

**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 : RESTAURATION

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 surligneur.
- ♦ 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 tâches. 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 »

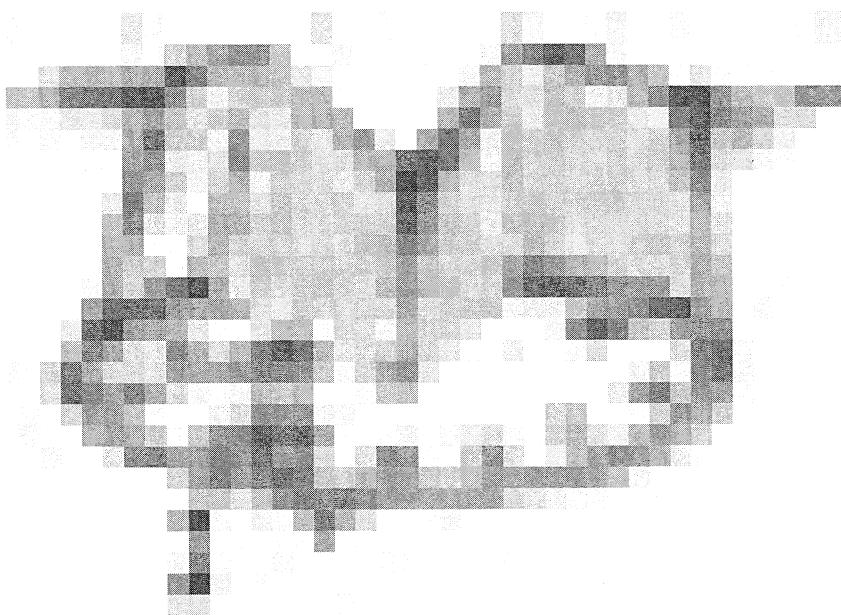
Par Xavier Lajisne, attaché principal

Les méthodes techniques comportent des risques professionnels que chaque manager doit tâcher de maîtriser. Comment ? En créant un partage des pratiques et des retours d'expérience au sein de l'équipe.

Le document unique de la collectivité
Vit le scel de la prévention de
Vit des professionnels. Pour autant
qu'il soit finalisé ou en cours, il permet
d'être connu et utilisé au quotidien
pour être efficace. Rencontrer les agents
et faire face aux difficultés rencontrées

Comprendre et échanger

« La mise en œuvre d'une réunion courte mais fréquente doit permettre à l'encaadrant d'aborder les règles à respecter, 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

Bién evidemment, il est important de prévoir en amont un dispositif d'évaluation de la démarche en renarrant une batterie d'indicateurs pertinents permettant de vérifier que les objectifs sont atteints. Au-delà de la méthode d'évaluation des acteurs, le socle éthique et moral de la démarche doit être respecté. La mise en place d'un système de suivi et d'évaluation régulier permettra de vérifier si les objectifs sont atteints et si les résultats sont à la hauteur des attentes. Au-delà de la méthodologie, l'application des principes de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) et de l'éthique professionnelle, il apparaît essentiel d'assurer la transparence et l'intégrité de la démarche.

Les modes opératoires à prévoir

Pour élaborer le document unique, il semble essentiel d'associer les agents à chaque étape. Cette collaboration permet d'être certain de même manière, les actions doivent être réalisées n'importe où, dans un bureau ou à domicile. De la même manière, les actions doivent être réalisées et compatibles avec les exigences opérationnelles. Ces actions, qui peuvent conduire à des modifications, peuvent aux agents 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 régroupe nt des encadrants.

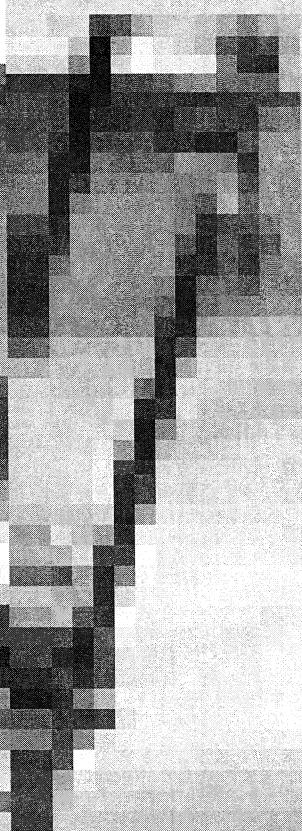
Afin de renforcer la pertinence des analyses de risques des contraintes opérationnelles, rien ne vaut des rencontres effectuées au sein de chaque unité de travail pour voir comment déroulent les activités et interroger les agents sur les mesures à prendre pour réduire les risques. A l'issue de cette démarche, il convient de communiquer aux agents le contenu du document unique puis d'organiser des remontées régulières d'informations afin de démontrer leur utilité.

Les modes opératoires à prévoir

Le travail le plus important consiste à lister et à hiérarchiser tous les risques pour aboutir à une cartographie complète. Pour les identifier, 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 matériels et produits utilisés. Pour chaque risque, il faut décrire les activités, les rôles précisément les activités, les situations individuelles. Pour chaque situation moyenne des agents à un niveau de déterminer le niveau d'exposition dure d'exposition connues afin de déterminer la fréquence d'exposition et leur durée de risque. La gravité du risque en cas de risque donne :
ensuite évaluer de benin à très réaliastion d'un accident est

Les méthodes à mettre en œuvre

En plus de leurs missions opérationnelles, leur proprement techniques matière d'organisation, de leurs compétences en direction et de leur gestion de service ou d'équipe, dans les notammement, les chefs services techniques, ont une responsabilité particulière en ce qui concerne la sécurité au travail. Compte tenu du travail, des risques professionnels doivent être précisément évalués une méthode pertinente associant étroitement les agents de terrain.



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 Maillard, chargé du service Hygiène et santé au travail à la direction des ressources humaines et ergonomie de l'objectif affiché depuis trois ans est de diminuer la pénibilité du travail des agents des espacesverts, cuisine centrale et éducation». Avec l'adaptation du poste difficile des écoles et des TMS, les agents spécialisés des écoles maternelles), une formation du collège des écoles et des SEM (agents spécialisés sur des postes difficiles ou encore, matièrel en cuisine et une meilleure rotation du personnel du poste difficile ou encore, qui les environnent et ont pris en main leur santé. 30 % d'entre eux ont vu leurs conditions spécifique « prévention des TMS », les agents ont pleinement pris conscience des risques du travail.

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-Marcéllyn (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 Mérabé, 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 publics ». Aujourd'hui, dans cette commune de 8 000 habitants, la démarche porte ses fruits et les arrêts maladie diminuent progressivement. Mais il ne faut pas oublier, fait remarquer Razika Mérabé, que « c'est un travail de longue haleine qui nécessite l'engagement de tous ».

Prévenir les arrêts maladie

Marylise Lebranchu, ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique. Avec la baisse des dotations de l'Etat et les efforts économiques (11 milliards d'euros), demandes aux collectivités par Bercy, les fonctionnaires territoriaux n'ont en effet rien à attendre du côté financier. Il va donc falloir chercher d'autres leviers que celui de la valorisation du bulletin de paie pour motiver les agents. Pour Jean-René Moreau, directeur général des services du Syndicat d'agglomération nouvelle Ouest-Provence (150 000 habitants), « la motivation des agents passera avant tout par une meilleure reconnaissance du travail effectué à tous les échelons de la hiérarchie ». Le président de l'Observatoire social territorial parle de « reconnaissance non monéttaire du travail ». Il est nécessaire selon lui, pour tout le monde, de donner du sens à son travail. Dans ces conditions, précise J.R. Moreau, « l'agent peut développer, comme c'est le cas dans l'entreprise, une culture du territoire qui lui apportera une variété appartenance sur le terrain au-delà des aléas politiques, et briserà son éventuel sentiment d'isolement ».

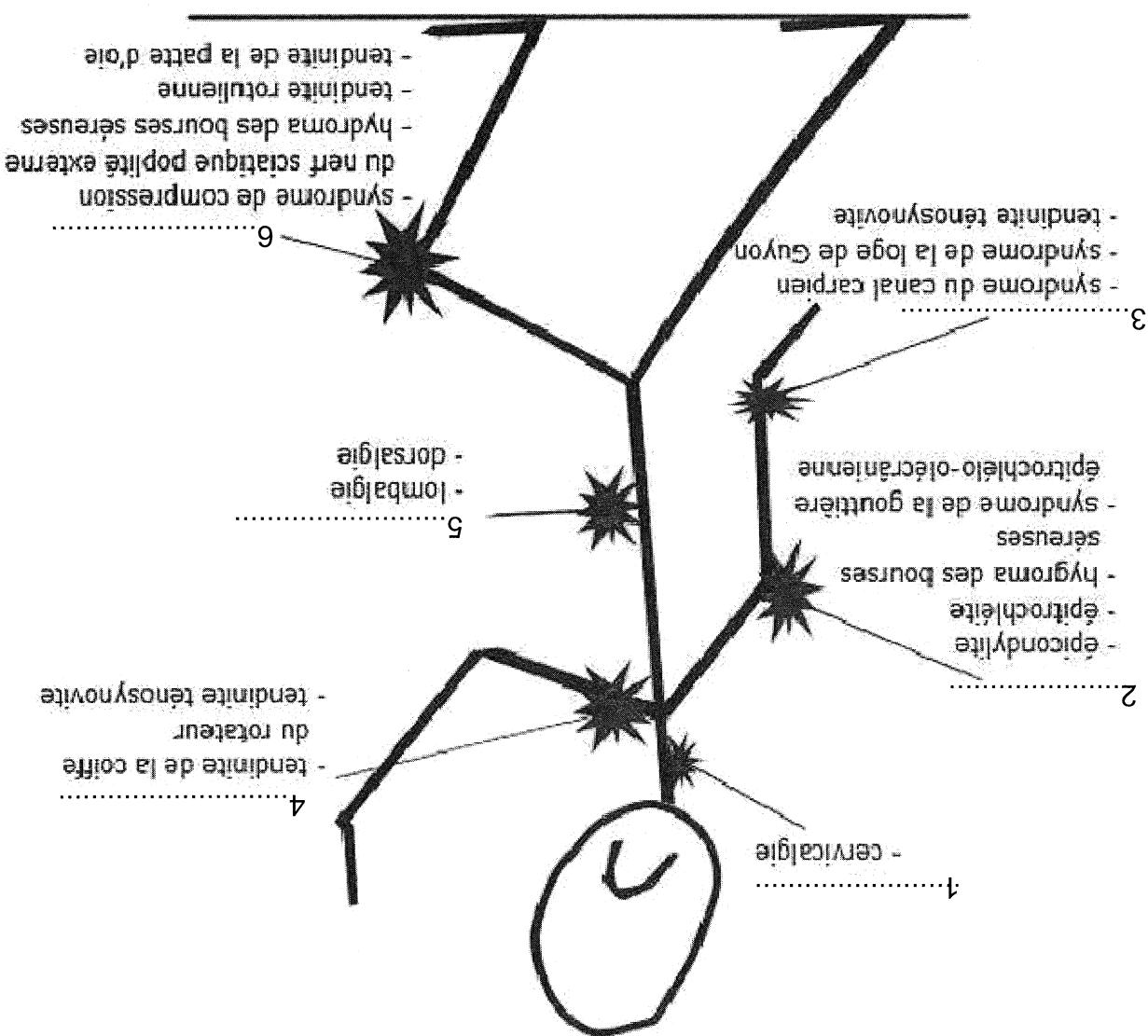
La motivation passe par la reconnaissance au travail

Signe des temps, les élus ont dèsormais droit à leur dictionnaire 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 qui doivent conjuguer le bien-être au travail avec les réformes 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

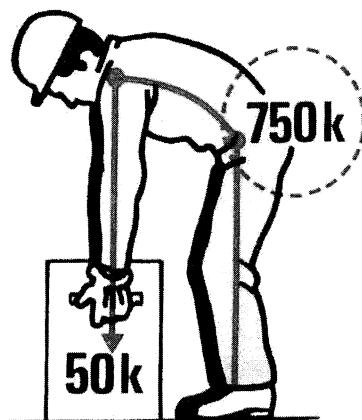
DOCUMENT 4

DOCUMENT 5

Schéma relatif aux charges

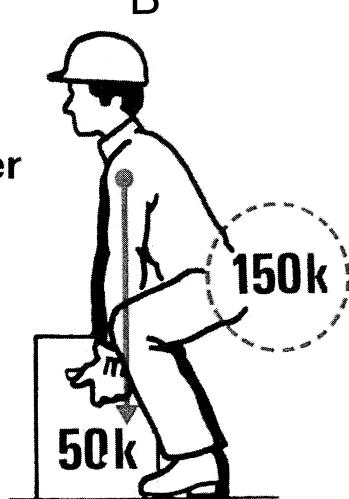
**Question 5 / Vous devez expliquer aux stagiaires de votre service les schémas A et B.
Qu'allez-vous leur dire ? (1,5 pt)**

A



B

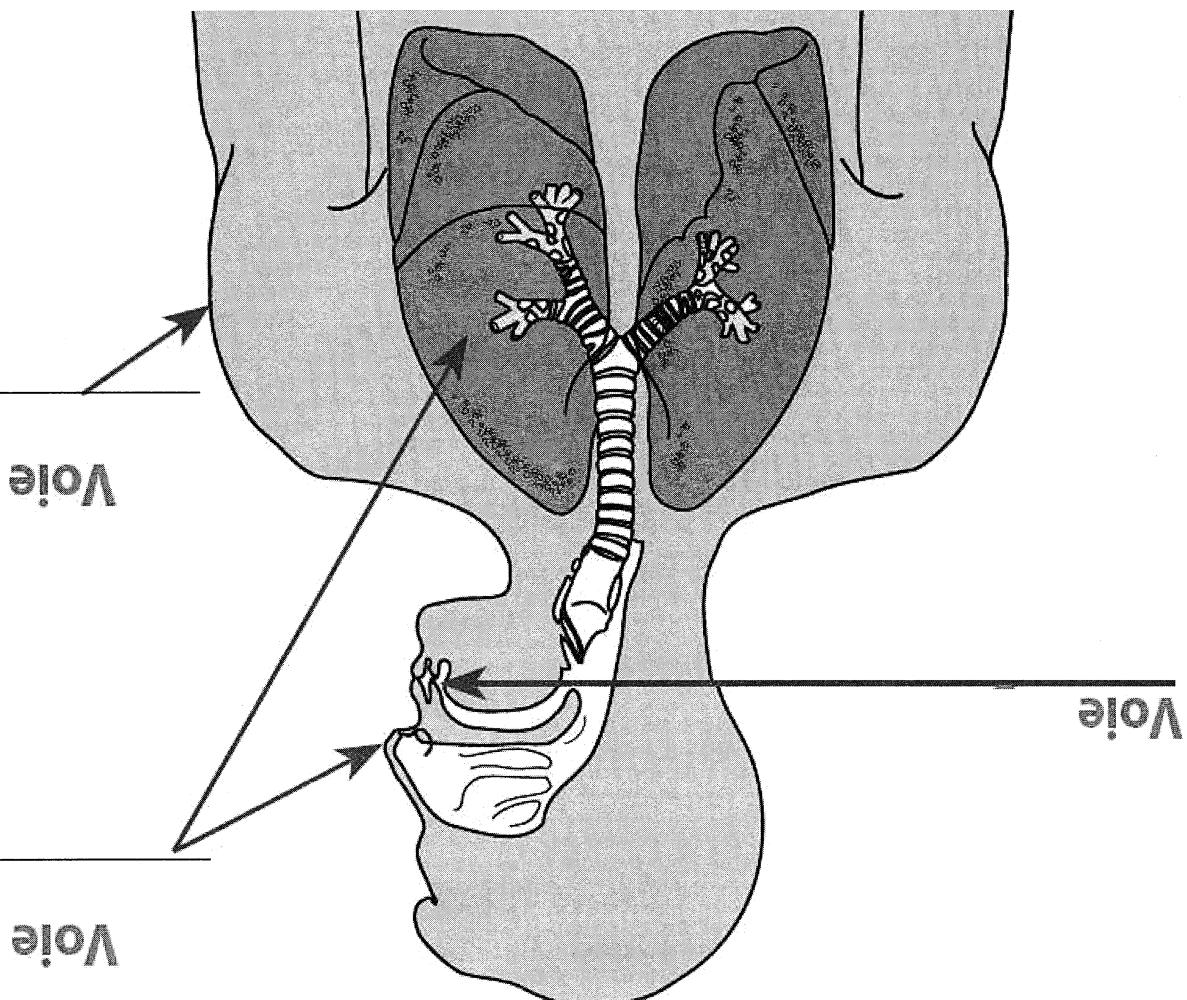
**Se rapprocher
de la charge**



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 correspond ce schéma ?

Question 6 / (3,25 pts)

Schéma relatif aux risques

DOCUMENT 6

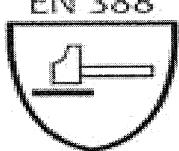
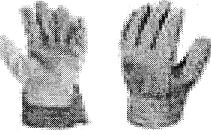
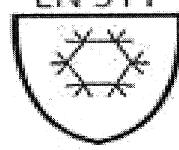
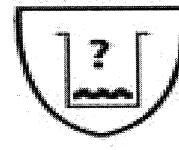
d) Replacez dans la colonne de gauche chaque danger représenté par les logos et dans la colonne de droite les gants à porter pour se protéger des dangers.

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 | |  | |
|  EN 388 | |  | |
|  EN 407 | |  | |
|  EN 511 | |  | |
|  EN 374-3 | |  | |
|  EN 374-2 | |  | Gants PVC, nitrile, |
|  EN 374-2 | Dangers liés aux micro-organismes |  | Gants latex, néoprène, |
|  CE 89-109 | |  | Gants en-durite |

L'accompagnement des jeunes agents par des agents seniors

ngenier principal

COMPETENCES

CH

DOCUMENT /

Le passage de relais

Partager et à transmettre leur savoir-faire et leur savoir-être ; votre capacité à écouter et à la cohésion des équipes. La gestion de la motivation et de l'engagement de chacun est primordiale. Cela, confortées à la distribution du caractère linéaire des carrières, vous aurez fort à faire pour inciter au partage et à la conservation des saveurs, pour offrir des conditions de développement et d'épanouissement aux agents mais également pour générer de la fluidité et de l'engagement, au moins à moyen terme.

La population publique territoriale vieillit. L'âge moyen est passé de 41 ans en 1997 à 44,4 en 2004. Un agerent sur trois dépasse 50 ans et l'âge moyen est de sept années supérieure; la proportion des agerents de plus de 60 ans devrait atteindre 35 % d'ici fin 2012, selon une estimation CNRACL. Par ailleurs, la durée d'accès effectifs sera parti d'ici dix ans, générant un véritable décalage dans la même échelle de temps, un tiers des travailleurs sera appelé d'air de recrutements pour les collectivités territoriales.

Concrètement, les collectivités doivent accepter de perdre en productivité immédiate pour expérimenter certains fonctions nouvelles, sur la base du volontariat:

- un « roulement » des tâches en équipe en mêlant gérant les âges;
- des missions de remplacement;
- le travailage entre l'agent et son futur remplaçant (même si cela a des incidences financières);
- favoriser les missions d'expériences, de conseil, de formation, de conditio et animation de projets
- un système de transfert plus organisé, appartenant au secteur public local pour les services des collectivités se situant donc bien du point de vue du renouvellement des compétences, et d'une manière quelque peu différente dans la transmis-
- une rupture générationnelle dans la transmission des connaissances. Ces savoirs transversaux d'ordre technique, organisationnel, relationnel et encadrément sont spécifiques à chaque territoire et leur combinaison ne s'acquiert que progressivement.

Dix-sept des plus de 45 ans et la transmission des connaissances, des savoir-faire et des savoirs être à une génération ayant peu d'expérience, ce qui dans un défi relativement court. Les activités dans les domaines, si elles sont conscientes du phénomène, n'ont pas encore mis en place de dispositifs pour gérer ces futurs contribuants, les politiques de recrutement et de management étant plutôt orientées vers les jeunes, en raison du fort taux de chômage, le niveau de remunération et de leur « malleabilité ». Et les seniors sont quelque peu stigmatisés en raison de leur âge, non comme une force mais plutôt comme une faiblesse. Réduire le développement d'un individu à une génération seraît une erreur, et les encadrements auront à sonder leur équipe avant d'engager toute nouvelle organisation :

Encadrer les nouveaux arrivants

des jeunes agents par des seniors

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).

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

Menus des adolescents :

Remplissez le tableau ci-dessous :

Jours 1 et 2 : menus des adolescents

B/ Vous devrez réaliser une semaine de menus sur quatre jours avec 5 composants (les menus devront être variés, équilibrés). (Evitez les salades composées).

| Ingredient | Calories pour 100 g à cuire | Quantité pour la pâte à cuire | Calories pour la pâte à cuire | Total : |
|------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|---------|
| Farine | 360 | | | |
| Beurre | 760 | | | |
| Sucre | 400 | | | |

Vous détaillerez vos calculs et les résultats seront indiqués dans le tableau.

- A / Pour réaliser une pâte à crumble, il faut 150 g de farine, 75 g de beurre et 120 g de sucre.
Pour cette recette, calculez :

b) Les calories totales de la recette.

a) Les calories de chaque ingrédient.

Menus des enfants de l'école maternelle :

| Jour 3 | Grammages pour une portion | Jour 4 | Grammage pour une portion |
|--------|----------------------------|--------|---------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

