MINISTÈRE
DES ARMÉES

Liberté
Égalité
Fraternité

ANNALES DU CONCOURS

Accès au corps des attachés de la DGSE

Épreuve d'admissibilité :
administration générale



Session 2022

MINISTÈRE
DES ARMÉES
Liberté
Égalité
Fraternité

3ème épreuve d'admissibilité

Spécialité : rédaction et analyse dans le domaine de l'administration générale

Épreuve consistant à répondre à une série de questions portant sur la spécialité « Rédaction et analyse dans le domaine de l'administration générale ».
Il est demandé au candidat de démontrer les étapes de son raisonnement en exploitant les documents du dossier comprenant dix pages maximum et en faisant appel à ses connaissances personnelles.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ EXTÉRIEURE
DGSE

Durée : 4 heures - coefficient 8

CONCOURS EXTERNE
POUR L'ACCÈS AU CORPS DES ATTACHÉS

SESSION 2022

<u>Epreuve d'admissibilité</u> :

Spécialité : Rédaction et analyse dans le domaine de l'administration générale

Épreuve consistant à répondre à une série de questions portant sur la spécialité **« Rédaction et analyse dans le domaine de l'administration générale »**. Il est demandé au candidat de démontrer les étapes de son raisonnement en exploitant les documents du dossier comprenant dix pages maximum et en faisant appel à ses connaissances personnelles.

Durée : 4 heures ; coefficient 8

A l'aide de vos connaissances personnelles ainsi que des documents du dossier, vous répondrez à l'ensemble des questions suivantes :

1) Vous passez un concours de catégorie A. Vous pourrez donc à moyen ou long terme être nommé sur un emploi fonctionnel. Quels sont les postes concernés et quelles sont leurs spécificités ? Sous quelles conditions pouvez-vous y accéder ? Quelles sont les contraintes engendrées par le fait d'occuper ce type d'emploi ?

2) Le taux d'inflation en France s'installerait à plus de 6%. Après avoir défini de manière précise cette notion et ses conséquences, vous indiquerez ce qui est fait et ce qui pourrait être mis en place pour limiter ses effets sur le pouvoir d'achat des agents publics.

3) La réforme des retraites est de nouveau à l'agenda du gouvernement. C'est même un sujet majeur et hautement sensible socialement qui impacte l'ensemble de la population quelles que soient les générations. Cette réforme vous paraît-elle indispensable et en quoi ? Vous préciserez dans votre écrit les modalités du système en place actuellement pour les fonctionnaires. Vous pourrez si vous le souhaitez faire des comparaisons avec le secteur privé. Enfin, vous développerez et analyserez, à l'aide de vos connaissances sur le sujet, les inquiétudes générées par le fait de modifier les dispositifs existants.

4) Il est de notoriété publique que la préservation de notre planète est maintenant indispensable pour les générations futures. Dans cette optique, et parmi de multiples mesures, il a été instauré un forfait mobilités durables. Après avoir expliqué succinctement cette mesure et ses implications, vous donnerez votre avis sur l'utilité ou non de la mise en place de ce dispositif dans sa dimension environnementale.

5) Il est désormais obligatoire pour les employeurs publics de prendre en charge le remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire pour couvrir les frais de santé des agents. Pouvez-vous décrire la procédure à mettre en place en termes réglementaires, opérationnels, d'intervenants, de communication, de financement, etc. au sein des services ? Vous analyserez les bienfaits apportés par cette mesure mais également les contraintes que cela va engendrer au niveau des administrations comme par exemple l'augmentation de la masse salariale.

Sommaire :

Document 1 :
Décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 (extraits) relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'Etat. (3 pages)

Document 2 :
Article de la gazette du 11 juillet 2022 : Salaires, dégel du point d'indice : chronique d'une déception annoncée. (2 pages)

Document 3 :
Article du 02 août 2022 d'alternatives économiques (extraits) : la réforme des retraites, principale carte du gouvernement pour rassurer Bruxelles. (1 page)

Document 4 :
Fiche pratique : modalités de versement du forfait mobilités durables. (3 pages)

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Décret nº 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'Etat

NOR : *TFPF2124083D*

Publics concernés : *les magistrats des ordres judiciaire, administratif et financier, les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les personnels militaires, les agents contractuels de droit public ou de droit privé de l'Etat, les ouvriers de l'Etat et les agents de la direction générale de la sécurité extérieure.*

Objet : *fixation du montant de remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé et de ses conditions de versement au bénéfice des agents civils et militaires de l'Etat.*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur le 1er janvier 2022.*

Notice : *le décret fixe le champ d'application du dispositif de remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé et définit les modalités de calcul du montant de remboursement. Il détermine également les modalités de versement et de contrôle de ce remboursement partiel.*

Références : *le décret, pris pour l'application des dispositions du II de l'article 4 de l'ordonnance nº 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, peut être consulté sur le site Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la transformation et de la fonction publiques,

Vu l'ordonnance nº 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature ;

Vu le code des assurances ;

Vu le code de la mutualité ;

Vu le code de la défense, notamment ses articles L. 4123-3, L. 4132-2, L. 4132-5, L. 4132-13 ;

Vu le code des juridictions financières ;

Vu le code de justice administrative ;

Vu le code de la sécurité intérieure, notamment ses articles L. 411-5 et L. 411-6 ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu le code rural et de la pêche maritime ;

Vu la loi nº 53-39 du 3 février 1953 modifiée relative au développement des crédits affectés aux dépenses de fonctionnement des services civils pour l'exercice 1953 ;

Vu la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 22 *bis* et 32, ensemble la loi nº 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'ordonnance nº 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, notamment le II de son article 4 ;

Vu le décret nº 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 *bis* de la loi nº 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret nº 89-406 du 20 juin 1989 modifié relatif aux contrats liant l'Etat et les personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural ;

Vu le décret nº 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;

Vu le décret nº 2021-246 du 3 mars 2021 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la direction générale de la sécurité extérieure ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat du 29 juin 2021 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction militaire du 29 juin 2021 ;
Vu l'avis du comité consultatif de la législation et de la réglementation financières du 15 juillet 2021,

Décrète :

Art. 1er. – Sont éligibles au bénéfice du remboursement d'une partie du montant de leurs cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident sous réserve d'être employés par un employeur public de l'Etat relevant de l'une des personnes publiques mentionnées à l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée :

1° Les fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
2° Les magistrats relevant de l'ordonnance du 22 décembre 1958 susvisée ;
3° Les magistrats relevant du code des juridictions financières ;
4° Les magistrats relevant du code de justice administrative ;
5° Les agents contractuels de droit public relevant du décret du 17 janvier 1986 susvisé ;
6° Les agents contractuels de droit privé relevant du code du travail, dont les apprentis ;
7° Les personnels enseignants et de documentation des établissements d'enseignement privés sous contrat relevant du code de l'éducation ;
8° Les personnels enseignants et de documentation des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat relevant du décret du 20 juin 1989 susvisé ;
9° Les agents contractuels de droit privé relevant de l'article R. 813-40 du code rural et de la pêche maritime ;
10° Les ouvriers de l'Etat relevant du décret du 5 octobre 2004 susvisé ;
11° Les fonctionnaires relevant de l'article 2 de la loi du 3 février 1953 susvisée ;
12° Les agents contractuels relevant du décret du 3 mars 2021 susvisé ;
13° Les agents contractuels de droit public recrutés en application des articles L. 411-5 et L. 411-6 du code de la sécurité intérieure ;
14° Les militaires de carrière mentionnés à l'article L. 4132-2 du code de la défense ;
15° Les militaires servant en vertu d'un contrat mentionnés à l'article L. 4132-5 du code de la défense ;
16° Les fonctionnaires détachés dans un corps militaire mentionnés à l'article L. 4132-13 du code de la défense.

Art. 2. – Les dispositions du présent décret ne s'appliquent pas :

1° A la personne engagée pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ;
2° A l'agent bénéficiant d'une participation de son employeur au financement de ses cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident lorsque cette participation est attribuée individuellement.

Art. 3. – Les cotisations de protection sociale complémentaire éligibles au remboursement sont celles versées par l'agent, en qualité de titulaire du contrat ou d'ayant droit d'un contrat, à l'un des organismes suivants :

1° Mutuelles ou unions relevant du livre II du code de la mutualité ;
2° Institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
3° Entreprises d'assurance mentionnées à l'article L. 310-2 du code des assurances.

Lorsque l'agent est ayant droit d'un contrat collectif, les cotisations sont éligibles à condition qu'elles ne fassent pas l'objet d'un financement d'un employeur autre que ceux mentionnés à l'article 1er.

Art. 4. – Le montant du remboursement au titre d'un mois est fixé à 15 euros. Le remboursement est versé mensuellement.

Art. 5. – Le remboursement est versé à l'agent placé dans l'une des positions ou situations suivantes :

1° Activité ;
2° Détachement ou congé de mobilité ;
3° Congé parental ;
4° Disponibilité pour raison de santé, congé sans rémunération pour raison de santé ou tout dispositif de même nature ;
5° Congé de proche aidant, congé de présence parentale et congé de solidarité familiale ;
6° Position, situation ou congé de toute nature donnant lieu au versement d'une rémunération, d'un traitement, d'une solde, d'un salaire, ou d'une prestation en espèces versée par son employeur.

Le versement est maintenu jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'agent cesse d'être dans l'une de ces positions ou situations. Lorsque la reprise du service a lieu au cours d'un mois ultérieur, le versement est effectué pour ce mois entier.

Art. 6. – Lorsque l'agent entre en fonction ou change d'employeur au cours d'un mois, le remboursement est versé par le nouvel employeur au titre du mois entier.

Art. 7. – Lorsque l'agent exerce ses fonctions à temps partiel ou occupe un emploi à temps incomplet, il bénéficie du remboursement dans les mêmes conditions que s'il travaillait à temps plein ou complet.

Art. 8. – Lorsque l'agent occupe des emplois à temps incomplet auprès de plusieurs employeurs publics de l'Etat, le remboursement est versé par l'employeur auprès duquel il effectue le volume d'heures de travail le plus

important. L'appréciation de ce volume d'heures de travail est effectuée à la date de la demande de l'agent et réévaluée annuellement ou, le cas échéant, lorsque l'agent cesse sa relation de travail avec l'employeur en charge du versement.

Art. 9. – Pour bénéficier du remboursement, l'agent adresse une demande à l'employeur public de l'Etat dont il relève ou, le cas échéant, à son employeur principal lorsqu'il occupe des emplois à temps incomplet auprès de plusieurs employeurs publics de l'Etat.

Il joint à cette demande une attestation émise par un organisme mentionné à l'article 3. Cette attestation précise que l'agent est bénéficiaire à titre individuel ou en qualité d'ayant droit d'un contrat ou règlement de protection sociale complémentaire responsable et solidaire destiné à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident. Pour l'agent bénéficiaire en qualité d'ayant droit d'un contrat collectif conclu par un employeur autre que ceux mentionnés à l'article 1er, l'attestation indique que l'agent ne bénéficie pas en sa qualité d'ayant droit d'un financement de cet employeur.

Art. 10. – L'agent doit signaler tout changement de sa situation individuelle de nature à modifier les conditions d'éligibilité au remboursement.

Art. 11. – L'employeur public de l'Etat peut procéder à tout moment à un contrôle.

L'agent dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du contrôle par son employeur pour produire tous documents justifiant qu'il satisfait aux conditions d'éligibilité au remboursement sous peine d'interruption du versement de ce remboursement.

Art. 12. – Les sommes versées au titre du présent décret sont exclues de l'assiette de calcul de l'abattement instauré par l'article 148 de la loi no 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.

Art. 13. – Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er janvier 2022.

Elles sont applicables jusqu'à la date d'effet de la sélection mentionnée aux III de l'article 22 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et de l'article L. 4123-3 du code de la défense, dans leur rédaction issue de l'ordonnance du 17 février 2021 susvisée.

Art. 14. – Le ministre de l'économie, des finances et de la relance, la ministre des armées, le ministre de l'intérieur, la ministre de la mer, la ministre de la transformation et de la fonction publiques et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargé des comptes publics, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 8 septembre 2021.

JEAN CASTEX

Par le Premier ministre :

La ministre de la transformation et de la fonction publiques,
AMÉLIE DE MONTCHALIN

Le ministre de l'économie, des finances et de la relance,
BRUNO LE MAIRE

La ministre des armées,
FLORENCE PARLY

Le ministre de l'intérieur,
GÉRALD DARMANIN

La ministre de la mer,
ANNICK GIRARDIN

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargé des comptes publics,
OLIVIER DUSSOPT



J.-B. VERNIER/ /NS/ABACA

Stanislas Guerini, ministre de la Transformation et de la fonction publiques, a annoncé, le 28 juin, le dégel du point d'indice à hauteur de 3,5 %.

Salaires

Dégel du point d'indice : chronique d'une déception annoncée

Effectif depuis le 1er juillet, le dégel du point d'indice à hauteur de 3,5 % est qualifié d'« historique », mais jugé insuffisant par les syndicats. Il donne des sueurs froides aux gestionnaires publics, en attente de compensation.

Les semaines passant, le niveau d'inflation aura eu raison de la ligne gouvernementale fixée en 2017 en matière de rémunération des 5,66 millions d'agents publics. Le 28 juin, Stanislas Guerini, fraîchement nommé ministre de la Transformation et de la fonction publiques, a annoncé aux employeurs publics et aux syndicats le dégel du point d'indice de 3,5 %. Pour rappel, d'après les dernières estimations de la Banque de France en date du 24 juin, l'inflation pourrait atteindre, a minima, 5,2 % pour l'ensemble de l'année 2022.

Cette annonce représente un coût évalué à 7,47 milliards d'euros, dont plus de 2 milliards à porter pour le versant territorial (lire l'encadré). Cela n'a contenté ni les syndicats, qui estiment ce coup de pouce trop faible pour endiguer la chute du pouvoir d'achat, ni les employeurs territoriaux qui, bien que jugeant le dégel inévitable, se demandent comment en assurer le financement.

PAS DE TRÉSOR CACHÉ

La mesure, contenue dans le projet de loi « pouvoir d'achat » présentée le 7 juillet en conseil des ministres, devrait être débattue à partir du 18 juillet à l'Assemblée nationale. L'exécutif a pourtant choisi d'appliquer le dégel depuis le 1er juillet afin que la revalorisation salariale des agents « soit visible sur le bulletin de salaire du mois d'août », a fait valoir le ministre.

D'une seule et même voix, les syndicats saluent « un premier pas », malgré tout insuffisant et sans chantier ambitieux concernant la refonte plus profonde des grilles indiciaires. Ainsi, pour Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques, la question va bien au-delà de la valeur du point : « On aurait aimé plus et mieux, et surtout, nous souhaitons une véritable réflexion sur les grilles indiciaires. Il faut retravailler sur les catégorie C et, pour cela, nous resterons mobilisés. »

Réunis le lendemain de l'annonce du ministère, les employeurs locaux n'ont pas manqué de réagir, en marge du salon annuel de l'Association des maires d'Ile-de-France

(Amif). «Il n'y a pas de trésor caché dans les collectivités, contrairement à ce qu'essaie de dire la Cour des comptes», a déclaré à l'issue de l'annonce Philippe Laurent (UDI), maire de Sceaux, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et porte-parole de la Coordination des employeurs territoriaux.

Selon Alain Chrétien (Horizons), «le gouvernement décide et c'est aux autres de payer. Pourtant, avec l'implacable "qui dépense paie", il serait logique que l'Etat compense puisque c'est une décision qui vient de l'Etat», a suggéré le maire de Vesoul (300 agents, 14900 hab., Haute-Saône) à «La Gazette».

«L'important n'est pas de savoir si les collectivités sont prêtes ou non. Certes, nous n'avons pas les moyens, mais il faut le faire.»
Thomas Boquillon, DGS des Lilas

Du côté de Thomas Boquillon, directeur général des services de la ville des Lilas (600 agents, 23400 hab., Seine-Saint-Denis), le discours est plus optimiste: «L'important n'est pas de savoir si les collectivités sont prêtes ou non. Certes, nous n'avons pas les moyens, mais il faut le faire. J'ai pour habitude d'effectuer un tour des services chaque année pour discuter des conditions de travail avec mes agents. C'est la première fois en six ans que j'entends les collègues de catégorie C me dire qu'ils doivent retourner vivre chez leurs parents faute de moyens ou qu'ils n'arrivent plus à remplir le Caddie.» Une double inquiétude qui est à la fois structurelle et managériale pour les encadrants. La dépense n'est pourtant pas insignifiante pour les collectivités. Selon les estimations de l'AMF, pour le seul bloc communal, la facture est estimée entre 1,4 et 1,6 milliard d'euros.

Au-delà de la revalorisation du point, le nouveau ministre a notamment annoncé un rehaussement des premiers échelons de la catégorie B. D'après les observateurs, cette autre annonce ne fait que repousser l'échéance: «S'agissant des catégorie B, c'est mettre une seconde rustine sur un pneu crevé», estime Olivier Ducrocq, DG du centre de gestion (CDG) du Rhône (400 collectivités suivies, 145 agents) et président de l'Association nationale des CDG. La première étant, selon lui, la revalorisation des catégorie C décidée par la prédécesseure de Stanislas Guerini, Amélie de Montchalin, à l'été 2021. ● **Emeline Le Naour**

57,30 €
C'est le gain mensuel que doit obtenir une secrétaire de mairie ayant quinze ans d'ancienneté. Le gain net annuel est évalué à 687 €.

81,90 €
C'est le gain mensuel d'une puéricultrice de PMI ayant treize ans d'ancienneté. Soit un gain net annuel de 983 € (l'impact de la revalorisation de la valeur du point est pris en compte sur les primes indexées).
Source: ministère de la Transformation et de la fonction publiques.

RUSTINE SUR UN PNEU CREVÉ

Pour Intercommunalités de France, s'il s'agit d'une «décision juste pour les collaborateurs de la fonction publique territoriale, l'association estime qu'on ne peut multiplier les mesures augmentant les charges des collectivités sans aborder le sujet de leurs ressources».

Même son de cloche, teinté d'inquiétude, dans les sphères opérationnelles: «On ne pourra jamais assurer les 3,5% sans l'aide du gouvernement, alors que nous avons déjà du mal à contrôler les dépenses de personnel et ce, même encore en sortie de crise Covid. Les arrêts de maladie étant encore importants, cela nous oblige à muscler des services avec des remplacements. En parallèle, les exécutifs élus en 2020 sortent à peine la tête de l'eau et souhaitent enfin appliquer leur programme en déployant des moyens financiers», témoigne ainsi un directeur financier de Normandie.

La guerre des estimations

Coût Combien coûte 1% d'augmentation du point? Bien avant les annonces de Stanislas Guerini du 28 juin, une bataille des chiffres s'était engagée sur la question. Selon le gouvernement, le coût de l'opération (tous versants confondus pour l'ensemble des 5,66 millions d'agents publics) est estimé à 7,5 milliards d'euros en année pleine, dont 2,88 milliards pour la territoriale. Pour plusieurs syndicats, la CGT en tête, l'exécutif omet un élément de taille: le coût réel de la mesure serait en réalité bien moindre, pour peu que soient pris en compte les deniers qui retomberaient dans les caisses de l'Etat (cotisations salariales, impôts sur le revenu, principalement). «Si l'on prend l'exemple de 1% de revalorisation, il faut compter concrètement 1,6 milliard d'euros et non 2 milliards, car il faut inclure les cotisations du traitement brut et les taux d'imposition des agents. Bercy est certainement en capacité de faire ce calcul, mais cela ne serait pas dans son intérêt», avançait Jean-Marc Canon, secrétaire général de l'UFSE-CGT à «La Gazette», avant l'annonce du ministère.

Autre pierre d'achoppement avec les syndicats, le total de 5% de revalorisation annoncée par le ministre de la Transformation et de la fonction publiques, qui additionne aux 3,5% d'augmentation du point «1,5% d'augmentations individuelles moyennes annuelles».

VIVE CONTESTATION

Un calcul vivement contesté, par les syndicats autant que par les encadrants. Ils rappellent, avec d'autres, que les hausses annuelles évoquées par Stanislas Guerini sont censées couvrir la promotion ou l'ancienneté des agents et n'ont pas vocation à combler la perte de pouvoir d'achat desdits agents. Des observateurs font aussi valoir que, loin d'être automatique, cette progression ne concerne pas tous les agents, ni tous les ans et encore moins les contractuels dont l'évolution des conditions de rémunération n'est obligatoire que tous les trois ans. ●

Plus d'informations sur ce sujet
www.lagazette.fr/813872
www.lagazette.fr/815729

BUDGET
La réforme des retraites, principale carte du gouvernement pour rassurer Bruxelles

LE 02 AOÛT 2022 | Alternatives Economiques

Le gouvernement a dévoilé vendredi son programme de stabilité, avant de le présenter ce mardi à l'Assemblée nationale. Il mise sur la réforme des retraites et le plein-emploi pour soutenir la croissance et réduire le déficit. Avec des hypothèses très optimistes...

Plus de travail

Pour renforcer la capacité de l'économie à générer de la croissance (la « croissance potentielle »[1] (url:#footnote1_1m7lsh6) dans le jargon), Emmanuel Macron avait déjà formulé sa solution : travailler plus Ainsi, le programme de stabilité détaille la manière d'y parvenir :

> *« La capacité productive de l'économie serait soutenue par les réformes et les investissements du gouvernement, qui contribueraient notamment à accroître l'offre de travail et à atteindre le plein-emploi : réforme des retraites, réforme du RSA, poursuite de la réforme de l'assurance chômage, amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi (réforme de Pôle emploi en France Travail), élargissement au lycée professionnel du succès de l'apprentissage, mise en place d'un service public de la petite enfance. »*

Le but est donc d'augmenter la population active en retardant l'âge de départ à la retraite et en réduisant le chômage à 5 % en 2027. Promesse de campagne d'Emmanuel Macron, le plein-emploi est devenu *« l'objectif stratégique »* du gouvernement, a insisté vendredi le ministre de l'Economie, Bruno Le Maire, en conférence de presse à la sortie du conseil des ministres

Soulignant que l'exécutif ne donne pas *« de précisions chiffrées »* sur *« l'impact des différentes réformes annoncées »*, le HCFP se montre dubitatif sur son ampleur :

> *« L'impact de ces réformes paraît nettement surestimé puisqu'il est présumé se manifester dès 2023, alors que toutes les réformes comparables entreprises dans le passé ont non seulement nécessité du temps pour leur formalisation et leur mise en œuvre mais également pour produire des effets durables sur la population effectivement en emploi. »*

Les experts de l'OFCE se sont aussi penchés sur les conséquences de la réforme des retraites esquissée par Emmanuel Macron sur le marché du travail[2] (url:#footnote2_7yymzya). Parmi les personnes qui auraient été à la retraite avec la législation actuelle mais n'y seraient pas avec la réforme, 215 000 seraient au chômage à horizon 2027.

Tous ces éléments mis bout à bout, l'observatoire prévoit une remontée du chômage à 8 % l'année prochaine, avant un reflux pour terminer à 7,5 %, soit un niveau légèrement supérieur à celui prévu pour cette année (7,3 %).

La réforme des retraites sera donc bien sûr la reine des mesures du quinquennat. Une note de l'OFCE a estimé combien rapporterait une réforme des retraites (pas forcément celle du gouvernement) qui viserait le report de l'âge de départ à 64 ans en le réhaussant de six mois par an à partir de 2023 et maintiendrait les dispositifs de départ anticipé actuels. Résultat, la baisse des dépenses et la hausse des cotisations prélevées conduiraient à un gain de 2,8 milliards d'euros en 2023, qui grossirait chaque année jusqu'à atteindre 14,5 milliards en 2027.

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

Fiche pratique :
Modalités de versement du forfait mobilités durables

Le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat et son arrêté d'application ont été publiés au *JORF* du 10 mai 2020. Ce dispositif a été étendu à la fonction publique territoriale et aux établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux par les décrets n°2020-1547 et n° 2020-1554 du 9 décembre 2020, publiés au *JORF* du 10 décembre 2020.

Le FMD s'applique aux déplacements à vélo ou en covoiturage.

Dans un souci d'exemplarité, les dispositions précitées généralisent le FMD, dans les trois versants de la fonction publique, sous la forme d'un forfait de 200 euros par an. Le FMD permettra à de nouveaux publics, en particulier les agents résidant en zone rurale ou périurbaine et n'ayant pas accès aux transports en commun, de bénéficier d'un accompagnement financier de leurs déplacements domicile – lieu de travail, accompagnement jusqu'ici réservé au remboursement des abonnements aux services de transport en commun.

A. Conditions générales d'application

Le FMD s'applique aux déplacements domicile-travail effectués depuis le 11 mai 2020 à vélo ou en covoiturage par :

- les magistrats et les personnels civils et militaires de l'Etat et affectés dans un service relevant :

  - d'un corps constitué, d'une administration centrale, d'un service à compétence nationale ou d'un service déconcentré et – plus généralement – de tout service de l'Etat ne disposant pas de la personnalité morale (ex : autorités administratives indépendantes) ;

  - d'un établissement public de l'Etat (quel que soit le statut précis de l'établissement : EPA, EPIC... y compris les EPLE s'agissant des personnels de l'Etat qui y sont affectés), après délibération du conseil d'administration de l'établissement ;

  - d'une autorité publique indépendante, après délibération du collège de l'autorité ;

  - d'un groupement d'intérêt public dont les dépenses de fonctionnement sont couvertes en totalité ou pour partie par des subventions de l'Etat et des établissements publics nationaux à caractère administratif, après délibération du conseil d'administration ou de l'assemblée générale du groupement d'intérêt public ;

- les fonctionnaires et agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics relevant de la fonction publique territoriale ;
- les fonctionnaires, agents contractuels et personnels médicaux mentionnés aux articles L. 6152-1 et L. 6153-1 du code de la santé publique relevant de la fonction publique hospitalière.

En application du deuxième alinéa de l'article L. 3261-1 du code du travail, le FMD s'applique à tous les personnels civils et militaires – y compris les agents de droit privé - des administrations et organismes listés ci-dessus.

Dans la fonction publique territoriale, les modalités d'octroi du FMD sont définies par délibération de l'organe délibérant de la collectivité, de son groupement ou de son établissement public, dans les conditions prévues par la réglementation.

B. Bénéfice et montant du forfait mobilités durables

Le FMD indemnise l'utilisation, au moins 100 jours par an, du vélo ou du covoiturage – tant en passager que conducteur – pour effectuer les déplacements domicile-travail. Au cours d'une même année, l'agent peut alternativement utiliser le vélo ou le covoiturage pour atteindre le nombre minimal de jours d'utilisation. Ce seuil est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent.

Exemple : un agent travaillant à 80% peut bénéficier du montant de 200 euros du forfait s'il utilise un vélo au moins pour 80 trajets aller et retour entre son domicile et son lieu de travail. Il peut aussi bénéficier du forfait de 200 euros s'il a utilisé son vélo pour 60 trajets aller-et-retour et 20 fois un covoiturage (soit en tout 80 trajets aller-et-retour).

Pour les déplacements réalisés au cours de la seule année 2020, le montant du forfait et le nombre minimal de jours sont réduits de moitié.

Le nombre minimal de jours et le montant du forfait sont modulés à proportion de la durée de présence de l'agent si :

- l'agent a été recruté au cours de l'année ;
- l'agent est radié des cadres au cours de l'année ;
- l'agent a été placé dans une position autre que la position d'activité pendant une partie de l'année.

Exemple : un agent recruté à temps plein le 1er juillet pourra bénéficier de 100 euros de forfait s'il effectue au moins 50 trajets aller et retour entre son domicile et son lieu de travail.

C. Cas d'exclusion

Le FMD n'est pas cumulable avec la prise en charge mensuelle des frais d'abonnement de transport public ou de service public de location de vélo[1].

Toutefois, pour la seule année 2020, afin d'accélérer la diversification des modes de transports dans le contexte d'urgence sanitaire, les agents peuvent bénéficier à la fois du versement du FMD et du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'un abonnement à un service public de location de vélos, à condition que leur versement intervienne au titre de périodes distinctes.

Exemple : En 2020, l'agent à temps plein pourra bénéficier de la prise en charge mensuelle d'un abonnement de transport public de janvier à juin, puis bénéficier du forfait mobilités durables au titre de ses déplacements domicile-travail effectués de juillet à décembre 2020.

Par ailleurs, le FMD est exclusif du bénéfice :

- d'un logement de fonction sur le lieu de travail (ex : un logement attribué pour nécessité absolue de service) ;
- d'un véhicule de fonction ;
- d'un transport collectif gratuit entre le domicile et le lieu de travail ;
- du transport gratuit par l'employeur (ex : la prise en charge total d'un abonnement de transport public urbain par l'employeur ou la mise en place d'une prestation de taxi pour les agents à mobilité réduite en raison de l'importance de leur handicap) ;
- des dispositions du décret n° 83-588 du 1er juillet 1983 instituant une allocation spéciale en faveur de certains fonctionnaires et agents de l'Etat et des établissements publics à caractère administratif de l'Etat en service à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports parisiens qui, en raison de l'importance de leur handicap, ne peuvent utiliser les transports en commun.

D. Demande du bénéfice du forfait mobilités durables

Le bénéfice du FMD est subordonné au dépôt d'une déclaration établie par l'agent auprès de son employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé. Cette déclaration certifie l'utilisation du vélo ou du covoiturage – tant en passager que conducteur – pour effectuer ses déplacements domicile-travail.

[1] Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 modifié instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail

E. Contrôles par les employeurs

Les décrets du 9 mai et du 9 décembre 2020 précités précisent que l'utilisation du cycle ou du cycle à pédalage assisté personnel peut faire l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur. **L'attestation sur l'honneur prévue par le décret suffit à justifier de l'utilisation du vélo**. Toutefois, en cas de doute manifeste, l'employeur peut demander à l'agent de produire tout justificatif utile à sa demande (ex : factures d'achat, d'assurance ou d'entretien).

L'utilisation du covoiturage doit, selon les termes des décrets précités, faire l'objet d'un contrôle. A cette fin, les justificatifs utiles à cet effet peuvent être :

- un relevé de facture (si passager) ou de paiement (si conducteur) d'une plateforme de covoiturage ;
- une attestation sur l'honneur du covoitureur en cas de covoiturage effectué en dehors des plateformes professionnelles ;
- une attestation issue du registre de preuve de covoiturage (http://covoiturage.beta.gouv.fr/).

Lorsqu'il a plusieurs employeurs publics, l'agent dépose auprès de chacun d'eux sa déclaration au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le forfait est versé.

F. Mise en paiement du forfait

L'agent inscrit au dispositif bénéficie l'année suivante du versement du forfait. Compte tenu des modalités de gestion retenues pour le dispositif (déclaration préalable puis versement l'année suivante), les employeurs procèdent au versement du montant du FMD en une seule fraction, afin de conserver au dispositif sa lisibilité.

Lorsque l'agent a plusieurs employeurs publics, le forfait est versé par chacun d'eux et son montant est déterminé en prenant en compte le total cumulé des heures travaillées. La prise en charge du forfait de chacun des employeurs est calculée au prorata du temps travaillé auprès de chaque employeur.

Exemple : un agent travaillant quatre jours par semaine pour deux employeurs publics, à raison de deux jours chacun, bénéficiera d'un FMD d'un montant de 160 euros versés pour moitié par chacun de ses employeurs.

MINISTÈRE
DES ARMÉES

Liberté
Égalité
Fraternité

Copie ayant obtenu la meilleure note

Spécialité "rédaction et analyse dans le domaine de l'administration générale"

L'administration n'a volontairement pas corrigé les imperfections de fond et de forme dans la copie communiquée ci-après.



© EXATECH

Année : 2022

Concours : externe pour l'accès au corps des attachés

Épreuve : de spécialité « Administration générale »

Consignes :

- *Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif*
- *Numéroter chaque page, placer l'ensemble dans l'ordre et le bon sens*
- *N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuilles*
- *Ne joindre aucun brouillon*

1887EATT22
CONCOURS ATT EXTERNE
08/12/2022
1887EATT22

Question n° 1

Le recours aux emplois fonctionnels, comme leur accès, ont été élargis par la réforme de la haute fonction publique et les nouvelles dispositions du Code général de la fonction publique créé par l'ordonnance du 24 novembre 2021. Ces emplois représentent des enjeux spécifiques pour les fonctionnaires de catégorie A tant dans leur accès que dans leur exercice.

Tout d'abord les emplois fonctionnels sont un type d'emplois publics distincts des emplois associés statutairement au grade de l'agent. En effet ils ont vocation à être occupés pour une durée limitée renouvelable qu'à quelques reprises (généralement une ou deux fois). Ils sont accessibles par les voies du détachement ou des mobilités (interne ou externe à la structure d'origine) après nomination.

Ensuite, ces postes sont majoritairement associés à des fonctions d'encadrement, de conception, de direction des politiques publiques, d'expertise de haut niveau et d'évaluation des politiques publiques ou des services. Au sein de la Direction générale de la Sécurité extérieure, il peut s'agir de postes de chef des nouveaux centres de mission (arrêté du 13 juillet 2022) ou de chef de service au sein de la direction de l'administration générale. Des postes de chargé de mission (par exemple d'expertise juridique) au sein de la Coordination nationale du Renseignement et de la lutte anti-terroriste (CNRLT) sont

également accessibles par cette voie. En outre des emplois fonctionnels de contrôle et d'évaluation de la politique publique du renseignement sont fonctionnels au sein des autorités de contrôle ou des inspections générales (Inspection générale du renseignement par exemple).

L'accès à ces postes répond à des conditions spécifiques. La sélection est opérée par un comité, en lien avec l'autorité de nomination. La procédure prend en compte des conditions statutaires (obtention du principalat ou de la hors classe dans le cadre des attachés de catégorie A), d'expériences (réalisation d'une mobilité préalable dans le cas des chefs des centres de missions de la DGSE), d'emplois occupés (encadrement, poste à l'étranger) et de mérite. De plus, la nomination est assortie pour les emplois fonctionnels d'une période probatoire, de 6 mois en général. Les emplois fonctionnels sont de plus désormais accessible aux contractuels.

En fait l'occupation de ce type d'emploi est de nature à engendrer, pour l'agent public de catégorie A, des contraintes spécifiques. D'une part des contraintes inhérentes aux attentes de l'emploi fonctionnels (haute disponibilité, encadrement d'un nombre important d'agents, responsabilités étendues). D'autre part, certaines relèvent de l'environnement dans lequel s'insert cet emploi. Il s'agit des impératifs de prévention des conflits d'intérêt, notamment en cas d'emploi dans le secteur para-public ou au sein des autorités administratives indépendantes. En outre, l'agent doit demeurer impartial dans sa relation avec son autorité de nomination, même si l'emploi fonctionnel peut ne pas être renouvelé en cas de désaccord.

Ainsi les emplois fonctionnels accessibles à moyen ou long terme après un concours de catégorie A sont spécifiques dans leur objet et leur accès et posent des enjeux importants pour les agents qui les occupent

3.1.1.2

Question n°2 :

L'Institut national des statistiques et des études économiques prévoit une inflation à 6% en moyenne annuelle pour 2022. Elle devrait augmenter pour atteindre un pic en 2023 avant de diminuer en 2024. L'inflation a des conséquences multiples : érosion du pouvoir d'achat et dégradation des finances publiques. Les agents publics des trois fonctions publiques sont particulièrement concernés, le budget de l'État, de la Sécurité Sociale et des collectivités leur assurant un traitement fondé sur des grilles indicaires fixes et sur des primes.

Tout d'abord, l'inflation est constituée par une hausse durable de l'indice harmonisé des prix à la consommation (IHPC). Elle est mesurée en France par l'INSEE et se distingue de la déflation (les biens, services et matières premières voient leur prix chuter) et de la désinflation (retour à une inflation plus faible). À long terme l'objectif d'inflation de la zone euro est de 2% par an (Banque centrale européenne). Actuellement elle est forte dans certains pays (la moyenne des Pays Baltes est de 25% par an en 2022) et plus modérée (en France). L'inflation repose sur des déterminants conjoncturels, tels que la reprise économique désordonnée et rapide après la phase aiguë de la pandémie de la COVID-19 ; mais également sur des caractéristiques structurelles comme le renchérissement des prix des matières premières hydrocarburées et de l'énergie (Pisany-Ferry et al. Pour une politique économique de guerre, 2022). Elle a pour conséquence l'érosion du pouvoir d'achat des agents économique, la diminution de leur bien-être et par suite de la demande agrégée. Ainsi la croissance et les finances publiques sont dégradées, par un effet ciseaux (baisse des recettes fiscales et hausses des dépenses) pour ces dernières

Aussi, des mesures spécifiques ont été prises pour en atténuer les conséquences en terme de pouvoir d'achat pour les agents publics. La principale mesure est le relèvement de 3,5% du point d'indice au 1er juillet 2022 pour un coût estimé à 7,47 milliards d'euros. Ce relèvement concerne également les primes indexées sur le traitement indicaire des agents. Pour une secrétaire

avec 15 ans d'ancienneté cela correspond à 687 euros par an en plus. Un rehaussement des premiers échelons de traitement des agents de catégorie B a également été opéré. De plus les agents publics, notamment des catégories B et C sont éligibles, sous conditions de revenus aux mesures générales de soutien au pouvoir d'achat (bouclier énergétique, chèque inflation ...) En outre certaines catégories ont vu leur complément indiciaire être rehaussé comme les fonctionnaires des catégories A et A+ de la DGSE (pour un coût de 800 000 euros, action 50-01 programme annuel de performance pour 2023 n°212 : « Soutien de la politique de défense »).

Enfin, certaines mesures pourraient être adoptées devant la hausse prévue du niveau d'inflation. Un soutien aux opérateurs et aux collectivités devrait porter à leur charge la mesure de revalorisation du point d'indice peut être envisagée, notamment dans le cadre de nouveaux contrats dits de Cahors » pour les collectivités. La révision des grilles indiciaires des catégories A et A+ devrait prendre en compte l'inflation. De manière réciproque un rehaussement des grilles des premiers échelons des catégories C pourraient être étudié. Des mesures ciblées pour l'ensemble des fonctionnaires pourraient consister à l'augmentation de la prise en charge des forfaits mobilité et de restauration. Ces mesures pourraient être financées par l'identification de marges de manœuvre budgétaires résultant d'estimations plus précises des dépenses liées aux mesures existantes et notamment la prise en compte des cotisations payées par l'État.

Ainsi la hausse durable, et se poursuivant, de l'IHPC est de nature à éroder le pouvoir d'achat des agents publics et dégrader les finances publiques. Les mesures de soutien pourraient être élargies, notamment par un ciblage des catégories les plus modestes des agents publics.

© EXATECH

Année : 2022

Concours : externe pour l'accès aux corps des attachés

Épreuve : de spécialité « Administration générale »

Consignes :

- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif
- Numéroter chaque page; placer l'ensemble dans l'ordre et le bon sens
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuilles
- Ne joindre aucun brouillon

1887EATT22
CONCOURS ATT EXTERNE
08/12/2022
1887EATT22

Question n°3 :

Durant les mois de novembre et de décembre 2022, le Gouvernement conduit un cycle de consultations avec les partenaires sociaux en vue d'une réforme paramétrique du système d'assurance retraite. De plus, le Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer a confirmé que le report de l'âge de départ concernerait dans une certaine mesure les fonctionnaires de Police, les militaires de la Gendarmerie Nationale et les Sapeurs-pompiers, bénéficiant pourtant de conditions de départ spécifiques. Aussi la réforme des retraites apparaît comme un enjeu économique et social majeur et concernera également certains agents publics.

Une réforme paramétrique est indispensable après l'ajournement de la réforme systémique en 2020 au regard des enjeux de soutenabilité du système, d'équité et de considérations économiques. Tout d'abord, selon le rapport de 2021 du Conseil d'orientation des retraites, quel que soient les prévisions économiques le modèle actuel n'est pas soutenable à l'horizon 2050. Il connaîtrait des déficits de plusieurs milliards par an. De plus, si l'État, premier cotisant, réduit ses cotisations après la disparition de certains régimes mis en extinction, ce déficit s'aggraverait. Ensuite, le même niveau de cotisations n'ouvre pas le même niveau de prestation selon le régime de l'assuré. Ainsi les polypensionnés sont particulièrement touchés dans leur pension de retraite future. Il s'agit donc d'un enjeu de lisibilité et donc d'équité. En outre l'enjeu économique est majeur. Il s'agit de restaurer une crédibilité budgétaire

à l'échellon européen. De plus et selon le modèle de Solow-Swann toutes choses égales par ailleurs, l'allongement de la durée travaillée augmente la quantité de travail disponible et donc la croissance. En outre une plus grande équité est de nature à réduire l'épargne de précaution des agents économiques et par suite de stimuler l'investissement dans l'économie.

Ensuite, toute réforme paramétrique doit prendre en compte les dispositions spécifiques des fonctionnaires, précisées dans le Code général de la Fonction publique et les statuts spécifiques (par exemple le fonctionnaires des Assemblées parlementaires ou de la DGSE). En effet cette prise en compte contribue aux enjeux économiques et d'équité du système. Dans le cas général, la pension de retraite est calculée sur les 6 derniers mois d'activité des fonctionnaires, contre les 5 dernières années du régime général. La pénibilité et la prise de risque de certaines charges publiques est mieux prise en compte par des départs anticipés possibles selon le corps d'appartenance (militaires, policiers). Les pensions de retraites sont également plus élevées en moyennes et les cotisations au compte d'affectation spéciale « pensions » sont élevées pour l'État en comparaison des employeurs privés.

Enfin et devant les inquiétudes générées par une telle réforme, l'attention du Gouvernement doit porter sur le même niveau d'explication et de transparence que lors du projet de réforme systémique. Aussi cet effet doit porter sur les conditions d'une possible « clause du grand-père » pour les personnes proches de l'âge actuel de départ en retraite. Plus généralement, il s'agit d'exposer une chronologie précise du décalage progressif de l'âge de départ. Une attention renforcée à la future liquidation des droits et du montant de la pension doit être mise en œuvre, possiblement en anticipant et en systématisant les actions préalables avec la caisse de retraites de l'assuré. Enfin des mesures spécifiques doivent répondre aux inquiétudes relatives au montant et au versement effectif des pensions de réversion

6../....

Enfin et en coordination avec la politique nationale de l'emploi, des mesures incitatives à l'attention des employeurs doivent permettre la réduction du chômage des seniors (encore haut) et garantir la santé et la sécurité des travailleurs les plus âgés

Ainsi, une réforme paramétrique des retraites conduirait à un gain de 2,8 milliards d'euros par an et permettrait de répondre aux enjeux de soutenabilité, d'équité et de croissance. Cependant elle doit également permettre de remédier aux inquiétudes relatives aux retraites tout en prenant en compte les statuts spécifiques des agents publics.

Question n°4.

Par les décrets du 9 mai 2020 et du 9 décembre 2020 un « forfait mobilités durables » (FMD) a été instauré pour l'ensemble des trois fonctions publiques. Il indemnise les déplacements à vélo et en covoiturage entre le domicile et le lieu de travail

Tout d'abord le FMD est un dispositif ciblé de promotion de certaines mobilités durables. En effet il est ouvert aux agents publics, militaires et agents de droit privé, des trois fonctions publiques, à l'exclusion de certains agents bénéficiant déjà de mesures relatives aux déplacements entre domicile et lieu de travail (logement ou véhicules de fonction, transports collectifs déjà pris en charge par l'employeur par exemple). Il consiste en un versement de 200€ l'année suivant la réalisation par l'agent de 100 jours de déplacements à vélo ou en covoiturage. Ce montant est modulé en fonction du temps de travail prévu de l'agent et certaines dispositions statutaires (intégration, radiation des cadres). La preuve de ces déplacements est fournie par tout moyen par l'agent à son - ou ses - employeurs.

Ensuite ce dispositif a des implications spécifiques pour les organismes de versement et ceux accueillant l'agent au quotidien. Pour ces premiers, le FMD implique le versement supplémentaire de tout ou partie des 200€, ce qui est de nature à faire augmenter les dépenses relatives à la masse salariale et pose la question d'une compensation par l'État pour les collectivités locales. Pour ces derniers, le FMD pose l'enjeu d'accueil des agents éligibles. En effet il est de nature à inciter au recours au vélo et au covoiturage et donc de mettre en tension les infrastructures prévues à cet effet (locaux à vélo, places réservées au covoiturage). Le contrôle des documents justificatifs incombe aux organismes de versement et nécessite l'allocation de ressources humaines spécifiques, à fortiori en cas de recours massif aux mobilités durables.

Ainsi, le FMD permet de promouvoir efficacement certaines mobilités au prix d'un investissement fort de l'agent. Ainsi, le recours au vélo est effectivement encouragé au regard

S.. / ..

© EXATECH

Année : 2022

Concours : externe pour l'accès au corps des attachés

Épreuve : de spécialité « Administration générale »

Consignes :

- *Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif*
- *Numéroter chaque page; placer l'ensemble dans l'ordre et le bon sens*
- *N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuilles*
- *Ne joindre aucun brouillon*

1887EATT22
CONCOURS ATT EXTERNE
08/12/2022
1887EATT22

des dépenses qu'il engendre. Cependant le soutien au covoiturage est plus marginal si l'on compare le coût d'entretien et en termes d'hydrocarbures et le montant total du FMD perçu. Cependant tant son organisation que son champ pourraient être revus. En effet son versement après vérification n'est pas centralisé et manque de contemporanéité face aux dépenses immédiates que peuvent engendrer ces modes de transport. En outre son calcul est complexe pour son bénéficiaire, notamment s'il a plusieurs employeurs. Enfin son champ ne cible que le vélo ou le covoiturage et ne prend pas en compte les autres modes de transport durable ou se substitue sans coordination avec la prise en charge des transports collectifs

Ainsi si le FMD encourage les mobilité durables que sont le vélo et le covoiturage, ses modalités -complexes et redondantes- (calcul, vérification) et son champ -étroit et non coordonné avec d'autres dispositifs de soutien- en limitent la portée.

Question n°5 :

L'ordonnance du 17 février 2021 vient rendre obligatoire la prise en charge le remboursement d'une partie des cotisations sociales complémentaires pour couvrir les frais de santé des agents. Le décret du 8 septembre 2021 vient en préciser les modalités. Il est applicable aux agents de la DGSE. Aussi, ces deux textes ont une incidence sur l'organisation des services et sur la protection santé des agents.

Tout d'abord, une procédure nouvelle doit être mise en place dans les services. De manière opérationnelle il s'agit d'opérer un suivi des agents se trouvant dans les positions éligibles (activité, détachement, mobilité, congé parental ou maladie) même s'il occupe un emploi à temps partiel. De plus la réception, le le suivi, assortis, le cas échéant, d'un contrôle des demandes de prise en charge, des attestations et des déclarations de changement de situation doivent être opérés par le service des ressources humaines de l'employeur principal. Aussi il doit être tenu compte des employeurs subsidiaires. De plus, une coordination étroite doit être mise en place avec les mutuelles et autres organismes de prévoyance. La communication à l'attention des agents, ayant un rôle central dans cette procédure doit être prévue et déployée efficacement.

Ensuite, ces dispositions sont de nature à améliorer la qualité de la couverture santé des agents publics. Même si le montant mensuel est modeste (15 euros par mois) il est prévue une montée en charge progressive du dispositif. Ce dispositif constitue un alignement de l'État employeur sur le régime de prise en charge des privé, ce qui est de nature à améliorer la couverture santé de tous les agents publics de l'État, y compris les militaires

En fin, ce dispositif est de nature à engendrer des contraintes de deux types pour les administrations.

D'une part, ce dispositif va mécaniquement faire augmenter la masse salariale des administrations. Plus précisément la montée en puissance du dispositif est de nature à augmenter les montants relevant des dépenses de personnel des administrations publiques employeurs des agents publics de l'État. D'autre part, cette nouvelle procédure est de nature à mettre en tension les services de gestion des ressources humaines par la multiplication des contacts, des documents et des points de contrôle à assurer. En outre la communication à l'attention des agents doit faire l'objet de mesures spécifiques pour limiter le risque de non-recours et garantir la qualité des flux de demandes et d'informations entrantes et un traitement efficace de ces dernières.

Ainsi, si l'État-employeur s'aligne sur le régime privé en améliorant la prise en charge des frais de santé des agents, ce nouveau dispositif est de nature à affecter les dépenses de personnel et l'efficacité de la gestion des ressources humaines des services

---