tener en cuenta la contaminación emitida a la atmósfera para obtener la electricidad con la que cargamos este tipo de vehículos. También se elimina la contaminación acústica, algo que no se tiene mucho en cuenta pero que es un problema mayor en las grandes ciudades. Los coches eléctricos también tienen sus desventajas, muchas de ellos dadas por la novedad, la temprana fase de desarrollo en la que se encuentran y por la falta de adaptación a este tipo de tecnología. Uno de los principales problemas es la falta de puntos de recarga en donde cargar las baterías de los coches, siendo cada vez más las ciudades que empiezan a poner puntos de recarga, pero que siguen siendo insuficientes.

III. TRADUCCIÓN (6 points)

6. Traduzca el fragmento siguiente:

Si quelque chose nous apprennent les pays nordiques c'est que pour ceux-ci le bien commun est toujours au-dessus des intérêts particuliers. Maintenant c'est la Norvège qui surprend à nouveau le monde avec une proposition débattue par les quatre principaux partis politiques du pays : interdire la vente de nouveaux véhicules à essence et diesel à partir de 2025.

CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

-----|||-----

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE D'ADMISSIBILITE : DREHU

DUREE : 1 HEURE 30

COEF : 1

SUJET

Christian Karembeu :

Hnenge hna trotrije la Nöje Kaledonia la kola 17 lao macatrenq., hnenge hna traqa me xötrei ohn la nöje Faraas lo treu Xölep 1988. Nge ame ecili ke pékö ka atre angatr la pengöne la kawetrewetr ne la nöjeng. Matre celé hi hnenge hna sisiny la drai cili laka trona nyi mexemine la nöjeng.

Ame la eni a nekönatr hnenge hna elo ekuhu hnagejë bulu me ka i dreuth, fene itre hnëngenu me i ga hmu e drehu ; hnenge hna ce mel me kakaa ti me nenë me 17 la e trejin me eni hnine la meitro. Pékö ka hape kola hnëkëni kola itre drai ka calemi. E ketre mina ha la hnapef Drehu hnei wene ke eahuni asë itre atrene la hunahmi a enij. Celé hi hna ati ejen la itre atrene hunaming kahape « atrene isi ne 2000 » ; nge ame koi hun ke thatre hmekun la macatre 2000, nge hetre luelu e troa mele ijij.

Kakaa ti la keme ne ini ne la hunahmi, celé hi laka tro palahini a traqa pa ngöne itre qa ne ini. Hnenge hna nyiqaan feni balo la eni a co utihë ngöne Lycée e Numea. Ame la kola 17 lao macatrenq ke hna wanga trehmekunyi ni hnene la ca « conseiller technique ». Nyidre ti a ajan troa xomi ni a tro faraas me hnëkëni troa feni balo ngöne ga tru. Jole koi nenë ke ame koi eahlo tha jëene huliwa kö la feni balo. Kakaa ti me lue mamang la ka isigöli ni. Catre palahi la mekuna i eahlo, matre kösë hnei angatr hna nyi hatren hnei maano troa sine trongene la ithanata. Nqöne la qenenöj celé hi lai aqane nyi trepene la itre mekune hna ajan troa trofë. Easë hë ngöne macatre 1988 [...]

Mama ha la gojenying. Tru la treij me hleuhleu la nyiho a iahni nge nenë a athaipi ni la fini kokiaz ; isa atre hi nyio laka eni hë a tro palua. Kolope ame hë ekoho hnine avio ke eni a lapa madrine fë laka eni a tro kola ketre sin la nöjeng.

Ka lolo la traqa i eni ngöne « centre de formation du FC Nantes » ngo ame la hnepe ejolen ecili ke thatre pengöne kö angatre la kaledonia. Angatr a mainën kahape ma e Afrique,

maine Antilles. Celé hi qaane la ijine cili, mamaha koini la hnē qang kowe la nōjeng.[...]

Ame la macatre 2010, hna kepeni e Kaledonia, nōjeng hnenge hna trotrij a nyimutre lao macatre. Eni hmaca a mekune treijēn la itre ijine ce mel me kakaa.. Kola eli frauja la madrin la eni a iōhnyi hmaca me itre itre sine ce elong. Sisitria la ikep hna hnēkēn hnene la hunahmi. Traqa asē. Ame hna kōletrij la trenge tihmidrang la kola goeē angatr.

Qaane lo 2005 reterete hē ni qaangōne feni balo nge hneng me Adriana hna kanooth la itre nōj asē. Ame lo macatre ka asehē thupene la sipo i ketre sine ce elong troa televisione la itre hnepet, ame hnenge hna mekun laka celé hi la ijine troa eatrēn la neng hna isisinyi ekō. Qaane juhi la nōjeng Drehu utihē Mayotte, qaane Marquises utihē Wallis me Futuna, nenge hna ōhne la itre gōtran ka mingōming me itre xa pengōne atr.

Hna xom qaa ngōne la tus « J'ai quitté ma tribu kanak » hna cinyihan hnei Christian Karembeu

1/ Troa ujēn qene wiwi qaane « Ame la eni a nekōnatr.... » utihē «...hnene la ca conseiller technique » (10 paen)

2/ Hnying :

a / Nemene la hnē qa i Christian Karembeu kowe la nōjei angeic ? Pineu la mekune cili thei angeic ? (3 paen)

b / Nemene la aqane eatrēne i Christian Karembeu la hna isisinyi keu me nōje i angeic ? (3 paen)

c / Hapeu, loi kō la aqane atrun me amexemēn la nōj Kaledonia hnei Christian karembeu ? (4 paen)

CONCOURS EXTERNE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2016
POUR LE RECRUTEMENT DE D' ATTACHES D'ADMINISTRATION DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

EPREUVE FACULTATIVE ADMISSIBLE : SUJET

DUREE : 1h30

COEFFICIENT : 1

Christian Karembeu :

J'ai 17 ans lorsque je quitte la Nouvelle-Calédonie. En octobre 1988, je découvre la métropole. Mon peuple kanak, bien que français, y est méconnu. Je me fais la promesse de réparer cette injustice.

Mon enfance a le goût de la liberté. Mon terrain de jeu, c'est la mer turquoise et chaude, les palmiers et la mangrove de l'île de Lifou ; ma maison, une case où je dors à même le sol, avec mes parents et mes dix-sept frères et sœurs. Rien ou presque ne me prépare au destin qui m'attend. Une chose cependant forge mon caractère : cette Mère Nature peut se révéler d'une extrême violence. Lorsqu'un cyclone s'abat sur l'île, je me mets au travail, comme tous les villageois. On surnomme les gens de ma tribu les « guerriers de l'an 2000 », tant cette échéance paraît lointaine, et incertaines nos chances d'y parvenir...

Mon père est l'instituteur du village, aussi je me dois d'être le premier de la classe. Le foot est une de mes distractions de gosse. Je continue à pratiquer ce sport au lycée de Nouméa. J'ai 17 ans lorsqu'un conseiller technique me remarque. Il me propose de partir en France et de me professionnaliser. Mais pour ma maman, le foot, c'est un jeu, pas un métier. Mon père et mes deux frères aînés tentent de la convaincre. Face à son refus catégorique, ils abattent leur dernière carte : palabres et offrande d'étoffes. Cette coutume kanak est un acte solennel par lequel on formule les demandes les plus importantes. Nous sommes en 1988. [...]

Mon destin est scellé. Le jour du départ, lorsqu'elle me passe le traditionnel collier de coquillages autour du cou, nous ne pouvons retenir nos larmes ; nous savons que je pars pour toujours. Mais, dans l'avion, mon angoisse laisse place à l'excitation de découvrir l'autre visage de mon pays.

Au centre de formation du FC Nantes, ma destination, je m'adapte facilement à ma nouvelle vie mais une chose me contrarie : la plupart des gens ne comprennent pas d'où je viens,

situant la Nouvelle-Calédonie en Afrique ou aux Antilles. Je me fais la promesse de changer cela. [...]

Et puis, en 2010, je suis invité sur mon île natale, où je ne suis pas retourné depuis tant d'années. J'appréhende ce retour aux sources, intimement lié au souvenir de mon père. À mon arrivée, je suis submergé d'émotion en retrouvant mes amis d'enfance. Les gens du village ont préparé une belle cérémonie d'accueil. Toute ma tribu est là, réunie autour de moi. Mon désarroi, depuis le décès de mon père, laisse place à un sentiment nouveau de sérénité.

Je suis retraité du foot depuis 2005 et, avec Adriana, nous avons parcouru la terre entière. Mais l'année dernière, quand un ami m'a proposé de tourner une série documentaire sur les îles, j'y ai vu une occasion d'honorer mon serment de jeunesse et j'y pose mes valises pour plusieurs mois. De mon île natale de Lifou à Mayotte, des Marquises à Wallis-et-Futuna, je découvre des paysages magnifiques mais aussi des Français surprenants. .

Extrait de « J'ai quitté ma tribu Kanak » par Christian Karembeu

1/ Traduisez le passage de « mon enfance a le goût de la liberté.....à.....J'ai 17 ans lorsqu'un conseiller technique me remarque. »(10 points)

2/ Questions

a/ Quelle promesse Christian Karembeu s'est-il fait ? pourquoi ?(3 points)

b/ Comment a-t-il honoré son serment de jeunesse ?(3 points)

c/ Christian Karembeu a-t-il été un vrai ambassadeur pour la Nouvelle-Calédonie ?(4 points)

CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

-----«»-----

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE D'ADMISSIBILITE : NENGONE

DUREE : 1 HEURE 30

COEF : 1

SUJET

Christian Karembeu :

Inu 17 kore kenereken ri ezien inu hna ticelo sere ri Kaledonia. Ri okotroba 1988, inu hna kabe ule ore Faras. Node ni in, si wiwi joko, roidi se deko ma mec. Ore hnaiebungu inu ko co ane netiton'ore lata omelei me gidro.

Ore ciroi ni inu ri be morow inom'ore hna nue gupan. Ore hnaeleda in, melei cele me bulu ne ceucawa, ta yepalmier ne ta hnedong no Dripu ; hnamenenge in, 'meico ri ci thaetone ke inu ri guhmarara, sese ne ceceni inu ne hmani in, ne ehna acereceluaiene in, ne ehna reisingene in. Xara adenine rewe ke ehrij. Deko se ace ci hngoronata nu son'ore ciroi no hmunibut ci bungu in. Roidi saso kore ace ci apodeni ore singeni in : ore Hmaien nore Ciroi omelei thuni co aehngeni ore bun'ore icatace ni bon. Ngei ma pina kore wene ri bet, inu ci ruac, ileoden'ore ngom joko. Ci kaion'ore nodei ngom nore pahnamenenge in, ko ehna « toaeat no 2000 », wen'ore inome ko se thuaiai kore ezien'omelei, ka se deko ma nidi uasesekone ko co pina omelei...

Ceceni in nacayeno no pahnameneng, melei ko inu co ile ri pon'o ileoden'ore la klas. Ore futbol ta eleda inu hna ci eledan ri be morow. Ci eleda futboleko ke in, ri lycée no Numea. 17 kore kenerekeni in, ri ezien hna ule kaceni in sa kore ngome ci ininatan'ore co korion kore ci eleda futbol. Bone hna tua in co lenge i Faras thu co yeno rion co eleda futbol ne co ciroi ne'il. Roidi du hmani in, ore futbol, se eleda, ke deko ma bane ciroi. Ceceni inu ne rue mamani inu me hma ci tubuhnid co enengoco ne bon, thu kedi ke bon, ore uan. Roidi ri tadan'ore bone ci udi tacan'ore uan, buice ci tubuhnid yawe co enengoco : ethaboreta ne ci wakacene ne il'ore ta gumano. Ore pene nod'omelei, ta wakacen ci rue ri hmaiai kore ngom, ne ci ekewiwion'ore ta nodei ace me nidi ac. Eje ile ri kenereken 1988. [...]

Ciroi ni in ha hna ataceni. Ri rane co leng, ri ezien bone ci ane ore cakokias ri gurethoiag, thathuniko ke ehrij co kuni co emaneo ; ha ule ke ehrij ko inu ha co lenge ca oiruko. Roidi, ri hnoren'ore avio, ore uniagu ci kano guhne jew'ore opodone inu co kabe ule ore se parowo nore nodeg.

Ri guhne nore ci yeno futbol no FC Nantes, guhne inu co yu il, neroi du inu kore co ciroin'ore ciroigu me kabesi roidi sa kore ace inu ci uniati : hmail'ore ngom deko ma carajewe ko oluso kore guhne inu ci pina wene'il, ci uanedi ko node Kaledronia ile i Afrique ca ile ri so beti no Antilles. Inu hna le bungion ko inu co ceejan'ore ac'omelei. [...]

Ke ri 2010, hna tua nu kore nodegu hna hnapo'il, node inu deko yawe hna yewe jewe acala kore ta kenereken. Inu ci hmegigion'ore inu co yewe ri ceden, ta ci ua ceceni in. Ri inu ci shedolu, ri hnoregu ci uane co iule yawe ne nodei lasagu no ta ezien kodrihne. Nodei ngome nore pahnamenenge hna hngoronatane ne akariroini ore shedo in. Ileoden'ore pahnamenenge in, thati meleiso, ci guru in. Ore hnathala in hna whane ri hna taeto kore ceceni in, ci nue guhnedi jew'ore se hnore me kabesi, se hnore me nidra.

Whane ri 2005, inu ha nono, ha deko ci eleda futbol, ka inu ne Adriana hna ci nyanyadon'ore ten'ore awe ileoden. Roidi ri kenereken howhedridr, se lasa ne inu hna ethanata ne in, son'ore co rue sa kore « série » ci aehngeni ore ciroi nore ta bet. Hna kedi ke inu ore uan'omelei wen'ore se gula ezien inu co thidilu jewe bane ahmijoceni ore ekonejeu inu ri be warangi. Inu me menengelu ri so beti omelei, ta ade cekol. Whane ri hnazigu i Dripu pina i Mayotte, sesete ne Marquises jewo Wallis ne Futuna. Inu ci kabe ule ore ta gula node me karushed, ne ta si Wiwi me se pengen.

Hna yose sere ri « J'ai quitté ma tribu kanak », Christian Karembeu.

1/ Ureyebut'ore gula trekes'orn, whane ri « Ore ciroi ni inu ri be morow inom'ore hna nue gupan. » pina i « 17 kore kenerekeni in, ri ezien hna ule kaceni in sa kore ngome ci ininatan'ore co korion kore ci eleda futbol. (10 paen)

2/ Ta hneng :

a/ Nge kore hnaiebungu ni Christian Karembeu ? Nge kore tan ?(3 paen)

b/ Korion ke bone hna thidilu jew'ore ekonejeu bone ri be warangi ?(3 paen)

c/ Ilo, Christian Karembeu se ngome ci parowo seseko son'ore node Kaledronia ?(4 paen)

CONCOURS EXTERNE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2016
POUR LE RECRUTEMENT DE D' ATTACHES D'ADMINISTRATION DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

EPREUVE FACULTATIVE ADMISSIBLE : SUJET

DUREE : 1h30

COEFFICIENT : 1

Christian Karembeu :

J'ai 17 ans lorsque je quitte la Nouvelle-Calédonie. En octobre 1988, je découvre la métropole. Mon peuple kanak, bien que français, y est méconnu. Je me fais la promesse de réparer cette injustice.

Mon enfance a le goût de la liberté. Mon terrain de jeu, c'est la mer turquoise et chaude, les palmiers et la mangrove de l'île de Lifou ; ma maison, une case où je dors à même le sol, avec mes parents et mes dix-sept frères et sœurs. Rien ou presque ne me prépare au destin qui m'attend. Une chose cependant forge mon caractère : cette Mère Nature peut se révéler d'une extrême violence. Lorsqu'un cyclone s'abat sur l'île, je me mets au travail, comme tous les villageois. On surnomme les gens de ma tribu les « guerriers de l'an 2000 », tant cette échéance paraît lointaine, et incertaines nos chances d'y parvenir...

Mon père est l'instituteur du village, aussi je me dois d'être le premier de la classe. Le foot est une de mes distractions de gosse. Je continue à pratiquer ce sport au lycée de Nouméa. J'ai 17 ans lorsqu'un conseiller technique me remarque. Il me propose de partir en France et de me professionnaliser. Mais pour ma maman, le foot, c'est un jeu, pas un métier. Mon père et mes deux frères aînés tentent de la convaincre. Face à son refus catégorique, ils abattent leur dernière carte : palabres et offrande d'étoffes. Cette coutume kanak est un acte solennel par lequel on formule les demandes les plus importantes. Nous sommes en 1988. [...]

Mon destin est scellé. Le jour du départ, lorsqu'elle me passe le traditionnel collier de coquillages autour du cou, nous ne pouvons retenir nos larmes ; nous savons que je pars pour toujours. Mais, dans l'avion, mon angoisse laisse place à l'excitation de découvrir l'autre visage de mon pays.

Au centre de formation du FC Nantes, ma destination, je m'adapte facilement à ma nouvelle vie mais une chose me contrarie : la plupart des gens ne comprennent pas d'où je viens,

situant la Nouvelle-Calédonie en Afrique ou aux Antilles. Je me fais la promesse de changer cela. [...]

Et puis, en 2010, je suis invité sur mon île natale, où je ne suis pas retourné depuis tant d'années. J'appréhende ce retour aux sources, intimement lié au souvenir de mon père. A mon arrivée, je suis submergé d'émotion en retrouvant mes amis d'enfance. Les gens du village ont préparé une belle cérémonie d'accueil. Toute ma tribu est là, réunie autour de moi. Mon désarroi, depuis le décès de mon père, laisse place à un sentiment nouveau de sérénité.

Je suis retraité du foot depuis 2005 et, avec Adriana, nous avons parcouru la terre entière. Mais l'année dernière, quand un ami m'a proposé de tourner une série documentaire sur les îles, j'y ai vu une occasion d'honorer mon serment de jeunesse et j'y pose mes valises pour plusieurs mois. De mon île natale de Lifou à Mayotte, des Marquises à Wallis-et-Futuna, je découvre des paysages magnifiques mais aussi des Français surprenants.

Extrait de « J'ai quitté ma tribu Kanak » par Christian Karembou

1/ Traduisez le passage de « mon enfance a le goût de la liberté.....à.....J'ai 17 ans lorsqu'un conseiller technique me remarque. »(10 points)

2/ Questions

a/ Quelle promesse Christian Karembou s'est-il fait ? pourquoi ?(3 points)

b/ Comment a-t-il honoré son serment de jeunesse ?(3 points)

c/ Christian Karembou a-t-il été un vrai ambassadeur pour la Nouvelle-Calédonie ?(4 points)

CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

-----«»-----

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE D'ADMISSIBILITE : SOCIETE KANAK

DUREE : 1 HEURE 30

COEF : 1

SUJET

Les officiers publics coutumiers.

CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

-----«»-----

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE D'ADMISSIBILITE : SOCIETE KANAK

DUREE : 1 HEURE 30

COEF : 1

SUJET

Les officiers publics coutumiers.

Epreuve écrite facultative : Société Kanak

Coupage et Barème

Sujet : les Officiers publics coutumiers

Barème sur 20 points

Introduction (6 points)

La pratique avait instauré le procès verbal de palabre répondant ainsi aux exigences d'une société de droit écrit de matérialiser dans un document les décisions d'une société régie par la parole.

Ce sont les gendarmes chargés des fonctions de syndic des affaires indigènes - dénommées ensuite affaires autochtones - qui ont instauré cette pratique afin de recueillir les décisions des autorités coutumières ou des citoyens de statut civil particulier, à la demande des administrations.

En l'absence de décision légale ou réglementaire, cette procédure n'était soumise à aucune forme particulière et ne valait qu'à titre de renseignement.

Devant les incertitudes juridiques engendrées par cette situation, les institutions ont décidé de réglementer cet acte et de lui donner une valeur juridique incontestable. L'accord de Nouméa prévoit (point 1.2.1)

"de statut juridique du procès verbal de palabre (dont le nom pourra être modifié) doit être redéfini, pour lui donner ^{une} pleine force juridique, en fixant sa forme et en organisant une procédure d'appel permettant d'éviter toute contestation ultérieure, de rôle de syndic des affaires coutumières, actuellement tenu par les gendarmes, sera exercé par un autre agent,

par exemple de la commune ou de l'aie coutumière !
 La redéfinition du statut juridique du P¹ de polaire est prévue par la loi du pays n° 2006-15 du 17.1.2007 relative aux actes coutumiers.

Les officiers publics (OPC) ont la charge de rédiger les actes coutumiers ; leur statut est fixé par la délibération n° 339 du 17.12.2007 portant statut particulier du corps de OPC de la Nouvelle Calédonie (I) leurs attributions en matière de rédaction des actes coutumiers sont ~~pe~~ prévues par la loi du pays du 17.01.2007 suscitée. Ils occupent aussi des fonctions de fonctionnaires huissiers (II)

I Le statut des OPC (7 points)

Ils sont fonctionnaires de la NC de catégorie B, régis par un statut particulier et soumis au statut général de la fonction publique de NC. Ils sont recrutés par concours externe au niveau Bac+2 et par concours interne. Le conseil coutumier de l'aie d'affectation est saisi pour avis de son affectation et de la cessation de fonctions. Ils sont soumis à diverses obligations spécifiques.

• obligation de formation professionnelle

Préalablement à leur intégration définitive dans le corps, ils doivent effectuer un stage probatoire d'un an renouvelable une fois. Durant ce stage, ils sont soumis à une obligation de formation professionnelle d'une durée de 6 mois au plus, en ce qui concerne la rédaction des actes coutumiers et l'exercice de la fonction publique d'huissier.

• obligation de mobilité

Les OPC sont au nombre de 16 soit de 1 à 3 OPC par aie selon l'étendue et la population de l'aie (Houtma Whaep: 3 Iaa: 1). Ils sont affectés dans une aie

coutumière déterminée pour 5 ans au maximum. Dans les faits, le gouvernement a institué une mobilité tous les 2 ans.

- obligation de neutralité

d'OPC ne peut instruire ou rédiger un acte coutumier dans lequel il a un intérêt à titre personnel. Il doit alors être remplacé par un autre OPC.

- obligation de prêter serment

Les OPC prêtent serment devant le tribunal de première instance après leur titularisation et avant leur prise de fonction.

- obligation de service

Ils sont soumis à une obligation de service la N.C. pendant 5 ans, sauf à rembourser les frais générés par cette fonction.

II Les attributions des OPC (7 points)

- d'Établissement des actes coutumiers

d'OPC est tenu d'observer les dispositions de la loi du pays relative aux actes coutumiers. Il a en charge l'instruction des demandes et la rédaction des procès verbaux actes coutumiers. d'acte coutumier sera établi pour enregistrer une décision prise suite à un palabre. Son objet peut être varié: nomination d'autorité coutumière, modification de l'état civil d'une personne (mariage, dissolution de mariage, adoption, succession, changement de nom ou de prénom) mise à disposition de terres coutumières pour la réalisation d'un projet (habitat, projet économique). Lorsque l'acte coutumier est rédigé en matière de statut civil coutumier ou de propriété coutumière, il a la qualité d'acte authentique.

• La mission de fonctionnaires-huissiers
des OPC ont également une mission d'huissier auxiliaire
pour la notification d'actes judiciaires ou extra-judiciaires
préalablement rédigés et signés par un huissier de
justice. Ils sont aussi habilités à dresser des PV de
constats. (délibération du 22.9.2010)

Cette mission a été instaurée à compter du 1.01.2011.
Suite au bilan établi fin 2011 on peut voir que la
moitié de leur temps d'activité est occupée par leur
fonction d'huissier auxiliaire ; ce qui peut être
dommageable pour leur fonction initiale de rédacteur
et conservateur des actes coutumiers.

**CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE**

-----«»-----

ÉPREUVE ÉCRITE FACULTATIVE D'ADMISSIBILITÉ : INFORMATIQUE

DURÉE : 1 HEURE 30

COEF : 1

SUJET

Veuillez répondre sur votre feuille double.

Exercice 1

⇒ **Une seule réponse par question**

Question 1.1

A quoi est destiné un Modem ?

- a. Transmettre des informations sur le réseau analogique
- b. Sécuriser les données sur Internet
- c. Sauvegarder les connexions réseau

Question 1.2

Depuis un PC, quel est le composant non essentiel pour établir une connexion Internet ?

- a. Carte mère
- b. Mémoire vive
- c. Antivirus

Question 1.3

Laquelle de ces technologies Réseau n'existe pas ?

- a. BlueTooth
- b. JoFox
- c. Adsl

Question 1.4

Dans le monde du Cloud, que signifie l'acronyme IAAS ?

- a. Internet As A Service
- b. Invoid As A Service
- c. Infrastructure As A Service

Question 1.5

Lequel de ces termes n'est pas un langage de programmation ?

- a. NoSQL
- b. SQLMike
- c. MySQL

Question 1.6

Quelle est la dernière version disponible d'IOS ?

- a. IOS 9
- b. IOS 10
- c. IOS 12

Question 1.7

Qu'est-ce qu'une version logicielle « Alpha » ?

- a. Une version prototype
- b. Une version acceptable pour une première phase de tests
- c. La première version déployée

Question 1.8

Powerpoint de la suite Microsoft Office est...

- a. Un tableur
- b. Un outil de traitement de texte
- c. Un outil de présentation

Question 1.9

Lequel de ces navigateurs existe ?

- a. Gold
- b. Chrome
- c. Platine

Question 1.10

Qu'est-ce qu'un « LDAP » ?

- a. Une norme pour les systèmes d'annuaire
- b. Un antivirus d'entreprise
- c. Un réseau privé

Exercice 2

La collectivité dans laquelle vous êtes affecté, souhaite se doter d'un logiciel pour améliorer sa gestion du courrier. Il s'agit d'un outil qui sera mis à disposition de l'ensemble des 15 directions de la collectivité. Les volumes sont de l'ordre de 1000 courriers traités par jour avec potentiellement une centaine d'agents identifiés comme futurs utilisateurs du logiciel.

L'analyse des besoins oriente la solution informatique sur un progiciel d'un éditeur métropolitain.

Deux scénarii sont envisagés :

- A. l'achat du progiciel avec installation en Nouvelle-Calédonie de la plate-forme dans les locaux de la Direction Informatique de la collectivité
- B. l'achat d'un service SAAS proposé depuis la plate-forme de l'éditeur en Métropole.

Question 2.1 :

Que veut dire l'acronyme SAAS ?

Question 2.2 :

Quels sont les avantages et inconvénients du scénario A ?

Question 2.3 :

Quels sont les avantages et inconvénients du scénario B ?

Question 2.4 :

De votre point de vue, quelle est la solution la mieux adaptée pour la collectivité ?

Argumentez votre réponse.

BAREME :

Questions	Points
Exercice 1	
1.1	1
1.2	1
1.3	1
1.4	1
1.5	1
1.6	1
1.7	1
1.8	1
1.9	1
1.10	1
Exercice 2	
2.1	1
2.2	3
2.3	3
2.4	3
Total :	20

CONCOURS EXTERNE DU 29 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
D'ATTACHES D'ADMINISTRATION DU CADRE DE L'ADMINISTRATION
GENERALE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

---ooOoo---

EPREUVE FACULTATIVE : INFORMATIQUE

Durée : 1h30

Coefficient : 1

Exercice 1

➔ Une seule réponse par question

Question 1.1

A quoi est destiné un Modem ?

- ➔ a. Transmettre des informations sur le réseau analogique
- b. Sécuriser les données sur Internet
- c. Sauvegarder les connexions réseau

Question 1.2

Depuis un PC, quel est le composant non essentiel pour établir une connexion Internet?

- a. Carte mère
- b. Mémoire vive
- ➔ c. Antivirus

Question 1.3

Laquelle de ces technologies Réseau n'existe pas?

- a. BlueTooth
- ➔ b. Jol'ox
- c. Adsl

Question 1.4

Dans le monde du Cloud, que signifie l'acronyme IAAS ?

- a. Internet As A Service
- b. Invoid As A Service
- ➔ c. Infrastructure As A Service

Question 1.5

Lequel de ces termes n'est pas un langage de programmation ?

- a. NoSQL
- ➔ b. SQLMike
- c. MySQL

Question 1.6

Quelle est la dernière version disponible d'IOS ?

- ➔ a. IOS 9
- b. IOS 10
- c. IOS 12

Question 1.7

Qu'est-ce qu'une version logicielle « Alpha » ?

- a. Une version prototype
- b. Une version acceptable pour une première phase de tests
- c. La première version déployée

Question 1.8

Powerpoint de la suite Microsoft Office est...

- a. Un tableur
- b. Un outil de traitement de texte
- c. Un outil de présentation

Question 1.9

Lequel de ces navigateurs existe ?

- a. Gold
- b. Chrome
- c. Platine

Question 1.10

Qu'est-ce qu'un « LDAP » ?

- a. Une norme pour les systèmes d'annuaire
- b. Un antivirus d'entreprise
- c. Un réseau privé

Exercice 2

La collectivité dans laquelle vous êtes affecté, souhaite se doter d'un logiciel pour améliorer sa gestion du courrier. Il s'agit d'un outil qui sera mis à disposition de l'ensemble des 15 directions de la collectivité. Les volumes sont de l'ordre de 1000 courriers traités par jour avec potentiellement une centaine d'agents identifiés comme futurs utilisateurs du logiciel.

L'analyse des besoins oriente la solution informatique sur un progiciel d'un éditeur métropolitain.

Deux scénarii sont envisagés :

- A. l'achat du progiciel avec installation en Nouvelle-Calédonie de la plate-forme dans les locaux de la Direction Informatique de la collectivité
- B. l'achat d'un service SAAS proposé depuis la plate-forme de l'éditeur en Métropole.

Question 2.1 :

Que veut dire l'acronyme SAAS ?

- Software As A Service.

Question 2.2 :

Quels sont les avantages et inconvénients du scénario A ?

Les avantages de la solution A sont :

- pas de risque d'indisponibilité du service lié au réseau internet international
- les performances du logiciel sont liées au réseau local calédonien (pas d'effet de bord du réseau international)
- sauvegarde des données en local sur la plate-forme de la Direction informatique
- possibilité en Nouvelle-Calédonie d'obtenir un minimum de support sur la plate-forme

Les inconvénients de la solution A sont :

- un coût d'installation de la plate-forme à considérer avec éventuellement un coût relatif à l'achat de matériels/ licences supplémentaires

- l'obligation d'assurer la supervision, l'administration et la maintenance de la plate-forme
- la montée en compétence nécessaire des agents sur les procédures (voire les technologies) de supervision, d'administration et de maintenance de la plate-forme
- le support technique à prévoir avec l'éditeur métropolitain en horaire décalé
- le délai d'installation et de montée en compétence est à considérer avant que le service ne soit disponible pour les utilisateurs.

Question 2.3 :

Quels sont les avantages et inconvénients du scénario B ?

Les avantages de la solution B sont :

- pas de surcout lié à l'installation de la plate-forme
- pas de cout de fonctionnement lié à l'administration de la plate-forme
- cout du service moins élevé puisque généralement la solution est une version « standard » proposée à l'ensemble des clients
- rapidité de mise en service car pas d'installation et accès via Internet

Les inconvénients de la solution B sont :

- une dépendance forte avec les performances du réseau internet international
- versionning standard de la solution qui complexifie la mise en place de développements spécifiques calédoniens
- éloignement du support (métropolitain)
- sauvegarde des données dans le Cloud

Question 2.4 :

De votre point de vue, quelle est la solution la mieux adaptée pour la collectivité ?

Argumentez votre réponse.

Plusieurs éléments sont à considérer dans le choix :

- la dimension stratégique du processus de gestion du courrier
- le nombre d'utilisateurs
- le volume de données
- la stabilité / la performance du réseau internet international
- le cout

Compte tenu du nombre d'utilisateurs et de la transversalité du besoin, il paraît nécessaire de privilégier le confort d'utilisation et la performance du service.

En considérant le nombre de courriers traités à la journée, et probablement du caractère sensible de certains documents pour la collectivité, il paraît pertinent que les données soient enregistrées et sauvegardées sur un site sécurisé.

Le scénario pressenti serait plutôt la solution A mais il serait peut-être intéressant d'analyser avec l'éditeur la possibilité d'une solution C avec proposition d'un service Cloud localisé en Nouvelle-Calédonie.

BAREME :

Questions	Points
Exercice 1	
1.1	1
1.2	1
1.3	1
1.4	1
1.5	1
1.6	1

1.7	1
1.8	1
1.9	1
1.10	1
<i>Exercice 2</i>	
2.1	1
2.2	3
2.3	3
2.4	3
Total :	20

CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE



EPREUVE ECRITE FACULTATIVE D'ADMISSIBILITE : PAICI

DUREE : 1 HEURE 30

COEF : 1

SUJET

Christian KAREMBEU

Go pârâ gé Kaledoni nâ 17 nâja kôô. Nâ octobre 1988 go mâ côô cawî i nâpô mâinâ. I pai tââ kôô mâ wâro kôô nâ wâni bo nâpô mâinâ nâ caa rê tēmôgōri. Go nimîrî mâ nâ go mâ tōtēri pwibē

Nâ go baa kîrî nâ go nyē pituâ nâ go wâro kôô. Nâ aukōcō kôô nâ i nâ wiē nâ bwūcūrū mâ tōōka, bwē i nâ cē mâ i nâ kéō gé Dipu. Nâ wâ kôô, nâ i wââo nâ go puu nâpuu nâ mâ du nyââ mâ caa kôô mâ paa 17 nâigé mâ aéjii kôô. Nyē ticē caapwi muru nâ wâro kôô nâ pērē bēpwiri nâ paari tōô cē pwinâ go ma pwa wiēnâ. Caapwi muru co nâ go gōō go nâ pai côô kôô i pai putēmu kē paa upwârâ mâ pwinâ wâro nâ. E tépa mē nâ jē tōōtū i jē pwōu nâ nyē po mâinâ, é téba tuu diri muru. Bē nyē po pwa bwēti, wēibē mâ tepaa âboro nâ nâpô.
« Tépa i paa nâ nâja 2000 » nâ nēērē tépa âboro èpo gé nâpô kôô.

E caa kârâ câmu wē caa kôô nâ bē câmu wēē, go nyē nimîrî mâ nâ go dau camu bwēti jii paa bēé-ō.

Nâ go baa âboro èpo nyē dau wâdé tōô cué balô. Nâ go tōōmē nâ Numiâ nâ câmu nâ wârâ câmu mâinâ go nyē ciburē cué balô. Nâ jē tōōtū nâ é tépa mē jē âboro nâ wakē kēē nâ é mudērē pââ âboro èpo nâ cué balô bwēti, é cōô-ô nâ 17 nâja kôô. E inâ tōô mâ nâ go bo nâ Prâci â nâ go nââ mâ wakē kôô i balô. E inâ nyââ mâ i balô nâ caa jē wâro go. Rē inâ caa mâ du ciē-ō tē nyââ mâ nyē pâri mâ jē wâro goro balô. Wē nyē nâ nyē tēutē bwē rê nimîrî paa ukai mâ nâ rê pwa néapiâ tē nyâ ba nâ é panuâ-ô. Nâ jē pwa néapiâ nâ jē ilari mâ pi tēmôgōō pai pârâ kējē. Jē tépa nâ nâja 1988.....

Jē tââ wâro kôô. Nâ tōōtū nâ nâ go pârâ nâ, nâ é mē nyââ â é tōpō nâ goro nyē-ô i nâ utū tū, nyē joro kaa nūrū i kēbē diri, ba bē nyē tēmôgōri diri mâ go jē nyē pârâ awé. Nâ aviô nâ i pai âgotôô nâ tiēu caa pō i pwârânùmôô ba go bo nâ cōô pwinâ ité nibo nâ i jē nâpô kôô.

Nâ nâ wârâ picōô cué balô nibo FC Nantes nâ go bo nâwē go nyē pōmâ pēmâri pwinâ wâdé ba kôô. Nyē caapwi pwinâ mâgé pwârânùmôô goo nâ i pai cââ tēmôgōri kērē i nâpô

kôô.Ré ciburé inâ mâ Kaledoni nâ tââ Afrik é tââ Antilles. Go nyê nimîrî kaa ba göö mâ nâ go mâ tötêri au nimîrî muru kê tepa wâro Práci.

Nâ nâja 2010 pwa âboro inâ tôô mâ nâ go töömê cowâ nâ nâpô kôô. Jè wâru nâja nâ cââ go tépa dômê, wâru pinâ pârá nâ pûrû-ô, bwé nâ é bê caa kôô nâ tiêu-o, go nimîrî pââ pwibê. Nâ go tépaa dômê, wâru muru nâ tââ nâ pûrû-ô go pêmâri paa béé-ô gé nâ èpo. I tépa âboro nâpô kôô nâ rê töpi-o goro ipwâdé, rê nyê po mê nâ côô-ô. I pai cââ wâdé kôô go pai mâgé kê caa kôô nâ go pwanéupwiri caa tââ go-ô wâdé mâ pwélaa.

Nâ nâja 2005, go pwacoo i wakè kôô goro cué balô,ba go jè ijiao. Wéibu mâ Adriana nâ bu nyê pârá pitiri gôröpuu. Bwé nâja géélu nâ é pwa paö tôô pwi jè béé-ô târá nâ é taari-o mâ piri pâri nâ go pârá pitiri i pââ pô Pasifik târá paari nâ nâ télé i pââ nâpô kējē. Go nyê nimîrî kaa i pia go inâ nâ go baa âboro èpo mâ nâ go mâ paari târá diri gôröpuu nâpô mâ wâro kējē.

Go ba topo tââ ni caa wâru töötù. Gé dipu tia Mayot gé Markyz tia Wallis et Futuna. Go côô pwinâ nyê dau wâdé bwé go pêmâri pērē pupwalé nâ rê dau ité.

Ari tii nâ pa gé nâ i tii « J'ai quitté ma tribu » nâ é wii Christian

Karembou

PITAWEERI

Bii tii

1) Bii nâ nâ pupwalé pai inâ goo mâ : «Nâ go baa kîrî nâ go nyê pituâ nâ go wâro kôô. ».....
tia goro « . é côô-ô nâ 17 nâja kôô »

Pitëmângâ

- a)Dê nâ é nimîrî nâ nâ pûrû-ê wê Christian K ? Gorodê ?
- b)E wêrêpê tē pai pwa kēé, mâ rê tēmōgōri i pââ nâpô kējē tépa âboro ?
- c) Guwê nyê nimîrî mâ wê Christian K nâ é pwa bwëti i wakè kēê târá mâ rê tēmōgōri i nâpô kējē tépa nâpô pitiri.

CONCOURS EXTERNE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2016
POUR LE RECRUTEMENT DE D' ATTACHES D'ADMINISTRATION DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

EPREUVE FACULTATIVE ADMISSIBLE : SUJET

DUREE : 1h30

COEFFICIENT : 1

Christian Karembeu :

J'ai 17 ans lorsque je quitte la Nouvelle-Calédonie. En octobre 1988, je découvre la métropole. Mon peuple kanak, bien que français, y est méconnu. Je me fais la promesse de réparer cette injustice.

Mon enfance a le goût de la liberté. Mon terrain de jeu, c'est la mer turquoise et chaude, les palmiers et la mangrove de l'île de Lifou ; ma maison, une case où je dors à même le sol, avec mes parents et mes dix-sept frères et sœurs. Rien ou presque ne me prépare au destin qui m'attend. Une chose cependant forge mon caractère : cette Mère Nature peut se révéler d'une extrême violence. Lorsqu'un cyclone s'abat sur l'île, je me mets au travail, comme tous les villageois. On surnomme les gens de ma tribu les « guerriers de l'an 2000 », tant cette échéance paraît lointaine, et incertaines nos chances d'y parvenir...

Mon père est l'instituteur du village, aussi je me dois d'être le premier de la classe. Le foot est une de mes distractions de gosse. Je continue à pratiquer ce sport au lycée de Nouméa. J'ai 17 ans lorsqu'un conseiller technique me remarque. Il me propose de partir en France et de me professionnaliser. Mais pour ma maman, le foot, c'est un jeu, pas un métier. Mon père et mes deux frères aînés tentent de la convaincre. Face à son refus catégorique, ils abattent leur dernière carte : palabres et offrande d'étoffes. Cette coutume kanak est un acte solennel par lequel on formule les demandes les plus importantes. Nous sommes en 1988. [...]

Mon destin est scellé. Le jour du départ, lorsqu'elle me passe le traditionnel collier de coquillages autour du cou, nous ne pouvons retenir nos larmes ; nous savons que je pars pour toujours. Mais, dans l'avion, mon angoisse laisse place à l'excitation de découvrir l'autre visage de mon pays.

Au centre de formation du FC Nantes, ma destination, je m'adapte facilement à ma nouvelle vie mais une chose me contrarie : la plupart des gens ne comprennent pas d'où je viens,

situant la Nouvelle-Calédonie en Afrique ou aux Antilles. Je me fais la promesse de changer cela. [...]

Et puis, en 2010, je suis invité sur mon île natale, où je ne suis pas retourné depuis tant d'années. J'appréhende ce retour aux sources, intimement lié au souvenir de mon père. A mon arrivée, je suis submergé d'émotion en retrouvant mes amis d'enfance. Les gens du village ont préparé une belle cérémonie d'accueil. Toute ma tribu est là, réunie autour de moi. Mon désarroi, depuis le décès de mon père, laisse place à un sentiment nouveau de sérénité.

Je suis retraité du foot depuis 2005 et, avec Adriana, nous avons parcouru la terre entière. Mais l'année dernière, quand un ami m'a proposé de tourner une série documentaire sur les îles, j'y ai vu une occasion d'honorer mon serment de jeunesse et j'y pose mes valises pour plusieurs mois. De mon île natale de Lifou à Mayotte, des Marquises à Wallis-et-Futuna, je découvre des paysages magnifiques mais aussi des Français surprenants. ,

Extrait de « J'ai quitté ma tribu Kanak » par Christian Karembeu

1/ Traduisez le passage de « mon enfance a le goût de la liberté.....à.....J'ai 17 ans lorsqu'un conseiller technique me remarque. »(10 points)

2/ Questions

- a/ Quelle promesse Christian Karembeu s'est-il fait ? pourquoi ?(3 points)
- b/ Comment a-t-il honoré son serment de jeunesse ?(3 points)
- c/ Christian Karembeu a-t-il été un vrai ambassadeur pour la Nouvelle-Calédonie ?(4 points)

CONCOURS EXTERNE OUVERT LES 29 ET 30 JUILLET 2016 POUR LE RECRUTEMENT
DE QUINZE ATTACHES D'ADMINISTRATION GENERALE DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

-----«»-----

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE D'ADMISSIBILITE : AJIE

DUREE : 1 HEURE 30

COEF : 1

SUJET

Christian Karembeu

Gö 17 nédö xi-nya rèi ökwaré gö vi xè Kalédoni. Tèi octobre rèi nédö 1988, gö pwa vè dövö rö névâ kau. Böfi ba xè-a kalédoni, pâfâ kâmö dö névâ wè é da tâwai-fè rö-i. Gö böfi tânéxâi êfê gwè yè pûgèwè ki töö né-é.

Tèi ökwaré gö möki o'yafi rèi, gö böfi köyö rö nérhèè mâi ka kôfö mâ pixè, gö köyö bafee rö pâfâ nénû, mâ nékwéö rö Divu; wèèmwâ xi-nya wè rha mwââfö, gö böfi kufu rö bwêéjè, gèvé duacefè-nya mâ pâ béèfi-nya, céfé pâ 17. Gö da tâwai auu êfê nè yè ûfû-â na möfu xi-nya rèi dèxâ nédaa.

Na ki pwa na rha kayâ kau, gö böfi wakè ûfû pâfâ kamöo rö névâ. É ye nè pâkè névâ xi-nya « Pa vi paa xè nédöo 2000 », xèi ki mwââ wîfi tée i pâfâ nédaa bayéfi ki yè wè pwarua rö-i.

...

Pevaa xi-nya wè na yawi waa mônitéè, böfi gènyâ wè gwè yè dè pâ pwa baayè rö mwâ yu pèci. Ki jexai balôo vèki nya wè rha vi köyö. Gö jexai bafee balôo rö lycée rö Numéa. Gö 17 nédö xi-nya rèi ökwaré na törhû-nya na rha conseiller technique. Na böfi êfê êfê gwè yè vi na névâ kau cèki wè tö wakè xi-nya na ki jexai balôo. Böfi vèki nyanya wè, vi jexai balôo wè dè rha vi köyö, na da rha wakè. Cufu böfi pè a'-é na duvariè-nya mais pevaa. Cufu wè törhû êfê na dè bâ viö na nyanya, cufu böfi wè na rha pârhè mwââlôo mâ wè nââ yè-é. Rha pêrhè mwââlô wè na wii na âwâné-é na ki wii na rha vi pèèfi [...].

É wè ofo möfu xi-nya. Na böfi wè pwa na nédaa né ki yè wè vi xi-nya. Na böfi pè niè-nya i rha dôfö. Gövu da pâfi ki töxafa pwèèrhèè xi-vu, wè gövu tâwai êfê gö wè vi aau. Böfi tö aviö na wè vi na ki bafa xi-nya, gö böfi a vi töuu wa ki yè törhû xi-nya névâ kau.

[...] Böfi tö centre rö FC Nantes, ékafaé ré gö vi nâ-i, gö dè pè bèfée ki möfu rö-i, aè, na dè wi rö na rha kââ ré kâ vè yéé wèégûfû-nya wè : pâfâ kâmöo rö-i wè céfé da tâwai névâ ré

gö mi xè-i, céfé tânéxâi êfé Kalédoni wè na tö Afrique, wi töowè na ki tö les Antilles. Gö böfi tânéxâi êfé gwè yè pügèwè ki tööné-é.

Böfi tèi 2010, wè é a'yè-nya rö névâ xi-nya, aè na wè waa nédö na ki da vi tée xi-nya na-i. Gö böfi vi rhèè rai ki vi tée na pwaŋa pâ püpèèmöö wè na kau na ki tânéxâi xi-nya pevaa. Tèi ökwaré gö pwa, gö böfi dö yéé xèi ki pwayèfi xi-nya tée pâfâ pâ béé-nya mâ na gö möki yaŋi. Pâfâ kâmöö rö névâ wè céfé kâvétövâ ki cèi-nya. Céfé rhau mwâârhuï-nya na pâfâ kâmöö.. Na wè vi na ki yéé xi-nya xèi ki pèii i pevaa wè, gö böfi wè tâ na wênênâa xi-nya.

Gö wè tâmûi rai ki jexai balô rèi 2005, böfi gövu Adriana wè gövu vâfâ rhâma pwânurî bwééjé wânii.. Böfi tèi nédö ka wè cowa, na baŋi waa dèxâ documentaire rö pâfâ neyii na dèxâ wi béé-nya. Gö böfi törhûü rö-i dèxâ wèyè né ki yè pè yexevè vitânéxâi xi-nya rèi ökâré gö möki döwa rèi.

Xè Divu, névâ ré gö tövéa rö-i na Mayotte, xè Marquises na Wallis mâ Futuna, gö törhûü pâfâ ékaŋaé ka dö rhî e, mâ cêrhö wa baŋee böfi kâmöö pwâgafa paa xèi.

Kaa yu xè « J'ai quitté ma tribu Kanaké » xè-i Christian Karembeu

Pè èrèwaa

1/Pügèwè rö mēfē a'pwâgafa nâ né : « Christian Karembeu » rhavûü xè ligne 1 léé rö ligne 12 (10 points)

2/ Questions

a/Jiè ré na baŋi waa vèki névâ xi-e na wi-a Christian Karembeu ? Jiè na pû-é ? (3 points)

b/Na tâi ki waa xi-e cèki pè yexevè vitânéxâi xi-e ? (3 points)

c/Rö-i waké xi-e wè Christian Karembeu wè na némèè névâ rö Kalédoni. Êré vi tânéxâi xe-ve. (4 points)

CONCOURS EXTERNE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2016
POUR LE RECRUTEMENT DE D' ATTACHES D'ADMINISTRATION DU CADRE
D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

EPREUVE FACULTATIVE ADMISSIBLE : SUJET

DUREE : 1h30

COEFFICIENT : 1

Christian Karembeu :

J'ai 17 ans lorsque je quitte la Nouvelle-Calédonie. En octobre 1988, je découvre la métropole. Mon peuple kanak, bien que français, y est méconnu. Je me fais la promesse de réparer cette injustice.

Mon enfance a le goût de la liberté. Mon terrain de jeu, c'est la mer turquoise et chaude, les palmiers et la mangrove de l'île de Lifou ; ma maison, une case où je dors à même le sol, avec mes parents et mes dix-sept frères et sœurs. Rien ou presque ne me prépare au destin qui m'attend. Une chose cependant forge mon caractère : cette Mère Nature peut se révéler d'une extrême violence. Lorsqu'un cyclone s'abat sur l'île, je me mets au travail, comme tous les villageois. On surnomme les gens de ma tribu les « guerriers de l'an 2000 », tant cette échéance paraît lointaine, et incertaines nos chances d'y parvenir...

Mon père est l'instituteur du village, aussi je me dois d'être le premier de la classe. Le foot est une de mes distractions de gosse. Je continue à pratiquer ce sport au lycée de Nouméa. J'ai 17 ans lorsqu'un conseiller technique me remarque. Il me propose de partir en France et de me professionnaliser. Mais pour ma maman, le foot, c'est un jeu, pas un métier. Mon père et mes deux frères aînés tentent de la convaincre. Face à son refus catégorique, ils abattent leur dernière carte : palabres et offrande d'étoffes. Cette coutume kanak est un acte solennel par lequel on formule les demandes les plus importantes. Nous sommes en 1988. [...]

Mon destin est scellé. Le jour du départ, lorsqu'elle me passe le traditionnel collier de coquillages autour du cou, nous ne pouvons retenir nos larmes ; nous savons que je pars pour toujours. Mais, dans l'avion, mon angoisse laisse place à l'excitation de découvrir l'autre visage de mon pays.

Au centre de formation du FC Nantes, ma destination, je m'adapte facilement à ma nouvelle vie mais une chose me contrarie : la plupart des gens ne comprennent pas d'où je viens,

situant la Nouvelle-Calédonie en Afrique ou aux Antilles. Je me fais la promesse de changer cela. [...]

Et puis, en 2010, je suis invité sur mon île natale, où je ne suis pas retourné depuis tant d'années. J'appréhende ce retour aux sources, intimement lié au souvenir de mon père. A mon arrivée, je suis submergé d'émotion en retrouvant mes amis d'enfance. Les gens du village ont préparé une belle cérémonie d'accueil. Toute ma tribu est là, réunie autour de moi. Mon désarroi, depuis le décès de mon père, laisse place à un sentiment nouveau de sérénité.

Je suis retraité du foot depuis 2005 et, avec Adriana, nous avons parcouru la terre entière. Mais l'année dernière, quand un ami m'a proposé de tourner une série documentaire sur les îles, j'y ai vu une occasion d'honorer mon serment de jeunesse et j'y pose mes valises pour plusieurs mois. De mon île natale de Lifou à Mayotte, des Marquises à Wallis-et-Futuna, je découvre des paysages magnifiques mais aussi des Français surprenants. ,

Extrait de « J'ai quitté ma tribu Kanak » par Christian Karembou

1/ Traduisez le passage de « mon enfance a le goût de la liberté.....à.....J'ai 17 ans lorsqu'un conseiller technique me remarque. »(10 points)

2/ Questions

a/ Quelle promesse Christian Karembou s'est-il fait ? pourquoi ?(3 points)

b/ Comment a-t-il honoré son serment de jeunesse ?(3 points)

c/ Christian Karembou a-t-il été un vrai ambassadeur pour la Nouvelle-Calédonie ?(4 points)