
EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT ADMINISTRATIF TERRITORIAL DE 1^{ère} CLASSE 2013

Une épreuve écrite à caractère professionnel portant sur les missions incombant aux membres du cadre d'emplois. Cette épreuve consiste, à partir de documents succincts remis au candidat, en trois à cinq questions appelant des réponses brèves ou sous forme de tableaux et destinées à vérifier les capacités de compréhension du candidat et son aptitude à retranscrire les idées principales des documents.

Durée : 1 h 30
Coefficient : 2

Ce sujet comprend 6 pages. Veuillez vérifier que ce document est complet.

IMPORTANT

Aucun signe distinctif ne doit apparaître sur votre copie : ni votre prénom ou votre nom (ou nom fictif), ni votre n° de convocation, ni votre signature ou paraphe.

Aucune référence (nom de collectivité, nom de personne, ...) autre que celle figurant le cas échéant sur le sujet ou dans le dossier ne doit apparaître dans votre copie.

Seul l'usage d'un stylo noir ou bleu est autorisé (bille, plume ou feutre). L'utilisation d'une autre couleur pour écrire ou souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur.

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

Les feuilles de brouillon (de couleur) ne seront en aucun cas corrigées.

L'utilisation d'une calculatrice de fonctionnement autonome et sans imprimante est autorisée.

L'utilisation du « blanco » est autorisée.

SUJET

Après avoir pris connaissance des documents joints, répondez aux **cinq questions suivantes**, dans l'ordre qui vous convient, en prenant soin de préciser le numéro de la question avant d'y répondre. Vous répondrez directement sur votre copie.

Question 1 :

En une quinzaine de lignes, résumez l'essentiel du document n° 1 « Discriminations dans les collectivités : état des lieux et bonnes pratiques ».

Question 2 :

A partir des données chiffrées contenues dans le document n° 1, calculez le pourcentage de plaintes, reçues par la HALDE, concernant les collectivités territoriales et relatives à « l'origine » des réclamants.

Vous indiquerez avec clarté les différents calculs intermédiaires vous permettant d'obtenir le résultat et arrondirez le résultat final à un chiffre après la virgule.

Question 3 :

Sur la base des articles 1 et 2 de la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 (document n° 2), répondez aux deux questions suivantes :

- a) Donnez deux exemples concrets, basés sur des critères différents, de ce que pourrait être selon vous une discrimination directe lors du recrutement d'un assistant de direction.
- b) L'embauche préférentielle des enfants d'agents, pour le remplacement des congés d'été, est un exemple courant de discrimination indirecte. Expliquez pourquoi en quelques lignes.

Question 4 :

Définissez les trois expressions suivantes tirées du document n° 3 **et** donnez pour chacune d'elle un autre exemple d'utilisation.

- plafond de verre
- autocensure
- chef de file

Question 5 :

En vous appuyant sur les documents du dossier, reformulez le texte de l'annonce suivante pour qu'il soit conforme à la réglementation en matière de lutte contre les discriminations :

Dans le cadre du développement de son réseau de lecture publique, la Ville de X (50 000 habitants, 100M€ de budget annuel) recrute, pour sa médiathèque, une assistante, chargée de l'accueil de 1^{er} niveau et de l'orientation du public. De formation administrative, disponible, souriante et dotée d'une bonne présentation, valide, titulaire du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux ou des rédacteurs territoriaux, vous disposez d'une expérience de 5 ans minimum sur un poste d'accueil et maîtrisez l'outil informatique. La collectivité recherche en priorité un agent de 25 ans minimum, non fumeur, de langue française maternelle et disponible au 1^{er} avril 2013. Poste à temps plein, traitement indiciaire + régime indemnitaire. Pour toute question, contacter XXX, Directeur des ressources humaines, sous référence Médiat.034. Candidatures à transmettre à Monsieur le Maire, Hôtel de Ville, avant le 10 février dernier délai.

L'essentiel – Discriminations dans les collectivités : état des lieux et bonnes pratiques

Comme les autres employeurs, les collectivités sont loin d'être exemplaires en matière de lutte contre les discriminations. Selon les données statistiques de la Halde, 88 % des réclamations de fonctionnaires territoriaux portent sur le déroulement de carrière, et 12 % sur le recrutement. Mais les choses changent, avec la mise en place, par les services RH des collectivités, de différentes initiatives pour gérer les carrières sans discriminer.

Les statistiques de la Halde l'attestent : la fonction publique territoriale est loin d'être exemplaire en matière de discrimination. En 2009, cette institution a reçu 1700 plaintes relatives à l'emploi, émanant de fonctionnaires. 40 % travaillaient pour une collectivité locale. Dans la fonction publique en général, 88 % des réclamations concernent le déroulement de carrière des agents et 12 % le recrutement. Cette proportion s'explique par les conditions d'accès par concours.

Les critères les plus souvent invoqués par les réclamants sont, au stade du recrutement, pour 30 % l'origine, 17 % le handicap ou l'état de santé et 12 % l'âge. Dans le déroulement de carrière, les motifs diffèrent sensiblement : 27 % évoquent l'état de santé ou le handicap, 23 % l'origine, 9 % l'activité syndicale et 6,5 % l'âge.

L'auteur de discrimination le plus souvent cité par les agents territoriaux dépend de la taille de la collectivité. *Dans les petites, c'est souvent le maire ou le directeur général des services qui sont mis en cause*, constate Christine Jouhannaud, chef du pôle public à la direction juridique de la Halde. *Dans les plus grandes, la hiérarchie intermédiaire, les petits chefs, sont fréquemment incriminés.*

La taille de la collectivité présente aussi un impact sur la fréquence des discriminations. *Nous avons moins de réclamations qui émanent d'agents travaillant pour les petites collectivités, même si les rapports y sont plus directs et plus exacerbés*, poursuit Christine Jouhannaud. Plusieurs explications sont possibles. *Dans ces petites collectivités, compte tenu de la proximité qu'ils ont avec les élus, les agents hésitent à se plaindre, par crainte des conséquences négatives. Dans les plus grandes, il y a des organisations syndicales et les fonctionnaires sont probablement mieux informés.* Les communes sont le plus souvent mises en cause.

Toutefois, les collectivités locales, en tant qu'employeurs, se mobilisent et mettent en place différentes initiatives pour recruter et gérer les carrières sans discriminer. C'est ce que révèle une étude rendue publique par la Halde en novembre 2009 (1). Ainsi, 48 % d'entre-elles déclarent avoir formalisé un engagement à recruter sans discriminer, ou être en train de l'élaborer. 59 % développent une concertation avec les partenaires sociaux sur les enjeux de la lutte contre les discriminations. 71 % ont mis en place un dispositif interne d'accueil, d'écoute, d'information ou d'accompagnement des victimes de discrimination.

Mais cette enquête révèle aussi les points sur lesquels des progrès pourraient encore être accomplis. Ainsi, peu de collectivités dressent un état des lieux des éventuelles discriminations touchant leurs agents. Elles ne sont que 17 % à avoir mis en place des indicateurs susceptibles d'identifier et suivre ces phénomènes. Autres faiblesses : seuls 28 % des répondants informent leurs personnels de leurs droits et des voies de recours. Enfin, la proportion de ceux ayant mis en place le CV anonyme atteint tout juste 3%.

(1) « Prévention des discriminations et promotion de l'égalité dans les ressources humaines. Que répondent les collectivités territoriales à la Halde ? »

Document 2 : Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, modifiée, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

Article 1

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

Article 2

Sans préjudice de l'application des autres règles assurant le respect du principe d'égalité :

1° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race est interdite en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services ou de fourniture de biens et services ;

2° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation ou identité sexuelle est interdite en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle. Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

3° Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité. Ce principe ne fait pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes pour ces mêmes motifs ;

4° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est interdite en matière d'accès aux biens et services et de fourniture de biens et services.

Ce principe ne fait pas obstacle :

- à ce que soient faites des différences selon le sexe lorsque la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux personnes de sexe masculin ou de sexe féminin est justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont nécessaires et appropriés ;
- au calcul des primes et à l'attribution des prestations d'assurance dans les conditions prévues par l'article L. 111-7 du code des assurances ;
- à l'organisation d'enseignements par regroupement des élèves en fonction de leur sexe.

**Document 3 : Extrait du rapport de Françoise Guégot, députée de Seine-Maritime, au Président de la République :
"L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique", 2011**

Programme *Top skills* en Belgique

L'objectif de *Top skills* est d'augmenter le nombre de candidatures féminines aux emplois supérieurs de la fonction publique fédérale. Ce programme permet ainsi de briser le plafond de verre qui existe dans la fonction publique. Mis en place par l'agence SELOR, organisatrice de la procédure de sélection des emplois supérieurs de la fonction publique, ce programme se base sur l'information, la possibilité pour les femmes d'évaluer leurs compétences en management (via des centres d'évaluation) et de s'entraîner aux procédures de sélection. Avec une communication accrue sur les métiers de l'encadrement supérieur et une plus grande transparence sur les conditions d'accès, ce programme permet aux femmes d'être mieux représentées dans ce type de fonction. L'ensemble des moyens engagés dans la formation permet également d'aller à l'encontre des stéréotypes qui marquent souvent ces emplois : le phénomène d'autocensure diminue alors significativement. Le programme a fait ses preuves, puisque près de 93 % des participantes se déclarent satisfaites et une troisième campagne est prévue pour 2011-2012. La flexibilité du programme a aussi attiré l'attention du secteur privé : de nombreuses demandes de transposition du programme à des entreprises ont été faites. La fonction publique fait ici figure de chef de file.

Document 4 : Article du code pénal (extrait Légifrance)

Article 225-1 du code pénal, modifié par la LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 - art. 4

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des moeurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.