MINISTÈRE
DES ARMÉES
ET DES ANCIENS
COMBATTANTS

Liberté
Égalité
Fraternité

ANNALES DU CONCOURS

Accès au grade de secrétaire administratif spécialisé de classe normale de la DGSE

Épreuve d'admissibilité :
spécialité administration générale

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ EXTÉRIEURE
DGSE

Session 2025 (2nde session)

MINISTÈRE
DES ARMÉES
ET DES ANCIENS
COMBATTANTS

Liberté
Égalité
Fraternité

2ème épreuve d'admissibilité

Spécialité : rédaction, administration générale

Épreuve constituée d'une série de six à neuf questions à réponse courte portant sur le programme de la spécialité « Rédaction, administration générale ».
Les réponses sont rédigées, permettant ainsi de juger des qualités rédactionnelles du candidat.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DGSE
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ EXTÉRIEURE

Durée : 3 heures - coefficient 2

CONCOURS EXTERNE
POUR L'ACCÈS AU GRADE DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF SPÉCIALISÉ DE CLASSE NORMALE

SESSION 2025

<u>Epreuve d'admissibilité</u> : **Spécialité : Rédaction, administration générale**

Épreuve consistant à répondre à une série de questions à réponse courte portant sur la spécialité « Rédaction, administration générale ». Il est demandé au candidat de proposer des réponses rédigées.

Durée : 3 heures ; coefficient 2

Chaque question sera notée sur trois points.

A l'aide de vos connaissances personnelles, vous répondrez à l'ensemble des questions suivantes :

1. Pouvez-vous détailler les grands principes de la protection du secret de la défense nationale en France ?

2. Pouvez-vous décrire les principales étapes de l'entretien annuel d'un agent public ?

3. Quels sont les mécanismes permettant de garantir la laïcité des agents publics ?

4. Les autorités administratives indépendantes (AAI) sont-elles utiles et apportent-elles un bénéfice à l'action publique ?

5. Comment et par qui sont évalués les risques professionnels au sein de la fonction publique ?

6. Il est constaté que le nombre de contractuels dans la fonction publique est en augmentation. Pouvez-vous nous indiquer quel texte le permet ? Selon vous, est-ce que ces dispositions ne mettent pas en danger le statut des fonctionnaires ?

7. Comment accompagneriez-vous réglementairement un agent reconnu inapte à son poste de travail ? Sommes-nous tenus de le garder dans nos effectifs ? Pouvons-nous le licencier ?

MINISTÈRE
DES ARMÉES
ET DES ANCIENS
COMBATTANTS

Liberté
Égalité
Fraternité

Copie ayant obtenu la meilleure note

Rédaction, administration générale

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

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ EXTÉRIEURE
DGSE

© EXATECH

Année : 2025

Concours : SAS EXTERNE

Épreuve : 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*

Q1 Pouvez-vous détailler les grands principes de la protection du **secret de la défense nationale** en France?

La protection du secret de la défense nationale repose sur les principes établis par le code général de la fonction publique et le code de la défense, des lois aujourd'hui codifiées.

Ainsi dans le code général de la fonction publique (CGFP), l'obligation de réserve de tout agent public constitue un principe de base au maintien et à la protection de l'information relative à l'administration. En ce qui concerne le secret de la défense nationale, le code de la défense s'applique. Il s'agit de la protection de toute information qui puisse causer préjudice à l'Etat. Ces informations peuvent être d'ordre économique, politique ou militaire.

Les agents ou fonctionnaires concernés par la sauvegarde de l'information essentielle à la défense sont soumis à un certain nombre d'épreuves de la part de l'administration concernée (services de renseignement). La violation de ce principe entraine des sanctions qui - en fonction du degré de la faute - peut aller de l'application d'une amende à la prison.

Q2. Pouvez-vous décrire les principales étapes de l'entretien annuel d'un agent public ?

L'entretien professionnel est un dispositif qui fait partie aujourd'hui des obligations de l'administration vis-à-vis ces agents. Ce dispositif d'entretien annuel permet aux encadrants de mieux connaitre et suivre l'avancement des agents ou collaborateurs ; du côté de l'administration centrale, ce dispositif facilite la gestion professionnel des agents.

L'entretien annuel comporte deux volets, un volet professionnel et un volet formation. A l'issu de chaque entretien le compte rendu contient le déroulement de l'entretien. Les comptes rendus de l'entretien professionnel et de formation sont soumis à la signature du directeur de la structure et de l'agent.

En ce qui concerne les étapes de l'entretien annuel, il y a d'abord une préparation en amont de l'entretien. Cette première étape permet de fixer les objectifs de l'année à venir ainsi que de déterminer les évenement qui ont pu avoir l'année écoulée. Une fois les objectifs définis, un formulaire est mis à disposition des encadrants, l'entretien doit être notifié à l'agent - la date de l'entretien - doit être notifiée à l'agent 10 jours avant l'entretien.

Lors de l'entretien professionnel et de formation, les objectifs et les projets sont exposés et il est déterminé la meilleure manière à suivre pour atteindre les objectifs. Les comptes rendus attestent de ce qui est exposé lors de l'entretien. Ils sont ensuite signés et les objectifs fixés sont mis en place. Les CR sont transmis pour évaluation aux services centraux de chaque administration.

Q3. Quels sont les mécanismes permettant de garantir la laïcité des agents publics ?

L'article 1. de la Constitution impose la laïcité comme principe fondamental de la République. Ce principe de laïcité s'est renforcé par divers mécanismes d'ordre législatif et réglementaire.

Le code général de la fonction publique (CGFP) dans le titre relatif aux obligations des fonctionnaires dispose le principe de neutralité, ceci très important au respect de la laïcité. Dans la perspective de renforcer ce principe de laïcité, le gouvernement a mis en place de "référents laïcité". L'objectif est de doter chaque administration d'un "référent laïcité" à l'horizon 2030. Ainsi aujourd'hui, un grand nombre d'administrations, notamment dans du sein de l'éducation nationale, dispose d'un référent laïcité.

En outre, la journée du 9 décembre a été décrété comme la journée de la laïcité, ce qui permet aux administration de toucher le plus grand nombre d'administrés sur ce sujet. La loi de 1905 doit avoir une plus grande diffusion et faire l'objet de plus de communication afin que les mécanismes mis en place tels que le "référent laïcité" puisse avoir les effets attendus.

Q4. Les autorités administratives indépendantes (AAI) sont-elles nuisibles et apportent-elles un bénéfice à l'action publique ?

Les AAI sont nombreuses dans le paysage étatique et font l'objet de certaines critiques.

Cependant, les autorités administratives indépendantes apportent le bénéfice de la transparence et de l'indépendance vis-à-vis l'Etat. Une indépendance d'opinion et certaines parmi elles avec un pouvoir de sanction.

Ainsi, la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, créée en 2013, à la suite des affaires en lien avec le conflit d'intérêt, a permis de fixer un certain nombre de règles, un cadre et une déontologie applicable à tous les agents de l'État. Du fait de l'indépendance de leurs fonctions par rapport au gouvernement, les AAI sont une garantie pour les usagers et les administrés d'une transparence de l'action de l'État.

D'autres autorités indépendantes comme le "Défenseur des droits" apporte aux administrés une vision peut-être plus claire de l'action publique en matière de défense de principes du droit.

Enfin, les AAI apportent un bénéfice à l'action publique mais cela n'empêche pas que le nombre très important de celles-ci puisse également nuire à l'image et à la compréhension publique de leurs fonctions. et leur utilité.

Q5. Comment et par qui sont évalués les risques professionnels au sein de la fonction publique?

Les risques professionnels sont évalués au sein des services des ressources humaines par un certain nombre d'instances et le suivi est garantie par les service de "qualité de vie au travail" (QVT) au sein des administrations.

À la suite du rapport Gailon (2013), six niveaux de risques psychosociaux ont été identifiés. Ces risques sont en lien avec une malaise au travail, manque d'autonomie, perte de motivation, etc. Ce sont des risques d'ordre psychique mais il existe également des risques en lien avec le lieu de travail. L'ensemble des risques sont déposés dans un document unique qui repertorie les risques au sein de l'administration. Le DUER est accompagné d'un plan d'action de prévention (PAP).

La fusion recente de comités techniques et des comités d'hygiène et sécurité étaient les instances en charge de l'évaluation et de la prévention. Le Conseil économique et social

© EXATECH

Année : 2025

Concours : SAS EXTERNE

Épreuve : 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*

Q5. Le Conseil économique et social né de la fusion de deux instances mentionnées fait perte du dialogue social au sein des administrations. Une instance en charge de l'évaluation et prévention des risques.

Q6. La loi de la transformation de la fonction publique de 2019 a assoupli les conditions de recrutement de contractuels dans la fonction publique.

Dans une perspective de transformation et de modernisation de l'Administration, cette loi avait pour objectif de faciliter l'organisation des administrations. Un rapport très récent de la Cour des comptes fait le même constat, le recours à des contractuels a fortement augmenté, on compte aujourd'hui approximativement 30% des contractuels au sein des trois versants de l'administration (Etat, territorial, hospitalière).

Cette assouplissement des normes est en partie une réponse à plusieurs facteurs tels que le manque d'attractivité des secteur public, les politiques de non remplacement des fonctionnaires ou le manque de modernisation et de formation notamment en lien avec le numérique au sein des Administrations. Il existe ainsi des besoins et des insuffisances au sein de la fonction publique mais cela ne signifie pas pour autant qu'il existe un danger mettant en risque le statut des fonctionnaires.

Le statut de fonctionnaires est d'une certaine manière protégé par la Constitution qui fait de l'Administration un service du gouvernement et d'autre part une protection ~~et~~ legislative et réglementaire. Le code de la fonction publique dispose les différents types de recrutement et fixe aussi les règles et conditions pour le recrutement des contractuels.

Les contractuels ne peuvent pas par exemple occuper pour plus de six ans un poste de fonctionnaire, des postes permanents. Dans le CGFP sont également ~~fixés~~ fixées, les degrés de responsabilité ou les postes qui peuvent faire l'objet d'un recrutement sur contrat.

La réforme de concours et des formes de recrutement à sans doute apporté des changement qui peuvent se sauter comme une fragilisation du système, toutefois la vocation qui est au cœur même des fonctions des agents est difficilement remplaçable par la contractualisation.

Q7. L'accompagnement réglementaire d'un agent reconnu inapte à son poste de travail fait appel au code général de la fonction publique puisqu'il faut d'abord analyser et constater le type d'inaptitud de l'agent.

Il convient de consulter les différentes instances et c'est à la suite d'un long procès qu'il est ou pas possible de le licencier. C'est après consultation qu'il est possible de déterminer les modalités pour le garder sur le poste ou le licencier. Il faut savoir que le licenciement d'un fonctionnaire ne se fait que par faute grave, manquement au devoir, etc. Autrement dit, le "licenciement" n'intervient que dans le cas d'une Sanction. Pour rappel, il y a quatre niveaux des sanctions pour les fonctionnaires.

Si un agent est reconnu inapte, il est important de déterminer le type d'inaptitude psychique ou physique

et encrager avec le service des ressources humaines ce qui est applicable. Aujourd'hui, il y a la possibilité pour les fonctionnaires de faire une "rupture conventionnelle", ce qui pourrait être une voie ou une réponse au dit agent.

Si l'administration n'est pas tenu de garder un agent reconnu inapte, c'est à l'administration de considérer les différentes possibilités ou adaptations possibles à proposer à l'agent. Il convient notamment de s'assurer que juridiquement les droits de l'agent sont respectés et que la consultation de différentes instances a été également respectée.