



MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION



**RAPPORT DE JURY DU CONCOURS  
INTERNE POUR LE RECRUTEMENT DE  
SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE  
CLASSE NORMALE DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
- SESSION 2017 -**

## Contenu

I.	MODALITÉS D'ACCÈS .....	3
II.	NATURE ET DURÉE DES ÉPREUVES .....	3
	❖ DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU CONCOURS INTERNE .....	3
	L'épreuve écrite d'admissibilité : .....	3
	L'épreuve orale d'admission : .....	3
	❖ DISPOSITIONS COMMUNES.....	4
	❖ DOSSIER DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (R.A.E.P.).....	4
III.	TEXTES RÉGISSANT L'OUVERTURE DU CONCOURS 2017 .....	4
IV.	COMPOSITION DU JURY .....	17
V.	LES PRINCIPAUX CHIFFRES.....	20
VI.	SUJETS DES ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ .....	20
	❖ Épreuve - Cas pratique.....	20
VII.	RÉSULTATS DE L'ADMISSIBILITÉ .....	20
	❖ Les attentes du jury.....	20
	❖ Moyenne des notes à l'épreuve d'admissibilité.....	20
	❖ Résultat des candidats à l'épreuve d'admissibilité .....	20
	❖ Arbitrage du jury .....	21
	❖ Arrêté d'admissibilité.....	21
VIII.	LES ATTENTES DU JURY D'ADMISSION.....	24
	❖ Le dossier de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle (RAEP).....	24
	❖ L'épreuve orale .....	24
	❖ Moyenne des notes à l'épreuve d'admission .....	25
IX.	LES RÉSULTATS DE L'ADMISSION .....	25
	❖ Arrêté d'admission.....	25
X.	ANNEXES .....	28
	❖ Épreuve - Cas pratique.....	28
	❖ Dossier R.A.E.P.....	28

## **I. MODALITÉS D'ACCÈS**

Ce concours est ouvert aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux visés à [l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions, comptant au moins quatre ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

Ce concours est également ouvert aux candidats justifiant de quatre ans de services auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés au [troisième alinéa du 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984](#).

## **II. NATURE ET DURÉE DES ÉPREUVES**

[Arrêté du 25 juin 2009 fixant la nature et le programme des épreuves des concours de recrutement des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et de certains corps analogues](#)

[Titre 1<sup>er</sup> : nature et durée des épreuves](#)

[Chapitre 2 : concours interne](#)

Le concours interne de recrutement de secrétaires administratifs de classe normale comporte une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

### **❖ DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU CONCOURS INTERNE**

#### **L'épreuve écrite d'admissibilité :**

Elle consiste en une épreuve de cas pratique avec une mise en situation à partir d'un dossier documentaire remis au candidat pouvant comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Le dossier doit relever d'une problématique relative aux politiques publiques et comporter plusieurs questions précédées d'une présentation détaillée des attentes du jury destinée à mettre le candidat en situation de travail (durée : trois heures ; coefficient 3).

Pour cette épreuve, le dossier documentaire ne peut excéder vingt pages.

#### **L'épreuve orale d'admission :**

Elle consiste en un entretien avec le jury visant à apprécier la personnalité, les aptitudes du candidat ainsi que sa motivation et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. Pour conduire cet entretien qui a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, d'une durée de dix minutes au plus, le jury dispose du dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Au cours de cet entretien le candidat peut être interrogé sur des questions relatives aux connaissances administratives propres à l'administration, la collectivité ou l'établissement dans lequel il exerce (durée : vingt-cinq minutes, dont dix minutes au plus d'exposé ; coefficient 4).

En vue de l'épreuve orale d'admission, le candidat établit un dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle qu'il remet au service organisateur à une date fixée dans l'arrêté d'ouverture du concours.

Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ainsi que le guide d'aide au remplissage sont disponibles sur le site internet du ministère ou de l'établissement chargé de l'organisation du concours. Le dossier est transmis au jury par le service gestionnaire du concours après l'établissement de la liste d'admissibilité.

#### ❖ DISPOSITIONS COMMUNES

Pour les concours externe et interne, à l'issue des épreuves d'admissibilité, le jury établit la liste des candidats autorisés à prendre part à l'épreuve orale, après péréquation des notes attribuées aux candidats aux différentes épreuves d'admissibilité.

Pour les mêmes concours, à l'issue de l'épreuve orale d'admission, après péréquation des notes attribuées aux candidats à l'épreuve orale, le jury établit par ordre de mérite la liste de classement des candidats définitivement admis ainsi qu'une liste complémentaire.

Nul ne peut être déclaré admissible ou admis s'il n'a pas participé à l'ensemble des épreuves obligatoires, ou s'il a obtenu, à l'une des épreuves d'admissibilité une note inférieure ou égale à 5 sur 20 et une note inférieure ou égale à 5 sur 20 à l'épreuve d'admission d'entretien avec le jury.

#### ❖ DOSSIER DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (R.A.E.P.)

- (voir annexes)

### **III. TEXTES RÉGISSANT L'OUVERTURE DU CONCOURS 2017**

**JORF n°0027 du 1 février 2017**

Texte n° 2

**Arrêté du 18 janvier 2017 autorisant, au titre de l'année 2017, l'ouverture et l'organisation de concours communs pour le recrutement dans le premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B**

NOR: MENH1701320A

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2017/1/18/MENH1701320A/jo/texte>

Par arrêté de la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, du ministre de l'économie et des finances, de la ministre des affaires sociales et de la santé, du ministre de la défense, du garde des sceaux, ministre de la justice, de la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, du ministre de l'intérieur, du ministre de l'agriculture, de

l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, de la ministre de la culture et de la communication et du directeur général de la Caisse des dépôts et consignations en date du 18 janvier 2017, est autorisée, au titre de l'année 2017, l'ouverture de concours externes communs et de concours internes communs de recrutement dans le premier grade dans les corps suivants :

- secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;
- secrétaires administratifs relevant du ministère de l'économie et des finances ;
- secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales ;
- secrétaires administratifs du ministère de la défense ;
- secrétaires administratifs du ministère de la justice ;
- secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer ;
- secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture ;
- secrétaires administratifs du ministère de la culture et de la communication ;
- secrétaires administratifs du Conseil d'Etat et de la Cour nationale du droit d'asile ;
- secrétaires d'administration de la Caisse des dépôts et consignations.

Ces concours seront organisés par les académies et vice-rectorats mentionnés sur le tableau figurant en annexe 1 du présent arrêté.

Les modalités d'inscription sont les suivantes :

Les inscriptions seront enregistrées par internet, exclusivement sur le site du ministère de l'éducation nationale, du mardi 7 février 2017, à partir de 12 heures, au mardi 7 mars 2017, 17 heures (heure de Paris), à l'adresse suivante : <http://www.education.gouv.fr/siac3>

Les candidats communiquent une adresse électronique leur permettant de recevoir un courriel rappelant la date et l'heure de l'enregistrement de l'inscription et leur numéro d'inscription et leur indiquant comment accéder au récapitulatif des données saisies ainsi qu'à la liste des pièces justificatives qu'ils seront invités à fournir ultérieurement.

Les candidats pourront modifier les données de leur dossier jusqu'à la date de clôture des inscriptions. Toute modification des données contenues dans le dossier devra faire l'objet d'une nouvelle validation ; la dernière manifestation de volonté du candidat sera considérée comme seule valable. Le candidat ayant modifié son inscription est destinataire d'un nouveau courriel rappelant la date et l'heure d'enregistrement de cette modification et comment accéder aux documents mentionnés ci-dessus.

L'attention des candidats est tout particulièrement appelée sur la nécessité de ne pas attendre les derniers jours pour s'inscrire. En cas d'inscription ou de modification d'inscription le mardi 7 mars 2017, peu de temps avant 17 heures, la connexion au service se poursuivra mais sera interrompue à 17 heures 30, heure de Paris. En cas d'impossibilité de s'inscrire par internet, les candidats pourront obtenir un dossier imprimé d'inscription, sur demande écrite, établie selon le modèle figurant en annexe 2 du présent arrêté. Ce courrier, accompagné d'une enveloppe au format 22,9 × 32,4 cm affranchie au tarif en vigueur correspondant à un poids jusqu'à 100 grammes et libellée au nom et à l'adresse du candidat, devra être adressé par voie postale en recommandé simple au service académique chargé des inscriptions. Le dossier imprimé d'inscription dûment complété devra être renvoyé obligatoirement par voie postale et en recommandé simple au service académique chargé des inscriptions au plus tard le mardi 7 mars 2017 avant minuit, le cachet de la poste faisant foi.

Aucun dossier posté hors délai ne sera pris en compte.

Les candidats devront donc veiller à demander leur dossier imprimé d'inscription suffisamment tôt pour tenir compte des délais d'acheminement du courrier.

Les lieux d'inscription sont les suivants :

I. - Les candidats qui souhaitent être nommés dans le corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur s'inscrivent auprès de l'académie ou du vice-rectorat de leur choix. Les candidats aux concours de recrutement des académies de Créteil, de Paris et de Versailles s'inscrivent auprès du service interacadémique des examens et concours d'Ile-de-France (SIEC) au titre du concours correspondant à l'académie choisie. Les candidats qui souhaitent être nommés dans le corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur pour une affectation en administration centrale s'inscrivent auprès du service interacadémique des examens et concours d'Ile-de-France (SIEC) au titre du concours ouvert pour l'académie de Paris.

II. - Les candidats qui souhaitent être nommés dans le corps des secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales, le corps des secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture, dans le corps des secrétaires administratifs du ministère de la culture et de la communication ou le corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer pour une affectation en administration centrale, dans le corps des secrétaires administratifs relevant du ministère de l'économie et des finances, dans le corps des secrétaires administratifs du ministère de la justice, dans le corps des secrétaires d'administration de la Caisse des dépôts et consignations, dans le corps des secrétaires administratifs du Conseil d'Etat et de la Cour nationale du droit d'asile s'inscrivent auprès du service interacadémique des examens et concours d'Ile-de-France (SIEC) au titre du concours ouvert pour l'académie de Paris. L'attention des candidats est appelée sur le fait que les postes à pourvoir dans le corps des secrétaires administratifs du ministère de la justice et dans le corps des secrétaires d'administration de la Caisse des dépôts et consignations sont implantés sur l'ensemble du territoire national.

III. - Les candidats qui souhaitent être nommés dans le corps des secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales, le corps des secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture, le corps des secrétaires administratifs du ministère de la culture et de la communication ou le corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer pour une affectation en services déconcentrés s'inscrivent auprès du recteur ou du vice-recteur de la circonscription dans le ressort de laquelle se situe le chef-lieu de préfecture de la région ou de la collectivité d'outre-mer concernée ou auprès du service interacadémique des examens et concours d'Ile-de-France (SIEC) au titre du concours ouvert pour l'académie de Paris pour les affectations dans cette région, conformément au tableau ci-après dans lequel ne figurent que les régions ou collectivités d'outre-mer dans lesquelles des postes dans l'un ou l'autre de ces corps sont offerts :

<b>RÉGION OU COLLECTIVITÉ D'OUTRE-MER D'AFFECTATION</b>	<b>ACADÉMIE OU VICE-RECTORAT D'INSCRIPTION</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon
Bourgogne-Franche-Comté	Dijon
Bretagne	Rennes
Centre-Val-de-Loire	Orléans-Tours
Corse	Corse
Grand Est	Strasbourg

Hauts de France	Lille
Ile-de-France	Paris (SIEC)
Mayotte	Mayotte
Normandie	Rouen
Nouvelle Aquitaine	Bordeaux
Occitanie	Toulouse
Pays de la Loire	Nantes
Provence-Alpes-Côte-d'azur	Aix-Marseille
La Réunion	La Réunion

IV. - Les candidats qui souhaitent être nommés dans le corps des secrétaires administratifs du ministère de la défense pour une affectation dans le ressort de l'un des six centres ministériels de gestion de ce ministère s'inscrivent auprès du service interacadémique des examens et concours d'Ile-de-France (SIEC) au titre du concours ouvert pour l'académie de Paris ou auprès des recteurs des académies d'Aix-Marseille, de Bordeaux, de Lyon, de Rennes ou de Strasbourg, conformément au tableau ci-après :

CENTRE MINISTÉRIEL	PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE D'AFFECTATION	ACADÉMIE D'INSCRIPTION
CMG de Saint-Germain-en-Laye	60, 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95, départements et collectivités d'outre-mer, étranger	Paris (SIEC)
CMG de Bordeaux	09, 12, 16, 17, 19, 23, 24, 31, 32, 33, 40, 46, 47, 64, 65, 79, 81, 82, 86, 87	Bordeaux
CMG de Lyon	01, 03, 07, 15, 26, 38, 42, 43, 63, 69, 73, 74	Lyon
CMG de Metz	02, 08, 10, 21, 25, 39, 51, 52, 54, 55, 57, 58, 59, 62, 67, 68, 70, 71, 80, 88, 89, 90	Strasbourg
CMG de Rennes	14, 18, 22, 27, 28, 29, 35, 36, 37, 41, 44, 45, 49, 50, 53, 56, 61, 72, 76, 85	Rennes
CMG de Toulon	2A, 2B, 04, 05, 06, 11, 13, 30, 34, 48, 66, 83, 84	Aix-Marseille

Les candidats au concours externe déterminent au moment de leur inscription l'option dans laquelle ils souhaitent composer à l'épreuve mentionnée au 2° de l'article 1er de l'arrêté du 25 juin 2009 fixant la nature et le programme des épreuves des concours de recrutement des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et de certains corps analogues. Ils ne peuvent pas s'inscrire plusieurs fois dans une académie pour effectuer des choix d'option différents ; si tel est le cas, seule la dernière inscription sera prise en compte.

En vue de l'épreuve orale d'admission du concours externe, les candidats déclarés admissibles établissent et adressent, au service académique gestionnaire du

concours au titre duquel ils se sont inscrits, une fiche individuelle de renseignements. Cette fiche est disponible, dès l'ouverture des registres d'inscription, sur le site internet du ministère de l'éducation nationale et dans l'espace candidat sur l'application d'inscription Cyclades à la rubrique Documents .

Les candidats qui auront demandé un dossier imprimé d'inscription seront destinataires d'une fiche imprimée de renseignements.

Selon les instructions données par le service académique chargé des inscriptions, la fiche individuelle de renseignements dûment complétée devra soit lui être retournée par voie postale en recommandé simple en 3 exemplaires au plus tard dans les huit jours à compter du lendemain de la date de publication des résultats d'admissibilité (le cachet de la poste faisant foi), soit être téléversée dans l'espace candidat prévu à cet effet sur l'application d'inscription Cyclades dans le même délai (la date de téléversement faisant foi).

L'absence de transmission de cette fiche ou sa transmission après cette date (le cachet de la poste ou la date de téléversement faisant foi) entraîne l'élimination du candidat qui n'est pas convoqué à l'épreuve d'admission.

En vue de l'épreuve orale d'admission du concours interne, les candidats déclarés admissibles établissent et adressent, au service académique gestionnaire du concours au titre duquel ils se sont inscrits, un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Ce dossier est disponible, dès l'ouverture des registres d'inscription, sur le site internet du ministère de l'éducation nationale et dans l'espace candidat sur l'application d'inscription Cyclades à la rubrique Documents .

Les candidats qui auront demandé un dossier imprimé d'inscription seront destinataires d'un dossier imprimé de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Selon les instructions données par le service académique chargé des inscriptions, le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle devra soit lui être retourné par voie postale en recommandé simple en 3 exemplaires au plus tard dans les huit jours à compter du lendemain de la date de publication des résultats d'admissibilité, le cachet de la poste faisant foi, soit être téléversé dans l'espace candidat prévu à cet effet sur l'application d'inscription Cyclades dans le même délai (la date de téléversement faisant foi).

L'absence de transmission de ce dossier ou sa transmission après cette date (le cachet de la poste ou la date de téléversement faisant foi) entraîne l'élimination du candidat qui n'est pas convoqué à l'épreuve d'admission. Aucune pièce complémentaire transmise par le candidat après cette même date (le cachet de la poste ou la date de téléversement faisant foi) ne sera prise en compte. Lors de leur inscription au concours, les candidats classent, par ordre de préférence, la totalité des corps dans lesquels des postes sont offerts au recrutement. Ce choix est définitif et ne pourra plus être modifié après la date de clôture des inscriptions. Les candidats ne peuvent pas s'inscrire plusieurs fois dans une académie pour effectuer des vœux différents ; si tel est le cas, seule la dernière inscription sera prise en compte.

Les nominations sont prononcées en fonction du rang de classement des lauréats et des vœux qu'ils auront émis.

Le nombre de postes offerts aux concours externes et internes au titre de chacun des corps mentionnés à l'article 1er ainsi que leur répartition seront fixés ultérieurement par arrêté.

Les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront le mercredi 26 avril 2017 pour tous les concours externes et internes.

**ANNEXES****ANNEXE 1****LISTE DES ACADÉMIES ET VICE-RECTORATS DANS LESQUELS LES  
CONCOURS SONT OUVERTS**

<b>CONCOURS EXTERNES</b>	<b>CONCOURS INTERNES</b>
Aix-Marseille	Aix-Marseille
Besançon	Amiens
Bordeaux	Besançon
Corse	Bordeaux
Créteil	Clermont-Ferrand
Dijon	Corse
Grenoble	Créteil
Guyane	Dijon
Lille	Grenoble
Limoge	Guadeloupe
Lyon	Guyane
Montpellier	Lille
Nancy-Metz	Limoges
Nantes	Lyon
Nice	Martinique
Orléans-Tours	Montpellier
Paris	Nancy-Metz
Poitiers	Nantes
Rennes	Nice
Rouen	Orléans-Tours
Strasbourg	Paris
Toulouse	Poitiers
Versailles	Reims
	Rennes
	La Réunion
	Rouen

	Strasbourg
	Toulouse
	Versailles
	Mayotte
	Nouvelle Calédonie
	Polynésie française

## **ANNEXE 2**

DEMANDE DE DOSSIER IMPRIMÉ D'INSCRIPTION AUX CONCOURS EXTERNES ET INTERNES COMMUNS POUR LE RECRUTEMENT DANS LE PREMIER GRADE DE DIVERS CORPS DE FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE B

A envoyer en recommandé simple au service académique chargé de votre inscription  
SESSION 2017

IDENTIFICATION	ADRESSE À LAQUELLE SERONT EXPÉDIÉES toutes les correspondances (2)
M. , Mme (1) :	Résidence, bâtiment :
Nom de famille :	N° : Rue :
Nom d'usage :	Code postal : Commune de résidence :
Prénom(s) :	Ville : Pays :
	Téléphone fixe : Téléphone portable :
	Adresse électronique :
<b>COCHER OBLIGATOIREMENT LA CASE CORRESPONDANT AU CONCOURS</b>	
CONCOURS EXTERNE <input type="checkbox"/>	CONCOURS INTERNE <input type="checkbox"/>
La demande de dossier imprimé d'inscription, accompagnée d'une enveloppe au format 22,9 x 32,4 cm affranchie au tarif en vigueur correspondant à un poids jusqu'à 100 grammes et libellée au nom et à l'adresse du candidat, doit être adressée par voie postale en recommandé simple.	
Le dossier imprimé d'inscription au concours dûment complété devra être renvoyé par voie postale en recommandé simple au plus tard le mardi 7 mars 2017 avant minuit, le cachet de la poste faisant foi.	
<p>(1) Rayer la mention inutile  (2) Aucune modification de cette adresse ne pouvant être prise en compte, les candidats sont invités à s'assurer, le cas échéant, de la réexpédition de leur courrier.</p>	

**Arrêté du 6 avril 2017 fixant au titre de l'année 2017 le nombre et la répartition des postes offerts aux concours communs pour le recrutement dans le premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B**

NOR: MENH1702246A

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2017/4/6/MENH1702246A/jo/texte>

Par arrêté de la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, du ministre de l'économie et des finances, de la ministre des affaires sociales et de la santé, du ministre de la défense, du garde des sceaux, ministre de la justice, de la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, du ministre de l'intérieur, du ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, de la ministre de la culture et de la communication et du directeur général de la Caisse des dépôts et consignations en date du 6 avril 2017, le nombre de postes offerts, au titre de l'année 2017, aux concours communs pour le recrutement dans le premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B est fixé à 1 392, répartis dans les corps concernés ainsi qu'il suit :

<b>SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur</b>		
<b>Académie</b>	<b>Concours externe</b>	<b>Concours interne</b>
Amiens	-	11
Besançon	9	12
Bordeaux	14	16
Clermont-Ferrand	-	9
Corse	1	2
Créteil	29	38
Dijon	3	5
Grenoble	9	12
Guadeloupe	-	7
Guyane	2	2
Lille	10	18
Limoges	2	5
Lyon	8	6
Martinique	-	4
Montpellier	12	11

Nancy-Metz	2	20
Nantes	14	15
Nice	6	6
Orléans-Tours	10	10
Paris	38	35
Poitiers	13	19
Reims	-	7
Rennes	8	11
Réunion (La)	-	5
Rouen	-	7
Strasbourg	6	10
Toulouse	14	11
Versailles	28	26
Mayotte	-	9
Nouvelle-Calédonie	-	1
Polynésie française	-	4
<b>Totaux</b>	<b>238</b>	<b>354</b>

**SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE**

Concours externe	Concours interne
86	58

**SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE relevant du ministère de l'économie et des finances**

Concours externe	Concours interne
9	8

**SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE du ministère de la défense**

Centre ministériel	Concours externe	Concours interne
CMG de Saint-Germain-en-Laye	20	12
CMG de Bordeaux	1	1
CMG de Lyon	2	1

CMG de Metz	2	2
CMG de Rennes	2	2
CMG de Toulon	2	2
<b>Totaux</b>	<b>29</b>	<b>20</b>

### SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE

Région	Concours externe	Concours interne
Auvergne-Rhône-Alpes	7	5
Bourgogne-Franche-Comté	8	-
Bretagne	2	-
Centre-Val de Loire	3	3
Corse	-	2
Grand Est	10	-
Hauts-de-France	3	3
Ile-de-France	21	15
Mayotte	-	2
Nouvelle-Aquitaine	4	1
Occitanie	1	1
Pays de la Loire	4	2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4	9
Réunion (La)	-	2
<b>Totaux</b>	<b>67</b>	<b>45</b>

### SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE de l'intérieur et de l'outre-mer

Région	Concours externe	Concours interne
Auvergne-Rhône-Alpes	21	20
Bourgogne-Franche-Comté	13	4
Bretagne	5	5
Centre-Val de Loire	3	3
Corse	3	1
Grand Est	32	14

Hauts-de-France	21	7
Ile-de-France	58	48
Normandie	15	7
Nouvelle-Aquitaine	7	9
Occitanie	21	8
Pays de la Loire	3	4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14	14
<b>Totaux</b>	<b>216</b>	<b>144</b>

**SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE**  
relevant du ministre chargé de l'agriculture

Région	Concours externe	Concours interne
Auvergne-Rhône-Alpes	4	-
Bourgogne-Franche-Comté	2	-
Centre-Val de Loire	1	-
Grand Est	3	-
Hauts-de-France	2	-
Ile-de-France	-	14
Normandie	1	-
Nouvelle-Aquitaine	6	-
Occitanie	1	-
<b>Totaux</b>	<b>20</b>	<b>14</b>

**SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE**  
du ministère de la culture et de la communication

Région	Concours externe	Concours interne
Auvergne-Rhône-Alpes	3	2
Bourgogne-Franche Comté	3	1
Bretagne	1	-
Grand Est	4	2
Hauts-de-France	1	-
Ile-de-France	18	13
Occitanie	-	2

<b>Totaux</b>	<b>30</b>	<b>20</b>
<b>SECRÉTAIRES D'ADMINISTRATION DE CLASSE NORMALE de la Caisse des dépôts et consignations</b>		
<b>Concours externe</b>	<b>Concours interne</b>	
15	15	
<b>SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE du conseil d'Etat et de la Cour nationale du droit d'asile</b>		
<b>Concours externe</b>	<b>Concours interne</b>	
2	2	

En outre, 146 postes sont offerts aux bénéficiaires du [code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre](#) et 93 postes sont offerts par la voie contractuelle aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à [l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, répartis dans les corps concernés ainsi qu'il suit :

<b>SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur</b>		
<b>Académie</b>	<b>Anciens combattants</b>	<b>Travailleurs handicapés</b>
Aix-Marseille	3	1
Amiens	2	2
Besançon	1	2
Bordeaux	3	2
Caen	4	1
Clermont-Ferrand	1	1
Créteil	6	4
Dijon	1	-
Grenoble	2	2
Guadeloupe	2	-
Guyane	1	-
Lille	3	3
Limoges	-	2
Lyon	1	1
Martinique	1	1

Montpellier	2	1
Nancy-Metz	2	-
Nantes	3	2
Nice	2	-
Orléans-Tours	2	1
Paris	9	6
Poitiers	3	1
Reims	2	-
Rennes	2	1
La Réunion	1	2
Rouen	1	3
Strasbourg	-	2
Toulouse	2	1
Versailles	6	3
Mayotte	2	1
<b>Totaux</b>	<b>70</b>	<b>46</b>

**SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE**

**Anciens combattants**

**Travailleurs handicapés**

17

10

**SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE  
relevant du ministère de l'économie et des finances**

**Anciens combattants**

**Travailleurs handicapés**

2

1

**SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE  
du ministère de la défense**

**Anciens combattants**

**Travailleurs handicapés**

5

3

**SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE**

**Région**

**Anciens combattants**

**Travailleurs handicapés**

Auvergne-Rhône-Alpes

1

1

Centre-Val de Loire

1

1

Ile-de-France	1	1
Occitanie	1	2
<b>Totaux</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE</b>		
<b>Région</b>	<b>Anciens combattants</b>	<b>Travailleurs handicapés</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	3	1
Bourgogne-Franche-Comté	1	2
Bretagne	1	1
Centre-Val de Loire	1	1
Corse	1	-
Grand Est	3	3
Hauts-de-France	3	3
Ile-de-France	22	8
Normandie	4	1
Nouvelle-Aquitaine	1	-
Occitanie	2	3
Pays de la Loire	-	1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3	1
Saint-Pierre-et-Miquelon	-	1
<b>Totaux</b>	<b>45</b>	<b>26</b>
<b>SECRÉTAIRES D'ADMINISTRATION DE CLASSE NORMALE de la Caisse des dépôts et consignations</b>		
<b>Anciens combattants</b>	<b>Travailleurs handicapés</b>	
3	2	

#### **IV. COMPOSITION DU JURY**

**Arrêté n°4033-2017 fixant la composition du jury du concours interne de recrutement de secrétaires administratifs de classe normale de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ouvert au titre de l'année 2017**

**Le vice-recteur de la Polynésie française,**

VU la loi organique n°2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française, ensemble la loi n°2004-193 du 27 février 2004 complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française ;

VU la loi n°83-481 du 11 juin 1983 fixant les conditions dans lesquelles doivent être pourvus les emplois civils permanents de l'État et de ses établissements ;

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 fixant les droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, notamment en son article 20 ;

VU l'article R 263-2 du Code de l'Éducation ;

VU le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État ;

VU le décret n° 2010-302 du 19 mars 2010 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État et à certains corps analogues ;

VU le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

VU le décret en date du 31 décembre 2014 portant nomination de Monsieur Jean-Louis BAGLAN, Vice-recteur de la Polynésie française ;

VU l'arrêté du 25 juin 2009 fixant la nature et le programme des épreuves des concours de recrutement des secrétaires administratifs des administrations de l'État et de certains corps analogues ;

VU l'arrêté du 8 février 2010 portant délégation de pouvoirs du ministre chargé de l'éducation nationale aux vice-recteurs des îles Wallis et Futuna, de Mayotte, de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie française en matière de recrutement et de gestion de certains personnels titulaires et stagiaires du ministère de l'éducation nationale ;

VU l'arrêté du 25 janvier 2011 modifié fixant les conditions d'organisation et la composition du jury des concours de recrutement dans le corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;

VU l'arrêté du 18 janvier 2017 autorisant au titre de l'année 2017 l'ouverture et l'organisation de concours communs pour le recrutement dans le premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B ;

**ARRETE**

**Art.1<sup>er</sup>** – Le jury du concours interne pour le recrutement de secrétaires administratifs de classe normale de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, organisé dans l'académie de Polynésie française au titre de la session 2017, est composé comme suit :

**Président :**

- **M. Christian CLIMENT-PONS**, Adminsitrateur civil hors classe, secrétaire général du vice-rectorat de la Polynésie française.

**Vice-présidente :**

- **Mme Mireille BUFFARD**, Attachée principale d'administration de l'Etat, gestionnaire-comptable du lycée professionnel de Faa'a.

**Membres :**

- **M. Yannick LECORNU**, Attaché principal d'administration de l'Etat, chef du bureau des politiques territoriales à la direction des interventions de l'Etat du haut-commissariat de la République en Polynésie française ;
- **Mme Audrey RICO**, Personnel de direction de 1<sup>ère</sup> classe, principale adjointe du collège de Tipaerui ;
- **Mme Evelyne HANNEQUIN**, Attachée d'administration de l'Etat, chef du département de l'enseignement privé et des pensions et accidents du travail du vice-rectorat de la Polynésie française.

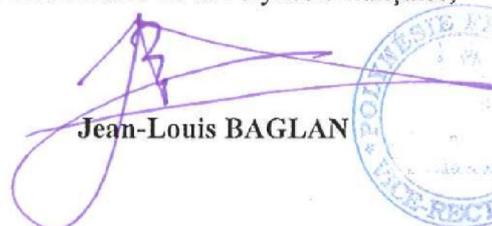
**Membre suppléant :**

- **Mme Christophe FARNHAM**, Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de classe supérieure, gestionnaire du collège Maco Tevane.

**Art.2** - Le secrétaire général du vice-rectorat de la Polynésie française est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Papeete, le 15 mars 2017

Le vice-recteur de la Polynésie française,

  
**Jean-Louis BAGLAN**



## V. LES PRINCIPAUX CHIFFRES

Épreuve	Inscrits		Total Inscrits	Présents		Total Présents	% Présents
	H	F		H	F		
Cas Pratique	41	204	245	20	99	119	48,57%

<b>Admissibles</b>	2	10	12	2	9	11	92,67%
<b>Admis sur la liste principale</b>	1	3	4				
<b>Admis sur la liste complémentaire</b>	1	-	1				

## VI. SUJETS DES ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ

Épreuve - Cas pratique (voir annexes)

## VII. RÉSULTATS DE L'ADMISSIBILITÉ

### ❖ Les attentes du jury

Le jury attend une réponse concrète à la problématique soulevée. L'analyse des documents proposés doit conduire à la rédaction d'un document de travail ou d'analyse permettant de montrer que le candidat a compris la problématique posée.

La paraphrase est à proscrire ainsi que le recopiage des documents fournis.

La réponse au cas pratique doit faire apparaître une introduction qui reformule le sujet et pose le développement du devoir à venir. Une attention spécifique doit être portée à la conception du plan qui montre le cheminement de la pensée et la cohérence du raisonnement. Le travail rendu doit être synthétique et la qualité de l'expression écrite soignée. Le cas pratique est également une épreuve de rédaction qui fait appel à la maîtrise de la langue française.

### ❖ Moyenne des notes à l'épreuve d'admissibilité

Épreuve	Note absent	Note > 10	Note ≤ 10	Autres notes	Total inscrits	Moyenne
Cas pratique	126	39	80	-	245	9

### ❖ Résultat des candidats à l'épreuve d'admissibilité

	Total des points (/60 pts)	Moyenne sur 20
1 <sup>er</sup> candidat	57	19
6 candidats	≥ 46,5	15,5
12 candidats	≥ 39	13
22 candidats	≥ 36	12
36 candidats	≥ 33	11

### ❖ Arbitrage du jury

Sachant que quatre postes sont ouverts et au vu des notes, le jury a souhaité entendre douze candidats. Le seuil retenu se situe ainsi à 39 points/60, soit 13/20.

Candidat	Note à l'épreuve (coef.3)	Total des points
1	19	57
2	16	48
3	16	48
4	16	48
5	15,5	46,5
6	15,5	46,5
7	15	45
8	14	42
9	14	42
10	13	39
11	13	39
12	13	39

### ❖ Arrêté d'admissibilité

Ce dernier a été affiché à l'accueil du Vice-rectorat et mis en ligne le mercredi 17 mai 2017.

Les candidats ont été convoqués individuellement pour subir l'épreuve d'admission le vendredi 16 et le lundi 19 juin 2017.

**Arrêté n° 6496-2017 fixant la liste des candidats déclarés admissibles au concours interne de recrutement de secrétaires administratifs de classe normale de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ouvert au titre de l'année 2017**

Le vice-recteur de la Polynésie française,

VU la loi organique n°2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française, ensemble la loi n°2004-193 du 27 février 2004 complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française ;

VU la loi n°83-481 du 11 juin 1983 fixant les conditions dans lesquelles doivent être pourvus les emplois civils permanents de l'État et de ses établissements ;

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 fixant les droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, notamment en son article 20 ;

VU le code de l'éducation notamment son article R 263-2 ;

VU le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat ;

VU le décret n° 2010-302 du 19 mars 2010 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et à certains corps analogues ;

VU le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

VU le décret en date du 28 avril 2017 portant nomination de Monsieur Philippe COUTURAUD, Vice-recteur de la Polynésie française ;

VU l'arrêté du 25 juin 2009 fixant la nature et le programme des épreuves des concours de recrutement des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et de certains corps analogues ;

VU l'arrêté du 8 février 2010 portant délégation de pouvoirs du ministre chargé de l'éducation nationale aux vice-recteurs des îles Wallis et Futuna, de Mayotte, de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie française en matière de recrutement et de gestion de certains personnels titulaires et stagiaires du ministère de l'éducation nationale ;

VU l'arrêté du 25 janvier 2011 modifié fixant les conditions d'organisation et la composition du jury des concours de recrutement dans le corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;

VU l'arrêté du 18 janvier 2017 autorisant au titre de l'année 2017 l'ouverture et l'organisation de concours communs pour le recrutement dans le premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B ;

VU l'arrêté du 06 avril 2017 fixant au titre de l'année 2017 le nombre et la répartition des postes offerts aux concours communs pour le recrutement dans le premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B ;

VU l'arrêté n°4033-2017 du 15 mars 2017 fixant la composition du jury des concours de recrutement de secrétaires administratifs de classe normale de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ouverts au titre de l'année 2017

VU le procès verbal de délibération du jury en date du 16 mai 2017 ;

**ARRETE**

**Art.1<sup>er</sup>** – La liste des candidats déclarés admissibles, par ordre alphabétique, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires applicables au concours interne pour le recrutement de secrétaires administratifs de classe normale de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, organisé dans l'académie de Polynésie française au titre de la session 2017, s'établit comme suit :

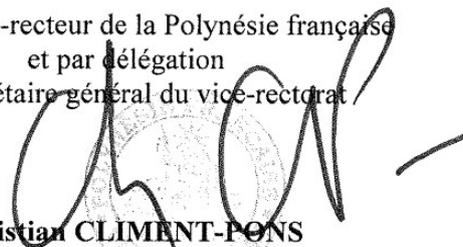
**Concours interne :**

1. Mr	AITAMAI	Charlie
2. Mr	BASTIAN	Heimana
3. Mme	FANAURA	Clementine
4. Mme	HAAMARERE	Heia
5. Mme	PÉROU	Laure
6. Mme	ROCHETTE	Laure
7. Mme	SOGLIUZZO	Leilanie
8. Mme	TAUATITI	Rachel
9. Mme	TCHEN	Wendy
10. Mme	TCHIANG SANG	Chantal
11. Mme	TSIOU FOUC	Anna Julie
12. Mme	VANAA	Nadège

**Art.2** - Le secrétaire général du vice-rectorat de la Polynésie française est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Papeete, le 16 mai 2017

Pour le vice-recteur de la Polynésie française  
et par délégation  
Le secrétaire général du vice-rectorat

  
Christian CLIMENT-PONS

## **VIII. LES ATTENTES DU JURY D'ADMISSION**

### **❖ Le dossier de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle (RAEP)**

Le dossier doit répondre à plusieurs critères techniques :

- La présentation et la qualité de la langue écrite sont des facteurs importants ;
- La synthèse est de rigueur ;
- Le dossier doit s'inscrire dans une optique de progression de l'expérience professionnelle et doit montrer l'accroissement des compétences et des acquis de l'expérience ;
- La rubrique formation est souvent délaissée à tort ;
- Le développement doit également montrer le potentiel personnel du candidat, son aptitude à l'encadrement, à la rédaction et sa curiosité d'esprit.

### **❖ L'épreuve orale**

Les membres du jury ont pu prendre connaissance de l'ensemble des dossiers transmis par les candidats et préparer la fiche d'évaluation.

Cette dernière tient compte des deux parties de l'épreuve et s'attache à valider les informations du dossier tout en déterminant les motivations du candidat qui doit faire ressortir ses évolutions de compétences au regard des différents postes occupés et présenter son projet de carrière.

L'exposé doit être organisé selon un mode thématique qui fait ressortir l'expérience et les acquis.

Le choix de deux ou trois thèmes doit être privilégié.

Le développement chronologique, emploi après emploi, est à proscrire absolument car il laisse supposer une absence de réflexion du candidat sur son propre parcours et ses acquis.

Les motivations pour le changement de corps et les responsabilités nouvelles qu'il confère sont importantes également.

Sur la discussion, les réponses doivent être ouvertes et argumentées.

Toute réponse sur le fond du candidat est recevable dès lors qu'elle est appuyée par des arguments et des exemples objectifs. Les réponses par oui et non qui restent sèches sont malvenues.

Le jury cherche aussi à déterminer le niveau de curiosité administrative et l'appétit au changement de chacun des candidats. Le travail en équipe est un facteur essentiel dans l'organisation du système éducatif par conséquent il requiert certaines qualités relationnelles.

La construction de l'expression orale est importante également.

Enfin ,le candidat peut prendre quelques instants de réflexion avant de se lancer dans sa réponse afin de répondre de manière construite.

- **Exposé sur l'expérience professionnelle (10 min. maximum).....>8/20**
  - *Clarté et structure de la présentation* ..... 5/20
  - *Projet professionnel, motivation* ..... 3/20
- **Questions ..... > 8/20**
  - Questions incontournables (positionnement par rapport au grade, choix de l'orientation « éducation », motivation ...)
  - Culture générale
  - Culture spécifique du candidat sur les thématiques éducations nationales
  - Mise en situation professionnelle
- **Présentation, forme, expression orale et gestion du temps imparti .> 4/20**
  - Expression orale
  - Gestion du temps imparti

❖ **Moyenne des notes à l'épreuve d'admission**

Épreuve	Note absent	Note > 10	Note ≤ 10	Autres notes	Total admissibles	Moyenne
Épreuve orale	1	4	7	-	12	11,18

## **IX. LES RÉSULTATS DE L'ADMISSION**

Le jury a proclamé les résultats d'admission le vendredi 16 juin 2017.

❖ **Arrêté d'admission**

Les candidats ont pu consulter les résultats à l'accueil du Vice-rectorat, immeuble Vehiarii, 25 avenue Pierre Loti à Papeete (face au temple Mormon) ou en ligne sur Cyclades à partir du lien [http://publications.ac-polynesie.pf/publication\\_A41/](http://publications.ac-polynesie.pf/publication_A41/) .

Les candidats avaient également la possibilité de consulter leurs notes dans leur espace candidat sur Cyclades.

**Arrêté n° 7674-2017 fixant la liste des candidats déclarés admis au concours interne de recrutement de secrétaires administratifs de classe normale de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ouvert au titre de l'année 2017**

Le vice-recteur de la Polynésie française,

VU la loi organique n°2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française, ensemble la loi n°2004-193 du 27 février 2004 complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française ;

VU la loi n°83-481 du 11 juin 1983 fixant les conditions dans lesquelles doivent être pourvus les emplois civils permanents de l'État et de ses établissements ;

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 fixant les droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, notamment en son article 20 ;

VU le code de l'éducation notamment son article R 263-2 ;

VU le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat ;

VU le décret n° 2010-302 du 19 mars 2010 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et à certains corps analogues ;

VU le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

VU le décret en date du 28 avril 2017 portant nomination de Monsieur Philippe COUTURAUD, Vice-recteur de la Polynésie française ;

VU l'arrêté du 25 juin 2009 fixant la nature et le programme des épreuves des concours de recrutement des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et de certains corps analogues ;

VU l'arrêté du 8 février 2010 portant délégation de pouvoirs du ministre chargé de l'éducation nationale aux vice-recteurs des îles Wallis et Futuna, de Mayotte, de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie française en matière de recrutement et de gestion de certains personnels titulaires et stagiaires du ministère de l'éducation nationale ;

VU l'arrêté du 25 janvier 2011 modifié fixant les conditions d'organisation et la composition du jury des concours de recrutement dans le corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;

VU l'arrêté du 18 janvier 2017 autorisant au titre de l'année 2017 l'ouverture et l'organisation de concours communs pour le recrutement dans le premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B ;

VU l'arrêté du 06 avril 2017 fixant au titre de l'année 2017 le nombre et la répartition des postes offerts aux concours communs pour le recrutement dans le premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B ;

VU l'arrêté n°4033-2017 du 15 mars 2017 fixant la composition du jury des concours de recrutement de secrétaires administratifs de classe normale de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ouverts au titre de l'année 2017

VU l'arrêté n°6556-2017 modifiant l'arrêté n°6496-2017 du mardi 16 mai 2017 fixant la liste des candidats déclarés admissibles au concours interne de recrutement de secrétaires administratifs de classe normale de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ouvert au titre de l'année 2017 ;

VU le procès verbal du jury de délibération d'admission du vendredi 16 juin 2017 ;

### ARRETE

**Art.1<sup>er</sup>** – La liste des candidats déclarés admis, par ordre de mérite, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires applicables au concours interne pour le recrutement de secrétaires administratifs de classe normale de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, organisé dans l'académie de Polynésie française au titre de la session 2017, s'établit comme suit :

#### Concours interne :

##### Liste principale :

- |        |           |                        |
|--------|-----------|------------------------|
| 1. M   | AITAMAI   | Charlie, Heiarii       |
| 2. Mme | TAUATITI  | Rachel, Nadine, Louise |
| 3. Mme | ROCHETTE  | Vaea, Aerani, Yvette   |
| 4. Mme | HAAMARERE | Heia, Ella             |

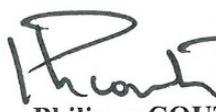
##### Liste complémentaire :

- |      |         |                            |
|------|---------|----------------------------|
| 1. M | BASTIAN | Heimana, Gilbert, François |
|------|---------|----------------------------|

**Art.2** - Le secrétaire général du vice-rectorat de la Polynésie française est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Papeete, le vendredi 16 juin 2017

Le Vice-recteur de la Polynésie française

  
Philippe COUTURAUD



## X. ANNEXES

- ❖ Épreuve - Cas pratique
- ❖ Dossier R.A.E.P.

Fait à Papeete, le 22 septembre 2017

Le président du jury,

Christian CLIMENT-PONS



# ANNEXES

# **CONCOURS EXTERNE COMMUN ET CONCOURS INTERNE COMMUN POUR LE RECRUTEMENT DANS LE PREMIER GRADE DE DIVERS CORPS DE FONCTIONNAIRES DE CATEGORIE B**

Epreuve n° 1 : Cas pratique avec mise en situation à partir d'un dossier documentaire pouvant comporter des graphiques et des données chiffrées. Le dossier doit relever d'une problématique relative aux politiques publiques et comporter plusieurs questions précédées d'une présentation détaillée des attentes du jury destinées à mettre le candidat en situation de travail. (Dossier de 20 pages maximum).

Durée : 3 heures

Coefficient : 3

Il vous est rappelé que 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 porté sur toute autre partie de la copie ou des copies que vous remettrez en fin d'épreuve entraînera l'annulation de votre épreuve.

Si la rédaction de votre devoir impose de mentionner des noms de personnes ou de villes et si ces noms ne sont pas précisés dans le sujet à traiter, vous utiliserez des lettres pour désigner ces personnes ou ces villes (A..., B..., Y..., Z...).

***L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire ou de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit.***

Ce document contient le sujet et comporte 20 pages, numérotées de 1 à 20.

Assurez-vous que cet exemplaire est complet. Dans le cas contraire, demandez-en un autre au responsable de la salle.

## Sujet

Vous êtes secrétaire administratif en charge des questions sur la diversité au sein de votre direction. A l'occasion d'un prochain salon de l'emploi, votre chef de bureau doit ouvrir l'évènement par une intervention sur le thème de la diversité et de la lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique. A cet effet, il vous demande une note sur laquelle il pourra s'appuyer pour son allocution.

A partir des documents à votre disposition, vous élaborerez votre note en y intégrant les réponses aux questions suivantes :

- 1) La fonction publique est-elle épargnée par les phénomènes de discriminations à l'emploi ?
- 2) Pourquoi la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité doivent-elles être considérées comme des sujets majeurs pour la fonction publique ?
- 3) Citez deux dispositifs relatifs à ces thématiques en œuvre au sein de la fonction publique ? A quels publics s'adressent-ils ?
- 4) Qu'est-ce que le label diversité ? Quelle est sa finalité ?
- 5) Citez une des prochaines mesures visant à favoriser la diversité au sein de la fonction publique ? Quels sont les effets attendus de cette mesure ?

### **Documents joints**

<b>n° 1 : « Discriminations à l'emploi : la fonction publique concernée »</b> (par Bertrand BISSUEL - <i>Le Monde</i> – 13 juillet 2016) .....	<b>p. 3 et 4</b>
<b>n° 2 : « Diversité et prévention des discriminations »</b> (Portail Internet de la fonction publique - <a href="http://www.fonction-publique.gouv.fr">www.fonction-publique.gouv.fr</a> ) .....	<b>p. 5 et 6</b>
<b>n° 3 : Circulaire DGAFP-DGEFP du 14 septembre 2015</b> <b>relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE</b> (extrait) ( <i>Journal officiel</i> de la République française - 12 octobre 2005) .....	<b>p. 7 à 9</b>
<b>n° 4 : « Les classes préparatoires intégrées - un dispositif au service de la diversité »</b> (Portail Internet de la fonction publique - <a href="http://www.fonction-publique.gouv.fr">www.fonction-publique.gouv.fr</a> ) .....	<b>p. 10</b>
<b>n° 5 : « Le Label Diversité dans la fonction publique</b> <b>Dispositif d'alliance entre le Label Diversité et le Label Egalité »</b> (Publication du ministère de la fonction publique - juin 2016) .....	<b>p. 11 à 15</b>
<b>n° 6 : « L'ouverture de la fonction publique »</b> (Compte rendu du Conseil des ministres du 13 juillet 2016 Site Internet du gouvernement - <a href="http://www.gouvernement.gouv.fr">www.gouvernement.gouv.fr</a> ) .....	<b>p. 16 et 17</b>
<b>n° 7 : Etude d'impact du projet de loi « Égalité et citoyenneté »</b> (extrait) (Site Internet de l'Assemblée nationale - <a href="http://www.assemblee-nationale.fr">www.assemblee-nationale.fr</a> ) .....	<b>p. 18 à 20</b>

# Discriminations à l'emploi : la fonction publique concernée

Hôpitaux et collectivités locales ont des progrès à faire, selon une étude inédite remise mardi à Manuel Valls.

En savoir plus sur [http://www.lemonde.fr/politique/article/2016/07/13/discriminations-a-l-emploi-la-fonction-publique-concernee\\_4968908\\_823448.html#vLe2TTdcljuppxUs.99](http://www.lemonde.fr/politique/article/2016/07/13/discriminations-a-l-emploi-la-fonction-publique-concernee_4968908_823448.html#vLe2TTdcljuppxUs.99)

**Les candidats à un poste de fonctionnaire ne sont pas à l'abri d'une discrimination, même quand, pour le décrocher, ils passent un concours. Ce constat, plutôt contre-intuitif, ressort d'une étude inédite, remise, mardi 12 juillet, à Manuel Valls. Réalisée par Yannick L'Horty, professeur à l'université de Paris-Est -Marne-la-Vallée, elle montre que les employeurs publics ne sont pas plus vertueux que les entreprises du secteur marchand. Une situation contraire aux principes républicains et « à la vocation sociale de la fonction publique », souligne le signataire de la recherche.**

Les connaissances restent très lacunaires en matière de « discriminations dans l'accès à l'emploi public », d'après Yannick L'Horty. Son rapport cherche donc à mesurer le phénomène, en combinant « deux méthodes qui n'avaient encore jamais été appliquées en France » : l'exploitation de données sur des concours d'entrée dans la fonction publique d'Etat et la mise en œuvre de « tests de discrimination ».

La première approche repose sur un large panel statistique, qui « couvre plus de 400 000 candidats dans 90 concours relevant de cinq ministères » (affaires étrangères, intérieur, travail, éducation nationale, recherche). De cette masse d'informations, plusieurs enseignements peuvent être tirés. Le fait de ne pas être né en France métropolitaine « diminue significativement les chances de réussite » aux épreuves écrites, appelées aussi épreuves d'admissibilité, dans sept des « huit ensembles de concours » passés au crible. « La seule exception est le concours national de gardien de la paix où les candidats nés à l'étranger ou natif des DOM ne sont pas pénalisés », poursuit le rapport.

## « Tests d'accès à l'information »

Sont également affectées les personnes qui résident dans « une ville à forte emprise ZUS », c'est-à-dire celles dont au moins un quart de la population habite en zone urbaine sensible : ce paramètre produit « un effet négatif et significatif » dans quatre ensembles de concours sur les quatorze étudiés.

A l'inverse, les Parisiens bénéficient « d'un net avantage sur les probabilités de succès aux épreuves écrites » dans douze ensembles de concours sur quatorze. Un résultat qui découle peut-être du fait que « les centres de préparation aux concours les plus réputés » sont implantés dans la capitale « et

qu'ils drainent les meilleurs candidats ». Autre explication possible, avancée par Yannick L'Horty : les épreuves, pour devenir fonctionnaire d'Etat, se déroulent souvent à Paris, « ce qui peut pénaliser les candidats non parisiens ».

Pour compléter la vue d'ensemble, des « tests d'accès à l'information » ont été conduits auprès de la police nationale et d'hôpitaux, en envoyant des « demandes fictives » de renseignements sur les procédures à suivre pour briguer un poste. Résultat : il n'y a pas d'écart significatif entre le candidat « d'origine franco-française » (reconnaisable par son prénom) et celui « d'origine maghrébine » qui cherchent à s'informer sur le métier d'adjoint de sécurité ; le pourcentage de « réponses positives » à leurs démarches n'est pas loin d'être équivalent. En revanche, la différence est notable entre une personne qui se prénomme Laure et une autre qui s'appelle Anissa, s'agissant du métier d'infirmier.

### **« Raccourcis cognitifs » et « erreurs de jugement »**

Des « tests d'accès à l'emploi » ont également été réalisés par l'envoi de 3 258 CV en réponse à 1 086 offres de postes. Là encore, les conclusions sont éloquentes : les personnes issues de l'immigration et celles qui demeurent en ZUS sont « pénalisées dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale ». Ainsi, pour un poste de responsable administratif dans une collectivité locale, le candidat « d'origine française » domicilié dans un quartier relevant de la politique de la ville a « un taux d'accès aux entretiens d'embauche » inférieur de onze points à celui d'un candidat « d'origine française » vivant « dans un quartier neutre ». L'écart est de quatorze points pour une personne « d'origine maghrébine », par rapport à une autre « d'origine française », s'il s'agit d'un emploi d'aide-soignante dans un hôpital.

Les causes du problème sont multiples, pour Yannick L'Horty, qui insiste sur l'idée selon laquelle « la grande majorité des discriminateurs n'ont même pas conscience de discriminer » : chaque employeur est, en effet, « susceptible de mobiliser malgré lui des raccourcis cognitifs le conduisant à des erreurs de jugement ». Le contexte joue aussi beaucoup : si le nombre de postes proposés est faible, la sélectivité est d'autant plus grande, ce qui accroît le risque de traitements inégaux.

### **Garde-fous**

Enfin, la façon dont les recrutements sont organisés exerce aussi une influence : pour les contractuels, c'est, bien souvent, l'employeur qui effectue directement le choix. Le « principe d'anonymat » et « le caractère collectif du jury » ne s'appliquent pas, en l'espèce, alors qu'ils constituent « autant de garde-fous antidiscrimination ».

Aussitôt après s'être vu remettre le rapport de Yannick L'Horty, Manuel Valls a indiqué, mardi, dans un communiqué, que le gouvernement va agir « sur tous les maillons de la chaîne de recrutement ». Les « services d'orientation aux carrières de la fonction publique » seront davantage sensibilisés à ce sujet. Et « les écoles de service public » (ENA, etc.) seront tenues « de mettre en place des plans d'ouverture à la diversité d'ici la fin de l'année ». En outre, le nombre de classes préparatoires intégrées, « réservées aux candidats d'origine modeste », sera doublé. Enfin, de « nouvelles voies d'accès à la fonction publique » vont être ouvertes, notamment en créant un « contrat en alternance pour les jeunes sans emploi » de quartiers populaires, de zones rurales ou des outre-mers.

## Diversité et prévention des discriminations

La prévention des discriminations et la promotion de la diversité sont au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique. Premier employeur de France, elle se doit d'être exemplaire en la matière, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. Cet engagement a été réaffirmé lors du comité interministériel "Égalité-citoyenneté" du 6 mars 2015.

La fonction publique mène une politique active en la matière et a engagé plusieurs actions.

Ainsi, le gouvernement s'est engagé sur des actions fortes en faveur de l'égalité d'accès aux métiers de la fonction publique et d'une plus grande diversité des profils et des parcours. Le principe de l'égal accès aux emplois revêt une importance fondamentale pour la fonction publique qui a vocation à être exemplaire dans le recrutement des femmes et des hommes selon « leurs capacités et sans autre distinction que celles de leurs vertus et de leurs talents » conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

La mission confiée par le Premier ministre à M. Yannick L'Horty, Professeur à l'Université Paris-Est Marne-La-Vallée, est sans équivalent jusqu'à présent en France s'agissant de l'évaluation des risques de discriminations des recrutements dans les trois versants de la fonction publique. Les résultats de la mission rendus publics dans un rapport offrent au gouvernement un point de situation et d'attention qui permet de renforcer les mesures existantes et de mesurer l'ambition des mesures adoptées récemment pour que la fonction publique reflète mieux la société qu'elle a vocation à servir.

En outre, la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, signée le 17 décembre 2013, réaffirme la détermination des employeurs publics, en lien avec le Défenseur des droits et en concertation avec les organisations syndicales, à rendre effectifs les principes républicains d'égalité, de non-discrimination, d'impartialité et de neutralité portés par la Constitution française, les normes européennes et internationales. Ainsi que le prévoyait cet engagement, les signataires ont présenté, le 6 juillet 2015, un premier bilan « à deux voix » – celle de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, d'une part, et celle du Défenseur des droits, d'autre part – dans le cadre de la formation « Egalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique.

Lors du comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, le Gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines afin de candidater au Label Diversité d'ici à la fin 2016. Ils sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes. Ces deux labels RH permettent de vérifier, et le cas échéant, d'améliorer les processus RH.

Le Président de la République a annoncé, lors de la conférence sociale de 2014, le développement de l'apprentissage et l'accueil de 4 000 apprentis dans la fonction publique de l'État dès la rentrée 2015, et 6 000 apprentis supplémentaires en septembre 2016, pour un total de 10 000 apprentis accueillis à cette échéance. Cet objectif a été dépassé en 2015 avec près de 4 300 contrats signés (contre 700 en 2014). La répartition entre les différents niveaux de diplômes préparés est équilibrée avec une prédominance du niveau III (Bac +2 – 33 % des apprentis de l'État) ; on observe également une

parité dans les recrutements (les apprenties représentant 49,6 % des personnes recrutées) et une légère progression du recrutement de personnes en situation de handicap (3,3 % contre 2 % en 2014).

Des places supplémentaires dans les classes préparatoires intégrées (CPI) : adossées aux écoles de service public, ces 23 classes permettent d'accompagner l'insertion professionnelle et sociale des étudiants de condition modeste et des demandeurs d'emploi dans la fonction publique. Leurs résultats sont particulièrement encourageants depuis plus de 10 ans. L'engagement du gouvernement relayé dans une circulaire du 8 mars 2016 à paraître est fort pour accompagner la création et l'augmentation du nombre de places offertes en CPI et assurer encore davantage l'insertion professionnelle, par la réussite aux concours de la fonction publique, des jeunes diplômés et des demandeurs d'emploi.

Les allocations pour la diversité dans la fonction publique ont pour objet d'apporter, à des étudiants ou des demandeurs d'emploi, une aide de 2 000 euros pour préparer des concours de catégorie A ou B. Celles-ci sont accordées sous conditions de ressources et de mérite. 1 600 bourses ont été accordées en 2013-2014, notamment à des élèves de CPI.

Le PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État) permet à la fonction publique de s'ouvrir à des jeunes de moins de 26 ans, peu qualifiés ou n'ayant pas le niveau du bac, en leur donnant l'opportunité d'acquérir un diplôme. Par ailleurs, les recrutements sans concours ont été développés pour faciliter l'accès aux non diplômés au premier grade des corps de la catégorie C.

La loi du 11 février 2005 a créé le fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (FIPHFP), dont l'action devrait permettre, à terme, de recruter ou de maintenir dans l'emploi au moins 6 % de travailleurs handicapés.

Enfin la révision générale des contenus de concours, vers des épreuves au contenu moins académique, et l'accès, en dehors des enfants d'agents publics, de stages et emplois d'été participent à une ouverture plus grande de la fonction publique.

## **Document n° 3**

### **Circulaire DGAFP - DGEFP du 14 septembre 2005 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE (extrait).**

[...]

#### **1. Cadre législatif et réglementaire**

Le PACTE est un contrat donnant vocation pour son bénéficiaire à être titularisé (art. 3 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 et dont les modalités sont fixées par le décret n° 2005-902 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat).

Les PACTE conclus avant le 1er janvier 2010 ouvrent droit à une exonération des cotisations sociales à la charge des employeurs (art. 6 de l'ordonnance du 2 août 2005 et du décret n° 2005-1055 du 29 août 2005).

#### **1.1. Contrat**

##### **1.1.1. Objet**

L'objet du PACTE est double : c'est à la fois un contrat de prérecrutement et un contrat de formation par alternance de jeunes sans qualification ou peu qualifiés qui alterne des périodes de formation et d'activité professionnelle. Le PACTE est un contrat écrit (voir point 4.1.1 CERFA) de droit public. Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes sans qualification ou peu qualifiés par l'acquisition d'une expérience professionnelle et d'une qualification en rapport avec l'emploi occupé. Les jeunes sont recrutés comme agents non titulaires dans des corps de catégorie C dans lesquels ils ont vocation à être titularisés au vu de leur aptitude professionnelle et de leur parcours de formation.

##### **1.1.2. Bénéficiaires concernés**

Le PACTE est accessible aux jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de diplôme est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnelle, soit les niveaux VI, V bis ou V. Un jeune remplissant ces conditions et n'ayant pas atteint son vingt-sixième anniversaire peut conclure un PACTE.

Le dispositif doit permettre de favoriser l'intégration dans l'emploi des jeunes qui en sont trop souvent exclus en raison de leur origine géographique ou sociale. Aussi vous veillerez à ce que les jeunes habitant les zones en difficulté (zone urbaine sensible, zone de revitalisation rurale, zone d'éducation prioritaire) en bénéficient pleinement.

Le titulaire d'un PACTE est un agent contractuel de droit public régi par les dispositions du décret n° 2005-902 du 2 août 2005 précité. Il bénéficie d'un statut adapté du régime découlant des dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec l'objet du contrat. Sont notamment exclus : les titres V, VIII, IX et X et les articles 5, 6, 7, 8, 9, 11 et 13. A l'exception du temps partiel et des congés de formation professionnelle, le plus souvent le décret prévoit pour ces exclusions des dispositifs similaires mais spécifiques au PACTE. Les bénéficiaires de PACTE participent notamment aux élections professionnelles dans les mêmes conditions que les autres agents non titulaires.

Les services instructeurs au sein des administrations d'emploi veilleront à l'application des règles issues du décret du 17 juin 1986, notamment au moment du recrutement, de son article 3 (nationalité, droits civiques, casier judiciaire, service national, aptitude physique) ou au moment du calcul d'une indemnité de licenciement (art. 54).

Concernant la nationalité, le PACTE étant un contrat donnant vocation à être titularisé, il ne peut être conclu qu'avec une personne de nationalité française, ressortissante d'un des Etats membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen. Une personne se trouvant en cours de naturalisation ou d'acquisition de l'une des nationalités mentionnées ci-dessus peut être recrutée par PACTE dans la mesure où l'aboutissement de la procédure n'apparaît pas comme excessivement incertaine ou s'inscrivant dans un calendrier manifestement incompatible avec le dénouement du contrat. En tout état de cause, la titularisation ne pourra intervenir qu'une fois la condition de nationalité satisfaite.

### **1.1.3. Employeurs concernés**

Les employeurs concernés sont toutes les administrations de l'Etat et ses établissements publics autres qu'à caractère industriel et commercial dans la mesure où le corps dans lequel l'agent a vocation à être titularisé relève de l'autorité administrative concernée.

### **1.1.4. Corps concernés**

Tous les corps de catégorie C sont concernés. Dans le respect des priorités du Gouvernement en matière d'emploi public, il appartient à chaque employeur de déterminer la part qu'il consacre au recrutement par concours et celle qu'il donne au recrutement par la voie du PACTE.

Le recrutement sans concours institué par l'article 17 la loi du 3 janvier 2001 dans les corps des échelles 2 et 3 de la catégorie C se poursuit jusqu'au 5 janvier 2006. Après cette date, ces corps sont tout particulièrement destinés à accueillir des PACTE.

Afin de simplifier le travail des services instructeurs, une liste de ces corps figure en annexe à la présente circulaire avec une indication des formations qui pourraient leur être associées.

### **1.1.5. Durée**

Le PACTE est d'une durée minimale de douze mois et d'une durée maximale de deux ans.

La durée du PACTE est fonction des exigences inhérentes à la qualification visée et du parcours de professionnalisation envisagé. La durée du PACTE est négociée lors de la signature du contrat en même temps que les parties choisissent la formation visée.

Il est recommandé d'offrir une durée de vingt-quatre mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue et ne maîtrisant pas les savoirs essentiels ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents du service qui a procédé au recrutement. Afin de lui permettre de se consacrer entièrement à sa formation, il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif. En dehors de la formation, l'agent est soumis pour son temps de travail aux horaires du service, y compris lorsque celui-ci est en horaires postés.

Le contrat peut faire l'objet d'un renouvellement ou d'une prolongation lorsque la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent (voir point 1.4.3 Titularisation).

### **1.1.6. Ouverture des recrutements** **Ouverture**

Dans tous les cas, des arrêtés du ministre ou du directeur de l'établissement public dont relève le corps de fonctionnaires concerné, pris dans les conditions fixées par le décret n° 2004-1105 du 19 octobre 2004 relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat, fixent chaque année le nombre de postes pouvant être pourvus pour chaque corps. Cette déclaration pour avis conforme peut être faite en ligne.

Jusqu'à la fin 2005, un PACTE consomme un emploi budgétaire. Il doit être alors être décompté du plafond d'emploi par l'annexe financière n° 2 visée par le contrôleur financier. A partir de 2006, le PACTE consommera un ETP comme tout recrutement d'un agent titulaire ou non titulaire.

La procédure de recrutement peut être largement déconcentrée ou rester nationale en fonction des ministères et de leur décret de déconcentration, des corps et de la nature et de la localisation des postes à pourvoir.

Les PACTE sont conclus, dans le respect des dispositions fixées par les arrêtés mentionnés ci-dessus, par l'autorité disposant du pouvoir de nomination dans le corps dans lequel l'agent à vocation à être titularisé. Les PACTE peuvent être conclus, par délégation, par le chef de service au niveau départemental.

Source : [http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/preparations-aux-concours/  
classes-preparatoires-integrees-preparations-concours](http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/preparations-aux-concours/classes-preparatoires-integrees-preparations-concours)

## **Les Classes préparatoires intégrées (CPI) Un dispositif au service de la diversité**

Après le comité interministériel "Egalité Citoyenneté" du 6 mars 2015, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique a confirmé l'objectif de doubler le nombre de places dans les classes préparatoires intégrées.

Ces classes, destinées à apporter un soutien matériel et pédagogique à des candidats d'origine modeste dans le cadre de leur préparation à différents concours de la fonction publique, ont été mises en place dès 2005 auprès de l'École nationale supérieure de la police nationale (ENSP) et en 2008 auprès d'écoles relevant du ministère de la justice comme l'École nationale de la magistrature (ENM), l'École nationale de l'administration pénitentiaire (ENAP).

A partir de 2009 et la création des CPI dans les instituts régionaux d'administration et à l'École nationale d'administration, le nombre d'écoles d'application auprès desquelles sont adossées les CPI a connu une augmentation significative. Aujourd'hui, 26 CPI sont actives dont 20 préparent les bénéficiaires à des concours de la catégorie A et 6 de la catégorie B.

Les CPI ont pour objet d'aider des étudiants ou des demandeurs d'emploi, de condition modeste, à préparer les concours externes (étendus à la 3ème voie pour le concours des IRA) de la fonction publique en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, un appui financier et la compétence d'un tuteur.

Ce dispositif est soumis à condition de ressources, de mérite, de motivation et d'origine géographique.

Une aide financière est plus particulièrement apportée par les **allocations pour la diversité** dans la fonction publique.

## Document n° 5

***Le Label Diversité, créé en 2008 et propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les améliorer.***

***Cette certification, délivrée par AFNOR Certification, reconnaît et fait connaître les pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail : dans le secteur privé et associatif, et dans la fonction publique.***

**Le Label Diversité** évalue les dispositifs RH permettant de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi (voir infra). Il est l'un des leviers de mise en oeuvre de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, promue par le ministère en charge de la fonction publique et par le Défenseur des droits...

**Depuis 2016, le dispositif d'alliance entre le Label Diversité et le Label Egalité est effectif**, dans un souci de simplification pour les candidats, tout en conservant un même degré d'exigence. Désormais, les candidats à l'un, l'autre ou les deux labels, soumettent un seul dossier de candidature à AFNOR Certification, et ont un seul audit sur site. Leur direction est auditionnée, le cas échéant, par chacune des commissions d'attribution des labels.

Lors du **comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015**, le Gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines afin de **candidater au Label Diversité d'ici fin 2016. Ils sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes.**

---

### **La démarche de labellisation**

1. *La structure se porte candidate au processus de labellisation et propose le périmètre de labellisation.*

2. *Elle est soumise à une procédure d'audit et d'évaluation fondée sur un cahier des charges en 7 domaines, adapté aux trois versants de la fonction publique et mis en place par AFNOR Certification :*

- la réalisation d'un état des lieux, d'un diagnostic préalable et d'une analyse des risques portant sur l'ensemble des critères de discriminations et/ou sur l'égalité et la mixité des métiers ;*
- la définition et la mise en oeuvre d'une politique en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité et/ou d'égalité et de mixité professionnelle ;*
- l'existence d'une cellule d'écoute et de traitement des réclamations portant sur les discriminations supposées au sein de l'organisme (Label Diversité uniquement) ;*
- la mise en oeuvre d'actions de communication interne, de sensibilisation et de formation ;*
- la prise en compte de la politique de diversité et/ou d'égalité et de mixité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et dans la gouvernance de l'organisme ;*
- la mise en oeuvre d'actions de communication externe et la prise en compte de l'ancrage territorial de l'organisme, de la promotion de son engagement auprès de ses fournisseurs et de la mise en*

oeuvre d'actions pour promouvoir la diversité et/ou l'égalité et la mixité des métiers auprès de ses usagers ;

- l'évaluation de l'efficacité des mesures mises en oeuvre et la pertinence des propositions d'amélioration de la démarche.

3. Le dossier, s'il répond aux critères définis par AFNOR Certification, est présenté en bureau puis soumis à la validation de la commission du Label Diversité et/ou de la commission du Label Egalité. Le label est accordé pour quatre ans, assorti d'un audit de suivi à deux ans.

---

**La commission du Label Diversité** est composée des représentants de l'Etat, des organisations patronales, des organisations syndicales de salariés et des experts désignés par l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH). Elle est co-présidée par le ministère en charge de la fonction publique (Direction générale de l'administration et de la fonction publique – DGAFP) et le ministère en charge de l'emploi (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle – DGEFP).

**La commission d'attribution du Label Egalité** est composée de représentants de l'Etat et des partenaires sociaux, et est présidée par le ministère en charge des droits des femmes (Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes – SDFE-DGCS).

**Délais donnés à titre indicatif :**

- **Cartographie/diagnostic des risques /mise en place de plan d'action** : en fonction de l'organisme
- **Dépôt du dossier de candidature, puis Audit AFNOR Certification** : 5 mois
- **Présentation du dossier au bureau du Label Diversité et/ou du Label Egalité** : 3 mois
- **Passage du candidat en commission(s) et obtention ou non du Label Diversité et/ou du Label Egalité** : 1 mois
- **Si obtention du/des label(s), audit de suivi à 2 ans** : 24 mois
- **Audit 4 ans après la labellisation et nouveau passage en commission** : 24 mois après l'audit à mi-parcours (48 mois après l'audit initial)
- **Renouvellement du/des labels pour 4 ans avec audit à 2 ans (ou retrait du/des label(s))** : 24 mois + 24 mois

---

**Présentation des titulaires et témoignages**

**En mai 2016, 340 entités juridiques étaient titulaires du Label Diversité**, allant de grandes entreprises à des TPE et associations dans le secteur privé et associatif, et à des ministères, collectivités locales et établissements publics de santé dans le secteur public. Plus de 800 000 salariés et agents sont concernés, dont plus de 160 000 agents publics.

**En juillet 2016, la fonction publique compte 15 titulaires du Label Diversité** : les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, trois Agences régionales de santé, une autorité indépendante (le Conseil supérieur de l'audiovisuel – CSA), l'École de Management de Strasbourg, l'institut pratique du journalisme de l'université Paris-Dauphine, les villes de Lyon et de Nantes, Nantes Métropole et le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, le centre hospitalier de Briecomte-Robert, l'établissement public gérontologique de Tournan-en-Brie et le Centre hospitalier de Jouarre.

**En mai 2016, six collectivités locales étaient titulaires du Label Egalité** : le conseil départemental des Côtes d'Armor, le conseil régional de Bretagne et le conseil régional de Picardie, Rennes Métropole, et les villes de Rennes (et CCAS) et de Suresnes.

« **Les ministères économiques et financiers** ont obtenu le renouvellement du Label Diversité pour la période 2015-2019. Les engagements pris dès 2010 dans le cadre du processus de labellisation initial ont structuré nos travaux et nous ont permis d'ancrer solidement les thématiques de la diversité, de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations dans notre politique de ressources humaines. Notre cellule de prévention des discriminations fonctionne, des formations spécifiques ont été déployées et sont désormais disponibles dans toutes les écoles financières, les managers ont été formés et outillés, un réseau de référents est en place dans tous les services centraux et déconcentrés, des plans d'action, discutés avec les organisations syndicales, sont déployés. Le Label Diversité s'inscrit dans une logique de progrès continu. Avec le renouvellement du label nous disposons d'une nouvelle feuille de route pour les années à venir. »

*Dominique Prince, délégué à la diversité et haut fonctionnaire à l'égalité, ministères économiques et financiers*

« Agir en faveur de l'égalité des chances et de la diversité est un engagement qui a pris une nouvelle dimension depuis la labellisation des **ministères chargés des affaires sociales**, en juillet 2012. Aujourd'hui, les principales politiques de lutte contre les discriminations sont intégrées dans les politiques RH de ces ministères. Que ce soit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la gestion des âges, le maintien et le développement dans l'emploi des agents en situation de handicap ou la lutte contre l'homophobie, chaque politique mise en oeuvre fait l'objet, outre d'un dialogue social exigeant, d'un suivi, d'une évaluation et, le cas échéant, d'un ajustement. La formation et l'information des agents à ces thématiques suivent leur cours grâce à des actions ciblées et ambitieuses. Enfin, la lutte contre les discriminations se concrétise aussi par le dispositif de détection et de traitement des plaintes propre aux ministères chargés des affaires sociales. »

*Les ministères sociaux*

« **La Ville de Nantes et Nantes Métropole** mènent des politiques volontaristes en matière d'égalité et de lutte contre toutes formes de discriminations. Cet engagement implique chaque agent et s'inscrit au coeur du plan d'actions RH. Pour les citoyens-usagers, la politique conduite vise l'égalité, l'intégration et la citoyenneté de toutes et tous. L'obtention du Label Diversité a permis de certifier la qualité du service public, la gestion RH et d'améliorer l'accueil des auxiliaires. Il reconnaît pour nos deux organisations la collaboration entre élus, administration, syndicats et agents, symbolisée notamment par le Conseil consultatif interne. L'objectif est de généraliser cette démarche et d'être moteur sur tout le territoire. »

*Élisabeth Lefranc, vice-présidente et adjointe RH ; Olivier Château, adjoint à la mixité et diversité dans l'emploi, ville de Nantes*

« La promotion de la diversité et la lutte contre toute forme de discrimination font parties des valeurs intrinsèques véhiculées par **le Centre hospitalier de Brie-Comte-Robert, l'Établissement public gérontologique de Tournan-en-Brie et le Centre hospitalier de Jouarre** depuis l'obtention du Label Diversité. La création d'un dispositif d'écoute commun aux établissements « Alerte Discrimination » et mobilisant à la fois des administrateurs et les organisations syndicales donne tout son sens à la dynamique en développant un dialogue social positif et de facto, en contribuant à une meilleure qualité de vie au travail pour l'ensemble des professionnels. »

*Philippe Paret, directeur général des trois établissements*

« Si la diversité est une des richesses de la **Seine-Saint-Denis**, elle se paie trop souvent par l'expérience de discriminations quotidiennes pour ses habitant(e)s. Le Département se doit donc d'adresser un signal clair en recherchant l'exemplarité en tant qu'employeur. Le Label Diversité constitue un outil efficace pour œuvrer en permanence à l'égalité de traitement pour ses agent-e-s et pour ses usagers. Être labellisé est une reconnaissance autant qu'une responsabilité. En effet, lutter contre les discriminations est un travail de longue haleine. Il s'agit d'accompagner durablement un changement majeur qui impacte l'institution dans ses pratiques, mais aussi dans sa culture. Rien ne peut se faire sans un engagement politique indéfectible et sans l'appropriation de cette démarche par le plus grand nombre, afin que soient poursuivis et accentués les efforts et la vigilance sur un sujet aussi fondamental. »

*Frédérique Lahalle, responsable diversité, conseil départemental de Seine-Saint-Denis*

---

## **Pour aller plus loin**

### **Texte de référence**

- Décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008 relatif à la création d'un label en matière de promotion de la diversité et de prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines et à la mise en place d'une commission de labellisation.
- Décret n° 2014-335 du 14 mars 2014 relatif à la commission de labellisation du label diversité.

### **Définition**

Une discrimination est une inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement des critères prohibés par la loi :

- L'âge
- L'apparence physique
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée
- L'état de santé
- L'identité sexuelle

- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- La situation de famille
- Le handicap
- Le patronyme
- Le sexe
- Les activités syndicales
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Les opinions politiques
- L'origine
- Lieu de résidence

*Ainsi que l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 le prévoit depuis l'intervention de la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, la perte d'autonomie compte désormais au nombre des critères susceptibles de fonder une discrimination. Cependant, à ce stade, ce critère n'est pas encore venu compléter les dispositions de l'article 225-1 du code pénal.*

Constitue une **discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une **discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par la loi.

Compte rendu du Conseil des ministres du 13 juillet 2016

## **L'ouverture de la fonction publique**

La ministre de la fonction publique a présenté une communication sur l'ouverture de la fonction publique à la diversité des talents.

Les actions en faveur de l'égalité réelle dans l'accès à la fonction publique ont constitué un axe prioritaire des travaux des Comités interministériels « Egalité et citoyenneté ». La fonction publique doit être exemplaire et refléter la société qu'elle a vocation à servir.

Le rapport remis au Premier ministre le 12 juillet par le professeur Yannick L'Horty, offre, pour la première fois, une analyse complète des risques de discrimination dans l'accès à la fonction publique. Il révèle qu'en matière de discrimination, les pratiques du secteur public ne se distinguent pas de celles du secteur privé. L'existence de discriminations à l'embauche impose l'adoption d'un plan d'action systémique dans la fonction publique, compte tenu de l'exigence d'exemplarité qui s'impose aux employeurs publics.

Une étape significative a été franchie avec l'adoption d'un ensemble de nouvelles mesures et l'engagement d'actions concrètes en faveur de la lutte contre les discriminations. Des mesures importantes en faveur de l'ouverture de la fonction publique figurent dans le projet de loi égalité et citoyenneté :

- De nouvelles mesures d'information et d'évaluation de l'ouverture de la fonction publiques seront mises en place avec d'une part, un rapport biennal sur la lutte contre les discriminations et d'autre part, la collecte systématique des données relatives aux candidats aux concours par les services statistiques ce qui permettra un suivi.
- L'orientation vers la fonction publique de candidats aux profils plus diversifiés sera favorisée avec la création, pour les collégiens et les lycéens, d'une période d'observation professionnelle dans les administrations et un engagement plus important des services d'orientation de l'enseignement supérieur pour informer les étudiants sur les métiers et les voies d'accès à la fonction publique.
- Par ailleurs, les conditions d'accès aux 3ème concours sont harmonisées et étendues avec la prise en compte de toute activité professionnelle (associative, privée, apprentissage).
- Enfin, sera créé un nouveau contrat de droit public en alternance, ouvert aux jeunes chômeurs de moins de 28 ans résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, une zone de revitalisation rurale ou un département ou territoire d'outre-mer.

Ces nouvelles mesures viennent s'ajouter aux dispositifs d'ores et déjà existants, tels que le déploiement de l'apprentissage avec l'objectif de 10 000 apprentis dans la fonction publique

de l'Etat à la prochaine rentrée et le doublement du nombre de places dans les classes préparatoires intégrées, réservées aux candidats d'origine modeste.

Une nouvelle étape sera, par ailleurs, franchie d'ici la fin de l'année 2016 avec la mise en place dans les ministères et les écoles de service public de plans d'actions pour la diversité à l'issue de la mission confiée par le Premier ministre à Olivier Rousselle, conseiller d'Etat. Ces plans ont vocation à réviser l'ensemble des processus de recrutement.

Au-delà, des axes complémentaires d'action viendront compléter ces mesures en s'appuyant sur les travaux de M. L'Horty, en particulier avec l'organisation d'une campagne annuelle de tests de discrimination et la généralisation en 2017 dans les formations dispensées aux recruteurs d'un module de lutte contre les préjugés et les stéréotypes.

**ETUDE D'IMPACT**

**PROJET DE LOI**

**« Égalité et citoyenneté »**

**NOR : LHAL1528110L/Bleue-1**

**13 avril 2016**

**Chapitre III - DISPOSITIONS ÉLARGISSANT CERTAINES VOIES DE RECRUTEMENT  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

**Article 36 – Modification de la voie d'accès dite « troisième concours »**

**1. État des lieux**

L'ouverture à la troisième voie des concours est prévue par les lois statutaires des trois versants de la fonction publique.

Cette voie de recrutement, ouverte depuis 25 ans, reste peu mise en œuvre, à l'exception notable des concours type école nationale d'administration (ENA), instituts régionaux d'administration (IRA), école des hautes études en santé publique (EHESP), l'institut national des études territoriales (INET), etc.

Parmi les 24 971 recrutements réalisés au sein de la fonction publique de l'État (FPE) en 2014, seules 375 personnes sont issues du troisième concours (1,5 % de lauréats).

Les arrêtés d'ouverture de concours enregistrés dans la FPE permettent de préciser que pour l'année 2015, ce sont près de 526 places qui ont été ouvertes et pourvues en catégorie A (professeurs, ingénieurs de police technique et scientifique, ENA, IRA, école nationale de la magistrature - ENM, directeurs des services de la protection judiciaire de la jeunesse, inspecteurs du travail, etc.) et seulement 57 places offertes et pourvues en catégorie B (éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse et techniciens supérieurs de l'office national des forêts - ONF) par la voie du troisième concours.

Dans la fonction publique territoriale (FPT) y compris les données des concours de la Ville de Paris, les 34 645 recrutements externes pour 2015 ont inclus 888 recrutements opérés à la suite de la réussite à la troisième voie des concours, soit 2,5 %.

Ces chiffres s'expliquent à la fois par le faible nombre de recrutements ouverts à cette voie et par les conditions souvent très restrictives prévues par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois concernés, pour se présenter au troisième concours. 71 corps dont 52 en catégorie B (essentiellement les corps de secrétaires administratifs) sont actuellement ouverts

à la troisième voie du concours à la FPE, 16 dont 7 en catégorie B à la FPT et 3 en catégorie A uniquement à la fonction publique hospitalière (FPH).

En partant d'une hypothèse de 10 % des postes offerts au troisième concours dans les corps de catégorie B qui ne recrutent pas par cette voie aujourd'hui, près de 450 postes supplémentaires pourraient être ouverts à cette voie, contre 57 en 2015.

Cette ouverture aux corps et cadres d'emploi de la catégorie B notamment, permettrait d'attirer vers la fonction publique des profils nouveaux formés par la voie de l'apprentissage. Des milliers de formations diplômantes et qualifiantes classées du niveau V ou niveau I et relevant de toute branche d'activité professionnelle peuvent être suivies dans ce cadre. À titre d'exemple, le secteur public permet l'accueil d'apprentis dans plus de 3 400 formations ouvertes à l'apprentissage.

Les corps susceptibles d'être encore ouverts à la troisième voie de concours sont nombreux : secrétaires de chancellerie, contrôleurs des douanes, techniciens de la recherche dans des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, techniciens supérieurs d'études et de fabrication, techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire, contrôleurs de l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), techniciens des systèmes d'information et de communication (SIC), etc.)

Depuis juillet 2014, l'État a engagé un vaste plan de relance de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial que la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 avait instauré à titre expérimental. Ce sont plus de 4 000 apprentis qui ont été recrutés à la rentrée 2015 au sein de l'État en lieu et place des 700 contrats enregistrés précédemment. La FPT a pour sa part plus de 12 000 contrats conclus, laissant ainsi la place à une tradition plus grande d'accueil des jeunes gens en apprentissage. La FPH contrainte par l'exercice de professions réglementées y recourt mais de manière moindre que la FPT ou la FPE (environ 500 contrats par an).

En l'état actuel des textes, les apprentis ou anciens apprentis qui souhaiteraient intégrer la fonction publique ne peuvent candidater qu'aux concours externes : ils ne peuvent faire valoir l'expérience professionnelle qu'ils ont acquise durant leur contrat d'apprentissage.

## 2. Objectifs poursuivis

Cette disposition vise à ouvrir la fonction publique à de nouveaux profils, afin qu'elle soit plus représentative de la société qu'elle sert, dans le respect de la Constitution, le principe du concours permettant de sélectionner les candidats en fonction de leurs talents et leurs mérites.

Le projet d'article permet de recourir plus largement aux troisièmes concours, en complément des voies d'accès externes et internes, tout en renvoyant aux décrets relatifs aux statuts particuliers le soin de préciser l'ancienneté exigée et l'articulation avec les autres voies de recrutement.

Il s'agit d'ériger le troisième concours en voie de recrutement de droit commun, au même titre que les concours externes et internes.

La pratique démontre que l'ouverture de la troisième voie de concours s'est réalisée principalement au sein des corps relevant de la catégorie A (corps des enseignants inclus). L'enjeu est d'élargir le vivier des candidats à la fonction publique, notamment pour les corps de catégorie B de ses trois versants.

Par ailleurs, afin de ne pas restreindre l'accès des candidats à la troisième voie de concours, le projet d'article précise que toute expérience professionnelle de toute nature, peut être valorisée dans le cadre de l'accès à ces concours. De même, la notion de « nature » d'activité est supprimée. Cette disposition vise à faire obstacle aux limitations aujourd'hui prévues par certains statuts particuliers s'agissant des activités éligibles pour se présenter aux concours. Elle élargit *de facto* le vivier de candidats, ouvrant sur des parcours professionnels, des compétences acquises et des profils nouveaux.

La durée des activités professionnelles exercées, des mandats détenus dans les assemblées élues ou de l'activité de responsable y compris bénévole, dans des associations, devient le seul critère d'éligibilité pour se présenter à la 3ème voie de concours. Cette durée, prévue par les statuts particuliers, sera harmonisée.

Enfin est introduit au second alinéa du VIII de l'article 20 de la loi n° 92-675 une disposition permettant la prise en compte des contrats d'apprentissage dans l'expérience professionnelle requise pour l'accès aux troisièmes concours dans les trois versants de la fonction publique, indépendamment du statut juridique de l'employeur (public comme privé).

Cette disposition vise à offrir la possibilité aux apprentis et anciens apprentis qui souhaitent accéder aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique et qui justifient de la durée d'ancienneté requise, de se présenter aux troisièmes concours et de mieux faire valoir ainsi l'expérience professionnelle qu'ils ont acquise, parallèlement à leur formation, dans le cadre de leur contrat d'apprentissage.



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

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

SESSION 2017

### DOSSIER DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

**À COMPLÉTER PAR LES CANDIDATS AYANT SUBI AVEC SUCCÈS  
L'ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ**

SELON LES INDICATIONS DONNÉES PAR LE SERVICE CONCOURS,  
CE DOSSIER EST :

**À RETOURNER AU RECTORAT<sup>1</sup> EN RECOMMANDÉ SIMPLE,  
EN TROIS EXEMPLAIRES,  
DANS LES HUIT JOURS À COMPTER DU LENDEMAIN DE LA DATE  
DE PUBLICATION DES RÉSULTATS D'ADMISSIBILITÉ  
(LE CACHET DE LA POSTE FAISANT FOI).**

Le dossier devra être retourné accompagné d'une enveloppe portant l'adresse du candidat  
et affranchie au tarif en vigueur pour 20 grammes

OU

**À TÉLÉVERSER, EN UN EXEMPLAIRE, DANS VOTRE ESPACE CANDIDAT  
DANS LES HUIT JOURS À COMPTER DU LENDEMAIN DE LA DATE  
DE PUBLICATION DES RÉSULTATS D'ADMISSIBILITÉ**

Nom : .....<sup>2</sup> Prénom : .....  
Numéro de candidat/d'inscription (champ obligatoire) : .....

À ....., le .... / .... / .....

Signature du candidat :

<sup>1</sup> Les candidats inscrits dans les académies de Créteil, Paris ou Versailles doivent retourner leur dossier à l'adresse suivante : SIEC, 7 rue Ernest Renan, 94749 ARCUEIL Cedex.

<sup>2</sup> Pour remplir les champs du formulaire, double-cliquer sur les parties grisées ou utiliser la touche tabulation.

## DOCUMENT DESTINE AU SERVICE CONCOURS

**DÉCLARATION SUR L'HONNEUR**

Je soussigné (e) .....

Souhaite me présenter au concours interne de recrutement dans le premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B (secrétaire administratif de classe normale)

Récapitulatif des documents à joindre à votre dossier (cocher les cases) :

- photocopie(s) d'attestations de formation ;  
 le cas échéant, deux documents, travaux ou actions au maximum ;  
 organigramme du service ou de l'établissement dans lequel vous exercez actuellement.

Je déclare sur l'honneur :

- l'exactitude de toutes les informations figurant dans le présent dossier\* ;  
 avoir pris connaissance du règlement concernant les fausses déclarations\*\*.

À ....., le .../.../....

Signature obligatoire

**VISA DE L'AUTORITÉ COMPÉTENTE**

Je soussigné(e) M.....  
 ayant la qualité de .....  
 certifie que M.....  
 exerce dans mes services en qualité de .....

À ....., le ..... / ..... / .....

Signature et Cachet du bureau/service

\* Selon les dispositions de l'article 20 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, la vérification des conditions requises pour concourir doit intervenir au plus tard à la date de la nomination.

Il ressort de ces dispositions que :

- la convocation des candidats aux épreuves ne préjuge pas de la recevabilité de leur demande d'inscription ;
- lorsque le contrôle des pièces fournies montre que des candidats ne remplissent pas les conditions requises pour faire acte de candidature, ils ne peuvent ni figurer, ni être maintenus sur la liste d'admission, ni être nommés dans le grade supérieur, qu'ils aient été ou non de bonne foi.

\*\*En cas de fausses déclarations, le candidat est passible des sanctions pénales prévues par les articles 441-6 et 441-7 du code pénal.

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites sur ce formulaire. Elle garantit au candidat un droit d'accès et de rectification pour les données personnelles le concernant auprès de l'autorité compétente.

## PREMIERE PARTIE

0

## VOTRE IDENTITÉ

NOM DE FAMILLE : .....

NOM D'USAGE : .....

Prénom(s) : .....

Date et lieu de naissance : ..... / ..... / ..... à .....

Adresse (n°, rue, avenue, etc.) :

.....  
.....

Code postal : .....

Ville : .....

☎ domicile : .....

☎ portable : .....

☎ bureau : .....

E-mail : ..... @ .....  
..... @ .....

---

### VOTRE SITUATION ACTUELLE :

---

*Cochez les cases et renseignez les champs correspondant à votre situation.*

 **FONCTIONNAIRE**

Administration :

.....

Service : .....

Statut : .....

Corps ou cadre d'emploi :

.....

Préciser le grade.

Catégorie : ...

 **AGENT NON TITULAIRE DE DROIT PUBLIC**

Administration :

.....

Service : .....

Statut : .....

Niveau : .....

En exercice depuis :

.....

 **AUTRE SITUATION (militaire, etc.)**

Précisez : .....

## DEUXIEME PARTIE

**VOTRE PARCOURS DE FORMATION****LES FORMATIONS (PROFESSIONNELLES CIVILES ET MILITAIRES, STAGES, CONGES DE FORMATION, ETC.) :**

*Indiquez systématiquement pour chacune d'entre elles la durée exacte de la formation suivie.*

PERIODE	DUREE	ORGANISME DE FORMATION	SPECIALITE	INTITULE DE LA FORMATION ET INTITULE DU TITRE EVENTUELLEMENT OBTENU
Du : ..... Au : .....	.....	.....	.....	.....
Du : ..... Au : .....	.....	.....	.....	.....
Du : ..... Au : .....	.....	.....	.....	.....
Du : ..... Au : .....	.....	.....	.....	.....

Du : ..... Au : .....	.....	.....	.....	.....
Du : ..... Au : .....	.....	.....	.....	.....
Du : ..... Au : .....	.....	.....	.....	.....
Du : ..... Au : .....	.....	.....	.....	.....

**VOUS POURREZ JOINDRE UNE ATTESTATION DE VOS FORMATIONS**

## TROISIEME PARTIE

**VOTRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE****VOS SERVICES OU ACTIVITES ANTERIEURES EN TANT QU'AGENT PUBLIC OU DANS LE SECTEUR PRIVE :**

Présentez dans le tableau ci-dessous tous les emplois que vous avez occupés, en commençant par l'expérience la plus récente.

PERIODE (En cas de temps partiel, préciser en % la quotité hebdomadaire travaillée)	DUREE	NOM, ACTIVITE ET LIEU DE L'ORGANISME	ACTIVITE (EMPLOI / FONCTION, SERVICE, NIVEAU OU CATEGORIE A / B / C)	COMPETENCES ACQUISES
Du : ..... Au : ..... Quotité (en %) .....	.....	.....	.....	.....
Du : ..... Au : ..... Quotité (en %) .....	.....	.....	.....	.....
Du : ..... Au : ..... Quotité (en %) .....	.....	.....	.....	.....
Du : ..... Au : ..... Quotité (en %) .....	.....	.....	.....	.....

Du : ..... Au : ..... Quotité (en %) .....	.....	.....	.....	.....
Du : ..... Au : ..... Quotité (en %) .....	.....	.....	.....	.....
Du : ..... Au : ..... Quotité (en %) .....	.....	.....	.....	.....
Du : ..... Au : ..... Quotité (en %) .....	.....	.....	.....	.....
Du : ..... Au : ..... Quotité (en %) .....	.....	.....	.....	.....

**QUATRIEME PARTIE : RAPPORT D'ACTIVITES**

0

*Présentez les éléments qui constituent, selon vous, les acquis de votre expérience professionnelle et vos atouts au regard des connaissances, compétences et aptitudes recherchées (1 à 2 pages dactylographiées maximum).*

*Vous pourrez en outre joindre ou présenter deux documents, travaux ou actions au maximum réalisés au cours de vos activités qu'il vous paraîtrait pertinent de porter à la connaissance du jury, ainsi qu'un organigramme fonctionnel permettant de vous situer dans la structure au sein de laquelle vous exercez vos fonctions.*

.....

**ACCUSÉ DE RÉCEPTION DU DOSSIER DE RAEP  
CONCOURS INTERNE DE RECRUTEMENT DANS LE 1<sup>er</sup> GRADE  
DE DIVERS CORPS DE FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE B  
2017**

**À REMPLIR PAR LE CANDIDAT**

NOM DE FAMILLE : .....

NOM D'USAGE : .....

PRENOM : .....

DATE DE NAISSANCE : ..... / ..... / .....

ADRESSE :

.....  
.....

**CADRE RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION**

MADAME, MONSIEUR,

**DOSSIER N ° : 2017/.....**

VOTRE DOSSIER DE RAEP A ETE ENREGISTRE LE : ..... / ..... / .....

NOM ET SIGNATURE DE L'AUTORITE ADMINISTRATIVE

.....