

Concours ITRF - Session 2020

Épreuve d'admissibilité : épreuve écrite

Concours : ASSISTANT INGENIEUR

BAP : J

Nature : Traitement de questions et résolution de cas pratiques

Emploi-type : Gestion Administrative

Durée : 3 heures

Coefficient : 4

DATE : 8 juillet 2020

Centre organisateur : Université de Nantes

Consignes :

- Répondre directement sur le document.
- Vérifier, dès la remise du sujet, que celui-ci comporte bien 29 feuilles, y compris celle-ci.
- Seuls les stylos et la règle sont autorisés.
- Tout autre document, la calculatrice et le téléphone portable sont interdits.
- Les documents dits « annexes » ne seront pas récupérés à l'issue de l'épreuve. Vous pouvez donc les annoter, les surligner...

Attention!

Il vous est rappelé que :

- Votre identité ne doit figurer que dans la partie du coin en-tête de la copie (ou des copies) mise(s) à votre disposition.
- Toute mention d'identité ou insertion de signe distinctif portées sur toute autre partie de la copie (ou des copies) que vous remettrez en fin d'épreuve mènera à l'annulation de votre épreuve.
- Si vous deviez utiliser une appellation d'en-tête dans les rédactions de réponse, vous utiliserez « Madame X », « Monsieur X » et non pas un nom arbitrairement choisi qui pourrait rompre l'anonymat de votre copie et mener à l'annulation de votre épreuve

SOMMAIRE ET BAREME GENERAL DE L'EPREUVE (100 points)

Première partie :

Question(s) relative(s) au domaine des ressources humaines

Barème : 20 points (se référer à chacune des questions pour le détail du barème)
Page 3 à 5

Deuxième partie :

Question(s) relative(s) au domaine de la recherche

Barème : 20 points (se référer à chacune des questions pour le détail du barème)
Page 6 et 7

Troisième partie :

Question(s) relative(s) au domaine du pilotage

Barème : 20 points (se référer à chacune des questions pour le détail du barème)
Page 8 à 10

Quatrième partie :

Question(s) relative(s) au domaine des finances

Barème : 20 points (se référer à chacune des questions pour le détail du barème)
Page 11 à 13

Cinquième partie :

Question(s) relative(s) au domaine de la formation et de la vie universitaire

Barème : 20 points (se référer à chacune des questions pour le détail du barème)
Page 14 à 15

Annexe(s) à l'appui de la question Ressources Humaines

Pages 16 à 23

Annexe(s) à l'appui de la question Pilotage

Pages 25 à 29

QUESTION 3- Qu'est-ce qu'une Ecole Universitaire de Recherche ? (5 points)

QUESTION 4- Nommer 5 organismes de recherche en France (5pts)

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

QUESTION 2 (10 pts)

La Direction de votre établissement vous demande de prendre connaissance des fiches techniques spécifiques aux métiers du pilotage du guide : "OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE, QUELLES CONTRIBUTIONS DES MÉTIERS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE EN FRANCE ?" édité par la Conférence des Présidents D'université (CPU) et la Conférence des Grandes Ecoles (CGE). (cf annexe Les objectifs de développement durable dans les métiers du pilotage et de la stratégie). Au regard de ces éléments votre direction vous questionne sur l'opportunité de s'engager dans une démarche DD et **vous demande de proposer 1 Objectif de Développement Durable (ODD) sur lequel travailler.**

2-a Que sont les Objectifs de Développement Durable (ODD) ?

2-b Pour répondre à la demande de votre direction, vous rédigerez un court texte :

- indiquant l'opportunité de s'engager dans une telle démarche,
- proposant un ODD prioritaire en argumentant votre choix
- proposant une action concrète et les moyens de sa mise en œuvre

QUESTION 3 (3 pts)

La LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel définit notamment les obligations pour les organismes de formation professionnelle. Nous nous intéresserons plus particulièrement à l'Art. L. 6316-4-II « *Les établissements d'enseignement supérieur publics accrédités conformément à l'article L. 613-1 du code de l'éducation après évaluation par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) [...] sont réputés avoir satisfait à l'obligation de certification. Cette certification est délivrée par une instance de labellisation reconnue par France compétences sur la base du référentiel national (Qualiopi) ».*

Question : Sachant que le HCERES accrédite pour les universités l'ensemble de l'offre de formation initiale sur les cycles de Licence, Licences Professionnelles et Masters, quelles sont selon vous les obligations de certification pour une université et sur quel périmètre ?

QUATRIEME PARTIE :

**QUESTION SUR LE DOMAINE DES FINANCES
(20 POINTS)**

QUESTION 1– Qu'est-ce que le principe d'annualité et citer une exception au principe d'annualité ?(4 points)

QUESTION 2– Le principe de séparation de l'ordonnateur et du comptable et la mise en œuvre de la responsabilité du comptable public ?(4 points)

QUESTION 3– Qu'est-ce que la constatation du service fait et qui la réalise ? (4 points)

QUESTION 4– Qu'est-ce qu'un régisseur ? (4 points)

CINQUIEME PARTIE :

QUESTION SUR LE DOMAINE FORMATION et VIE UNIVERSITAIRE (20 POINTS)

QUESTION 1– Quelles sont les compétences de la Commission Formation et Vie Universitaire et quelle en est la composition ? (3 points)

QUESTION 2– Quels sont les 3 principaux axes de La loi Orientation pour la Réussite des Étudiants (loi ORE) du 8 mars 2018 ? (7 points)

Concours ITRF - Session 2020

Annexes à l'appui de la question RESSOURCES HUMAINES

Épreuve d'admissibilité : épreuve écrite	
Concours : ASSISTANT INGENIEUR BAP : J Nature : Traitement de questions et résolution de cas pratiques Emploi-type : Gestion Administrative	Durée : 3 heures Coefficient : 4 DATE : 8 juillet 2020

Annexe 1 – page 17 à 18

Annexe 2 – page 19 à 23

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire

NOR : CPAX2009572R

Le Président de la République,
Sur le rapport du Premier ministre et du ministre de l'action et des comptes publics,
Vu la Constitution, notamment son article 38 ;
Vu l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature, notamment ses articles 67 et 68 ;
Vu le code de justice administrative, notamment son article R. 123-20 ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
Vu la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, notamment son article 11 ;
Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu ;
Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

Article 1^{er}

Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique de l'Etat, les personnels ouvriers de l'Etat ainsi que les magistrats de l'ordre judiciaire en autorisation spéciale d'absence entre le 16 mars 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 susvisée ou, si elle est antérieure, la date de reprise par l'agent de son service dans des conditions normales, prennent dix jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels au cours de cette période, dans les conditions suivantes :

1. Cinq jours de réduction du temps de travail entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020 ;
2. Cinq autres jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels entre le 17 avril 2020 et le terme de la période définie au premier alinéa.

Les personnes mentionnées au premier alinéa qui ne disposent pas de cinq jours de réduction du temps de travail prennent au titre du 1., selon leur nombre de jours de réduction du temps de travail disponibles, un ou plusieurs jours de congés annuels entre le 17 avril 2020 et le terme de la période définie au premier alinéa, dans la limite totale de six jours de congés annuels au titre du 1. et du 2.

Le chef de service précise les dates des jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels à prendre après le 17 avril en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Le nombre de jours de congés imposés est proratisé pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel.

Article 2

Afin de tenir compte des nécessités de service, le chef de service peut imposer aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique de l'Etat, aux personnels ouvriers de l'Etat ainsi qu'aux magistrats judiciaires en télétravail ou assimilé entre le 17 avril 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 susvisée ou, si elle est antérieure, la date de reprise de l'agent dans des conditions normales, de prendre cinq jours de réduction du temps de travail ou, à défaut, de congés annuels au cours de cette période.

Le chef de service précise les dates des jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels pris au titre de l'alinéa précédent en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Article 3

Les jours de réduction du temps de travail pris au titre des articles 1^{er} et 2 peuvent l'être parmi ceux épargnés sur le compte épargne-temps.

Les jours de congés annuels imposés au titre de ces mêmes articles ne sont pas pris en compte pour l'attribution d'un ou de deux jours de congés annuels complémentaires au titre du fractionnement des congés annuels.

Article 4

I. – Le nombre de jours de congés imposés au titre de l'article 1^{er} et susceptibles de l'être au titre de l'article 2 est proratisé en fonction du nombre de jours accomplis en autorisation spéciale d'absence et en télétravail ou assimilé au cours de la période de référence définie au premier alinéa de l'article 1^{er}.

II. – Le nombre de jours pris volontairement pendant la période définie au premier alinéa de l'article 1^{er} et de l'article 2 au titre de la réduction du temps de travail ou des congés annuels, par les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique de l'Etat, les personnels ouvriers de l'Etat ainsi que les magistrats de l'ordre judiciaire est déduit du nombre de jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels à prendre en application des articles 1^{er} et 2.

Article 5

Le chef de service peut réduire le nombre de jours de réduction de temps de travail ou de congés annuels imposés au titre des articles 1^{er}, 2 ou 4 pour tenir compte du nombre de jours pendant lesquels la personne a été placée en congés de maladie pendant la période définie au premier alinéa de l'article 1^{er} et de l'article 2.

Article 6

La présente ordonnance n'est pas applicable aux agents relevant des régimes d'obligations de service définis par les statuts particuliers de leurs corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps.

Article 7

Les dispositions de la présente ordonnance peuvent être appliquées aux agents publics relevant de la loi du 26 janvier 1984 susvisée par décision de l'autorité territoriale, dans les conditions définies par celle-ci.

Lorsque l'autorité territoriale fait usage de cette faculté, les fonctionnaires et agents contractuels de droit public occupant des emplois permanents à temps non complet sont assimilés à des agents publics à temps partiel.

Article 8

Le Premier ministre, le ministre de l'action et des comptes publics et la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 15 avril 2020.

Par le Président de la République : EMMANUEL MACRON

Le Premier ministre,

EDOUARD PHILIPPE

Le ministre de l'action

et des comptes publics,

GÉRALD DARMANIN

La ministre de la cohésion des territoires

et des relations avec les collectivités territoriales,

JACQUELINE GOURAULT

Questions – réponses sur ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire - Version du 23/04/20

	Sujet	Question - réponse
Q1	Champ de l'ordonnance	<p>Question : quelle est la situation des personnels des opérateurs de l'Etat au regard de notre ordonnance relative aux congés des agents publics dont les agents peuvent être en majorité des contractuels de droit privé ?</p> <p>Réponse : La réponse dépend pour chaque établissement public de son décret de création et du statut de ses agents. Si les agents de ces opérateurs sont des contractuels de droit privé, ce sont les dispositions de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 qui s'appliquent. Pour les contractuels de droit public, ce sont les dispositions de l'ordonnance 2020-430 qui s'appliquent.</p>
Q2	Article 1 ^{er} : agents vulnérables	<p>Question : les agents placés en ASA car identifiés comme "vulnérables" se voient-ils imposer des JRTT au titre de l'article 1^{er} ?</p> <p>Réponse : oui, tous les agents bénéficiaires d'une ASA sont concernés (article 1^{er} de l'ordonnance).</p>
Q3	Article 1 ^{er} , caractère obligatoire de la disposition	<p>Question : est-il possible de préciser le caractère obligatoire de la prise de congés prévue à l'article 1^{er} ?</p> <p>Réponse : La prise des congés en application de l'article 1^{er} est obligatoire dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature à l'exception des agents relevant des régimes d'obligations de service définis par les statuts particuliers de leurs corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps. Il s'agit d'une simple faculté dans la fonction publique territoriale. L'article 7 dispose en effet que les dispositions de l'ordonnance « <i>peuvent être appliquées aux agents publics relevant de la loi du 26 janvier 1984 susvisée par décision de l'autorité territoriale, dans les conditions définies par celle-ci.</i> ».</p>

Q4	Article 1 ^{er}	<p>Question : Pour les agents en ASA : les deux périodes (16/3-16/4, puis celle au-delà) sont-elles bien étanches ? Par exemple, quelqu'un qui aurait été à 100% en ASA sur le premier mois se verra repris 5 jours au titre de la première période, quoi qu'il arrive sur la seconde période ?</p> <p>Réponse : Oui, les deux périodes sont « étanches ». Les agents qui ont été exclusivement en ASA entre le 16 mars et le 16 avril 2020 se verront imposer cinq jours de réduction de temps de travail au titre de cette période.</p>
Q5	Articles 1 ^{er} et 2 pour calculs des JRTT	<p>Question : Quid d'un agent qui aurait changé de cycle de travail passant à un cycle sans ARTT ? Comment calculer les jours ARTT imposés ? Prorata temporis selon le cycle de travail et application des 6 jours de congés annuels maxi si pas de ARTT ?</p> <p>Réponse : C'est la situation de travail de l'agent qui détermine l'imposition du nombre de jours et non le cycle de travail. L'ordonnance est très précise sur le nombre de jours imposés et ne prévoit pas de les proratiser dans cette situation. Si l'agent n'a pas suffisamment de RTT, il est fait application de l'avant dernier alinéa de l'article 1^{er}, au titre duquel « <i>Les personnes mentionnées au premier alinéa qui ne disposent pas de cinq jours de réduction du temps de travail prennent au titre du 1^o, selon leur nombre de jours de réduction du temps de travail disponibles, un ou plusieurs jours de congés annuels entre le 17 avril 2020 et le terme de la période définie au premier alinéa, dans la limite totale de six jours de congés annuels au titre du 1^o et du 2^o.</i> ».</p>
Q6	Article 2 : consultation du CT ?	<p>Question : Pour la mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 2 de l'ordonnance prévoyant la possibilité pour le chef de service d'imposer des jours de congés aux agents en télétravail, faut-il prévoir une consultation préalable du CT ?</p> <p>Réponse : La décision d'un chef de service consistant à imposer des congés relève de ses prérogatives d'organisation du service. Par ailleurs, l'application des dispositions de l'ordonnance conduit à ne pas devoir consulter formellement le CT. En revanche il est tout à fait envisageable d'informer les représentants du personnel des modalités d'application de l'ordonnance décidées au sein des différents services.</p>
Q7	Article 2 : télétravailleurs : congés ou JRTT imposés ?	<p>Question : télétravailleurs : libre choix laissé aux chefs de service d'imposer ou pas des ARTT ou congés ?</p> <p>Réponse : l'article 2 de l'ordonnance laisse effectivement cette faculté aux chefs de service. Cette faculté ne s'oppose pas à la mise en place d'une doctrine globale du service sur la gestion des congés des agents en télétravail.</p>
Q8	Article 2 et jours de récupération	<p>Question : les jours de récupération pour heures complémentaires réalisées sont-ils décomptés dans les 5 jours ARTT ou congés annuels pouvant être imposés aux télétravailleurs ?</p> <p>Réponse : les jours de récupération pour heures supplémentaires se distinguent des jours RTT que l'employeur peut imposer au titre de l'article 2 de l'ordonnance. Ils ne peuvent pas remplacer les jours de RTT ou de congés annuels pouvant être imposés.</p>

<p>Q9</p>	<p>Article 2 : concerne 5 jours ou moins ?</p>	<p>Question : l'article 2 prévoit la possibilité pour le chef de service d'obliger le télétravailleur à poser 5 jours de RTT ou de congés annuels. La rédaction de cet article ne semble pas impliquer la possibilité de moduler le nombre de jours de congés (sinon, il eût été mentionné « jusqu'à 5 jours »).</p> <p>Réponse : le nombre de jours imposés peut varier de 0 à 5 jours, puisqu'il y a une marge d'appréciation du chef de service, en fonction des nécessités de service. Il n'était pas nécessaire d'écrire « jusqu'à » pour que cela soit possible. Cependant, la formulation retenue invite à ce que 5 jours soient pris, sauf contrainte liée au service.</p>
<p>Q10</p>	<p>Article 2 : concerne 5 jours ou moins ?</p>	<p>Question : faut-il bien entendre l'article 2 comme la possibilité de demander aux agents de poser jusqu'à 5 jours (entre 1 et 5 jours) ?</p> <p>Réponse : Le chef de service a bien la faculté d'imposer aux agents en télétravail ou assimilé entre le 17 avril 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 susvisée ou, si elle est antérieure, la date de reprise de l'agent dans des conditions normales, de prendre jusqu'à cinq jours de réduction du temps de travail ou, à défaut, de congés annuels au cours de cette période.</p>
<p>Q11</p>	<p>Article 3 : utilisation des jours CET</p>	<p>Question : l'utilisation des JRTT prévue à l'article 3 est-elle une possibilité offerte à l'agent ou le chef de service peut prendre l'initiative d'une ponction sur le CET, notamment lorsque le solde d'ARTT 2020 est insuffisant pour les agents en ASA, au titre de la période du 16 mars au 16 avril ?</p> <p>Réponse : l'article 3 permet en effet à un agent de remplir l'obligation posée au 1° de l'article 1^{er}, ou également au 2° dans la mesure où les CET ne retracent pas la nature des jours épargnés (RTT ou jour de congé). C'est l'agent qui doit mobiliser ces jours.</p>
<p>Q12</p>	<p>Article 3 : calcul des jours de fractionnement</p>	<p>Question : Si l'ordonnance prévoit que les congés annuels imposés (dans la période du 16 mars au 1^{er} mai) ne sont pas pris en compte pour le calcul des jours de fractionnement, les congés (volontaires) posés (pour la période du 16 mars au 1^{er} mai) avant la publication de l'ordonnance par un agent en télétravail seront-ils pris en compte pour la génération des jours de fractionnement ?</p> <p>Réponse : dans la mesure où les congés posés avant le 1^{er} mai l'ont été volontairement, ils participent au décompte pour l'obtention de jours supplémentaires accordés lorsque l'agent prend un nombre de jours précis avant le 1^{er} mai et après le 31 octobre.</p>

<p>Q13</p>	<p>Article 3 : fonctionnement</p>	<p>Question : l'article 3 dispose que les jours de RTT que doivent poser les agents en ASA (article 1^{er}) ou télétravailleurs (article 2) peuvent l'être parmi ceux épargnés sur le CET. Or, les jours transférés sur le CET ne sont pas traçables. Autrement dit, une fois le jour transféré, sa nature n'est plus accessible. Dès lors, il n'est pas possible d'isoler les seuls jours de RTT présents dans un CET, un jour de CET devenant indistinctement un jour de RTT ou de congé annuel. Cela rend donc <i>de facto</i> inapplicable cet article 3, sauf à considérer que le prélèvement sur les jours de CET est systématiquement possible, y compris lorsqu'un agent en ASA ne dispose pas d'au moins 5 jours de RTT au titre de ses congés 2020. Mais cela signifierait alors que la restriction prévue à l'article 1^{er} pour ces agents (qui consiste à ne leur prendre aucun jour de RTT au titre de la période du 16 mars au 16 avril, mais à leur obliger en contrepartie à poser un 6^{ème} jour de congé annuel pour la période du 17 avril jusqu'à la fin du confinement) serait inapplicable. En résumé, quelle que soit l'interprétation, l'un des 2 articles (1^{er} ou 3) ne peut s'appliquer.</p> <p>Réponse : Les jours posés sur le CET peuvent effectivement avoir été des jours de congé comme de RTT, sans que leur origine puisse être tracée après transfert. Cela ne rend pas l'article 3 inapplicable car il concerne justement des jours de CET post transfert, mobilisables soit pour assurer le respect du 1-1°, soit pour assurer le respect du 2°.</p> <p>Le quatrième alinéa de l'article 1 couvre quant à lui un autre cas de figure, qui est celui d'agent n'ayant pas d'une part le nombre de jours lui permettant de remplir complètement l'obligation posée au 1°, et d'autre part les jours sur le CET permettant le respect des dispositions de l'article 3 (ex : agent n'ayant pas de CET et ayant déjà consommé ses RTT).</p>
<p>Q14</p>	<p>Article 4 : période de référence pour la proratisation</p>	<p>Question : « Le nombre de jours de congés imposés au titre de l'article 1er et susceptibles de l'être au titre de l'article 2 est proratisé en fonction du nombre de jours accomplis en autorisation spéciale d'absence et en télétravail ou assimilé au cours de la période de référence définie au premier alinéa de l'article 1er. »</p> <p>Comment est définie « la période de référence définie au premier alinéa de l'article 1er » ? Si l'état d'urgence est prolongé jusque mi-juillet, la période de référence l'est-elle également ?</p> <p>Si l'agent est en ASA du 16 mars au 11 mai et que l'état d'urgence est prolongé jusqu'à la mi-juillet, comment s'applique la règle de proratisation de l'article 4 ?</p> <p>Réponse : Le terme de référence est la reprise par l'agent de son service « dans des conditions normales ».</p> <p>La reprise dans des « conditions normales », coïncide donc en principe avec la sortie du confinement. Il s'agit, selon les cas, de la sortie de la situation d'ASA ou de télétravail.</p> <p>Enfin, si l'agent reste en ASA jusqu'à mi-juillet, il n'y a pas de proratisation puisqu'il n'aura accompli son service qu'en ASA.</p>

<p>Q15</p>	<p>Article 4 : période de référence pour la proratisation</p>	<p>Question : Quelle est la période pendant laquelle doivent être pris les congés ou RTT : <u>jusqu'au 23 mai</u> ou jusqu'au 11 mai?</p> <p>Réponse : Les agents en ASA entre le 16 mars 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, la date de reprise par l'agent de son service dans des conditions normales, prennent dix jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels au cours de cette période (article 1^{er} de l'ordonnance).</p> <p>Le chef de service peut imposer aux agents en télétravail ou assimilé entre le 17 avril 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, la date de reprise de l'agent dans des conditions normales, de prendre cinq jours de réduction du temps de travail ou, à défaut, de congés annuels au cours de cette période (article 2 de l'ordonnance).</p> <p>Il résulte de ces dispositions que la fin de la période où doivent être pris les jours de congés/RTT est bien la date de reprise des fonctions dans des conditions normales, ou, au plus tard, la date de fin de l'état d'urgence, fixée à ce jour au 23 mai.</p>
<p>Q16</p>	<p>Article 4 : articulation avec les congés maladie</p>	<p>Question : les dispositions de l'article 4 de l'ordonnance posent question. En effet, la jurisprudence de la CJUE et du CE semble imposer une neutralisation des périodes passées en congé maladie pour le calcul du nombre de jours imposés. L'ordonnance semble n'offrir qu'une simple possibilité pour le chef de service. Quelle est votre analyse sur ce point ?</p> <p>Réponse : l'article 5 de l'ordonnance n'est pas relatif à l'acquisition de congés annuels pendant la période passée en arrêt de maladie mais mentionne le nombre de jours de congés annuels devant ou pouvant être pris (ces congés ne pouvant pas être pris pendant l'arrêt maladie). Il dispose en effet que « <i>Le chef de service peut réduire le nombre de jours de réduction de temps de travail ou de congés annuels imposés au titre des articles 1^{er}, 2 ou 4 pour tenir compte du nombre de jours pendant lesquels la personne a été placée en congés de maladie pendant la période définie au premier alinéa de l'article 1^{er} et de l'article 2.</i> ».</p>
<p>Q17</p>	<p>Article 6 : exclusion</p>	<p>Question : La présente ordonnance n'est pas applicable aux agents relevant des régimes d'obligation de service définis par les statuts particuliers de leurs corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps », quid des policiers, des personnels de l'administration pénitentiaire ou de la branche surveillances douanes ?</p> <p>Réponse : Les personnels sous statuts spéciaux sont bien dans le champ de l'ordonnance. L'article 6 ne concerne que les personnels enseignants de l'enseignement scolaire et supérieur. En revanche les personnels sous statut militaires ne sont pas dans le champ de l'ordonnance.</p>
<p>Q18</p>	<p>Article 6 exclusion</p>	<p>Question : Peut-on considérer que les ICNA, et les IESSA, qui relèvent de dispositions dérogatoires en matière de temps et d'organisation du travail, font partie des agents relevant des régimes d'obligations de service exclus du champ d'application de l'ordonnance (cf article 6), ou cette exclusion ne concerne-t-elle que les personnels enseignants ?</p> <p>Réponse : les ICNA et les IESSA ne font pas partie des personnels soumis à un régime d'obligations de service, qui concerne les enseignants.</p>

Annexe à l'appui de la question 2 PILOTAGE

Épreuve d'admissibilité : épreuve écrite	
Concours : ASSISTANT INGENIEUR BAP : J Nature : Traitement de questions et résolution de cas pratiques Emploi-type : Gestion Administrative	Durée : 3 heures Coefficient : 4 DATE : 8 Juillet 2020

Annexe 3 – page 25 à 29

Attention ! pages non
numérotées

**LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE DANS LES MÉTIERS DU
PILOTAGE ET DE LA STRATEGIE**





ENJEUX

SOCIÉTAUX

POUR CES

MÉTIERES

Métiers du pilotage et de la stratégie

Dans le cadre de l'autonomisation des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (suite aux lois LRU de 2007 et ESR de 2013), la question du pilotage prend une importance grandissante qui se traduit notamment par la création de missions ou services d'expertise dédiés, fréquemment rattachés à la direction générale de l'établissement.

Les métiers du pilotage ont pour rôle d'assurer la mise en œuvre et le suivi du projet stratégique de l'établissement. Ils veillent à sa déclinaison administrative avec une organisation technique et financière qui soit facilitatrice. Il s'agit d'**assurer le pivot entre le projet politique et le fonctionnement quotidien de l'organisation**, notamment par l'aide à la décision, tout en offrant les meilleures conditions de travail pour les étudiants et les personnels. En matière de responsabilité sociétale, les professionnels du pilotage ont également vocation à **animer un travail collégial sur les valeurs que l'établissement peut transmettre** à ses étudiants, enseignants-chercheurs et personnels administratifs et techniques.

Les métiers du pilotage ont une double facette : ce sont des métiers techniques et relationnels. D'une part, il s'agit de produire, collecter et mettre en œuvre des informations pour **aider à la décision et optimiser l'utilisation des ressources** financières, humaines et naturelles. Pour ce faire, ils coordonnent la réalisation des dossiers d'évaluations et d'accréditations et répondent au quotidien aux demandes d'information des différentes parties prenantes, notamment les ministères de tutelle, organismes d'évaluation et de certification. D'autre part, il s'agit de **conseiller les services de l'établissement et de les accompagner dans leur transformation** (notamment dans le cadre d'une démarche qualité). Ceci requiert une concertation importante et continue.

Le mot du CIRSES

« L'association CIRSES (Collectif pour l'intégration du DD&RS dans l'enseignement supérieur) a pour ambition de favoriser et faciliter l'appropriation des enjeux du DD&RS dans tous les établissements de l'ESR en accompagnant historiquement les métiers en charge du DD&RS. Pour ce faire CIRSES propose des outils de partage (esresponsable.org), des guides (kit DD&RS) et opère des plateformes (label-ddrs.org, etc.) au bénéfice de la communauté de l'enseignement supérieur. »

Armelle Carnet, Présidente du CIRSES

Parmi les métiers du pilotage, on peut distinguer des expert·e·s (ingénieur·e·s qualité, responsables développement durable, etc.) et des cadres dirigeant·e·s (directeurs et directrices généraux des services, secrétaires généraux, etc.). La répartition entre la technique et le relationnel diffère entre les deux profils : les experts semblent se consacrer davantage à la technique et les cadres dirigeants au relationnel, même si ces deux aspects restent importants quel que soit le positionnement. Les seconds se trouvent en outre dans une situation d'autorité hiérarchique, qui les conduit à adopter un rôle de chef d'orchestre. Ceci vise à **faire travailler ensemble les différents métiers et garantir la cohérence entre les différents schémas directeurs et politiques de l'établissement.**

“

Éric Dutil

**Ancien directeur général des services,
Université de Bordeaux
(Ancien président de l'ADGS)**

« En tant que DGS, j'ai un rôle de chef d'orchestre et un rôle politique. Une université repose sur un système de démocratie interne. L'enjeu est de trouver un équilibre : conserver une certaine autonomie pédagogique et de recherche tout en travaillant dans un cadre commun (la « marque » université de Bordeaux). En matière de responsabilité sociétale, j'anime un travail collégial sur les valeurs que notre établissement peut transmettre à ses étudiants et personnels. »

Qu'ils soient expert·e·s ou cadres dirigeant·e·s, **les professionnels du pilotage dialoguent avec un nombre important d'interlocuteurs internes et externes.** En interne, ils interagissent avec les dirigeant·e·s des services, composantes et laboratoires des établissements. Les experts échangent également avec des personnels opérationnels pour la remontée d'informations et une meilleure compréhension des situations de travail. En externe, les professionnels du pilotage échangent avec les différents partenaires de l'établissement : ministères de tutelle, accrédateurs/certificateurs, collectivités locales, organismes de recherche, acteurs socio-économiques (entreprises, associations professionnelles, association d'intérêt général, etc.), acteurs du monde médical (notamment dans le cadre des CHU) et partenaires internationaux.

“

Joris Benelle

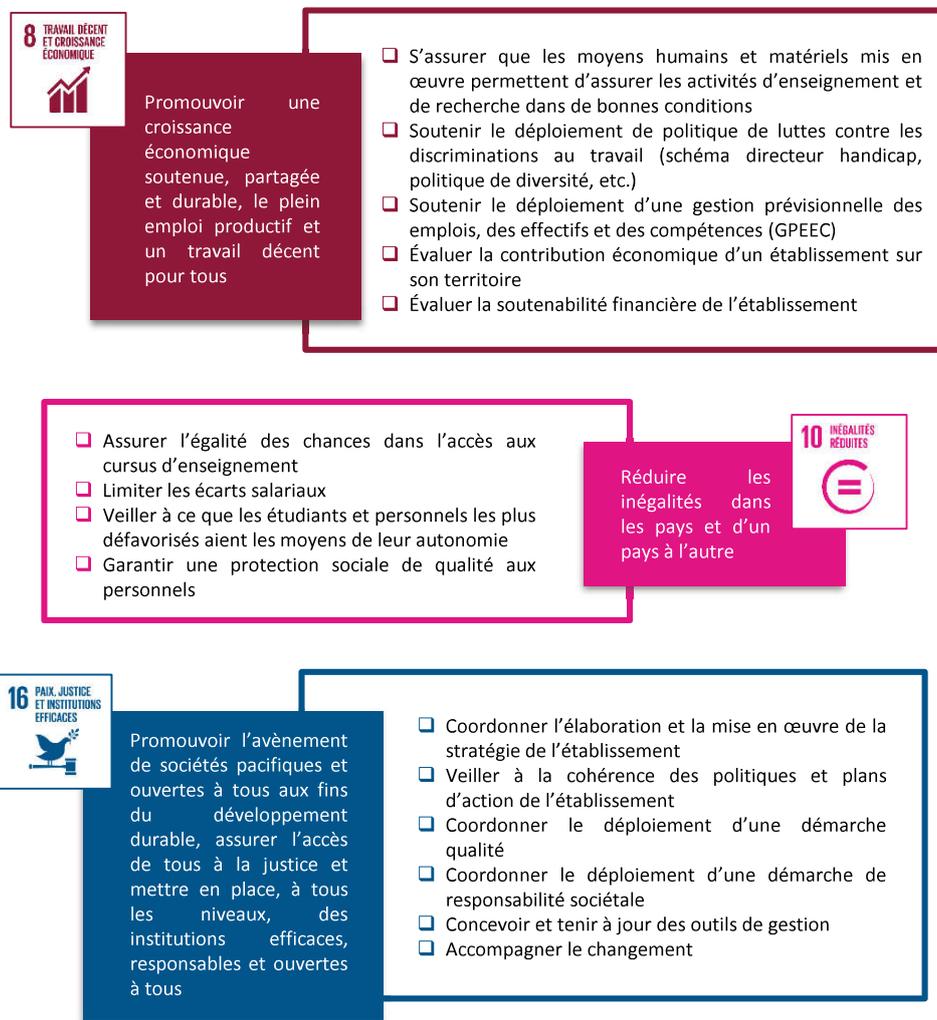
**Directeur général des services,
Université Grenoble-Alpes (UGA)**

« Je fais le pivot entre le projet politique et l'administration qui est derrière. L'objectif est d'offrir les meilleures conditions de travail pour les étudiants et les personnels. Je n'ai pas un rôle d'expert, mais j'associe les experts à mon action lorsque nécessaire. A l'UGA, je veille à poser la question environnementale et sociale dans le débat. La qualité de vie au travail est un sujet majeur pour moi, car les personnels sont la matière grise qui nous fait vivre et ce sont ni des machines, ni des robots. »

Plusieurs enjeux sociaux et environnementaux sont au cœur des missions des métiers du pilotage. A travers leur dimension relationnelle, ces métiers jouent un rôle important dans le bien-être et la qualité de vie au travail (QVT). A travers leur dimension analytique et prospective, **les métiers du pilotage ont un poids important sur les prises de décisions, donc l'orientation de l'action de l'établissement.** Ceci a des répercussions sur un grand nombre de sujets sociaux (accès à l'éducation, inégalités, handicap, santé, bien-être, qualité de vie au travail, précarité, etc.) et environnementaux (préservation des ressources naturelles, lutte contre les pollutions, atténuation et adaptation face au changement climatique, préservation de la biodiversité, etc.).

LES PRINCIPAUX ODD DES MÉTIERS DU PILOTAGE ET DE LA STRATEGIE ET LEURS CONTRIBUTIONS

Les professionnels du pilotage et de la stratégie ont une position transverse au sein des établissements qui leur permet de contribuer de manière significative aux Objectifs de Développement Durable (ODD) 8, 10, 16 et 17.





Partenariats pour la réalisation des objectifs

- Veiller à la cohérence des politiques de l'établissement
- Rendre des comptes aux autorités de tutelle, accréditeurs et certificateurs
- Animer un dialogue avec les parties prenantes
- Coconcevoir une charte de responsabilité sociétale
- S'assurer de la fluidité et de la qualité du dialogue social

Au-delà de ces enjeux, les **métiers du pilotage ont aussi un rôle à jouer dans d'autres domaines du développement durable** à travers par exemple la collecte et le traitement d'informations pour l'aide à la décision.

Dans le cadre de **démarche qualité**, ils interviennent dans l'organisation structurelle de l'établissement, son optimisation et son amélioration continue. Ceci a des répercussions en termes d'emploi, de compétences et de qualité de vie au travail.

Dans le cadre de **démarche de responsabilité sociétale**, ils interviennent dans les domaines des consommations de fluides, la prévention des déchets et la diminution des émissions de gaz à effet de serre et des atteintes à la biodiversité, que sur la diversité des profils des étudiants et des salariés de l'établissement.



“

Nathalie Petit-Maltaverne

Chargée de projets amélioration continue et appui au développement,
Centrale Lille

« Mon rôle premier est d'être facilitatrice : je travaille en transversalité pour soutenir l'équipe dirigeante dans son action, en lui apportant des éléments clefs nécessaires à ses prises de décision. Je joue également un rôle d'alerte pour prévenir plutôt que guérir les difficultés organisationnelles qu'on peut rencontrer. Dans mon métier, il y a des enjeux importants de respect et d'écoute du personnel lors des réflexions sur nos « processus » et des enjeux de confidentialité, parce que j'ai accès à un grand nombre de données sur les personnels, les étudiants et les finances de l'école. »