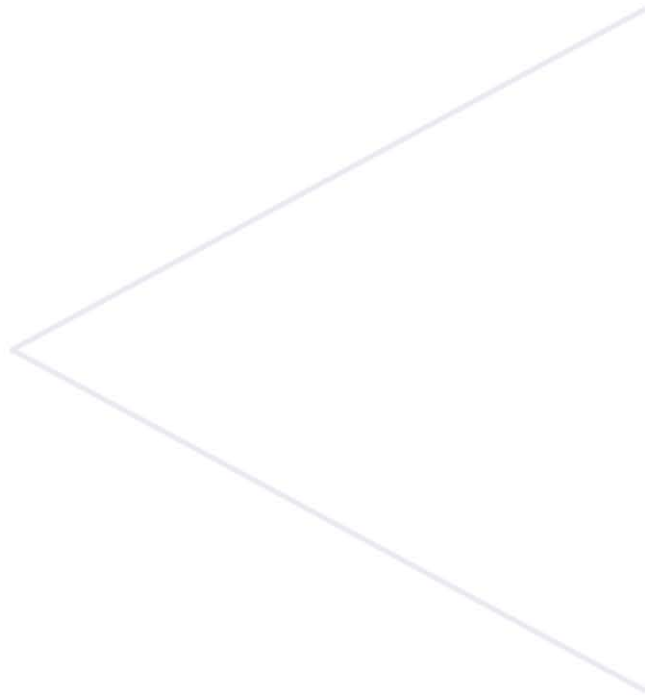




**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



ANNALES DU CONCOURS

Accès au corps des attachés
de la DGSE

Épreuve d'admissibilité :
administration générale



Session 2023



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

3^{ème} 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.



Durée : 4 heures - coefficient 8

**CONCOURS EXTERNE
POUR L'ACCÈS AU CORPS DES ATTACHÉS**

SESSION 2023

Epreuve 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.

Durée : 4 heures ; coefficient 8

Barème :

- Chaque question est évaluée sur 10 points dont 3,5 points sont consacrés à la structuration de la réponse, la syntaxe et l'orthographe.

- La note finale sera ensuite calculée pour être ramenée sur 20 points.

Questions :

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

- 1- A l'instar du secteur privé, le recrutement ou le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap est une obligation dans le secteur public. A l'aide du texte ci-joint, vous donnerez brièvement les éléments de langage permettant de situer le contexte et les conditions de recrutement. Ensuite, vous expliquerez quelles seraient les actions que vous mèneriez si un travailleur en situation de handicap était intégré directement sous votre responsabilité à l'équipe que vous managez.

- 2- La France organise cette année la coupe du monde de rugby et l'année prochaine les jeux olympiques. Certains supporters violents peuvent entraîner des perturbations importantes en étant présents lors de ces manifestations. L'État et la justice ont la possibilité de prendre des dispositions pour éviter que des incidents se produisent. Pouvez-vous détailler les mesures qui peuvent être mises en œuvre ? Pensez-vous qu'il soit possible d'aller plus loin pour garantir la sécurité des participants de ces rencontres sportives ? Vous vous attacherez à argumenter votre réponse.
- 3- Un agent placé sous votre responsabilité peut malheureusement décéder. Les ayants droit de ce fonctionnaire ont droit, sous conditions, à une prestation appelée capital décès. Dans un premier temps, vous vous attacherez à l'aide du document ci-joint à définir :
- a. les conditions liées à la situation professionnelle du défunt ;
 - b. quels ayants droit peuvent bénéficier de ce capital décès ;
 - c. la procédure à suivre pour les bénéficiaires pour pouvoir le percevoir.

Dans un second temps, vous ferez une simulation de montant à verser en prenant comme base une rémunération moyenne d'un attaché. Vous veillerez à bien détailler vos hypothèses avec tous les éléments que vous avez pris en considération et vos calculs avant de donner le montant.

- 4- Quels sont les droits et les obligations des agents publics et quelles sont les particularités du statut autonome de la DGSE ?
- 5- Dans le cadre du bien-être au travail, il est beaucoup question actuellement de la semaine de quatre jours. Pouvez-vous définir les avantages et les contraintes que cette organisation du travail aurait sur les agents publics et sur les administrations ? Pensez-vous que cette nouvelle répartition du travail soit judicieuse ? Vous veillerez à bien argumenter votre opinion.

SOMMAIRE

Document 1 (page 1)

Textes issus du portail de la fonction publique des 10 novembre 2017 et 29 septembre 2021 relatifs aux travailleurs handicapés.

Document 2 (page 2)

Légifrance - Code de la sécurité sociale articles D712-19 à D712-24 + un extrait du site service public.fr.

Document 3 (page 4)

Le gouvernement expérimente la semaine de quatre jours dans la fonction publique.
Source : Les Echos - 1^{er} février 2023

Document 1

MINISTERE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le portail de la Fonction publique

Les travailleurs handicapés - 29/09/2021

Une obligation d'emploi renforcée

Comme dans le secteur privé, tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés (article L.323-2 du code du travail).

Cette obligation d'emploi s'impose à l'État et à ses établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, aux collectivités locales et à leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, aux établissements sanitaires et sociaux ainsi qu'à l'exploitant public La Poste.

Le non-respect de cette obligation entraîne, depuis le 1^{er} janvier 2006, le versement d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Les collectivités publiques peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en recrutant des personnes handicapées par concours ou en qualité d'agent contractuel.

L'égal accès aux concours et aux emplois publics est garanti à l'ensemble des candidats. Aucun candidat handicapé, ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail, ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi sauf si son handicap a été déclaré médicalement incompatible avec la fonction postulée.

L'emploi demeure une priorité essentielle pour les personnes handicapées et l'implication de l'État, en sa qualité d'employeur, est primordiale pour que cette demande trouve sa pleine traduction dans la fonction publique et que celle-ci favorise l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public.

Les principes généraux - 10/11/2017

L'accès des personnes handicapées à la fonction publique suppose le respect des conditions générales fixées à l'article 5 du titre I^{er} du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales. Il s'agit notamment de conditions de nationalité, de jouissance des droits civiques et d'aptitude physique à l'emploi.

Elles doivent, par ailleurs, avoir été reconnues « travailleur handicapé » par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnées à l'article L.323-3 du code du travail. Elles bénéficient ainsi de dispositifs dérogatoires ayant pour but de rétablir une équité de chances dans l'accès à la fonction publique.

L'aptitude physique

Comme tout agent intégrant la fonction publique, le travailleur handicapé est soumis à une visite médicale d'aptitude. Au cours de cette visite, le médecin agréé de l'administration vérifie que le handicap n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions postulées. D'une manière générale, celui-ci est fondé à se prononcer sur l'aptitude générale du candidat à l'exercice du fonctionariat (articles 20 à 23 du décret n°86-442 du 14 mars 1986) « compte tenu des possibilités de compensation du handicap » (article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

A la suite de la suppression des COTOREP siégeant en formation « secteur public », la visite d'aptitude des candidats handicapés sera renforcée (formation des médecins agréés) et devra être réalisée systématiquement, quelles que soient les pratiques habituelles de l'administration d'accueil, avant la prise de fonction ou la présentation aux épreuves du concours. La liste des médecins agréés est disponible auprès de la préfecture du département de résidence du candidat.

Document 2

Code de la sécurité sociale Version en vigueur au 23 septembre 2023

Partie réglementaire – Décrets simples (Articles D113-1 à D932-7)

Livre VII : Régimes divers – Dispositions diverses

Chapitre 2 : Régime des fonctionnaires de l'Etat et des magistrats (Articles D712-1 à D712-56)

Section 2 : Prestations (Articles D712-9 à D712-28)

Sous-section 3 : Capital décès (Articles D712-19 à D712-24)

Article D712-19 **Modifié par décret n°2015-1399 du 3 novembre 2015 - art. 1**

Les ayants droit de tout fonctionnaire décédé avant l'âge prévu par l'article L. 161-17-2 et se trouvant au moment du décès soit en activité, soit détaché dans les conditions du premier alinéa de l'article D. 712-2, soit dans la situation de disponibilité mentionnée à l'article D. 712-3, soit dans la position sous les drapeaux, ont droit au moment du décès et quelle que soit l'origine, le moment ou le lieu de celui-ci, au paiement d'un capital décès.

Ce capital est égal à quatre fois le montant mentionné à l'article D. 361-1 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès du fonctionnaire.

Article D712-20 **Modifié par Décret n°2009-1425 du 20 novembre 2009 - art. 1**

Le capital décès tel qu'il est déterminé à l'article D. 712-19 est versé :

1° A raison d'un tiers au conjoint non séparé de corps ni divorcé du " de cujus " ou au partenaire d'un pacte civil de solidarité non dissous et conclu plus de deux ans avant le décès du " de cujus " ;

2° A raison de deux tiers :

a) Aux enfants légitimes, naturels reconnus ou adoptifs du " de cujus " nés et vivants au jour de son décès, âgés de moins de vingt et un ans ou infirmes, et non imposables du fait de leur patrimoine propre à l'impôt sur le revenu ;

b) Aux enfants recueillis au foyer du " de cujus " qui se trouvaient à la charge de ce dernier au sens des articles 196 et 196 A bis du code général des impôts au moment de son décès, à condition qu'ils soient âgés de moins de vingt et un ans ou infirmes.

La quote-part revenant aux enfants est répartie entre eux par parts égales.

En cas d'absence d'enfants pouvant prétendre à l'attribution du capital décès, celui-ci est versé en totalité au conjoint non divorcé ni séparé de corps ou au partenaire d'un pacte civil de solidarité non dissous et conclu plus de deux ans avant le décès du " de cujus ".

En cas d'absence de conjoint non divorcé ni séparé de corps ou de partenaire d'un pacte civil de solidarité non dissous, le capital décès est attribué en totalité aux enfants attributaires et réparti entre eux et par parts égales.

En cas d'absence de conjoint ou de partenaire d'un pacte civil de solidarité et d'absence d'enfants pouvant prétendre à l'attribution du capital décès, ce dernier est versé à celui ou à ceux des ascendants du " de cujus " qui étaient à sa charge, au moment du décès.

Article D712-21 **Création Décret 85-1354 1985-12-17 art. 1 JORF 21 décembre 1985**

Chacun des enfants appelés à percevoir ou à se partager le capital décès, suivant les conditions mentionnées à l'article D. 712-20, reçoit, en outre, une majoration calculée à raison des trois centièmes du traitement annuel brut soumis à retenue pour pension afférent à l'indice net 450 (indice brut 585) ; le traitement à prendre en considération est, dans tous les cas, celui correspondant à l'indice précité, en vigueur au moment du décès du fonctionnaire.

Les enfants légitimes ou naturels reconnus, nés viables dans les trois cents jours du décès du " de cujus ", reçoivent exclusivement et dans tous les cas la majoration prévue à l'alinéa précédent.

Article D712-22 **Modifié par Décret n°2010-1734 du 30 décembre 2010 - art. 5**

Tout fonctionnaire ayant un âge supérieur ou égal à celui prévu par l'article L. 161-17-2, et non encore admis à faire valoir ses droits à la retraite, ouvre droit au capital décès prévu à l'article L. 361-1 ; ce capital est versé aux ayants droits définis à l'article D. 712-20.

Article D712-23 **Création Décret 85-1354 1985-12-17 art. 1 JORF 21 décembre 1985**

Le capital décès mentionné à la présente sous-section n'est pas soumis aux droits de mutation en cas de décès.

Article D712-23-1 **Création Décret n°2015-1399 du 3 novembre 2015 - art. 1**

Par dérogation aux articles D. 712-19 et D. 712-22, lorsque le fonctionnaire est décédé à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, le capital décès, augmenté le cas échéant de la majoration pour enfant, est égal à douze fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel perçu par le fonctionnaire décédé.

Article D712-24 **Modifié par Décret n°2015-1399 du 3 novembre 2015 - art. 1**

Par dérogation aux articles D. 712-19 et D. 712-22, lorsque le fonctionnaire est décédé à la suite d'un attentat, d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes, le capital décès, augmenté le cas échéant de la majoration pour enfant, est égal à douze fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel perçu par le fonctionnaire décédé.

Il est versé trois années de suite dans les conditions ci-après : le premier versement au décès du fonctionnaire et les deux autres au jour anniversaire de cet événement.

Quel est le montant du capital décès ?

Décès d'un fonctionnaire ou d'un agent non titulaire survenu depuis le 1er janvier 2021

- Si la personne décédée était fonctionnaire titulaire, le montant du capital décès correspond à sa dernière rémunération brute annuelle, indemnités accessoires comprises (traitement correspondant à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès).

Exemple : en cas de décès survenu en février 2021, le capital décès sera égal à la rémunération perçue par le fonctionnaire titulaire de février 2020 à janvier 2021.

- Si la personne décédée était fonctionnaire titulaire, qu'elle avait au moins 62 ans et qu'elle n'avait pas encore pris sa retraite, le montant du capital décès correspond au quart de la dernière rémunération brute annuelle.

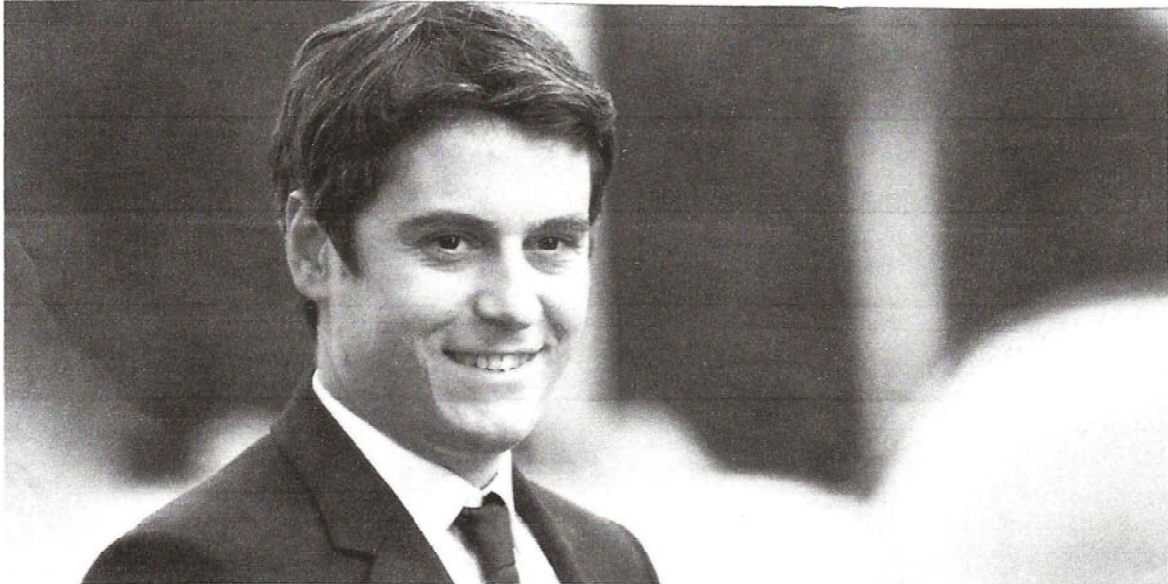
- Si la personne décédée était un agent non titulaire de l'État ou d'une collectivité publique affiliée à l'organisme de retraite complémentaire (Ircantec), le montant du capital décès correspond au gain perçu sur les 12 derniers mois qui précèdent la date du décès.

Exemple : en cas de décès survenu en février 2021, le capital décès sera égal aux gains perçus entre le 1er février 2020 et le 31 janvier 2021. Le montant du capital décès servi par le régime général de sécurité sociale (sauf exception) sera déduit de ce capital.

Document 3

Le gouvernement expérimente la semaine de quatre jours dans la fonction publique

Le ministre délégué aux Comptes publics, Gabriel Attal, a annoncé le lancement d'une expérimentation sur le bien-être au travail des agents de l'Urssaf de Picardie. Ils pourront, s'ils le souhaitent, concentrer leurs 36 heures de travail sur quatre jours au lieu de cinq.



Selon Gabriel Attal, la semaine de quatre jours pourrait rendre la fonction publique plus attractive. (SYSPEO/SIPA)

Par **Les Echos**

Publié le 1 févr. 2023 à 10:17 Mis à jour le 1 févr. 2023 à 11:38

Travailler plus longtemps, mais différemment ? Alors que le débat sur la réforme des retraites fait rage et que la mobilisation dans la rue est massive, le ministre délégué aux Comptes publics, Gabriel Attal, a annoncé le lancement d'une expérimentation de la semaine de quatre jours dans la fonction publique.

Cité dans un article de « L'Opinion », il précise que les agents de l'Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) de Picardie pourront tester pendant un an la semaine de 36 heures en quatre jours. Cette nouvelle organisation du temps de travail sera laissée à l'appréciation des agents.

Des agents largement favorables

« Je crois que beaucoup de Français aspirent aujourd'hui à travailler différemment », indique Gabriel Attal dans le quotidien. « La semaine de 35 heures en quatre jours, que 10.000 Français expérimentent déjà dans des secteurs économiques très variés comme le recyclage industriel ou l'informatique, cela peut être moins de temps passé dans les transports, moins de stress, et au final, plus de bien-être au travail », estime-t-il. « Pour les employeurs, cela pourrait aussi être un gage d'attractivité et de plus grande productivité. »

Cette annonce survient alors que le gouvernement fait face à une importante mobilisation contre sa réforme des retraites, qui prévoit de reporter l'âge légal de départ à 64 ans. Les syndicats ont revendiqué davantage de manifestants mardi que le 19 janvier, premier jour de mobilisation dans la rue.

Or, la réduction du temps de travail et la semaine de quatre jours font partie des revendications d'une partie de la gauche. Selon un sondage cité par « L'Opinion », 70 % des agents de l'Urssaf de Picardie sont favorables à la mesure. Mais seulement un quart y auraient recours.



**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.



Année : 2023

Concours : Concours externe - corps des
attachés

Épreuve : Administration générale

Consignes :

- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif
- Numéroté 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



FRANÇOIS
BAYONNE
LILLE
TERRAIN

Question n° 1 :

L'emploi de personnes en situation de handicap est devenue une obligation dans le secteur privé comme dans le secteur public. Ainsi, les personnes handicapées doivent représenter 6 % de l'effectif total des agents rémunérés au sein des services comportant au moins vingt agents à temps plein. Ces agents peuvent être recrutés sur concours ou en qualité d'agent contractuel. Cette obligation d'employer des personnes en situation de handicap résulte de la garantie offerte à l'ensemble des candidats d'un égal accès aux concours et aux emplois publics. De plus, cela favorise l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Le non-respect de cette obligation entraîne ainsi le versement d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Par ailleurs, plusieurs conditions de recrutement des personnes handicapées sont posées par l'article 5 du titre I^{er} du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales. Ainsi, le candidat doit avoir été reconnu "travailleur handicapé", ou appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnées à l'article L323-3 du code du travail. Il doit également répondre à des conditions de nationalité, de jouissance des droits civiques et d'aptitude physique à l'emploi. À ce titre, le candidat effectue une visite médicale d'aptitude afin de vérifier que les fonctions postulées ne sont pas incompatibles avec le handicap.

En fine, avec une personne en situation de handicap dans une équipe, l'idée principale de la stratégie managériale part du postulat selon lequel un agent bien au travail, est un agent travaillant correctement. Ainsi, il s'agit de favoriser la bonne intégration du travailleur handicapé dans l'équipe pour un esprit d'équipe et l'absence de discrimination. Il s'agit de vraiment intégrer l'agent handicapé comme un agent classique avec une simple adaptation de ses conditions de travail pour s'adapter à sa situation. En vue de cela, plusieurs mesures sont envisageables.

D'abord, un entretien avant la prise de poste avec le manager et éventuellement un ergonomiste et/ou un informaticien du travail. D'un point de vue logistique, l'entretien permet de prévoir les horaires de l'agent, la façon de moduler son temps de travail et ses tâches, ou encore d'envisager un mi-temps thérapeutique au début du poste. D'un point de vue de l'environnement de travail, cet entretien permettrait d'envisager des outils de travail ergonomiques... Ensuite, afin d'offrir un accompagnement personnalisé à l'agent, lui affecter un tuteur au sein de l'équipe pourrait permettre de le guider dans ses actions et d'éventuellement l'assister en cas de besoins (aide, réponse aux questions...). Puis, après deux semaines de poste, un entretien-bilan peut être effectué. Si des problèmes sont révélés, il permet une réarticulation conduisant à un second entretien-bilan un mois plus tard. Finalement, une dernière mesure conduit à octroyer des facilités d'absence pour l'agent handicapé notamment pour se rendre à des rendez-vous médicaux.

Question n° 2 :

Actuellement, les violences commises lors de manifestations sportives sont de plus en plus nombreuses. Traiter ces dernières s'avère ainsi être un enjeu pour l'État notamment à la veille des Jeux Olympiques 2024, où les caméras du monde entier seront tournées vers la France. L'enjeu est donc de protéger l'ordre public, lequel est défini à l'article L2212-2 du code général des collectivités territoriales. Ainsi, diverses dispositions peuvent être prises d'une part par l'État, d'autre part par la justice. S'agissant des mesures pouvant être prises en matière de police administrative par l'État, il y a la vidéo-surveillance développée. Elle peut notamment permettre de détecter des individus marchant dans le sens contraire d'une foule. L'usage de drones a également été admis dans certains cas, dont une unité spéciale existe à la Garde Républicaine. Certaines manifestations peuvent être interdites de supporters. Tel est notamment le cas jusqu'au 17 décembre 2024 pour les matchs de football de ligue 1 à la suite de violences contre le bus des joueurs de Lyon. Enfin, un déploiement croissant des unités de forces mobiles composées de compagnies républicaines de sécurité et de gendarmes mobiles, ajouté à une croissance d'agents de sécurité privée pourraient permettre de limiter les perturbations.

Concernant les mesures pouvant être prises par la justice, lorsqu'un risque avéré de troubles à l'ordre public est présent, le procureur de la République territorialement compétent peut autoriser sur réquisition des fouilles et des contrôles d'identité. Par ailleurs, la justice peut aussi agir avec une réponse pénale dissuasive, à travers des comparutions immédiates et des peines comme l'interdiction de présence à une manifestation sportive.

S'agissant du fait de savoir si il est possible d'aller plus loin pour garantir

la sécurité des participants aux rencontres sportives, il faut noter que ces incidents conduisent à une augmentation du sentiment d'insécurité des français. Ainsi, ces derniers sont souvent favorables à de nouvelles mesures. Cependant, celles-ci sont limitées et font l'objet d'un encadrement juridique, eu égard aux atteintes qu'elles portent aux libertés fondamentales des individus. En effet, une mesure de protection de l'ordre public portant nécessairement atteintes aux diverses libertés publiques, lesquelles se définissent comme des libertés protégées par des textes, dont la violation est sanctionnée. Pour aller plus loin afin de garantir la sécurité des participants, il faut en permanence rechercher un équilibre entre la protection de l'ordre public et la protection des libertés publiques, ce qui limite les possibilités d'action. D'ailleurs, le Conseil d'Etat a rappelé que les mesures prises devaient être nécessaires, proportionnées et adaptées (CE, 1933, Benjamin et CE, 2011, Association pour la promotion de l'image). Par ailleurs, on observe que lorsque l'autorité administrative souhaite aller plus loin pour garantir la sécurité, beaucoup de ses décisions font l'objet d'un recours devant le juge administratif à travers le référé-liberté prévu à l'article L521-2 du code de justice administrative.

En fine, aucun événement majeur n'a été déclaré lors de la coupe du monde de rugby, ce qui semble être un bon point en perspective des Jeux Olympiques 2024. Par ailleurs, la menace terroriste et des épisodes de violences isolés réaugmentent et réorientent la menace et le risque lors d'événements sportifs.

Question n° 3:

Lorsqu'un agent public en fonction décède, ses ayants-droit peuvent bénéficier d'un capital décès. Plusieurs conditions liées à la situation professionnelle du défunt sont nécessaires. Ainsi, au moment des faits, il devait se trouver soit en situation d'activité, soit en détachement, soit en disponibilité ou dans la pension sous les drapeaux. Dans ces conditions, les ayants-droit peuvent bénéficier du capital décès quelque soit l'origine, le moment ou le lieu du décès.

Plusieurs ayants-droit peuvent bénéficier de ce capital décès. D'une part, à raison d'un tiers de la somme, le conjoint non-séparé de corps, ni divorcé du "de cujus", ou le partenaire d'un PACS non dissous conclu plus de deux ans avant le décès de l'agent. D'autre part, à raison de deux tiers de la somme, les enfants naturels reconnus, adoptifs et légitimes de l'agent, nés et vivants au jour de son décès à condition d'être âgés de moins de vingt et un ans ou infirmes, et non imposables. Les enfants recueillis au foyer de l'agent et se trouvant à sa charge rentrent également dans cette hypothèse. En cas d'absence de conjoint et d'enfants, la somme est versée à celui ou ceux

des ascendants à la charge du "de cujus" au moment du décès.

Pour percevoir le capital décès, les ayants-droit doivent suivre une procédure en s'adressant au service ressources humaines de l'administration à laquelle dépend l'agent décédé.

S'agissant du montant du capital décès à verser concernant un attaché, plusieurs hypothèses sont envisageables, partant du fait que ce dernier est fonctionnaire et qu'il gagne environ 2 500 € par mois.

Hypothèse 1 : fonctionnaire titulaire classique = le capital décès correspond à la dernière rémunération brute annuelle, soit $2\,500 \times 12 = 30\,000 \text{ €}$

Hypothèse 2 : fonctionnaire titulaire âgé de plus de 62 ans = le capital décès correspond au quart de la dernière rémunération brute annuelle, soit $30\,000 \div 4 = 7\,500 \text{ €}$

Hypothèse 3 : fonctionnaire décédé à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle : $2\,500 \times 12 = 30\,000 \text{ €}$

Hypothèse 4 : fonctionnaire décédé à la suite d'un attentat, d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public : $2\,500 \times 12 = 30\,000 \text{ €}$, renouvelé 3 fois, soit $90\,000 \text{ €}$.

Question n° 4 :

L'ensemble des droits et obligations de l'agent public relève de la déontologie des agents publics. S'agissant des droits, ils ont un droit à la formation à travers des bilans de compétences, un compte de formation professionnelle ou des semaines de préparation aux concours. Ils ont aussi un droit de retrait. En cas d'un risque de danger grave et imminent, les agents publics peuvent temporairement se retirer de leurs fonctions. Ce fut récemment le cas par des enseignants se trouvant en région parisienne, face à la croissance du trafic de stupéfiants aux abords de l'école et les conséquences en découlant. Les agents publics peuvent également prendre des congés. Ces derniers sont de différentes sortes : congés annuels, congés de formation professionnelle, congés maternité ou paternité (18 jours), congés maladie ou longue maladie, congés parentaux. Enfin, s'ajoute un droit de participation aux différentes instances du personnel de l'administration, un droit d'être syndiqué et un droit de grève, lequel peut être limité au nom du principe de continuité du service public pour certains agents relevant d'un statut particulier : policiers, magistrats, militaires.

Concernant les obligations des agents publics, elles sont nombreuses.

Ces derniers ont ainsi une obligation d'obéissance à leur supérieur,

Année : 2023

Concours : Concours externe - corps des
attachés

Épreuve : Administration générale

**Consignes :**

- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif
- Numéroté 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

une obligation de dignité s'appliquant notamment dans la vie privée, une obligation de probité et de désintéressement consistant à ne pas tirer profit des moyens de l'administration et une obligation de discrétion et de secret professionnel. S'ajoute également une interdiction d'exercer d'autres fonctions afin d'éviter les conflits d'intérêts et une obligation de neutralité visant à traiter de façon égalitaire les usagers du service public et à ne pas faire part de ses convictions religieuses. Afin de veiller au respect de ses droits et obligations, des commissions de déontologie et des référents-déontologues se sont développés dans l'administration. Par ailleurs, le non-respect des obligations peut conduire à quatre types de sanctions allant de l'avertissement à la révocation.

In fine, s'agissant du statut propre aux agents de la DGSE, ces derniers ont l'obligation d'être habilités sécurité-défense, laquelle résulte de la notice individuelle 94/1. Ils font également obligatoirement l'objet d'une enquête de sécurité et ont un devoir de réserve et de discrétion très poussé.

Question n° 5 :

La semaine de quatre jours fait actuellement l'objet de nombreuses discussions. Ainsi, des avantages et des inconvénients peuvent être mis en lumière. S'agissant des avantages, le fait de ne travailler que quatre jours par semaine réduit pour l'agent les trajets domicile-travail, et donc le temps passé dans les transports. De plus, pour les agents ayant leur jour de repos le lundi ou le vendredi, cela permet de disposer d'un week-end de trois jours, constituant une vraie coupure et permettant de se reposer. Pour l'administration, avoir des journées de neuf heures et donc avec une plus grande amplitude horaire peut permettre d'envoyer de doter certaines missions longues en une journée au lieu de deux. Par ailleurs, avoir des agents reposés après trois jours de repos consécutifs permet une meilleure performance. Cela va ainsi dans le

sens du New Public Management, dernière réforme de l'administration publique visant à associer l'efficacité et l'efficience de l'administration pour plus de performances et résultats.

Concernant les inconvénients de la semaine de quatre jours pour les agents publics, cette modalité peut occasionner des retours tardifs à domicile. De plus, effectuer de plus longues journées de travail peut être complexe dans certains secteurs d'activité, nécessitant une importante condition physique (exemple : éboueurs), ou du travail de nuit. Pour les administrations, la semaine de quatre jours peut conduire à une indisponibilité d'agent pendant 3 jours consécutifs. Cela peut poser problème pour la continuité dans le suivi des dossiers si la gestion des dossiers est nominativement attribuée.

Finalement, selon le secteur d'activité envisagé, cette nouvelle répartition du temps de travail peut être avantageuse. Elle permet en effet aux agents de pleinement se concentrer sur le travail durant quatre jours sur sept, en diminuant les trajets, donc en faisant des économies de temps et d'argent. Par ailleurs, le fait que certains services n'adhèrent pas à ce système s'entend, notamment en regard à la pénibilité de certains emplois et la difficulté de les exercer pendant neuf heures. Le passage à la semaine de quatre jours nécessite ainsi la recherche d'un équilibre entre la réalisation de la tâche et la santé au travail de l'agent. Ce faisant, une liberté accordée à l'agent public en fonction des nécessités du service et de son choix personnel de recourir ou non à la semaine de quatre jours serait le plus judicieux.

