

Intitulé de l'épreuve : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Nombre de copies : 1

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles dans le bon sens.

question n° 1 : Composantes de la rémunération d'un fonctionnaire en poste à l'administration centrale.

La rémunération d'un agent est composée de deux éléments :

- le traitement indiciaire brut : Il s'agit de la rémunération de base de l'agent qui est calculé en fonction d'un indice majoré. Il est calculé en fonction de la valeur du point indice. A chaque échelon est associé un indice de rémunération.

- les éléments indemnitaires fixes : l'indemnité de résidence dont le taux varie de 1 à 37. en fonction du classement de la zone territoriale. Et les indemnités fixes tel que l'indemnité fonction sujétion et expertise (IFSE) pour les agents de la fonction publique et de la fonction publique territoriale soumis au RIFSEEP.

- les éléments indemnitaires variables : Le RIFSEEP comprend une complément indemnitaire annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et la carrière de service. C'est une prime facultative qui est accordé en fonction de la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

question n° 2 : Valorisation du mérite des agents et les outils pour y parvenir

Le mérite de l'agent est pris en compte de deux façons :

- Le déroulement de la carrière statutaire de l'agent. Ce dernier peut obtenir des promotions lorsqu'il passe à l'échelon, au grade ou au corps supérieur.

La rémunération de l'agent est donc amenée à progresser en fonction du grade de l'agent et non de sa fonction. Il n'y a pas d'évaluation individuelle pour les agents de la fonction publique.

- Les primes et les indemnités : Suite à une réforme de 2015, le RIFSEEP

N°
1
A. L. L.

a été mis en place et est un régime indemnitaire qui tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Le RIFSEEP est composé d'une part fixe (l'IFSE) et d'une part variable (LCA).

Il n'y a à ce jour pas de rémunération en fonction des résultats de l'agent.

Plusieurs problématiques se posent alors, notamment que la rémunération évolue en fonction du grade et non de l'emploi occupé. En effet, l'engagement ne se matérialise pas de la même manière d'un emploi à un autre (un professeur des écoles n'a pas les mêmes objectifs qu'un fonctionnaire des finances publiques par exemple). Par ailleurs, un agent peut occuper le même fonction qu'un autre mais exercer dans un quartier difficile. Ce critère a été pris en compte pour certains métiers comme les professeurs des écoles dans les réseaux d'éducation prioritaires. Cependant quid des autres fonctions. Et enfin, le niveau d'engagement et d'efficacité n'est à ce jour pas pris en compte dans la rémunération.

Une proposition de réforme de la fonction publique souhaite mettre en place une prime de fonction et de résultats (PFR). Cette prime permettrait de récompenser un niveau d'engagement et d'efficacité plus élevé que les autres. L'instauration d'une telle prime permettrait de prendre en considération l'individualité des agents de la fonction publique et par la même occasion d'attirer plus de jeunes en renforçant l'attractivité de la fonction publique.

Question n°3 : Cadre juridique du télétravail dans la fonction publique et les principales conditions d'exercice.

Le télétravail est codifié dans le Code du Travail et le Code de la fonction publique. Il y a également le décret du 11 février 2016 et l'accord du 3 avril 2022 qui viennent préciser les enjeux et les modalités.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions de l'agent sont exercées hors des locaux habituels de travail via l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail peut être régulier ou ponctuel et ne peut être supérieur à trois jours par semaine.

Les agents exerçant les fonctions en télétravail ont les mêmes droits et obligations que ceux exerçant dans les locaux.

L'agent qui souhaite exercer en télétravail doit en faire la demande et obtenir un accord de son chef de service. Par ailleurs, les activités

de l'agent doivent être éligibles au télétravail et dans tous les cas le télétravail doit pouvoir être réversible.

Le recours au télétravail dans la fonction publique permet de la rendre plus attractive dans la mesure où il permet l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi que la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Par ailleurs, d'autres enjeux sont notables comme un meilleur impact sur l'environnement ou un meilleur équilibre entre les territoires.

Question n°4 : Orfis en enjeux posés par le télétravail.

Le télétravail pose différents types d'enjeux et de défis dans l'organisation d'une équipe et des méthodes de travail.

Un des enjeux majeurs est la continuité du service public. En effet, que ce soit en présentiel ou à distance les missions doivent être accomplies et exercées de manière continue vis-à-vis des administrés. Développer le télétravail et la généraliser pourrait conduire à faire baisser la qualité des services rendus notamment dans les fonctions incluant un rapport avec le public ou le développement de partenariats stratégiques.

Un autre enjeu est le travail d'équipe. Au sein de la fonction publique, des réunions de service sont organisées régulièrement afin de s'assurer que tous les agents vont dans la même direction. Contrairement au secteur privé, il ne s'agit pas d'augmenter le chiffre d'affaire mais bien de servir les usagers en leur donnant la meilleure qualité possible dans le service rendu. Il est important que les agents travaillent en synergie sur des domaines complémentaires.

Les effets favorables du télétravail dans la fonction publique sont le fait qu'on puisse organiser plusieurs événements et réunions en visio-conférence.

Cela permet d'avancer plus vite sur les sujets et d'être plus productif.

Par ailleurs, le télétravail peut avoir des effets positifs sur la productivité comme le souligne Gilbert Lett. Il constate une plus grande motivation des personnes due notamment à la flexibilité et l'autonomie laissées au télétravailleurs. Cette dimension permet également une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les difficultés induites par le télétravail sont probablement le versant des effets favorables. En effet, le fait d'augmenter la productivité peut également induire une augmentation considérable de la charge de travail. Les temps de pause et de repos peuvent être mis de côté. De fait, en télétravail, lieu de vie personnel et lieu de vie professionnelle se confondent. Il est ainsi aisé de travailler en continu, enchaîner les sujets et se retrouver

deux les plus des cas dans une situation d'épuisement professionnel.
Au vu de la distance physique avec l'employeur, il est également plus difficile
de déceler le mal-être des agents et donc d'intervenir pour remédier à la
situation.