

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

CONCOURS EXTERNE ASSISTANT INGENIEUR Spécialité « Assistant en gestion des Ressources Humaines »

SESSION 2016

DUREE : 3 H – COEFFICIENT 4

Centre organisateur : Université de Strasbourg

Toute mention (initiales, signes, etc...), où qu'elle soit portée, qui pourrait servir à identifier votre copie, entraînerait l'annulation de l'épreuve.

Le sujet comporte **TROIS parties**, il est constitué de 15 pages – le tout est noté sur 60 points :

- La première partie notée sur 20 points : un cas pratique (note de présentation et extrait de bilan social à analyser) – pages 2 à 13 - temps conseillé 1 H 15 ;
- La seconde partie notée sur 20 points : note et cas pratique (congés et cas pratique RH) – page 14 - temps conseillé 45 minutes ;
- La troisième partie notée sur 20 points : cas pratique (masse salariale) et questions/réponses – page 15 temps conseillé 1 H.

L'usage de la calculatrice électronique de poche à fonctionnement autonome et sans imprimante est autorisé. Le téléphone portable doit être éteint et rangé dans le sac.

1^{ère} PARTIE : Cas pratique portant sur le « bilan social »

Enoncé :

Volet 1

Vous êtes affecté(e) à la direction des ressources humaines de l'Université X. Votre chef de service vous demande de préparer un document destiné aux personnels nouvellement nommés dans l'établissement, afin de leur expliquer ce qu'est le « bilan social » de l'établissement.

Le document que vous devez rédiger doit notamment rappeler le cadre réglementaire du bilan social, indiquer ce qu'il contient et surtout expliquer son utilité. Votre document doit être court (2 pages maximum), pédagogique et compréhensible par des agents non-spécialistes des ressources humaines.

Pour vous aider le cas échéant, vous trouverez en annexe un dossier documentaire comportant :

- document n°1 : article L712-3 du code de l'éducation
- document n°2 : article 47 de la loi 2013-660
- document n°3 : article L951-1 du code de l'éducation
- document n°4 : Arrêté du 23 décembre 2013

Volet 2

Votre chef de service vous demande également de lui présenter, en 1 page maximum, les principaux enseignements que vous tirez des données suivantes sur l'absentéisme des personnels non-enseignants extraites du bilan social de l'année N :

	Année N	Année N-1	Année N-2
Service W	2,62%	2,51%	2,34%
Service X	2,02%	2,07%	2,05%
Service Y	3,94%	3,80%	2,52%
Service Z	2,65%	2,43%	2,22%
Composante A	1,95%	1,90%	1,80%
Composante B	2,12%	2,10%	1,90%
Composante C	2,10%	2,05%	1,85%
Total Université	2,49%	2,20%	1,99%

Dans votre réponse, vous rappellerez également comment on calcule le taux d'absentéisme et comment on peut interpréter un taux d'absentéisme élevé ou en hausse.

Dossier documentaire fourni en annexe de la 1^{ère} partie – volet 1 - cas pratique portant sur le bilan social

Document n° 1 : l'article L712-3 du Code de l'Éducation

[Code de l'éducation](#)

- [Partie législative](#)
 - [Troisième partie : Les enseignements supérieurs](#)
 - [Livre VII : Les établissements d'enseignement supérieur](#)
 - [Titre Ier : Les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel](#)
 - [Chapitre II : Les universités.](#)
 - [Section 1 : Gouvernance.](#)

Article L712-3

- Modifié par [LOI n°2013-660 du 22 juillet 2013 - art. 47](#)

I.-Le conseil d'administration comprend de vingt-quatre à trente-six membres ainsi répartis :

1° De huit à seize représentants des enseignants-chercheurs et des personnels assimilés, des enseignants et des chercheurs, en exercice dans l'établissement, dont la moitié de professeurs des universités et personnels assimilés ;

2° Huit personnalités extérieures à l'établissement ;

3° Quatre ou six représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits dans l'établissement ;

4° Quatre ou six représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques, en exercice dans l'établissement.

Le nombre de membres du conseil est augmenté d'une unité lorsque le président est choisi hors du conseil d'administration.

II.-Les personnalités extérieures à l'établissement, de nationalité française ou étrangère, membres du conseil d'administration sont, à l'exception des personnalités désignées au titre du 3° du présent II, désignées avant la première réunion du conseil d'administration. Elles comprennent autant de femmes que d'hommes. Un décret fixe les conditions dans lesquelles est assurée cette parité. Il précise le nombre et la répartition par sexe, éventuellement dans le temps, des candidats proposés par chacune des instances compétentes. Ces personnalités comprennent, par dérogation à l'article [L. 719-3](#) :

1° Au moins deux représentants des collectivités territoriales ou de leurs groupements, dont au moins un représentant de la région, désignés par ces collectivités ou groupements ;

2° Au moins un représentant des organismes de recherche, désigné par un ou plusieurs organismes entretenant des relations de coopération avec l'établissement ;

3° Au plus cinq personnalités désignées après un appel public à candidatures par les membres élus du conseil et les personnalités désignées aux 1° et 2°, dont au moins :

- a) Une personne assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise ;
- b) Un représentant des organisations représentatives des salariés ;
- c) Un représentant d'une entreprise employant moins de cinq cents salariés ;
- d) Un représentant d'un établissement d'enseignement secondaire.

Au moins une des personnalités extérieures désignées au 3° a la qualité d'ancien diplômé de l'université.

Le choix final des personnalités mentionnées au 3° tient compte de la répartition par sexe des personnalités désignées aux 1° et 2° afin de garantir la parité entre les femmes et les hommes parmi les personnalités extérieures membres du conseil d'administration.

Les statuts de l'établissement précisent le nombre de personnalités extérieures au titre de chacune des catégories mentionnées aux 1° à 3° et les collectivités et entités appelées à les désigner en application des 1° et 2°.

III.-Le mandat des membres du conseil d'administration court à compter de la première réunion convoquée pour l'élection du président.

IV.-Le conseil d'administration détermine la politique de l'établissement. A ce titre :

1° Il approuve le contrat d'établissement de l'université ;

2° Il vote le budget et approuve les comptes ;

3° Il approuve les accords et les conventions signés par le président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article [L. 719-12](#), l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières ;

4° Il adopte le règlement intérieur de l'université ;

5° Il fixe, sur proposition du président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;

6° Il autorise le président à engager toute action en justice ;

7° Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le président ;

7° bis Il approuve le bilan social présenté chaque année par le président, après avis du comité technique mentionné à l'article [L. 951-1-1](#). Ce bilan présente l'évolution de l'équilibre entre les emplois titulaires et contractuels et les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels de l'établissement. Les données et résultats de ce bilan sont examinés au regard des objectifs de gestion prévisionnelle des ressources humaines précisés par le contrat mentionné à l'article L. 711-1 ;

8° Il délibère sur toutes les questions que lui soumet le président, au vu notamment des avis et vœux émis par le conseil académique, et approuve les décisions de ce dernier en application du V de l'article [L. 712-6-1](#) ;

9° Il adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique. Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi.

Sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur, aucune affectation d'un candidat à un emploi d'enseignant-chercheur ne peut être prononcée si le conseil d'administration, en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés, émet un avis défavorable motivé.

Il peut déléguer certaines de ses attributions au président à l'exception de celles mentionnées aux 1°, 2°, 4°, 7°, 7° bis, 8° et 9°. Celui-ci rend compte, dans les meilleurs délais, au conseil d'administration des décisions prises en vertu de cette délégation.

Toutefois, le conseil d'administration peut, dans des conditions qu'il détermine, déléguer au président le pouvoir d'adopter les décisions modificatives du budget.

En cas de partage égal des voix, le président a voix prépondérante.

Document n° 2 : la LOI n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche – article 47

L'article L. 712-3 du code de l'éducation est ainsi modifié :

1° Le I est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « vingt à trente » sont remplacés par les mots : « vingt-quatre à trente-six » ;

b) Au 1°, le mot : « quatorze » est remplacé par le mot : « seize » ;

c) Au début du 2°, les mots : « Sept ou » sont supprimés ;

d) Au début du 3°, les mots : « De trois à cinq » sont remplacés par les mots : « Quatre ou six » ;

e) Au début du 4°, les mots : « Deux ou trois » sont remplacés par les mots : « Quatre ou six » ;

2° Le II est ainsi rédigé :

« II. — Les personnalités extérieures à l'établissement, de nationalité française ou étrangère, membres du conseil d'administration sont, à l'exception des personnalités désignées au titre du 3° du présent II, désignées avant la première réunion du conseil d'administration. Elles comprennent autant de femmes que d'hommes. Un décret fixe les conditions dans lesquelles est assurée cette parité. Il précise le nombre et la répartition par sexe, éventuellement dans le temps, des candidats proposés par chacune des instances compétentes. Ces personnalités comprennent, par dérogation à l'article L. 719-3 :

« 1° Au moins deux représentants des collectivités territoriales ou de leurs groupements, dont au moins un représentant de la région, désignés par ces collectivités ou groupements ;

« 2° Au moins un représentant des organismes de recherche, désigné par un ou plusieurs organismes entretenant des relations de coopération avec l'établissement ;

« 3° Au plus cinq personnalités désignées après un appel public à candidatures par les membres élus du conseil et les personnalités désignées aux 1° et 2°, dont au moins :

« a) Une personne assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise ;

« b) Un représentant des organisations représentatives des salariés ;

« c) Un représentant d'une entreprise employant moins de cinq cents salariés ;

« d) Un représentant d'un établissement d'enseignement secondaire.

« Au moins une des personnalités extérieures désignées au 3° a la qualité d'ancien diplômé de l'université.

« Le choix final des personnalités mentionnées au 3° tient compte de la répartition par sexe des personnalités désignées aux 1° et 2° afin de garantir la parité entre les femmes et les hommes parmi les personnalités extérieures membres du conseil d'administration.

« Les statuts de l'établissement précisent le nombre de personnalités extérieures au titre de chacune des catégories mentionnées aux 1° à 3° et les collectivités et entités appelées à les désigner en

application des 1° et 2°. » ;

3° Le III est ainsi modifié :

a) A la première phrase, le mot : « élus » est supprimé ;

b) La seconde phrase est supprimée ;

4° Le IV est ainsi modifié :

a) Le 7° est ainsi rédigé :

« 7° Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le président ; » ;

b) Après le 7°, il est inséré un 7° bis ainsi rédigé :

« 7° bis Il approuve le bilan social présenté chaque année par le président, après avis du comité technique mentionné à l'article L. 951-1-1. Ce bilan présente l'évolution de l'équilibre entre les emplois titulaires et contractuels et les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels de l'établissement. Les données et résultats de ce bilan sont examinés au regard des objectifs de gestion prévisionnelle des ressources humaines précisés par le contrat mentionné à l'article L. 711-1 ; » ;

c) Le 8° est ainsi rédigé :

« 8° Il délibère sur toutes les questions que lui soumet le président, au vu notamment des avis et vœux émis par le conseil académique, et approuve les décisions de ce dernier en application du V de l'article L. 712-6-1 ; » ;

d) Après le 8°, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« 9° Il adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique. Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi.

« Sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur, aucune affectation d'un candidat à un emploi d'enseignant-chercheur ne peut être prononcée si le conseil d'administration, en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés, émet un avis défavorable motivé. » ;

e) Au dixième alinéa, après la référence : « 4° », la fin de la première phrase est ainsi rédigée : « , 7°, 7° bis, 8° et 9°. »

Document n° 3 : article L 951-1 du Code de l'Éducation

[Code de l'éducation](#)

- [Partie législative](#)
 - [Quatrième partie : Les personnels](#)
 - [Livre IX : Les personnels de l'éducation](#)
 - [Titre V : Les personnels de l'enseignement supérieur](#)

Article L951-1

Les personnels des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel participent à l'administration des établissements et contribuent au développement et à la diffusion des connaissances et à la recherche.

Ils peuvent bénéficier d'une formation professionnelle initiale. Des actions de formation continue et une action sociale sont organisées à leur intention. Ils participent à la gestion des organismes mis en place à cette fin. Une protection médicale leur est assurée dans l'exercice de leurs activités.

Article L951-1-1

Modifié par [LOI n°2013-660 du 22 juillet 2013 - art. 64](#)

Un comité technique est créé dans chaque établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel par délibération du conseil d'administration. Outre les compétences qui lui sont conférées en application de [l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, il est consulté sur la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement. Un bilan de la politique sociale de l'établissement lui est présenté chaque année.

Les bilans sociaux des établissements sont rendus publics chaque année, dans des conditions fixées par décret.

Document n° 4 : L'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

La ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses articles 15 et 43 bis ;

Vu le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, notamment son article 18-1 ;

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, notamment son article 37,

Arrête :

Article 1

La liste des informations devant figurer dans le bilan social mentionné à l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 susvisé est annexée au présent arrêté.

Article 2

Après communication aux membres du comité technique et débat au sein de l'instance, le chef du service auprès duquel est placé le comité technique, arrête le bilan social. Celui-ci est établi avant le 30 septembre de l'année en cours et renseigné à partir des données de l'année précédente.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Voir Annexe page suivante

ANNEXE

INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE		
entre les femmes et les hommes devant apparaître dans les bilans sociaux		
Toutes les données sont par genre		
1° Conditions générales d'emploi.	a) Effectifs.	Effectifs physiques et en ETP des titulaires et non-titulaires (distinguer les ouvriers d'Etat et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les non-titulaires, par type de contrat.
		Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
	b) Durée et organisation du travail.	Répartition des effectifs selon la durée du travail : — temps complet ; — temps partiel.
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition).
	c) Comptes épargne-temps.	Nombre total d'agents ayant ouvert un CET. Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année. Nombre de jours de CET utilisés dans l'année. Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET.
	d) Embauches et départs.	Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés, recrutement d'agents non titulaires par niveau et par type de contrat). Affectations en provenance d'un autre ministère (mise à disposition, accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs au ministère, intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au ministère). Nombre d'apprentis recrutés dans l'année. Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé.
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance : — départs définitifs de personnes titulaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive ; — départs définitifs de personnels non titulaires : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ; — départs temporaires d'agents titulaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ;

		— départs temporaires d'agents non titulaires : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois.
		Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement l'année x* (1) ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).
	e) Positionnement.	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.
		Flux annuels de primonominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)* (1).
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).
	f) Promotions.	Répartition des agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions.
		Promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude. Avancement de grade : pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix. Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante).
		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle.
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.
2° Rémunérations* (1).		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ; rémunérations par décile.
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
3° Formation.		Nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale statutaire* (1) et de jours de formation professionnelle continue (T1-T2-T3).
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.
4° Conditions de travail.		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).
5° Congés.		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie statutaire ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
		Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés.
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.

6° Organisation du temps de travail.	a) Organisation.	Nombre d'agents couverts par une charte du temps. Nombre d'agents en télétravail.
	b) Temps partiel.	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
	c) Services de proximité.	Dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants* (1) (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).

(1) Le symbole « * » signifie que l'indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi. Dans ce cas, l'indicateur est néanmoins rappelé dans le bilan social de niveau local comme élément de mise en perspective.

AUTRES INDICATEURS (à renseigner en ETP en l'absence de mention contraire)		
1° Plafond d'emplois.	Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT* (1)	
2° Pyramide des âges.	Pyramide des âges de la structure au 31 décembre de l'année par catégorie statutaire (A+, A, B, C) et type de statut (CDI, CDD).	
3° Répertoire des métiers	Existence d'un répertoire ministériel des métiers et, si oui, date de dernière mise à jour* (1)	
4° Agents non titulaires.	<p>Nombre d'agents non titulaires (effectifs physiques, ETP, données par genre) répartis de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> — agents non titulaires sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ; — agents non titulaires recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins. <p>Distinguer les agents non titulaires à temps incomplet.</p>	
	Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année.	
	Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012.	
	Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation.	
	Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire (A/B/C).	
5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées.	Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps.	
	Evolution du taux d'emploi sur trois ans.	

6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs* (1).	Nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires.	
	Effectifs globaux par type d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. Parmi ces effectifs : part des agents issus de corps du ministère de tutelle, de corps d'autres ministères toutes voies confondues (affectation, détachement, mise à disposition), agents contractuels.	
7° Flux entrants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès.	Voir rapport de situation comparée.	
8° Flux sortants par genre, par catégorie et par circonstance.	Voir rapport de situation comparée.	
9° Avancements par genre.	Voir rapport de situation comparée.	
10° Mobilité.	Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure.	
	Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP.	
11° Rémunérations.	Masse salariale en euros* (1) : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme.	
	Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre.	
12° Temps de travail.	Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écartées rapporté au nombre total d'agents.	
	Informations relatives au temps partiel, par genre : voir Rapport de situation comparée.	
	Compte épargne temps : voir Rapport de situation comparée.	
13° Risques professionnels.	Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service.	
	Nombre de décès imputables au service.	
	Nombre d'accidents du travail.	
	Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire).	
	Taux de couverture des agents par un médecin de prévention.	
	Coût de la formation des membres des CHSCT.	
	Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours.	
	Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au	

	nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle.	
	Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents.	
	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail).	
	Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.	
14° Absences au travail.	Répartition du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des agents non titulaires sur emploi permanent selon les motifs suivants : — maladie ordinaire ; — longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (ANT) ; — congé de longue durée ; — accident du travail imputable au service ; — maladie professionnelle ; — disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).	
15° Formation.	a) Formation continue.	Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).
		Coût de la formation par catégorie et par genre.
		Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par genre, par tranche d'âge et par catégorie.
	b) Formation initiale statutaire.	Nombre d'agents en formation initiale, par catégorie et par genre : — après un concours externe ; — après un concours interne ; — après un troisième concours ; — après changement de corps au choix ou sur examen professionnel.
16° Relations professionnelles.	a) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret n° 82-447 modifié).	Niveau de déconcentration des CAP par catégorie statutaire* (1).
		Répartition par genre des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP).

		Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP).
		Nombre de reconvoqueries du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.
		Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.
		Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation.
	b) Congrès et organismes directeurs des syndicats (article 13 du décret n° 82-447 modifié).	Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.
	c) Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret n° 82-447 modifié).	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures).
		Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).
	d) Autres.	Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année).
		Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.
		Nombre et nature des accords négociés.
17° Action sociale.	Exécution n — 1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation (garde d'enfants, CESU, places en crèche, activités parascolaires, logement, restauration, aides financières, loisirs...) et de dépenses (titres II, III et V).	
	Nombre de bénéficiaires par type de prestation, le cas échéant répartition actifs/retraités, répartition par catégorie et par tranche d'âge en % des effectifs totaux pour chaque groupe.	

(1) Le symbole « * » signifie que l'indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi. Dans ce cas, l'indicateur est néanmoins rappelé dans le bilan social de niveau local comme élément de mise en perspective.

2^{ème} PARTIE : Cas pratique portant sur « les congés »

Enoncé :

Volet 1

Vous êtes affecté(e) en qualité d'adjoint(e) au responsable du bureau des personnels BIATSS à la direction des ressources humaines de l'Université X. Votre responsable de bureau vous demande courant du mois de janvier 2017 de rédiger une note interne destinée aux personnels du bureau – cette équipe est constituée de 15 personnes qui sont gestionnaires ressources humaines. La note devra permettre dans un premier temps de procéder au recensement des congés d'été souhaités par chaque agent du bureau. La période de congés autorisés par l'université se situe entre le lundi 19 juin et le jeudi 31 août 2017 ; chaque agent devra prendre à minima 3 semaines de congés durant cette période. Il est à noter que le bureau des personnels BIATSS doit effectuer une permanence du mardi 1^{er} août au vendredi 11 août 2017, deux personnes doivent ainsi impérativement être présentes pour assurer un service minimum durant cette période.

Vous rédigerez la note interne destinée à vos subordonnés.

Volet 2

Dans un second temps, votre responsable du bureau des personnels BIATSS a constaté après avoir examiné le recensement des congés souhaités par chaque agent du bureau (cf volet 1 ci-dessus) que la permanence du 1^{er} au 11 août 2017 n'est assurée que par une seule personne alors que deux personnes sont requises. Cette situation ne permet donc pas de garantir le service minimum. Que proposez-vous à votre chef de bureau pour organiser la présence de deux agents durant cette période.

Dans votre réponse, vous indiquerez la ou les actions que vous proposez pour garantir la présence d'un deuxième agent sachant que vous ne disposez que d'un seul agent volontaire pour assurer la permanence. Il vous est rappelé que l'équipe est composée de 15 personnes.

3^{ème} PARTIE : Cas pratique portant sur « la masse salariale » et questions/réponses

Enoncé :

Volet 1 – cas pratique portant sur la masse salariale

Dans le cadre d'un contrat de recherche, un responsable scientifique souhaite recruter :

- un doctorant pour une période de 3 ans sur la base d'un contrat doctoral d'un montant de 2 000 € mensuel brut,
- un ingénieur d'études pendant une durée de 18 mois avec une rémunération mensuelle nette de 3 000 €,
- deux personnels contractuels rémunérés de manière identique pendant une durée de 12 mois à mi-temps pour un coût chargé global de 30 000 €.

Sachant que :

- le taux des charges patronales est de 25 %,
- le taux des charges salariales est de 20 %.

Pouvez-vous indiquer en détaillant vos calculs :

- a) Le budget global dédié aux rémunérations dans le cadre du contrat de recherche
- b) La rémunération mensuelle nette perçue par chaque agent recruté (doctorant – ingénieur d'étude et personnel contractuel)
- c) le coût chargé (coût pour l'employeur) de chaque recrutement pour la durée totale de l'embauche

Volet 2 – questions/réponses

Il vous est demandé de *répondre aux questions ci-dessous de manière synthétique*. Il est inutile de recopier l'intitulé des questions, vous veillerez donc à reporter le numéro de chaque question pour les réponses apportées.

Questions :

- 1) Expliquez en deux lignes maximum ce qu'est le GVT
- 2) Indiquez les principaux leviers dont dispose l'université pour agir sur l'évolution de sa masse salariale
- 3) Quels sont les objectifs de la LOLF ? (réponse en trois lignes maximum)
- 4) Quelles sont les principales ressources financières d'une université ?
- 5) Quel est le mode de recrutement d'un enseignant-chercheur ?
- 6) Quelles sont les conditions requises pour devenir enseignant-chercheur de grade Maître de Conférences au sein d'une université ?
- 7) Quels sont les principaux objectifs de l'entretien professionnel annuel ? (réponse en trois lignes maximum)
- 8) Citez deux droits et deux obligations des fonctionnaires
- 9) Indiquez en quoi consiste la hiérarchie des normes, et classer les normes par ordre décroissant (réponse en trois lignes maximum)
- 10) Définissez le terme « instance paritaire » et donnez un exemple d'une instance paritaire qui siège au sein d'une université