CONCOURS EXTERNE COMMUN POUR LE RECRUTEMENT DANS LE PREMIER GRADE DE DIVERS CORPS DE FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE B

SESSION 2024

SUJET

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ N° 2 - QUESTIONS À RÉPONSE COURTE

Matériel autorisé :

Pour les options gestion des ressources humaines, problèmes économiques et sociaux et enjeux de la France contemporaine et de l'Union Européenne :

L'usage de la calculatrice n'est pas autorisé.
L'usage de tout autre matériel électronique, de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire est rigoureusement interdit.

Pour l'option comptabilité et finance :

L'usage de la calculatrice est autorisé dans les conditions relevant de la circulaire du 17 juin 2021 BOEN du 29 juillet 2021.
L'usage du plan comptable n'est pas autorisé (fourni dans le sujet).
L'usage de tout autre matériel électronique, de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire est rigoureusement interdit.

Consignes concernant les copies :

Les feuilles de "brouillon" fournies par l'administration ne doivent pas être insérées dans les copies et ne seront pas prises en compte dans la correction.

Vous devez rédiger avec un stylo dont l'encre est de couleur sombre.

Si vous utilisez plus d'une copie, vous devez paginer votre composition correctement dans la zone en bas à droite de chacune des pages utilisées.

Ce sujet comporte 24 pages numérotées de 1/24 à 24/24.

- **Questions communes à toutes les options : pages 2 à 6**
- **Questions relatives à l'option choisie lors de l'inscription au concours :**
  - **Gestion des ressources humaines dans les organisations : pages 7 à 11**
  - **Comptabilité et finance : pages 12 à 16**
  - **Problèmes économiques et sociaux : pages 17 à 20**
  - **Enjeux de la France contemporaine et l'Union européenne : pages 21 à 24**

1. **Assurez vous que cet exemplaire est complet.** S'il est incomplet, demandez en un autre aux surveillants.
2. Votre identité ne doit figurer que dans la partie supérieure de la bande en-tête de la copie ou des copies mise(s) à votre disposition. **Toute mention d'identité ou tout signe distinctif portés sur toute autre partie de la/les copie(s) que vous remettrez en fin d'épreuve mènera à l'annulation de votre épreuve.**
3. Sous peine d'annulation de votre copie, **vous devez impérativement composer au titre de l'option que vous avez choisie** lors de votre inscription.

MERCI DE NE TOURNER LA PAGE QU'AU SIGNAL DONNÉ PAR L'ADMINISTRATION

Concours : **SA CLASSE NORMALE** **SESSION 2024** **SUJET EXTERNE COMMUN**

Épreuve écrite d'admissibilité n° 2 : série de 6 à 9 questions à réponse courte

Durée : 3 heures Coefficient : 2

QUESTIONS COMMUNES À TOUTES LES OPTIONS
(À TRAITER OBLIGATOIREMENT)

Matériel autorisé :

L'usage de la calculatrice n'est pas autorisé.

L'usage de tout autre matériel électronique, de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire est rigoureusement interdit.

À partir des documents joints et de vos connaissances personnelles, vous répondrez aux questions suivantes :

Question 1

Dans quel contexte la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabiblités dans la fonction publique a-t-elle été adoptée ?

Question 2

Quels sont les apports de cette loi ?

Question 3

Quels leviers pourraient-être encore mis en oeuvre pour augmenter la part des emplois à responsabilité dans la haute fonction publique occupés par des femmes ?

Document n°1

Parité dans la haute fonction publique : changer de braquet dix ans après la Loi Sauvadet

Depuis dix ans, le nombre de femmes en responsabilité augmente de façon très progressive

La loi dite « Sauvadet » du 12 mars 2012, qui avait un calendrier d'application échelonné, impose aux employeurs publics des obligations paritaires dans la haute fonction publique et, depuis 2017 :

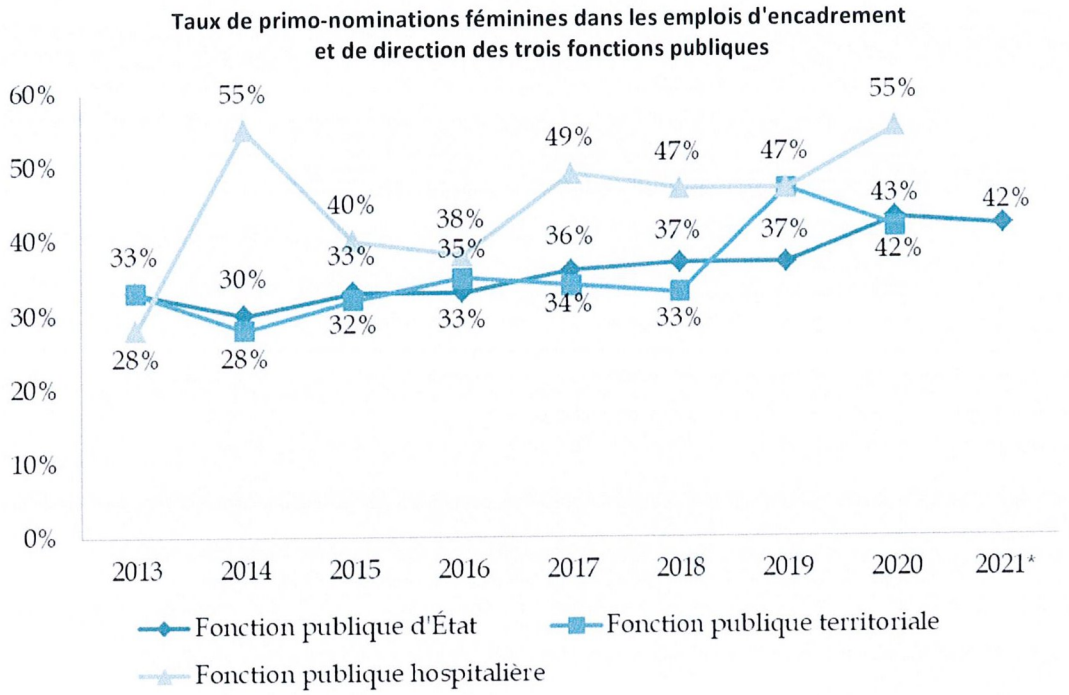
- des quotas : 40% de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations, concernant 6 000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant.

- avec des pénalités financières de 90 000 euros par unité manquante.

Les quotas de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction ont été atteints dans les trois fonctions publiques pour la première fois en 2020

Le taux de primo-nominations féminines dans les postes d'encadrement supérieur et dirigeant des trois fonctions publiques a lentement augmenté, d'un point par année entre 2014 et 2018, avant un sursaut en 2019, confirmé en 2020.

Déclinés par fonction publique, les résultats sont instables d'une année sur l'autre, avec une progression en « dents de scie »



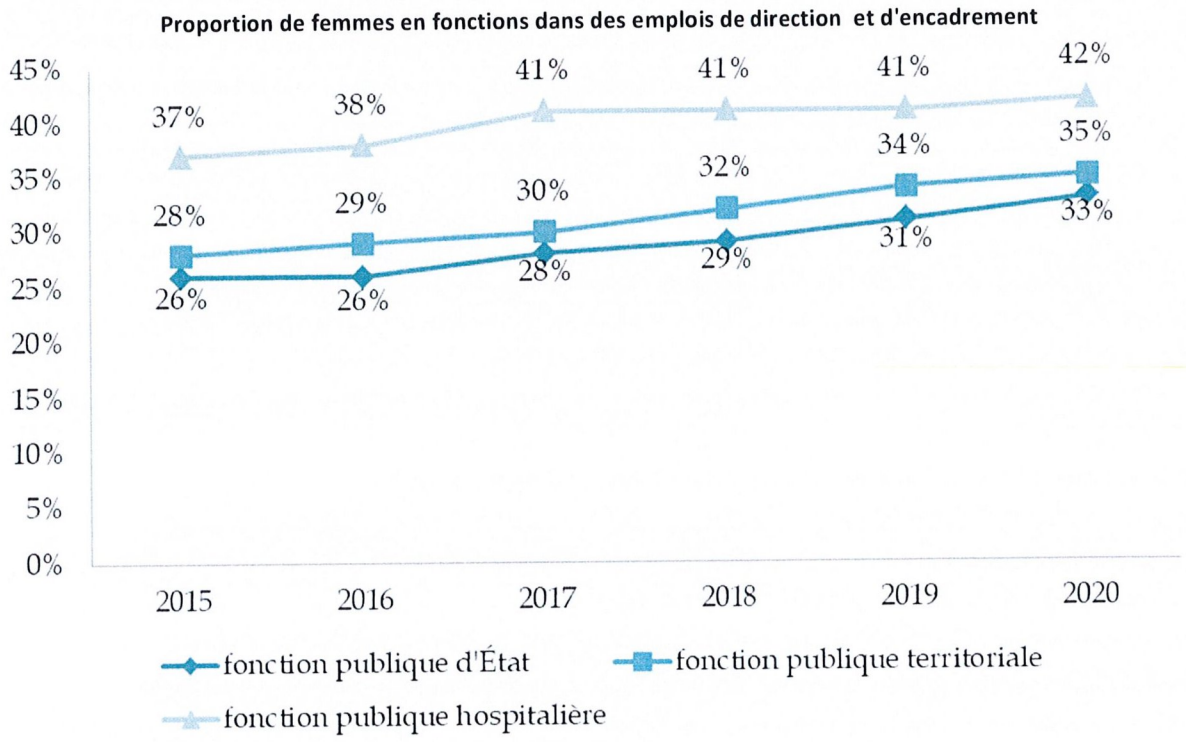
** Les chiffres 2021 concernent uniquement les nominations à décision du Gouvernement et les emplois de direction en administration centrale*

Source : ministère de la transformation et de la fonction publique

Malgré des progrès dans les « flux », les femmes n'occupent toujours qu'un tiers du « stock d'emploi »

Le nombre de femmes en fonctions sur des postes à responsabilités augmente lentement, sans toutefois d'accélération notable sous l'effet des quotas Sauvadet.

Les femmes n'occupent encore aujourd'hui qu'un tiers des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant.



Source : ministère de la transformation et de la fonction publique

Ce faible effet des quotas s'explique notamment par leur cible d'origine : les seules primo-nominations. Si le nombre de primo-nominations est faible à la fois par rapport à l'ensemble des nominations et par rapport à l'ensemble des emplois concernés par le dispositif, alors la vitesse de renouvellement du stock est faible et le dispositif peine à faire évoluer la féminisation des emplois à court et moyen termes. En outre, les femmes nommées ne restent pas nécessairement en fonctions.

La pleine efficacité des quotas se heurte encore à des traces de résistance

- **décalage de deux ans dans la publication des chiffres** (publication à l'été de l'année N des chiffres de l'année N-2), depuis 2017 uniquement ;
- **réduction ou élargissement, par les ministères, du périmètre** des emplois soumis aux quotas, afin d'améliorer leurs résultats ;
- **comptabilisation « agrégée » des emplois** (par exemple, des emplois de préfète de région et de sous-préfète débutante sont comptabilisés de la même façon) ;
- **règle de l'arrondi inférieur** qui permet de considérer que l'objectif de 40 % est atteint à l'unité inférieure ;
- **certains employeurs publics préfèrent payer des pénalités financières** plutôt que d'appliquer les quotas, comme un système de « contournement » de la règle.

Dans la fonction publique d'État, des disparités subsistent selon les ministères
La proportion de femmes occupant un emploi supérieur était de 33% en 2020 au niveau global, avec des variations :

- 46% au ministère des affaires sociales ;

- 32% au ministère de l'intérieur ;

- 31% au ministère de la culture ;

- 27 % au ministère de l'économie et des finances.

Quatre départements ministériels (Affaires étrangères, Armées, Economie et finances et Services du Premier ministre) ont dû s'acquitter en 2020 de pénalités financières à hauteur de 1 080 000 €.

Des actions volontaristes menées par certains ministères doivent être saluées (notamment par les ministères des affaires étrangères et de l'intérieur) mais leurs résultats restent faibles, en raison, selon le ministère de la transformation et de la fonction publiques, de « métiers et viviers traditionnellement plus masculins », d'une « culture professionnelle et organisation du travail valorisant la disponibilité, la présence des encadrants et une large amplitude horaire » et de « parcours de carrières incluant des étapes de mobilité géographique ».

La proportion de femmes augmente au sein de tous les postes, y compris à plus haut niveau de responsabilité. Elles ne se concentrent plus comme par le passé sur les postes les moins hauts placés et sur les postes d'expertise.

Dans la fonction publique territoriale, les progrès récents ne sauraient occulter des différences dans les responsabilités assumées entre femmes et hommes
Les femmes occupent 41% des postes de directeur adjoint des services (DGAS). Mais seulement 20% des postes de directeur général des services (DGS) et seulement 15% des postes de directeur général des services techniques.

Dans la fonction publique hospitalière, une féminisation historiquement élevée cache une situation contrastée
Les femmes occupent 42 % des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant, 53% des postes de direction d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, 74% des postes de directions de soins.

Mais elles sont bien moins nombreuses aux postes considérés comme les plus prestigieux : 27% des emplois fonctionnels de directeur d'hôpital, 39% des postes de directeur de CHU.

Les recommandations de la délégation pour renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la haute fonction publique

La délégation a formulé 12 recommandations ayant trois finalités principales :

- élargir les obligations paritaires des employeurs publics et renforcer la transparence de leur suivi ;

- accompagner davantage les femmes de la haute fonction publique dans leurs parcours de carrière en construisant une véritable politique publique de gestion des ressources humaines ;

- renforcer la mobilisation autour d'une politique d'égalité professionnelle et salariale ambitieuse.

1er axe: Élargir les obligations paritaires des employeurs publics et renforcer les sanctions

1. Définir, à terme, un quota de 40 % du sexe sous-représenté dans le stock des postes d'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique.

2. Imposer un quota de 50 % de primo-nominations du sexe sous-représenté.

3. Élargir à tous les emplois d'encadrement supérieur et de direction des fonctions publiques le périmètre des postes couverts par la loi Sauvadet.

4. Renforcer les pénalités financières prévues par la loi à l'encontre des employeurs publics ne respectant pas leurs obligations paritaires.

5. Désagréger les statistiques publiées relatives au respect des obligations paritaires des employeurs publics afin d'en renforcer la transparence.

6. Anticiper la publication des statistiques relatives au respect des obligations paritaires des employeurs publics en mettant fin au décalage de deux ans.

2ème axe : Accompagner davantage les femmes dans leurs parcours de carrière en construisant une véritable politique des RH dans la fonction publique

7. Renforcer le vivier de femmes susceptibles d'occuper des postes de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, au niveau du recrutement initial et aux différentes étapes de carrière des hauts fonctionnaires.

8. Prévoir un accompagnement renforcé des parcours de carrière des femmes de la haute fonction publique.

9. Améliorer la transparence de la gestion des ressources humaines dans la haute fonction publique, en matière de nominations aux postes les plus élevés notamment.

3ème axe : Renforcer la mobilisation autour d'une politique d'égalité professionnelle et salariale ambitieuse dans la fonction publique

10. Renforcer les actions concrètes des employeurs publics en faveur de l'égalité professionnelle via la valorisation dans l'ensemble des administrations d'une politique de labels Egalité par exemple.

11. Mettre en place, dans le secteur public, un index de l'égalité professionnelle, similaire à celui qui existe dans le secteur privé, avec des critères et indicateurs objectifs permettant de mesurer le degré d'implication des employeurs publics dans la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle et salariale.

12. Développer des méthodes de travail de nature à favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, au bénéfice de tous, hommes et femmes.

Source : Sénat - Délégation aux droits des femmes. http://www.senat.fr/commission/femmes/index.html
Rapport d'information n° 723 (2021-2022), déposé le 21 juin 2022

Document n°2

Loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

La loi traduit une partie des recommandations du rapport de la délégation aux droits des femmes du Sénat publié en juin 2022 sur le bilan de l'application de la loi « Sauvadet », dix ans après son adoption.

Des nominations plus équilibrées dans les emplois supérieurs publics

La loi relève de 40 à 50% le taux minimal de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique.

La mesure doit s'appliquer :

- au 1er janvier 2026 dans les administrations d'État et hospitalières ;

- en 2026 et 2028 dans les administrations locales, lors du prochain renouvellement des assemblées délibérantes des communes et des intercommunalités et des régions et départements.

Le texte supprime, par ailleurs, à partir de 2027, la dispense de pénalités financières prévue en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées.

Pour les administrations « qui partent de plus bas » en termes de parité, des objectifs intermédiaires au quota de 50% sont fixés.

Les employeurs de l'État et hospitaliers pour lesquels les nominations « ont concerné moins de 40% de personnes de même sexe en moyenne pour la période de 2020 à 2022 » se voient ainsi imposer une première étape, celle d'atteindre une progression de trois points d'ici 2026, puis tous les trois ans jusqu'à l'atteinte de la cible de 50%.

Les sénateurs ont complété l'obligation de primo-nominations équilibrées par l'introduction d'un quota de « stock ». À partir de 2027, les administrations devront respecter un taux minimal de 40% de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs et de direction.

Les administrations ont un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À défaut, elles risqueront une pénalité financière, qui sera publiée sur le site internet du ministère de la fonction publique.

Pour tenir compte des situations spécifiques, les administrations encore trop éloignées de l'objectif se voient imposer une première marche de progression de trois points d'ici 2027, puis tous les trois ans jusqu'à ce que la cible de 40% pour le stock d'emplois soit atteinte.

Actuellement, près de trois postes à responsabilités sur quatre sont occupés par des hommes, alors que la fonction publique est féminisée à hauteur de 64%.

Le périmètre des emplois concernés élargi

Le périmètre des emplois concernés par le quota de primo-nominations équilibrées a été élargi via des amendements :

- dans la fonction publique hospitalière aux postes de chefs de service et de chefs de pôle dans les hôpitaux ;

- dans la fonction publique d'État afin de soumette plus d'établissements publics à cette obligation. Avec ce changement, plus de 800 emplois supplémentaires pourraient être concernés, contre 3 750 postes aujourd'hui.

De plus, les parlementaires ont introduit un quota de 50% de personnes de chaque sexe pour les nominations dans les emplois des cabinets ministériels et du cabinet du président de la République.

Ces emplois seront listés par décret.

L'obligation est prévue à partir du 1er janvier 2026.

Les cabinets ministériels et du président de la République devront publier tous les ans sur leur site internet le nombre de femmes et d'hommes nommés dans ces emplois, sous peine de pénalité financière.

Aujourd'hui, 41% des effectifs des cabinets ministériels sont des femmes. Le cabinet du président de la République compte quant à lui deux femmes pour onze hommes.

En outre, le principe d'égal accès des femmes et des hommes à certains emplois des juridictions financières et administratives est consacré.

À noter : la proposition de loi initiale prévoyait d'inclure tous les emplois d'encadrement supérieur des administrations dans le quota des primo-nominations (soit 21 000 postes contee 6000 aujourd'hui) et abaissait à 20 000 habitants (contre 40 000 aujourd'hui) le seuil de population des communes et des intercommunalités concernées. Ces dispositions ont été supprimées.

Un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

La loi instaure, sur le modèle du secteur privé, un index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique.

Plus précisément, les administrations de plus de 50 agents devront publier tous les ans sur leur site internet des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ces chiffres seront rendus publics sur le site internet du ministère de la fonction publique.

Si ces chiffres sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs seront fixés et publiés. Les employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre cette cible.

À défaut, ils pourront se voir appliquer une pénalité financière (pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale).

Les administrations de l'État seront concernées par ces obligations dès fin 2023, les employeurs hospitaliers et territoriaux (les communes et intercommunalités à partir de 40 000 habitants) d'ici au 30 septembre 2024.

De la même façon, les employeurs publics devront publier chaque année le nombre de femmes et d'hommes primo-nommés dans des emplois supérieurs ainsi que la proportion de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs.

Enfin, les communes et intercommunalités de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 à aujourd'hui) doivent désormais publier les dix rémunérations les plus élevées de leurs agents, et le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi celles-ci.

Source : https://www.vie-publique.fr/loi/288919-parite-dans-la-haute-fonction-publique-femmes-loi-du-19-juillet-2023

Publié le 20 juillet 2023

Concours : **SA CLASSE NORMALE**	**SESSION 2024**	**SUJET EXTERNE COMMUN**
Épreuve écrite d'admissibilité n° 2 : série de 6 à 9 questions à réponse courte		
Durée : 3 heures		Coefficient : 2
Option : **GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**		

Matériel autorisé :

L'usage de la calculatrice n'est pas autorisé.
L'usage de tout autre matériel électronique, de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire est rigoureusement interdit.

À partir des documents joints et de vos connaissances personnelles, vous répondrez aux questions suivantes :

Question 1

Expliquez le rôle du DUERP au sein de la fonction publique et présenter les principales étapes de sa conception.

Question 2

À partir des situations dangereuses identifiées au sein de la restauration collective, indiquez les risques auxquels les agents sont confrontés et proposer des moyens de prévention adaptés.

Question 3

Quels sont les enjeux de la QVCT ?

Question 4

Montrez que le « bien être » au travail est un vecteur de performance.

Document n°1

Qu'est-ce que le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ?

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié.

L'employeur consigne dans ce document le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés.

L'évaluation des risques professionnels est de la responsabilité de l'employeur et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

Cette évaluation respecte les principes généraux de prévention.

Principes généraux de prévention

Les 9 principes généraux qui régissent l'organisation de la prévention sont les suivants :

- Éviter les risques, c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger.
- Évaluer les risques, c'est-à-dire apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque pour prioriser les actions de prévention à mener.
- Combattre les risques à la source, c'est-à-dire intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.

- Adapter le travail à l'homme, en tenant compte des différences individuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
- Tenir compte de l'évolution de la technique, c'est-à-dire adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
- Remplacer un produit ou un procédé dangereux par ce qui l'est moins, lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une solution présentant des dangers moindres.
- Planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.
- Donner la priorité aux mesures de protection collective et utiliser les équipements de protection individuelle en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
- Donner les instructions appropriées aux salariés, c'est-à-dire les former et les informer pour qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention [...]

L'évaluation des risques se définit comme le fait d'identifier les dangers et les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail.

Elle comporte un inventaire des dangers et une analyse des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.

Exemple :
Les **escaliers** et l'**électricité** représentent un **danger** dans l'entreprise.
L'**électrocution** en changeant une ampoule ou la **chute** dans un escalier sont des **risques**.
Cette démarche présente cependant des particularités en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Source : https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F35360

Document n°2

Qu'est-ce que le DUERP ?

Selon les articles R4121-1 et R4121-2 du code du travail, les employeurs publics sont tenus d'évaluer les risques professionnels (physiques et psychosociaux) auxquels leurs agents sont exposés et de les répertorier dans un document appelé document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). La finalité de cette évaluation est la mise en œuvre d'actions de prévention des risques qui ont été évalués.

Comment le mettre en place et l'utiliser ?

Ce document est mis à jour :

- Au moins de manière annuelle.
- Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

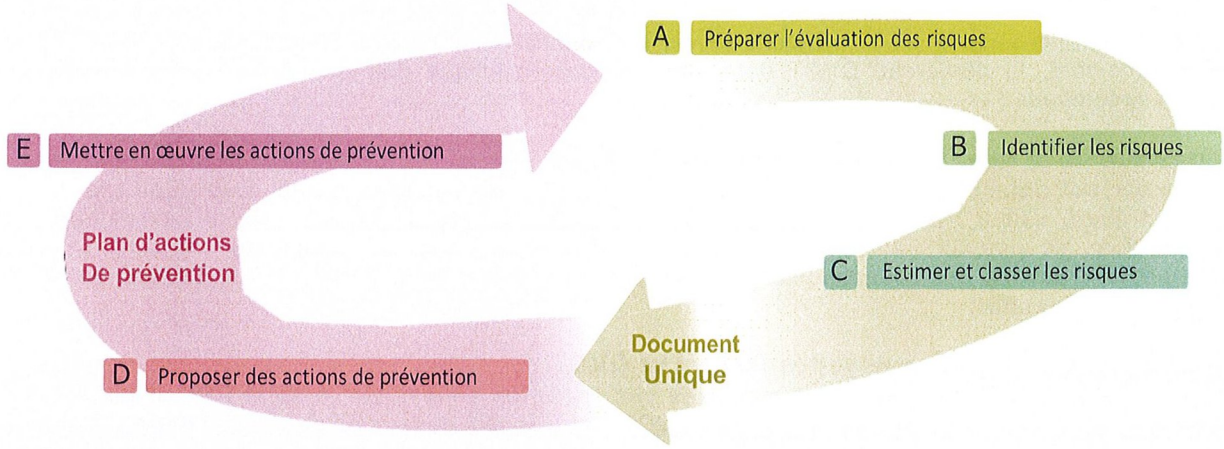
Afin d'aider les administrations à mettre en œuvre le DUERP dans la fonction publique de l'État et en faire un outil de prévention efficace, relayé ensuite par des programmes ou des mesures de prévention concrètes, la commission centrale hygiène, sécurité et conditions de travail (CCHSCT) du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État a publié un document de recommandations.

Source : https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/mon-quotidien-au-travail/sante-et-securite-au-travail/le-document-unique-devaluation-des-risques-professionnels-duerp

Document n°3

La démarche d'évaluation des risques

Des étapes essentielles pour réussir



Identifier les risques*

Il s'agit de repérer les dangers et de se prononcer sur l'exposition à ces dangers.

L'identification s'appuie :

- sur la documentation disponible (statistiques accidents du travail/maladies professionnelles, analyse des dysfonctionnements, documentation sur les dangers propres au secteur d'activité et sur les risques pour la santé, fiches produit, diagnostics médicaux, fiches entreprise…),
- sur l'observation des situations de travail,
- sur l'écoute des opérateurs, l'étude de leur poste et de leur situation de travail, afin de pouvoir :
  - connaître l'écart par rapport au travail prescrit,
  - analyser les conséquences des risques non évalués,
  - déterminer les conditions d'une situation dangereuse et la façon dont elle est ressentie par les salariés.

Estimer et classer les risques

L'estimation des risques, identifiés dans l'étape précédente, consiste à donner une valeur à des critères propres à l'entreprise et caractérisant le risque, tels que :

- Fréquence d'exposition.
- Gravité envisageable des conséquences, probabilité d'occurrence du risque.
- Nombre de salariés concernés.
- Perception du risque par les salariés… […]

Les risques sont ensuite classés pour permettre de débattre des priorités et d'aider à la planification des actions de prévention. Pour estimer les risques et les classer, chaque entreprise peut choisir sa méthode.

Les situations dangereuses communes à plusieurs unités de travail

Recherchez vos situations dangereuses […]

- Le personnel porte-t-il des chaussures adaptées en cas de sol glissant ?

- Les opérateurs travaillent-ils dans une ambiance réfrigérée ?

- Vos couteaux coupent-ils mal, au risque d'engendrer des TMS (troubles musculo-squelettiques) suite à des efforts excessifs ou des blessures conséquentes au ripage de la lame ?

- Votre personnel effectue-t-il des manutentions manuelles ?

- Utilisez-vous des friteuses (source d'incendie) ?

- L'ensemble de votre personnel est-il sensibilisé au risque d'incendie ?

- Le personnel de service est-il confronté à des incivilités de la part des clients ? […]

* Risque : éventualité de rencontre d'une personne avec un danger auquel il peut être exposé.

Source : Extrait de la brochure INRS ED 6075 / La restauration collective, aide au repérage des risques professionnels

Document n°4

Des enjeux spécifiques pour le secteur public

Si les « ingrédients » de la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) restent les mêmes quel que soit le versant considéré, la démarche QVCT dans une structure publique doit prendre en considération quelques éléments spécifiques :

La question de la qualité du service public

L'entrée par cet objectif pour parler des conditions de travail est importante. Elle rejoint la question du sens du travail, valeur très présente et partagée dans les métiers du service public. Les démarches QVCT imposent donc de pouvoir travailler cette question, d'organiser une discussion sur ce sujet et de pouvoir développer des actions évaluées simultanément sur des critères d'amélioration des conditions de travail et de qualité du service public.

Le lien entre RPS (risques psychosociaux) et QVCT

La Fonction publique s'étant beaucoup mobilisée ces dernières années sur le sujet RPS, **il convient de bien réfléchir à** la transition entre démarches RPS et QVCT. Avec en tête de faire en sorte que l'entrée QVCT n'annihile pas la dynamique qui s'est créée sur la prévention des RPS.[...]

La qualité du dialogue social et l'articulation avec le dialogue professionnel

Dans la Fonction publique, le dialogue social est assez souvent formel et éloigné du terrain. **Il importe, par les voies d'expression des agents organisées dans les démarches QVCT, de veiller nourrir et enrichir le dialogue social**.

La place des usagers

Comme nous l'avons vu, les démarches QVCT prennent en charge la dimension « qualité du service public ». **Elles gagnent donc à rechercher un dialogue fructueux entre tous les acteurs engagés dans la relation au service public** : agents, usagers, concepteurs des processus d'accès au service. Il y a sur ce point des travaux à mener pour trouver les bonnes voies et méthodes qui permettent de faire dialoguer les différentes logiques.

Source : https://www.santetravail-fp.fr/qualite-de-vie-au-travail/comprendre/la-qvct-dans-la-fonction-publique

Document n°5

QVT : « La santé et la qualité de vie au travail sont au cœur de la responsabilité sociétale des entreprises »

Interview 15 févr. 2023 - Directeur général délégué de Malakoff Humanis, chargé du développement et des engagements sociaux et sociétaux, Christophe Scherrer.

Le contexte actuel rebat-il les cartes de la prise en compte du bien-être des salariés ?

Tout à fait. Les crises successives que nous traversons ont placé la santé et la protection des salariés au cœur des préoccupations des DRH et des chefs d'entreprise. Préoccupations auxquelles s'ajoute aujourd'hui la prise en compte des problématiques de santé mentale. Cette période fait également naître de nouvelles aspirations de la part des salariés : quête de sens, recherche d'un nouvel équilibre entre vie personnelle et professionnelle, équité... Un nouveau rapport au travail se dessine et remodèle le marché de l'emploi.

Aujourd'hui, les entreprises doivent faire face à des pénuries de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs, à la question de la rémunération globale avec la reprise de l'inflation, aux nouvelles exigences de responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

Quelles sont les préoccupations majeures des entreprises ?

Nos travaux sur la performance sociale des entreprises montrent que, outre la santé et la qualité de vie au travail, les grands enjeux pour les dirigeants sont l'attractivité et la fidélisation des talents, l'inclusion et l'équité, et l'accompagnement des situations de fragilité des salariés. Au-delà de la notion de performance, ces questions liées à la prise en compte des problématiques humaines relèvent aujourd'hui, pour les chefs d'entreprise, de leur responsabilité sociétale. [...]

Comment évaluer l'impact de la prise en compte de ces problématiques ?

L'absentéisme constitue, au même titre que le niveau d'engagement des salariés, un indicateur clé pour évaluer l'impact de cette démarche. [...] Notre baromètre annuel montre que l'absentéisme maladie, qui concerne plus de 40 % des salariés chaque année, se caractérise par une surreprésentation des jeunes, des femmes, des managers et des familles monoparentales. [...]

Les troubles psychologiques sont devenus la deuxième cause des arrêts maladie en 2022 après les maladies ordinaires. C'est un sujet de préoccupation pour un grand nombre de chefs d'entreprise qui disent vouloir être accompagnés sur le sujet. [...]

Quelles sont les conditions de réussite ?
Quelle que soit la taille de l'entreprise, ça ne peut fonctionner que si la direction générale est convaincue de la nécessité d'apporter une attention à la dimension sociale et humaine, en cohérence avec la recherche de performance économique. Une telle démarche implique par ailleurs d'aborder les différentes composantes de manière holistique, intégrant dimension personnelle et professionnelle, santé physique et mentale des salariés… Enfin, le succès de la démarche repose aussi sur la qualité du dialogue social.

L'importance de la dimension sociale
Selon Le Comptoir, entité de Malakoff Humanis qui décrypte les évolutions des entreprises, les dirigeants considèrent les conditions de travail, le climat social, et la santé et la qualité de vie au travail comme les principaux vecteurs de performance sociale. Pour 74 % des dirigeants, les démarches allant en ce sens s'inscrivent dans le cadre de la politique de responsabilité sociétale. Enfin, 75 % y trouvent un moyen de faire baisser l'absentéisme, tandis que 84 % des salariés y voient un levier d'engagement.

Source : https://www.lesechos.fr/thema/articles/qvt-la-sante-et-la-qualite-de-vie-au-travail

Concours : **SA CLASSE NORMALE**	**SESSION 2024**	**SUJET EXTERNE COMMUN**
Épreuve écrite d'admissibilité n° 2 : série de 6 à 9 questions à réponse courte		
Durée : 3 heures		Coefficient : 2
Option : **COMPTABILITÉ ET FINANCE**		

Matériel autorisé :

L'usage de la calculatrice est autorisé dans les conditions relevant de la circulaire du 17 juin 2021 BOEN du 29 juillet 2021.

--

L'usage **du plan comptable n'est pas autorisé (fourni dans le sujet)**.
L'usage de tout autre matériel électronique, de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire est rigoureusement interdit.
--

L'ATELIER BICICLET, société à responsabilité limitée, immatriculée sous le SIREN 512 281 378, a été créée en 2003, par Lina LOISEAU.

Installée à NICE (06300), son effectif est de 3 salariées.

L'Atelier BICICLET et ses mécaniciennes propose de restaurer entièrement les vélos vintage (catégorie route ou ville). Il propose également à la vente aux particuliers, des accessoires et équipements pour les vélos.

L'entreprise a connu une nette croissance depuis 5 ans, car ces dernières années ont été synonymes d'une nette augmentation de l'utilisation du vélo dans les loisirs et les déplacements domicile-travail.

Cela devient un mode de déplacement peu onéreux, rapide, bénéfique pour la santé et la qualité de l'air.

À Nice, d'importants investissements de réaménagement de l'espace public ont été réalisés afin de réduire l'espace consacré à l'automobile au profit des cyclistes et des piétons.

Adapté à la fois à l'usage quotidien, touristique et de loisirs, il constitue ainsi un outil incontournable au service de la transition écologique.

Aujourd'hui, l'entreprise souhaite se diversifier en proposant d'électrifier les vélos classiques pour les transformer en vélos électriques et également de proposer à la vente des accessoires et des kits de conversion. Pour cela, elle compte embaucher un nouveau salarié courant 2e trimestre 2024.

En effet, cette méthode permet de profiter de la même qualité de motorisation qu'avec un vélo à assistance électrique (VAE) neuf (vitesse, puissance, poids, pédalage, etc…). Enfin, c'est une façon de convertir le parc de vélos existant plutôt que d'acheter du neuf, et ainsi prendre soin de notre planète.

La comptabilité de l'entreprise est tenue par Mme LOISEAU.

L'entreprise est soumise à la TVA au taux de 20 %. Son exercice comptable coïncide avec l'année civile et se clôture le 31 décembre de chaque année.

Toutes les écritures comptables comportent obligatoirement une date, des intitulés de comptes exacts et un libellé.

Vos réponses devront faire l'objet d'une justification.

Question 1 : Évolution de l'organisation comptable

La société souhaite se diversifier en installant et en commercialisant des accessoires et des kits de conversion pour électrifier les vélos classiques.

Mme LOISEAU mène une réflexion sur l'adaptation du plan des comptes de l'entreprise pour la mise en place de cette nouvelle activité. Elle doit donc procéder :

- à l'adaptation du plan des comptes de l'entreprise,
- à l'analyse de son processus d'achat.

Vous disposez des **annexes 1 et 2** pour traiter ce dossier.

Travail à faire

1.1 Proposez un numéro et un intitulé de compte de charges et de compte de produits pour permettre l'enregistrement comptable de l'achat et de la vente des kits de conversion (justifiez votre réponse).

1.2 Le plan de comptes actuel de l'entreprise BICICLET est-il adapté pour suivre correctement les encaissements provenant des clients et les décaissements en faveur des fournisseurs ?

1.3 Quel est l'intérêt de prévoir des numéros de compte différents pour enregistrer les différents biens et/ou services proposés par l'entreprise ?

1.4 Quel est l'avantage principal de la comptabilité d'engagement tenue par l'entreprise par rapport à une comptabilité de trésorerie ?

Question 2 : Le processus d'achat de l'entreprise

Les achats de l'entreprise sont assurés par Estelle JOUVE, responsable des stocks. Elle prépare les bons de commande puis transmet les informations à Mme LOISEAU qui contrôle et autorise l'achat. Le bon de commande est envoyé au fournisseur après l'accord de Mme LOISEAU.

Travail à faire

2.1 Enregistrez dans le journal de l'entreprise BICICLET la ou les pièces de l'annexe 2 qui doivent faire l'objet d'un enregistrement comptable. Pensez à adapter si besoin le plan de comptes de l'entreprise pour faciliter le suivi des créances et des dettes de l'entreprise.

2.2 Précisez l'incidence de l'enregistrement de la ou des pièces de l'annexe 2 sur les comptes de bilan et de gestion de l'entreprise BICICLET.

2.3 Précisez l'incidence de l'enregistrement du paiement de la pièce n° 2 de l'annexe 2, réalisé le 15 avril 2024 sur les comptes de bilan de l'entreprise BICICLET.

Question 3 : Acquisition et amortissement du matériel

Pour faciliter le travail des mécaniciennes et afin d'éviter les positions inconfortables lors d'intervention sur les vélos, l'entreprise BICICLET souhaite acquérir un « pont élévateur », permettant de soulever ou d'abaisser les vélos.

Elle prévoit de financer son acquisition par emprunt bancaire et a obtenu un prêt de sa banque.

BICICLET a reçu la facture de l'entreprise VÉLO STORE pour l'acquisition du pont élévateur **(annexe 3)**.

Elle prévoit d'amortir le pont élévateur sur une durée de 4 ans.

Travail à faire :

3.1 Sur la base de la facture présentée en annexe 3, calculez le coût d'acquisition du pont.

3.2 Enregistrez dans le journal de l'entreprise BICICLET l'acquisition du pont élévateur.

3.3 Construisez le plan d'amortissement prévisionnel du pont élévateur en considérant que la date de mise en service est le 15 avril 2024 et que la durée d'amortissement est de 4 ans (méthode de l'amortissement linéaire).

3.4 Présentez l'écriture qui sera enregistrée dans le journal de l'entreprise BICICLET au 31 décembre 2024 concernant la dotation aux amortissements du pont si l'acquisition est réalisée.

Question 4 : Analyse de la profitabilité

L'atelier BICICLET connait une forte progression de son activité.

Un lieu de stockage des pièces et matériels devient une nécessité. Mme LOISEAU décide d'acquérir le hangar voisin de sa boutique.

Le prix de vente est de 25 000 € HT.

Cette acquisition sera entièrement financée par un emprunt au taux de 6 % annuel, sur une durée de 5 ans.

Travail à faire

4.1 Calculez le montant de la mensualité constante de cet emprunt (un taux proportionnel mensuel est accepté dans votre calcul).

4.2 Calculez le coût de cet emprunt pour la société BICICLET

4.3 Quels seront les impacts de cette acquisition et de son financement dans les comptes de bilan et de gestion de l'entreprise BICICLET ?

Annexe 1 - Extrait du plan des comptes de la société BICICLET

101000	Capital
106100	Réserve légale
106800	Réserve facultative
110000	Report à nouveau (solde créditeur)
120000	Résultat de l'exercice (bénéfice)
164000	Emprunt auprès des établissements de crédit
211000	Terrains
213120	Local Commercial
215400	Matériel industriel
281312	Amortissements du local commercial
281540	Amortissements du matériel industriel
291100	Dépréciation des terrains
401000	Fournisseurs
404000	Fournisseurs d'immobilisations
411000	Clients
445620	État, TVA déductible sur immobilisations
445662	État, TVA déductible sur autres biens et services à 20 %
445710	État, TVA collectée à 20 %
486000	Charges constatées d'avance
487000	Produits constatés d'avance
512100	Caisse d'Épargne
607010	Achats de roues et pneumatiques
607020	Achats de dérailleurs et chaînes
607030	Achats de freins
607040	Achats de petits matériels
615000	Entretien et réparations
616000	Primes d'assurance
624100	Transports sur achats
675200	Valeurs comptables des éléments d'actifs cédés (immobilisations corporelles)
681120	Dotations aux amortissements des immobilisations corporelles
706000	Réparation vélo
707010	Ventes de roues et pneumatiques
707020	Ventes de dérailleurs et chaînes
707030	Ventes de freins
707040	Ventes de petits matériels
708500	Ports et frais accessoires facturés
775200	Produits des cessions d'éléments d'actif (immobilisations corporelles)

Annexe 2 - **Documents du processus d'achat**

Pièce n° 1 – Bon de commande au fournisseur ALLTRICKS

SARL BICICLET
18 rue CASSINI
06300 NICE
Bon de commande n° 38
Date : 27/03/2024

ALLTRICKS
9 rue Auguste Gervais
13320 BOUC BEL AIR

Désignation	Quantité	PUHT	Montant
PNEU VILLE SCHWALBE	30	23,75	712,50
PNEU VILLE ELOPS	20	25,00	500,00
LEVIER DE FREIN 20 ET 24 "	15	12,50	187,50
PATIN FREIN V-BRAKE	20	2,50	50,00
CHAMBRE À AIR VALVE 48 MM	10	4,50	45,00
CHAINE VÉLO	5	17,00	85,00
POMPE À PIED RIVERSIDE 900	2	30,00	60,00
		Total HT	**1 640,00**

Pièce n° 2 – Facture du fournisseur ALLTRICKS

ALLTRICKS
9 rue Auguste Gervais
13320 BOUC BEL AIR
Facture n° 1203
Date : 10/04/2024

DOIT

SARL BICICLET
18 rue CASSINI
06300 NICE

Réf.	Désignation	Quantité	PUHT	Montant
26672	PNEU VILLE SCHWALBE	30	23,75	712,50
42690	PNEU VILLE ELOPS	20	25,00	500,00
24611	LEVIER DE FREIN 20 ET 24 "	15	12,50	187,50
16030	PATIN FREIN V-BRAKE	20	2,50	50,00
5909	CHAMBRE A AIR VALVE 48 MM	10	4,50	45,00
23895	CHAINE VÉLO	5	17,00	85,00
21147	POMPE RIVERSIDE 900	2	30,00	60,00
			Total HT	**1 640,00**
			Remise 10 %	**164,00**
			Net commercial	**1 476,00**
			TVA 20 %	**295,20**
			Net TTC à payer	**1 771,20**

V/Commande N° 38 du 05/12/23

Conditions de règlement : paiement le 15 avril 2024

Pièce n° 3 – Facture au client PRIMARE Benjamin

SARL BICICLET **18 rue Cassini** **06300 NICE** **Facture n° 85** **Date : 16/04/2024**	**DOIT**	**PRIMARE Benjamin** **25 Corniche Fleurie** **06200 NICE**	
Désignation	**Quantité**	**PUHT**	**Montant**
PNEU VILLE SCHWALBE	2	26,00	52,00
LEVIER DE FREIN 20 ET 24 "	2	13,75	27,50
PATIN FREIN V-BRAKE	2	2,75	5,50
Conditions de règlement : paiement au comptant		**Total HT**	**85,00**
		TVA 20 %	**17,00**
		Net TTC à payer	**102,00**

Annexe 3 - Facture du Pont élévateur

VÉLO STORE ZAC du Haut Vent 84000 AVIGNON Le 15 avril 2024	**FACTURE** **n° 065**	Doit : SARL BICICLET 18 rue CASSINI 06300 NICE	
Désignation	**Quantité**	**PUHT**	**Montant**
PONT ÉLÉVATEUR HB240M	1	3 450,00	3 450,00
Paiement à la livraison		Total Net	3 450,00
		Frais de livraison	150,00
		Total HT	3 600,00
		TVA 20 %	720,00
		Net TTC	4 320,00

Concours : **SA CLASSE NORMALE**	**SESSION 2024**	**SUJET EXTERNE COMMUN**
Épreuve écrite d'admissibilité n° 2 : série de 6 à 9 questions à réponse courte		
Durée : 3 heures		Coefficient : 2
Option : **PROBLÈMES ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX**		

Matériel autorisé :

L'usage de la calculatrice n'est pas autorisé.
L'usage de tout autre matériel électronique, de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire est rigoureusement interdit.

À partir des documents joints et de vos connaissances personnelles, vous répondrez aux questions suivantes :

Question 1

Définissez la politique économique conjoncturelle et expliquez un instrument de politique conjoncturelle dont dispose l'État.

Question 2

Montrez comment la politique conjoncturelle mise en place en France face à la crise sanitaire atteint son objectif. Illustrer votre argumentation par des données chiffrées.

Question 3

Définissez la politique économique structurelle et expliquer un instrument de politique structurelle dont dispose l'État.

Question 4

Illustrez deux différences importantes entre la politique conjoncturelle et la politique structurelle du point de vue de l'objectif de la croissance économique.

Document n°1

Les politiques économiques : mises au point sur les notions

Les politiques économiques désignent l'ensemble des interventions des pouvoirs publics en vue de corriger des « déséquilibres » économiques jugés dommageables. [...]

Les corrections peuvent concerner la répartition des revenus et du patrimoine, l'orientation sectorielle de l'économie mais elles sont d'abord centrées sur l'arbitrage à opérer entre les grands objectifs de la politique économique : la croissance, l'emploi, la stabilité des prix et l'équilibre externe. [...]

Les politiques conjoncturelles visent à contrôler la demande globale en intervenant sur une ou plusieurs de ses composantes. Les politiques conjoncturelles sont dites d'inspiration keynésienne en raison notamment de leur horizon temporel et, de manière liée, de la justification analytique de leur efficacité. Quatre outils de la politique conjoncturelle peuvent être identifiés : la politique budgétaire, la politique salariale et de revenus, la politique monétaire, la politique de change. Chacun de ces instruments peut être associé à une composante de la demande qui constitue son canal de transmission privilégié mais non exclusif (respectivement les dépenses publiques, la consommation, l'investissement et la composante externe – exportations moins importations). [...]

Les politiques structurelles se préoccupent à plus long terme des conditions de fonctionnement des marchés (évolution de la structure et modification du comportement des agents notamment) et du potentiel de croissance de l'économie. Parmi les nombreuses politiques structurelles, nous pouvons citer les politiques agricole, industrielle, de la recherche, les actions en faveur des services, les politiques de l'emploi, les politiques sociales...

Les politiques structurelles mises en œuvre depuis le début des années 1980 ont une inspiration libérale assez nette. Elles se caractérisent par plus de concurrence et de flexibilité sur les marchés.

Source : Bertrand BLANCHETON, Politiques économiques conjoncturelles et structurelles, Collection Maxi Fiches Sciences économiques, édition Dunod, 2020.

Document n°2

Les mesures prises par le gouvernement français face à la « crise Covid-19 »

La crise sanitaire a eu un impact d'une ampleur inédite sur l'économie française. [...] En un an, la richesse produite en France aurait ainsi baissé de 190 Md€[1]. Ce recul de l'économie est directement lié aux mesures d'endiguement du virus (confinement au printemps et à l'automne et mesures associées aux couvre-feux mis en place en octobre et depuis décembre) et aux conditions sanitaires. Elles ont conduit à réduire l'activité, particulièrement dans les secteurs les plus exposés (transports, hébergement-restauration, commerce et services aux ménages) et ont fait reculer la demande, notamment la consommation des ménages. Pour faire face à la crise sanitaire et limiter ses conséquences économiques, le Gouvernement a déployé des mesures d'urgence à des niveaux inédits.

La pandémie a nécessité en priorité de mobiliser des moyens publics pour protéger la santé des Français. [...] Les mesures d'urgence ont pour l'instant limité les pertes d'emplois, sauvegardé le pouvoir d'achat des ménages et protégé le tissu économique de faillites massives : du côté des entreprises, les mesures de soutien (activité partielle, prêts garantis par l'État, fonds de solidarité pour les petites entreprises et les moratoires sur les créances sociales et fiscales) ont surtout permis de limiter les défaillances d'entreprises et l'effondrement du tissu productif [...] ; du côté des ménages, le dispositif d'activité partielle a atténué les effets de la crise sur l'emploi. [...] De même, le pouvoir d'achat moyen des ménages est resté malgré tout en hausse de +0,6 % en 2020, traduisant le soutien important du Gouvernement (activité partielle, aides aux bénéficiaires des minimas sociaux, etc.). [...]

Ces mesures, nécessaires, ont entraîné une hausse des dépenses publiques sans précédent en temps de paix. Conjuguées à de fortes pertes en recettes, cela a conduit à une dégradation inédite de nos finances publiques. En 2020, le déficit des administrations publiques pourrait se situer aux alentours de 9 % du PIB (contre 3,0 % en 2019 et 2,5 % en 2018), soit un niveau supérieur aux dernières grandes crises connues (7,5 % en 2009). Le déficit reflète d'une part les dépenses exceptionnelles des mesures d'urgence et d'autre part la chute des recettes liée à la contraction des assiettes fiscales et au report de créances : l'État aura ainsi engagé 44 Md€ de dépenses supplémentaires et subi une baisse de recettes d'environ 37 Md€ ; la protection sociale joue aussi pleinement son rôle. Le déficit de la sécurité sociale pourrait ainsi atteindre près de 39 Md€ en 2020, en grande partie du fait d'une chute des recettes et par des dépenses exceptionnelles de santé, et celui de l'assurance chômage atteindrait plus de 17 Md€.

C'est bien par un accroissement de sa dette que l'État a pu faire face à la crise. La dette publique était de 98,1 % du PIB en 2019 et devrait atteindre de l'ordre de 120 % du PIB, selon les prévisions des lois financières. [...] Toutefois, en raison des taux d'intérêt bas, le coût de cet endettement supplémentaire reste soutenable à court terme.

1 : Md€ : milliards d'euros
Source : www.vie-publique.fr/rapport/279847-nos-finances-publiques-post-covid-19-pour-de-nouvelles-regles-du-jeu - 18 mars 2021

Document n°3

Évolution (en %) du produit intérieur brut et de ses composantes par rapport à l'année précédente en volume en France

Indicateurs	2018	2019	2020	2021	2022
Ressources					
Produit intérieur brut (PIB)	1,9	1,8	-7,5	6,4	2,5
Importations de biens et de services	3,1	2,3	-12,3	9,4	8,6
Emplois					
Dépense de consommation finale	0,9	1,5	-5,9	5,6	2,4
dont :					
ménages	1,0	1,8	-6,6	5,1	2,1
administrations publiques	0,8	1,0	-4,1	6,6	2,5
Formation brute de capital fixe[1] (FBCF)	3,3	4,0	-6,8	10,3	2,2
dont :					
sociétés et entreprises individuelles non financières	4,3	2,6	-5,4	9,9	3,6
administrations publiques	3,2	9,0	-5,2	2,4	1,5
ménages hors entrepreneurs individuels	1,8	2,8	-8,6	15,4	-1,4
Exportations de biens et de services	4,5	1,6	-16,9	11,0	7,1
Demande intérieure hors stocks	1,5	2,1	-6,1	6,7	2,3

1 : FBCF mesure les investissements à savoir l'acquisition d'actifs fixes.
Remarque : En France le premier confinement a eu lieu de mars à mai 2020 et le second d'octobre à décembre 2020.
Lecture : en 2022, le produit intérieur brut (PIB) augmente de 2,5 % en volume.

Source : Insee, comptes nationaux - base 2014

Document n°4

Le plan national de relance et de résilience

La crise que nous traversons est susceptible, en l'absence de mesures de relance et de choix de politiques ambitieuses, d'exacerber les défis structurels posés à l'économie française. Nous savions, avant la crise, où devaient continuer à porter en priorité nos efforts : engager résolument la transition écologique, poursuivre la numérisation des entreprises et des services publics, assurer l'adéquation des compétences des travailleurs aux besoins des entreprises, favoriser l'innovation afin d'accroître la compétitivité et la résilience de notre économie sur le moyen terme, continuer à faire baisser structurellement le chômage et renforcer l'efficience de la dépense publique. [...] La stratégie de politique économique, sociale et climatique que le gouvernement entend déployer durant les prochaines années avec la mise en œuvre du plan France Relance vise à répondre à la crise actuelle et à ces défis.

1. Transition verte

Toutes les dimensions de la transition écologique sont accélérées dans la stratégie de relance française. Celle-ci comprend d'abord des investissements importants dans la rénovation énergétique des bâtiments publics, des entreprises et des logements privés. [...] Le volet écologie du Plan de relance inclut également des mesures ambitieuses en matière d'économie circulaire et de circuits courts et un soutien à la transition agricole. [...]

2. Transition numérique

Nous sommes particulièrement engagés dans la lutte contre les inégalités numériques car la crise sanitaire a démontré la nécessité d'offrir à tous les Français des services en ligne de qualité, plus simples et plus efficaces. [...] Cela se concrétise notamment par la poursuite du plan France Très Haut Débit afin d'amplifier les déploiements des infrastructures de réseaux de nouvelle génération performants qui permettront de garantir à tous les Français à l'horizon 2025 de la connectivité numérique à leur domicile comme au travail. [...]

3. Croissance intelligente, durable et inclusive

La stratégie de réformes et d'investissements de la France contribuera à transformer durablement notre économie, en facilitant l'innovation, la recherche et le développement afin de lui donner les moyens de répondre aux défis de notre époque et de renforcer sur le long terme la compétitivité de la France. [...] Cette ambition se concrétise par un quatrième programme d'investissement d'avenir massif pour accélérer l'innovation dans des technologies clés telles que le numérique, les industries culturelles et créatives, la recherche médicale, les industries de santé, l'enseignement numérique [...]

4. Cohésion sociale et territoriale

Par ailleurs, l'un des trois volets de notre plan France Relance est de renforcer l'investissement dans notre modèle social pour accompagner les plus fragiles et valoriser les compétences et le travail. Cette stratégie poursuit plusieurs priorités qui s'inscrivent en parfaite cohérence avec les objectifs du socle européen des droits sociaux, notamment les principes du chapitre consacré à l'égalité des chances et l'accès au marché du travail qui visent tout particulièrement l'éducation, la formation et l'apprentissage [...]

5. Santé, et résilience économique, sociale et institutionnelle

Notre stratégie de politique économique contribuera à renforcer notre système de santé. [...] [Le plan] vise à la transformation, la rénovation, l'équipement et le rattrapage numérique des établissements médico-sociaux – notamment pour la rénovation et la création de places en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes pour faire face aux besoins croissants de la société en matière de dépendance. Il porte également l'ambition de moderniser l'offre de soins au travers d'investissements dans des projets hospitaliers prioritaires et des projets ville-hôpital dans l'ensemble des territoires.

Source : https://www.economie.gouv.fr/plan-national-de-relance-et-de-resilience-pnrr - 30/11/2023

Document n°5

Les principales mesures du plan de relance et de résilience (en milliards d'euros)

Cohésion Dont : • Plan Jeunes • Sauvegarde de l'emploi • Soutien aux collectivités territoriales • Plan d'investissement dans la santé • Autres mesures	**36** 6,7 7,6 5 6 10,7
Écologie Dont : • Rénovation énergétique des bâtiments • Plan de soutien au secteur ferroviaire • Développement de l'hydrogène vert • Biodiversité • Autres mesures	**30** 6,7 4,7 7 2,5 9,1
Compétitivité et innovation Dont : • Baisse des impôts de production • Programme d'investissement d'avenir • Autres mesures	**34** 20 11 3
Total	**100**

Source : https://www.lafinancepourtous.com/2020/09/15/pandemie-de-covid-19-presentation-du-plan-de-relance-francais/ (consulté le 11 juillet 2023)

Concours : **SA CLASSE NORMALE**	**SESSION 2024**	**SUJET EXTERNE COMMUN**
Épreuve écrite d'admissibilité n° 2 : série de 6 à 9 questions à réponse courte		
Durée : 3 heures		Coefficient : 2
Option : **ENJEUX DE LA FRANCE CONTEMPORAINE ET DE L'UNION EUROPÉENNE**		

Matériel autorisé :

L'usage de la calculatrice n'est pas autorisé.
L'usage de tout autre matériel électronique, de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire est rigoureusement interdit.

À partir des documents joints et de vos connaissances personnelles, vous répondrez aux questions suivantes :

Question 1

Montrez que l'agriculture française est diversifiée et productive.

Question 2

Identifiez des causes et des conséquences des difficultés actuelles de l'agriculture et de l'élevage.

Question 3

Quels défis devront relever l'agriculture et l'élevage français pour l'avenir ?

Question 4

De quels atouts et moyens l'agriculture et l'élevage français disposent-ils pour relever ces défis ?

Document n°1

La France, une puissance agricole mondiale sur le déclin

En 20 ans, la France est passée du 2e rang au 5e rang des exportateurs mondiaux de produits agricoles. Le rapport sénatorial publié le 28 septembre 2022 s'inquiète de la baisse du potentiel agricole français malgré une balance commerciale excédentaire de 8 milliards d'euros en 2021 (...).

La France est historiquement un grand pays d'agriculture. En 2021, elle a exporté près de 70 milliards d'euros en matière agricole et agroalimentaire, soit 1,8 fois plus qu'en 2000. Avec une production agricole estimée à 81,6 milliards d'euros en 2021, la France demeure le principal producteur européen avec près de 17 % de la production totale du continent loin devant l'Allemagne et l'Italie.

Pourtant, selon le rapport sénatorial « Compétitivité de la ferme France » (septembre 2022) l'agriculture française poursuit sa lente érosion. Ces chiffres masquent l'augmentation des produits importés dans de nombreux secteurs. La France importe près de 63 milliards d'euros de denrées alimentaires, soit 2,2 fois plus qu'en 2000. La plupart des secteurs sont touchés :

- un poulet sur deux consommés en France est importé ;
- 56 % de la viande ovine consommée en France est d'origine importée ;
- 28 % de la consommation de légumes et 71 % de la consommation de fruits sont importés.

[...] Les marchés « cœur de gamme », les plus consommés par les Français sur le marché intérieur, sont de plus en plus occupés par les produits d'importation. Le marché du bio subit particulièrement ce contexte. Le chiffre d'affaires du secteur a baissé en 2021.

Selon le rapport, 70 % des pertes de parts de marché s'expliquent par la perte de compétitivité par rapport aux autres pays producteurs. Celle-ci tient entre autres :

- au coût du travail dans le secteur agroalimentaire ;
- au niveau élevé d'exigence des politiques environnementales, coûteux pour les producteurs ;
- à la taille des exploitations, en moyenne plus petite que celle des concurrents ;
- à la fiscalité de production.

Ces coûts supplémentaires pour le monde agricole français ne sont pas compensés par une évolution aussi rapide de la productivité globale des facteurs de production. Afin de remédier à cette situation, le rapport développe 24 recommandations, parmi lesquelles :

- nommer un Haut-commissaire chargé de la compétitivité de la « Ferme France » afin d'assurer le pilotage et le suivi du plan « Compétitivité 2028 » ;
- soutenir les filières agricole et agroalimentaire face à la crise énergétique en considérant ces secteurs comme essentiels ;
- faire de la France un champion en matière d'innovation environnementale ;
- s'engager à mieux faire respecter les normes minimales de production au sein de l'Union européenne.

Source : https://www.vie-publique.fr/en-bref/286593-agriculture-francaise-une-puissance-mondiale-qui-decline - 10 octobre 2022

Document n°2

A / Les productions agricoles françaises

Toutes les productions agricoles que l'on trouve en Europe sont présentes en France.

Dans les départements d'Outre-Mer (Guadeloupe et Martinique, Guyane en Amérique, Mayotte et la Réunion dans l'Océan Indien), se développe une agriculture tropicale de qualité.

La production agricole française est faite d'une grande variété de produits qui se répartissent sur des territoires spécialisés :

- les céréales dans les Bassins parisien et aquitain,

- le lait à l'Ouest et dans le Nord-Est,

- et la viticulture dont les lieux de production sont connus à travers le monde (Alsace, Bordelais, Bourgogne, Côtes du Rhône et Languedoc).

B / L'évolution de la valeur de la production agricole en France entre 2000 et 2022

Productions agricoles en France en millions d'euros	**2000**	**2010**	**2022**
Céréales	6 720	11 705	17 873
Légumes et fleurs	5 285	5 243	6 475
Fruits	2 360	2 752	3 776
Vins de qualité	7 689	7 555	10 569
Vins courants	1 833	2 032	3 235
Gros bovins	5 097	5 121	6 920
Ovins-caprins	629	652	889
Porcins	3 038	2 847	3 800
Volailles et œufs	3 986	4 118	5 919
Lait et produits laitiers	7 959	8 127	11 916
Production des activités secondaires	1 340	1 962	2 929
Total de la production agricole	**57 339**	**67 183**	**95 777**

Source : Chambres d'agricultures.fr : les chiffres 2022 de l'agriculture française

Document n°3

Affiche du 60e Salon International de l'Agriculture de Paris, du 24 février au 3 mars 2024

Chaque année depuis 2011, une vache de race et de terroir différents est choisie pour être l'égérie du salon de l'agriculture de Paris (1 000 exposants, 600 000 visiteurs en moyenne). Cette stratégie visuelle a plusieurs objectifs.

Selon Valérie Leroy, directrice du salon *« Ce qui nous intéresse, c'est de promouvoir une race mais également les hommes dont l'activité y est liée, les produits qu'elle fabrique et le territoire dans lequel elle vit ».*

Source : https://agriculture.gouv.fr/comment-est-choisie-la-vache-egerie-du-salon-international-de-lagriculture

Document n°4

Trois défis de l'agriculture française

[...] Au-delà de l'essoufflement que connaît le secteur agricole français, la croissance démographique mondiale implique une hausse des besoins alimentaires dans le futur à laquelle il va falloir répondre. À l'horizon 2050, il faudra nourrir 9,7 milliards de personnes, alors même que c'est un tiers de la population mondiale qui vit encore actuellement en insécurité alimentaire.

Les évolutions des modes de vie induites par la croissance des classes moyennes et de la population urbaine se traduisent par de nouveaux régimes et une diversification des habitudes alimentaires (...). Labels bio, production locale et qualité nutritionnelle sont autant de facteurs dont la croissance sera lourde de conséquences pour le secteur agroalimentaire.

[...] Notre agriculture est confrontée à des bouleversements de conditions de production inédits, et dont les effets sont déjà perceptibles sur les cycles agricoles [...] À titre d'exemple, l'augmentation des stress hydriques actuellement constatée impose une gestion plus durable de la ressource en eau.

Plus encore, il revient au secteur agricole d'accélérer sa décarbonation. À l'origine de 19 % des émissions de gaz à effet de serre du pays, il s'agit du deuxième secteur le plus émetteur. Sa décarbonation est donc absolument nécessaire à l'atteinte des objectifs nationaux de lutte contre le réchauffement climatique et de neutralité carbone à l'horizon 2050.

Pour engager ce virage écologique, le secteur peut compter sur des atouts de taille : la Ferme France produit actuellement 20 % des énergies renouvelables de notre pays, une activité source de revenus pour nos agriculteurs grâce à la production de biocarburants (biodiesel, bioéthanol) ou de matériaux biosourcés.
Par ailleurs, les sols agricoles possèdent un potentiel de stockage de carbone important.

La France pourrait compenser près de 7 % du total de ses émissions de gaz à effet de serre en s'appuyant sur la capacité de stockage des sols agricoles.

Pour cela, il conviendra de renforcer la lutte contre l'artificialisation des sols pour protéger les terres agricoles riches en carbone (…).

[…] Certaines pratiques, autrefois acceptées, sont aujourd'hui considérées comme inacceptables par le grand public. Or, **le mouvement national en faveur d'une accélération de la décarbonation de l'économie et la préoccupation croissante des citoyens pour le bien-être animal se heurtent au temps long des transitions dans le monde agricole.**

En mal de représentation à l'échelle nationale par rapport à son poids historique, le monde agricole perçoit de plus en plus ces critiques comme une forme d'« *agribashing* » qui ignore la difficulté des conditions de travail du secteur. Ainsi, la distance se creuse entre agriculture et reste de la société.

Source : Institut Montaigne, octobre 2021 « En campagne pour l'agriculture de demain : propositions pour une souveraineté alimentaire durable » https://www.institutmontaigne.org/publications/en-campagne-pour-lagriculture-de-demain