CONCOURS INTERNE D'ADMINISTRATEUR TERRITORIAL

SESSION 2011

Epreuve écrite de valorisation de l'expérience professionnelle consistant en la résolution d'un cas exposé dans un dossier et portant sur un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale ou un établissement public local

EPREUVE N°5

Durée : 4 h
Coefficient : 5

SUJET :

A la recherche d'une mobilité, vous avez rencontré le Directeur général des services d'une commune de 60 000 habitants, rassemblant 1200 agents, qui recherche un Directeur des Ressources humaines suite au départ du précédent titulaire du poste. Au cours de l'entretien, il vous a expliqué être arrivé il y a un an et avoir fait rapidement le constat que le domaine de la gestion des ressources humaines avait été négligé par le passé au sein de la mairie et souffrait sans doute d'un manque d'outils modernes. Ainsi dès sa prise de fonction, liée à un changement de majorité et de maire, il a diligenté un audit réalisé par un cabinet extérieur. Le cabinet s'est appuyé sur plusieurs séances de travail avec le DGS, sur une analyse des documents internes, une série d'entretiens avec différents niveaux d'encadrement ainsi que sur des analyses d'expériences de collectivités de taille comparable.

Le rapport d'audit lui a été remis il y a quelques mois. Il n'en a pas assuré de diffusion à ce jour attendant l'arrivée du nouveau DRH pour entamer ce chantier qui lui semble tout à fait prioritaire et sur lequel il voudrait avancer très rapidement. Il considère que la collectivité est très en retard par rapport à sa précédente collectivité ou à d'autres collectivités de taille comparable, voire même à l'Etat qui se modernise.

Vous apprenez ensuite que votre candidature a été retenue puis vous prenez vos fonctions quelques semaines plus tard.

A votre arrivée, vous prenez connaissance du rapport d'audit, remis confidentiellement par le DGS, qui décrit, en effet, une situation peu reluisante, selon les termes des auteurs. Il indique, en résumé, que les agents manquent globalement de motivation et d'implication dans le travail, ceci se traduisant, par exemple, par un taux d'absentéisme supérieur à la moyenne des collectivités. Le rapport propose ensuite plusieurs pistes visant à améliorer la performance : instaurer l'entretien d'évaluation annuel à la place de la notation formelle actuellement en vigueur, mettre en place pour tous les agents un régime indemnitaire prenant en compte les fonctions exercées, l'implication et l'atteinte d'objectifs fixés au préalable ainsi que l'absentéisme, supprimer l'avancement d'échelon à la durée minimum quasi systématique, réfléchir à la mise en place d'un intéressement collectif pour les agents impliqués dans les projets majeurs de la commune.

Le DGS vous a indiqué qu'il était globalement d'accord avec les propositions qui sont faites dans ce rapport. Il vous demande de rédiger une note, prenant notamment en compte les possibilités offertes par les nouveaux textes, analysant les principales propositions du rapport d'audit et indiquant celles qui, selon vous, devraient être conduites en priorité. Il souhaite que vous fassiez des propositions en termes de méthode et de conduite de projet pour aboutir rapidement et efficacement dans ce vaste chantier.

DOCUMENTS JOINTS

Document n°1	Décret n°86-473 du 14 mars 1986 relatif aux conditi ons générales de notation des fonctionnaires territoriaux	**Page 4**
Document n°2	Décret no 2010-716 du 29 juin 2010 portant application de l'article 76-1 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale	**Page 6**
Document n°3	Rapport au parlement. Expérimentation de la suppression de la notation et de la mise en oeuvre de l'entretien professionnel dans la fonction publique de l'Etat	**Page 8**
Document n° 4	Narbonne Agglomération remplace la notation par l'évaluation. La gazette des communes. 11 avril 2011.	**Page 24**
Document n° 5	Circulaire relative à la prime de fonctions et de résultats dans la fonction publique territoriale. Ministère de l'intérieur. 27 septembre 2010.	**Page 25**
Document n° 6	Prime de fonction et de résultats : des effets à long terme ? Localtis. Thomas Beurey. 15 avril 2011.	**Page 33**
Document n° 7	Prime au mérite dans la fonction publique. Fondation IFRAP. 21 octobre 2009.	**Page 35**
Document n° 8	L'effet très restreint des primes de présence. La gazette des communes. Sylvie Fagnart. 11 avril 2011.	**Page 38**

Document n° 9	Rapport sur l'intéressement collectif dans la fonction publique. Assemblée nationale. Michel Diefenbacher. Mai 2009. Extraits.	**Page 40**
Document n° 10	Loi du 26 janvier 1984 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Art 88.	**Page 65**
Document n° 11	Réforme de la fonction publique. Un programme toujours chargé pour 2011. Emploi public.fr 17 mars 2011.	**Page 66**
Document n° 12	Vers un intéressement collectif dans la fonction publique. Est-ce vraiment le moment. Fondation IFRAP. Agnes Verdier-Molinié. 18 mars 2010.	**Page 68**
Document n° 13	Fonctionnaires : l'intéressement contre la performance. Les échos.fr. Nicolas Mottis. 9 mars 2010.	**Page 72**

NOTA :

- 2 points seront retirés au total de la note sur 20 si la copie contient plus de 10 fautes d'orthographe ou de syntaxe.
- **Les candidats ne doivent porter aucun signe distinctif sur les copies** : pas de signature (signature à apposer uniquement dans le coin gommé de la copie à rabattre) ou nom, grade, même fictifs. Seuls la date du concours et le destinataire, (celui-ci est clairement identifié dans l'énoncé du sujet) sont à porter sur la copie.
- Les épreuves sont d'une durée limitée. Aucun brouillon ne sera accepté, la gestion du temps faisant partie intégrante des épreuves.
- Lorsque les renvois et annotations en bas d'une page ou à la fin d'un document ne sont pas joints au sujet, c'est qu'ils ne sont pas indispensables.