

**ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL PRINCIPAL DE 2^{ème} CLASSE DES
ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT
Concours interne, externe, 3^{ème} concours**

SESSION 2015

RESOLUTION D'UN CAS PRATIQUE

exposé dans un dossier portant sur les problèmes susceptibles d'être rencontrés par un adjoint territorial des établissements d'enseignement dans l'exercice de ses fonctions, au sein de la spécialité au titre de laquelle le candidat concourt

Durée : 2h00
Coefficient : 3

SPECIALITE : AGENCEMENT ET REVETEMENTS

A LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET

- ♦ Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni votre numéro de convocation, ni signature ou paraphe.
- ♦ Aucune référence (nom de collectivité, nom de personne, ...) **autre que celles figurant le cas échéant sur le sujet ou dans le dossier** ne doit apparaître dans votre copie.
- ♦ Seul l'usage d'un stylo à encre soit noire, soit bleue est autorisé (bille non effaçable, plume ou feutre). L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou pour souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surlieur.
- ♦ Vous répondez aux questions directement sur le sujet lui-même, en prenant soin de l'agrafer à l'intérieur de votre copie.

Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.

Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

L'utilisation d'une calculatrice de fonctionnement autonome et sans imprimante est autorisée.

Ce document comprend 17 pages, y compris celle-ci

Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend le nombre de pages indiqué s'il est incomplet, en avertir un surveillant

Vous êtes adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe des établissements d'enseignement au sein d'un lycée, responsable d'une équipe de deux agents polyvalents et de deux stagiaires et vous devrez réaliser plusieurs types de travail. Dans ce cadre et à l'aide des documents joints, répondez aux 8 questions qui vous sont soumises dans le dossier.

Sujet :

Liste des documents joints :

Document 1 Xavier Laisne, « Mettre en place des quarts d'heure "sécurité" »,
Page 4 *Techni.Cités*, n°281, Mars 2015 – 1 page

Document 2 Frédéric Gaydre, « Evaluer les risques professionnels dans son service »,
Page 6 *Techni.Cités*, n°276, 8 octobre 2014 – 1 page

Document 3 « Le bien-être des agents territoriaux», *Le Journal des Maires*, Juin 2014 –
Page 8 1 page

Document 4 Schéma relatif aux troubles musculo-squelettiques, *agri53.fr*, consulté le
Page 10 3 juin 2015 – 1 page

Document 5 Schéma relatif aux charges, *eduscol.education.fr*, consulté le 3 juin 2015 –
Page 11 1 page

Document 6 Schéma relatif aux risques, *biotechno.fr*, consulté le 3 juin 2015 – 1 page
Page 12

Document 7 Pascale Verne, « L'accompagnement des jeunes agents par des agents seniors », *Techni.Cités* n°233, 8-23 juillet 2012 – 1 page
Page 14

Documents reproduits avec l'autorisation du C.F.C.

Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents volontairement non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet

Mettre en place des quartiers d'heure « sécurité »

Par Xavier Laisne, attaché principal

Les métiers techniques comportent des risques professionnels que chaque manager doit taïcher de manière comment ? En créant un maitrise. Comment ? En créant un partage des pratiques et des retours d'expérience au sein de l'équipe.

Les agents de la collectivité communautaires ou les collectivités territoriales sont soumis à l'obligation d'entreprendre des actions pour prévenir et réduire les risques d'une activité.

Le document unique de la collectivité est le socle de la prévention des risques professionnels. Pour autant, il doit finaliser ou en cours, il mettra à disposition une utilisation quotidienne et connue du quotidien pour être efficace. Reunir les agents et parler avec eux de sécurité sonne au contraire de les sensibiliser aux risques auxquels ils sont exposés.

« La mise en œuvre d'une réunion courte mais fréquente doit permettre d'encaadrant d'aborder

les contraintes...»



Question 1 / Mettre en place des quarts d'heure « sécurité » (2,75 pts)

a) Citez un document incontournable quant à la sécurité des agents.

.....
.....
.....
.....
.....

b) En dehors des agents et de l'encadrant, quels acteurs peuvent intervenir lors de réunion portant sur la sécurité ?

.....
.....
.....
.....
.....

c) Citez les trois types de facteurs mentionnés dans le document, à l'origine des accidents du travail ; vous joindrez un exemple précis pour chaque facteur, tiré de votre expérience.

.....
.....
.....
.....
.....

d) Relevez dans le document deux critères d'une réunion « efficace »

.....
.....
.....
.....
.....

Evaluer les risques professionnels dans son service

Les modes opératoires à prévoir

Pour élaborer le document unique, il semble essentiel d'associer les agents à chaque étape de la collaboration permet d'être certain de noublier aucune activité ni aucun risque. De la même manière, les actions doivent être réalisées et compatibles avec les exigences opérationnelles. Ces actions, qui peuvent conduire à des équipements spécifiques, requièrent une concrétisation en amont pour éviter crispations ou contestations. Des agents représentatifs de chaque unité de travail peuvent être intégrés à des groupes de réflexion. Pour compléter la vision de ces agents de terrain, d'autres unités régROUPENT des encadrants.

Afin de renforcer la pertinence des analyses de risques et assurer la adéquation des actions avec les contraintes opérationnelles, rien ne vaut des rencontres effectuées au sein de chaque unité de travail pour voir comment se déroulent les activités et interroger les agents sur les mesures à prendre pour réduire les risques. A l'issue de cette démarche, il convient de communiquer aux agents le contenu des documents unique puis d'organiser des remontées régulières d'informations afin de faciliter la mise en œuvre des recommandations.

es méthodes à metre en œuvre

les réduire.

et travail le plus important consiste à l'isoler et à hiérarchiser tous les risques pour aboutir à une artographie complète. Pour les identifir, il convient d'abord de déterminer les unités de travail, groupes homogènes exposés à des risques identiques. Pour chacune des unités sont ensuite énumérés les préoccupations les activités, les matériels et produits utilisés. Pour chaque risque, on doit s'intéroger sur l'existance d'un rédurable. De même, les agents tueille de mesures prises pour les concrètes par chaque risque doivent être dénombrés, leur fréquence d'exposition et la durée d'exposition connues afin de déterminer le niveau d'expo- sition moyen des agents à un risque donné.

La gravité du risque en cas de réaction nucléaire dépend de plusieurs facteurs : la nature de l'accident, la fréquence d'explosion, leur densité et leur taille, la nature des substances不了解的，无法继续翻译。

En plus de leurs missions propres et opérationnelles, de leurs compétences en matière d'organisation, d'encaissement, les chers services techniques ou d'équipé, notamment dans les services techniques, ont concrètement la sécurité au travail. Compte tenu des enjeux, les risques être précisément évalués en mettant en œuvre une méthode pertinente associant établissement des agents de terrain.

Attaque principale

Question 2 / Evaluer les risques professionnels dans son service (2,5 pts)

- a) On identifie les risques par « unité de travail » ; comment est défini une unité de travail dans le document ? Citez les trois domaines à vérifier dans chaque unité de travail.

.....
.....
.....
.....
.....

- b) Comment est déterminé le niveau d'exposition moyen des agents à un risque donné ?

.....
.....
.....
.....
.....

- c) Comment vous y prenez-vous pour que les agents sous votre responsabilité adhèrent aux mesures de sécurité que vous leur imposez ? Développez votre réponse.

.....
.....
.....
.....
.....

La ville de Saint-Médard-en-Jalles (Gironde, 27 427 habitants) a été reconnue pour son action en faveur des mesures de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), qui représente plus de la moitié des problèmes de santé au travail. Pour Luc Malliard, chargé du service Hygiène et santé au travail à la direction des ressources humaines et ergonomie du service, « l'objectif affiché depuis longtemps est de diminuer la prévalence du travail des agents dans les espaces verts, cuisine centrale et éducation ». Avec l'adaptation du matériel en cuivre et une meilleure rotation du personnel sur des postes difficiles ou encore, du côté des écoles et des TMS », les agents spécialisés des écoles maternelles, une formation spécifique « prévention des TMS », les agents ont pleinement pris conscience des risques qui les environnent et ont pris en main leur santé. 30 % d'entre eux ont vu leurs conditions de travail évoluer.

Diminuer la pénibilité du travail

De nombreuses collectivités, de toutes tailles, ont voulu s'attaquer à la problématique de la santé au travail et du bien-être des agents. C'est le cas de la commune de Saint-Marcellin (Isère, 7 794 habitants) qui a lancé une action de prévention pour la santé physique et psychique des aides à domicile. « Devant la montée en force des arrêts maladie, nous devions réagir vite », explique Razika Merabet, directrice des ressources humaines. Aussitôt, Jean-Michel Revol, maire de la commune, prend le dossier en main, conscient que la bonne santé des agents communaux est « un gage de qualité et d'efficacité des services d'intérêt général, rendus à l'usager ». « Le bien-être des agents contribue même, ajoute-t-il, au rayonnement et à l'attractivité de Saint-Marcellin ». Aujourd'hui, dans cette communauté de 8 000 habitants, la démarche porte ses fruits et les arrêts maladie diminuent progressivement. Mais il ne faut pas oublier, fait remarquer Razika Merabet, que « c'est un travail de longue haleine qui nécessite l'engagement de tous ».

Prévenir les arrêts maladie

Les agents ne pourront pas compter sur le degré d'indépendance que leur confère la loi de finances. Mais il y a une autre raison : l'Etat, qui a déclaré l'indépendance de la fonction publique, doit également assurer l'autonomie des collectivités territoriales. C'est pourquoi il est important que les collectivités territoriales soient autorisées à prendre des décisions autonomes dans le domaine de la gestion de leurs ressources et de la mise en œuvre de leurs politiques publiques.

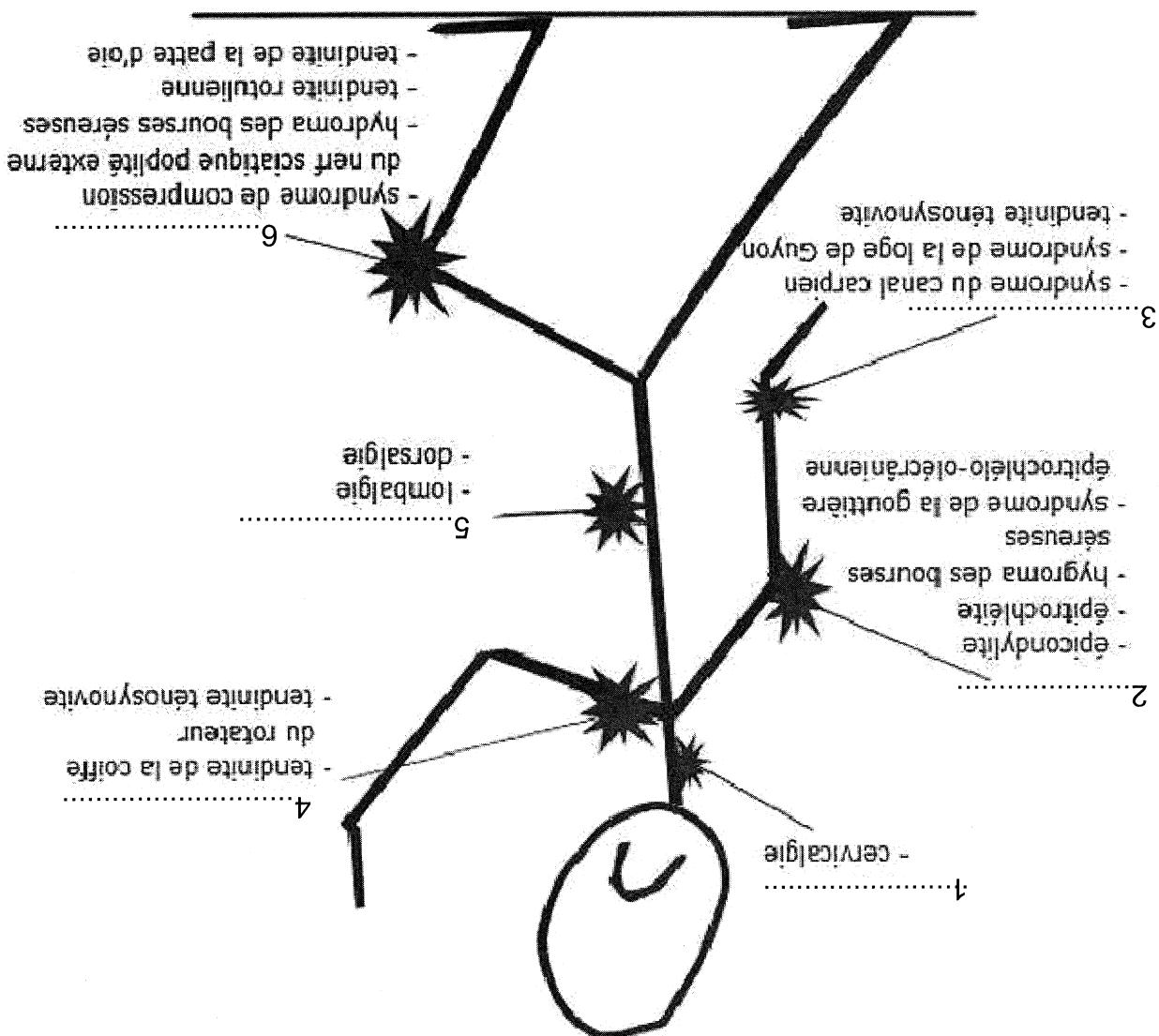
La motivation passe par la reconnaissance au travail

Signe des temps, les élus ont dèsormais droit à leur dictationnaire des risques psychosociaux et du « burnout ». Personne ne semble échapper aux troubles de la société moderne, pas même les agents de la fonction publique territoriale. Pas facile dans ces conditions pour les directeurs de ressources humaines ou les représentants du personnel de s'y retrouver. Le diagnostic semble encore plus imprécis pour les médecins du travail qui doivent conjurer le bien-être au travail avec les reformes annoncées par les différents gouvernements.

Le bien-être des agents territoriaux

Question 3 / Le bien être des agents territoriaux (2 pts)

Que sont les troubles musculo-squelettiques ? Proposez trois moyens de lutte contre ces troubles.



Question 4 / Nommez sur le schéma les six parties du corps pouvant être touchées par les TMS (1,5 pt)

Schéma relatif aux troubles musculo-squelettiques

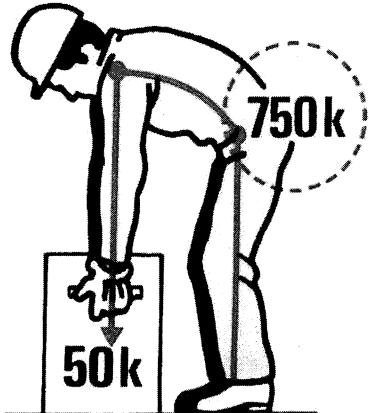
DOCUMENT 4

DOCUMENT 5

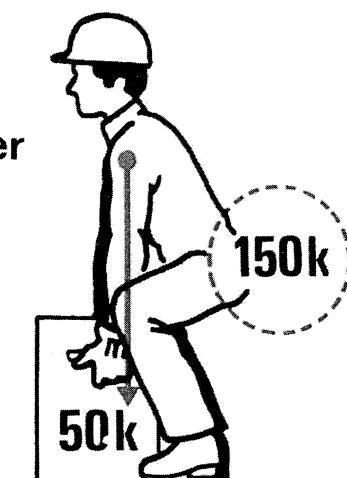
Schéma relatif aux charges

**Question 5 / Vous devez expliquer aux stagiaires de votre service les schémas A et B.
Qu'allez-vous leur dire ? (1,5 pt)**

A



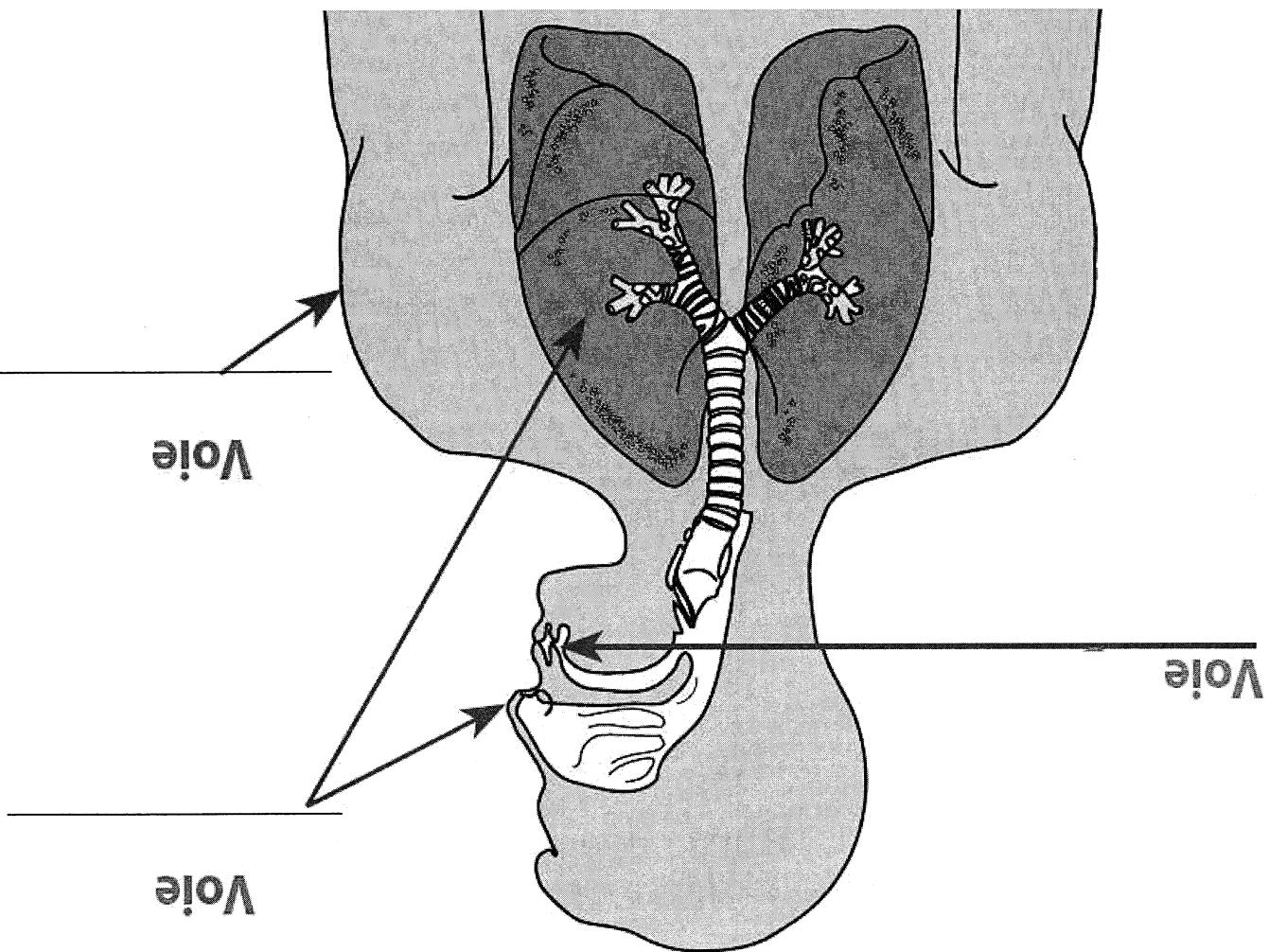
B



NON

OUI

c) Par quel moyen peut-on se protéger du risque ci-dessous ?



b) Complétez les trois légendes (voie ...) ci-dessous :

a) Il existe plusieurs types de risques (mécaniques, physiques, chimiques, biologiques, radiologiques, psychologiques). A quel risque correspondent ces schémas ?

Question 6 / (3,25 pts)

Schéma relatif aux risques

DOCUMENT 6

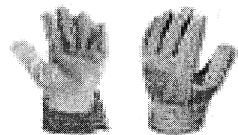
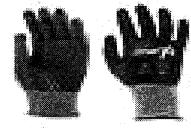
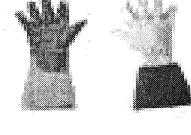
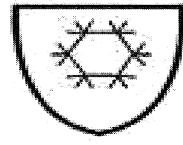
d) Replacez dans la colonne de gauche chaque danger représenté par les logos et dans la colonne de droite les gants à porter pour se protéger des dangers.

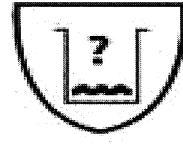
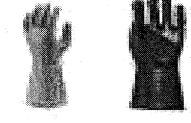
d – 1) colonne de gauche :

- chaleur et flamme
- dangers chimiques
- contact alimentaire
- danger lié au froid
- coupure par impact
- dangers mécaniques

d – 2) colonne de droite :

- gants anti-chaleur
- gants anti-coupures
- gants de manutention
- gants contre le froid

EN 388
	
	
	
	

		Gants PVC, nitrile,
	Dangers liés aux micro-organismes		Gants latex, néoprène,
		Gants enduits

L'accompagnement des jeunes agents par des agents seniors

COMPTENCES

Par Pascale Verner
ingénieur principal



CARRÉ

Le passage de relais

Concierrement, les collectivités doivent accepter de perdre en productivité immédiate pour épater le volontariat: certaines fonctions nommément, sur la base de mêmes agents les plus agées:

- un « roulement » des tâches en équipe en fin de carrière;
- favoriser les missions d'expertise, de conseil, de même si cela a des incidences financières; ;
- le tournage entre l'agent est son futur remplaçant des missions de remplacement;
- un corps d'agents volontaires pour effectuer une mission de relais dans la collectivité, et ceci dans un délai relativement court. Les collectivités doivent également pour gêner de la fidélité et de leur intégrer au partage et à la conservation des connaissances, des savoir-faire et des savoirs étre- carrière des plus de 45 ans et la transmission des connaissances, des savoir-faire et des savoirs étre- dans un délai relativement court. Les collectivités à une génération ayant peu d'expérience, et ceci dans la même échelle de temps, un tiers des effectifs sera parti d'ici dix ans, générant un véritable déclin des années moyenâge. Néanmoins, tardif, de deux années au moins. Néanmoins, vité saillante, et le départ à la retraite est plus estimatoire CNRACL. Par ailleurs, la durée d'activité atteindre 35 % d'ici fin 2012, selon une étude; la proportion des agents de plus de 60 ans à 44,4 en 2004. Un agent sur trois dépasse 50 ans et l'âge moyen est de sept années supérieure à celle de l'enquête de 1997.

Encadrer les nouveaux arrivants

Deux enjeux majeurs se posent: la gestion de l'enregistrement, les collectivités doivent accepter de perdre en productivité immédiate pour épater du volontariat: certaines fonctions nommément, sur la base de mêmes agents les plus agées:

- un système de transfert plus organisé s'appro- chant du tutorat dans lequel le senior, quelle que soit sa qualification, est en charge, quelle que soit son départ en retraite, de collaborer avec un jeune agent selon un quota de temps non avant son départ en retraite, deux ans au plus;
- une nouvelle réglementation pas dans les manuels. ■

En effet, l'encadrement doit être adapté à la situation des seniors: la capacité et la volonté des seniors à s'adapter leur équipe avant d'engager une formation comme une labilité. Réduire le développement de leur sphère du travail, celle-ci étant perdu dans la raison de leur âge, ou due peu stratégiques en raison de leur situation et de leur « maladie ». Et les seniors sont tenu de chaque, de leur niveau de rémunéra- tion de leur poste, leur échelle de temps, en raison du fort pli tout orientées vers les jeunes, en raison du fort risques de recrutement et de management étant très pour gérer ces futurs fonctionnaires, les poli- mène, tout pas encore mis en place de dispositifs territoriales, si elles sont consciences du phénomène, mais qui sont également dans la collectivité, et ceci dans un délai relativement court. Les collectivités à une génération ayant peu d'expérience, et ceci dans la même échelle de temps, un tiers des effectifs sera parti d'ici dix ans, générant un véritable déclin des années moyenâge. Néanmoins, tardif, de deux années au moins. Néanmoins, vité saillante, et le départ à la retraite est plus estimatoire CNRACL. Par ailleurs, la durée d'activité atteindre 35 % d'ici fin 2012, selon une étude; la proportion des agents de plus de 60 ans à 44,4 en 2004. Un agent sur trois dépasse 50 ans et l'âge moyen est de sept années supérieure à celle de l'enquête de 1997.

Encadrer les nouveaux arrivants

Deux enjeux majeurs se posent: la gestion de l'enregistrement, les collectivités doivent accepter de perdre en productivité immédiate pour épater du volontariat: certaines fonctions nommément, sur la base de mêmes agents les plus agées:

- un système de transfert plus organisé s'appro- chant du tutorat dans lequel le senior, quelle que soit sa qualification, est en charge, quelle que soit son départ en retraite, deux ans au plus;
- une nouvelle réglementation pas dans les manuels. ■

En effet, l'encadrement doit être adapté à la situation des seniors: la capacité et la volonté des seniors à s'adapter leur équipe avant d'engager une formation comme une labilité. Réduire le développement de leur sphère du travail, celle-ci étant perdu dans la raison de leur âge, ou due peu stratégiques en raison de leur situation et de leur « maladie ». Et les seniors sont tenu de chaque, de leur niveau de rémunera- tion de leur poste, leur échelle de temps, en raison du fort pli tout orientées vers les jeunes, en raison du fort risques de recrutement et de management étant très pour gérer ces futurs fonctionnaires, les poli- mène, tout pas encore mis en place de dispositifs territoriales, si elles sont consciences du phénomène, mais qui sont également dans la collectivité, et ceci dans un délai relativement court. Les collectivités à une génération ayant peu d'expérience, et ceci dans la même échelle de temps, un tiers des effectifs sera parti d'ici dix ans, générant un véritable déclin des années moyenâge. Néanmoins, tardif, de deux années au moins. Néanmoins, vité saillante, et le départ à la retraite est plus estimatoire CNRACL. Par ailleurs, la durée d'activité atteindre 35 % d'ici fin 2012, selon une étude; la proportion des agents de plus de 60 ans à 44,4 en 2004. Un agent sur trois dépasse 50 ans et l'âge moyen est de sept années supérieure à celle de l'enquête de 1997.

• la capacité et la volonté des seniors à s'adapter leur équipe avant d'engager une formation comme une labilité. Réduire le développement de leur sphère du travail, celle-ci étant perdu dans la raison de leur âge, ou due peu stratégiques en raison de leur situation et de leur « maladie ». Et les seniors sont tenu de chaque, de leur niveau de rémunera- tion de leur poste, leur échelle de temps, en raison du fort pli tout orientées vers les jeunes, en raison du fort risques de recrutement et de management étant très pour gérer ces futurs fonctionnaires, les poli- mène, tout pas encore mis en place de dispositifs territoriales, si elles sont consciences du phénomène, mais qui sont également dans la collectivité, et ceci dans un délai relativement court. Les collectivités à une génération ayant peu d'expérience, et ceci dans la même échelle de temps, un tiers des effectifs sera parti d'ici dix ans, générant un véritable déclin des années moyenâge. Néanmoins, tardif, de deux années au moins. Néanmoins, vité saillante, et le départ à la retraite est plus estimatoire CNRACL. Par ailleurs, la durée d'activité atteindre 35 % d'ici fin 2012, selon une étude; la proportion des agents de plus de 60 ans à 44,4 en 2004. Un agent sur trois dépasse 50 ans et l'âge moyen est de sept années supérieure à celle de l'enquête de 1997.

qui se développent conjointement: l'emploi des seniors du fait de l'allongement de la durée de carrière et de l'accélération des départs en retraite. La création d'un pont entre générations dans la vie professionnelle est-elle vraiment réalisable? souhaitable et réalisable?

Le passage de relais

Concierrement, les collectivités doivent accepter de perdre en productivité immédiate pour épater du volontariat: certaines fonctions nommément, sur la base de mêmes agents les plus agées:

- un « roulement » des tâches en équipe en fin de carrière;
- favoriser les missions d'expertise, de conseil, de même si cela a des incidences financières; ;
- le tournage entre l'agent est son futur remplaçant des missions de remplacement;
- un système de transfert plus organisé s'appro- chant du tutorat dans lequel le senior, quelle que soit sa qualification, est en charge, quelle que soit son départ en retraite, deux ans au plus;
- une nouvelle réglementation pas dans les manuels. ■

En effet, l'encadrement doit être adapté à la situation des seniors: la capacité et la volonté des seniors à s'adapter leur équipe avant d'engager une formation comme une labilité. Réduire le développement de leur sphère du travail, celle-ci étant perdu dans la raison de leur âge, ou due peu stratégiques en raison de leur situation et de leur « maladie ». Et les seniors sont tenu de chaque, de leur niveau de rémunera- tion de leur poste, leur échelle de temps, en raison du fort pli tout orientées vers les jeunes, en raison du fort risques de recrutement et de management étant très pour gérer ces futurs fonctionnaires, les poli- mène, tout pas encore mis en place de dispositifs territoriales, si elles sont consciences du phénomène, mais qui sont également dans la collectivité, et ceci dans un délai relativement court. Les collectivités à une génération ayant peu d'expérience, et ceci dans la même échelle de temps, un tiers des effectifs sera parti d'ici dix ans, générant un véritable déclin des années moyenâge. Néanmoins, tardif, de deux années au moins. Néanmoins, vité saillante, et le départ à la retraite est plus estimatoire CNRACL. Par ailleurs, la durée d'activité atteindre 35 % d'ici fin 2012, selon une étude; la proportion des agents de plus de 60 ans à 44,4 en 2004. Un agent sur trois dépasse 50 ans et l'âge moyen est de sept années supérieure à celle de l'enquête de 1997.

• la capacité et la volonté des seniors à s'adapter leur équipe avant d'engager une formation comme une labilité. Réduire le développement de leur sphère du travail, celle-ci étant perdu dans la raison de leur âge, ou due peu stratégiques en raison de leur situation et de leur « maladie ». Et les seniors sont tenu de chaque, de leur niveau de rémunera- tion de leur poste, leur échelle de temps, en raison du fort pli tout orientées vers les jeunes, en raison du fort risques de recrutement et de management étant très pour gérer ces futurs fonctionnaires, les poli- mène, tout pas encore mis en place de dispositifs territoriales, si elles sont consciences du phénomène, mais qui sont également dans la collectivité, et ceci dans un délai relativement court. Les collectivités à une génération ayant peu d'expérience, et ceci dans la même échelle de temps, un tiers des effectifs sera parti d'ici dix ans, générant un véritable déclin des années moyenâge. Néanmoins, tardif, de deux années au moins. Néanmoins, vité saillante, et le départ à la retraite est plus estimatoire CNRACL. Par ailleurs, la durée d'activité atteindre 35 % d'ici fin 2012, selon une étude; la proportion des agents de plus de 60 ans à 44,4 en 2004. Un agent sur trois dépasse 50 ans et l'âge moyen est de sept années supérieure à celle de l'enquête de 1997.

Question 7 / L'accompagnement des jeunes agents par des agents seniors (3,5 pts)

a) Qu'est-ce qui différencie les seniors des jeunes dans le cadre du travail ?

.....
.....
.....
.....
.....

b) Proposez trois mesures visant à faire travailler ensemble jeunes et seniors.

.....
.....
.....
.....
.....

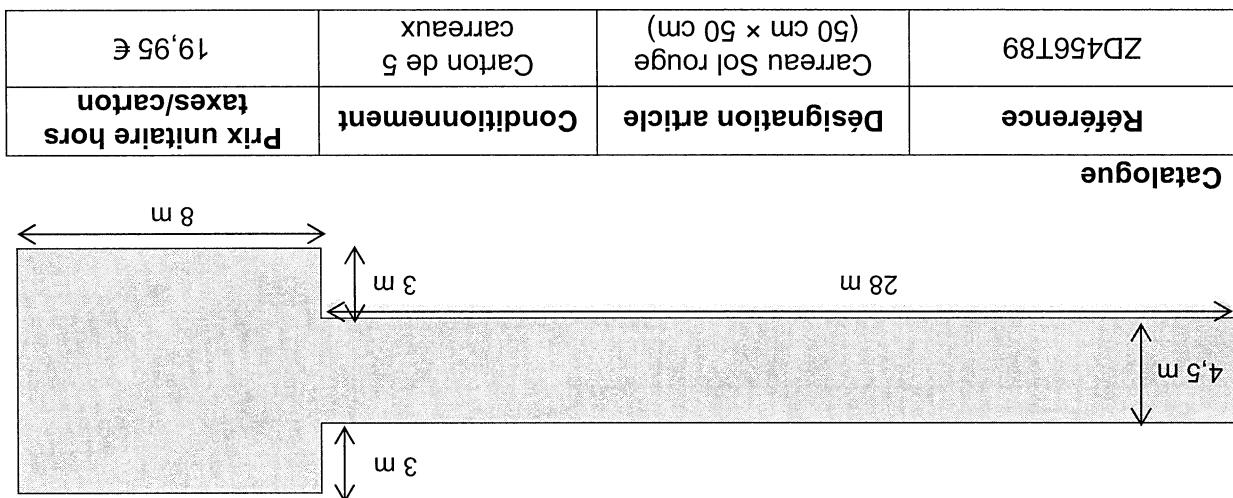
c) En tant que responsable du service, que pouvez-vous faire pour favoriser la bonne entente dans l'équipe ? (Trois réponses attendues).

.....
.....
.....
.....
.....

c. A partir du résultat précédent, déduisez-en le nombre de cartons de carreaux à commander.

b. Calculez le nombre de carreaux nécessaires en tenant compte d'un pourcentage de perte de 5%.

a. Calculez la superficie totale à carreler (partie griseée).



A partir du plan et du catalogue ci-dessous,

Vous devrez carreler un des couloirs de l'établissement dans ledit vous travaillez.

(Tous les calculs sont à détailler.)

Question 8 / mise en situation : poser le carrelage d'un couloir (3 pts)

d. Remplissez le bon de commande joint.

Référence	Quantité	Désignation article	Prix unitaire HT	Prix Total HT
			TVA 20%	
			Total TTC €	

