

EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT ADMINISTRATIF TERRITORIAL de 1^{ère} classe 2009

Mercredi 18 mars 2009

Epreuve écrite à caractère professionnel portant sur les missions incombant aux membres du cadre d'emplois.

Cette épreuve consiste, à partir de documents succincts remis au candidat, en trois à cinq questions appelant des réponses brèves ou sous forme de tableaux et destinées à vérifier les capacités de compréhension du candidat et son aptitude à retranscrire les idées principales des documents.

Durée : 1 h 30

Coefficient : 2

CONSIGNES AUX CANDIDATS

IMPORTANT :

- Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni le nom d'une collectivité existante ou fictive, ni signature, ni paraphe.
- Seule l'utilisation de stylo bleu ou noir est autorisée (bille, plume ou feutre). L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire, souligner ou surligner, sera considérée comme signe distinctif.
- Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.
- Le non respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.

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

Indications pour le barème :

- Orthographe : de 3 à 5 fautes : - 2 points
au-delà de 5 fautes : - 3 points
- Copie négligée : (soin, calligraphie, présentation) : - 1 point.

Nombre de pages du sujet : 7 (y compris la page de garde)

SUJET :

Après avoir pris connaissance des documents ci-joints (5 pages), répondez aux questions suivantes en prenant soin de préciser le numéro de la question et du document correspondant.

I - DOCUMENT n° 1 : «Les S.C.O.P séduisent les territoires» (10 points)

Question 1 : donnez la signification du sigle S.C.O.P (1 point)

Question 2 : donnez la signification des termes suivants :

- autofinancement (1 point)
- délocalisation (1 point)

Question 3 : donnez un synonyme d'exonération (1 point)

Question 4 : Dans un développement d'une quinzaine de lignes, expliquez le principe de fonctionnement des S.C.O.P ; montrez comment elles constituent un atout pour les territoires et citez les moyens que les élus locaux peuvent mettre en œuvre pour les soutenir. (6 points)

II - DOCUMENT n° 2 : «Le contrôle, par le maire, de l'obligation scolaire» (6 points)

Question 1 : quelle est l'obligation du Maire à chaque rentrée scolaire ? (1 point)

Question 2 : depuis la loi du 5 mars 2007, quel moyen peut-il utiliser pour remplir cette obligation ? (1 point)

Question 3 : quelle est l'utilité de ce fichier ? Par quelle loi les droits d'accès à ce fichier sont-ils protégés ? (2 points)

Question 4 : qui informe le Maire en cas d'avertissement pour absentéisme scolaire ? (1 point)

Question 5 : donnez un synonyme de finalité (0,5 point) et un antonyme d'assiduité (0,5 point).

III - DOCUMENT n° 3 : «Les femmes dans les emplois de direction des grandes collectivités» (4 points)

Question 1 : calculez le pourcentage de femmes occupant un emploi de direction dans les grandes collectivités sur les 3 616 emplois de direction recensés au 31 décembre 2005 (arrondir à un chiffre après la virgule). Indiquez le détail de votre calcul. (2 points)

Question 2 : d'après le tableau «Répartition des emplois de direction occupés par des femmes par type de collectivité», classez dans un tableau à 2 colonnes, les types de collectivités par ordre décroissant du taux de féminisation. (2 points)

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Les Scop séduisent les territoires

- Grâce à un capital détenu par les salariés, les sociétés coopératives de production disposent d'un fort ancrage territorial.
- Les collectivités soutiennent leur création et leur développement.

Le nom évoque davantage un kolkhoze qu'une start-up innovante! Et pourtant, derrière ce dénominateur un peu suranné – société coopérative ouvrière de production (Scop) – se cache une réalité entrepreneuriale florissante. Lors du dernier congrès national des Scop, les 29 et 30 mai à Poitiers, les élus locaux de tous bords n'ont pas manqué de vanter les mérites de ces entreprises participatives où les salariés sont asso-

« Des modes d'entreprises différents »

AVIS D'EXPERT « Nous misons, depuis le début, sur des modes d'entreprises différents. Il s'agit d'un choix politique. Outre notre politique d'aide aux Scop, nous avons créé, fin juin, la SCIC Poitou-Charentes énergies renouvelables. La région détient 20 % de son capital (qui est de 750 000 euros au total), le reste étant entre les mains de banques. L'objectif est de soutenir des projets d'équipement photovoltaïque de taille moyenne (entre 1 000 et 2 000 m²). La capaci-

té de financement est de 13 millions pour une capacité photovoltaïque de 22 000 m². La SCIC passera des conventions avec les organismes publics ou les grandes entreprises. Elle sera propriétaire des ouvrages, louera les toits où sont installés les équipements aux intéressés, exploitera les panneaux et revendra l'énergie au réseau. Nous commencerons par équiper des lycées.»

ciés majoritaires (au moins 51 % des parts), élisent ensemble leurs dirigeants (avec 65 % des droits de vote) et participent aux décisions, à la gestion et aux résultats de la société.

« Cette forme d'entreprise a longtemps été considérée par la Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME) et le Medef comme des structures "baba-cool", faites pour les entreprises en difficulté dans le secteur du textile ou de la mécanique, et que l'on sauve à la barre des tribunaux », fait remarquer Yves Dezellus, directeur général de la Confédération générale des Scop. « Aujourd'hui, elles ont fait la preuve de leur stabilité et de leur capitalisation puisqu'elles ont, par exemple, entre 35 et 40 % de plus de fonds propres que les PME et PMI classiques. »

Autofinancement. Les Scop veulent donc mettre en avant leurs capacités: des chiffres d'affaires en hausse, dans le BTP et l'industrie surtout, une capacité d'autofinancement en progression et des bilans solides. Dans un contexte de mondialisation et de crainte des délocalisations, la Scop rassure aussi les élus. Avec des décideurs ancrés localement et des fonds propres qui restent la propriété de l'entreprise, elle est, par nature, attachée au territoire et maintient les emplois, sans rachat ni délocalisation possible.

L'augmentation du nombre des structures de 1 438 à 1 826 dans l'Hexagone, entre 1996 et 2007,

LES CHIFFRES CLÉS

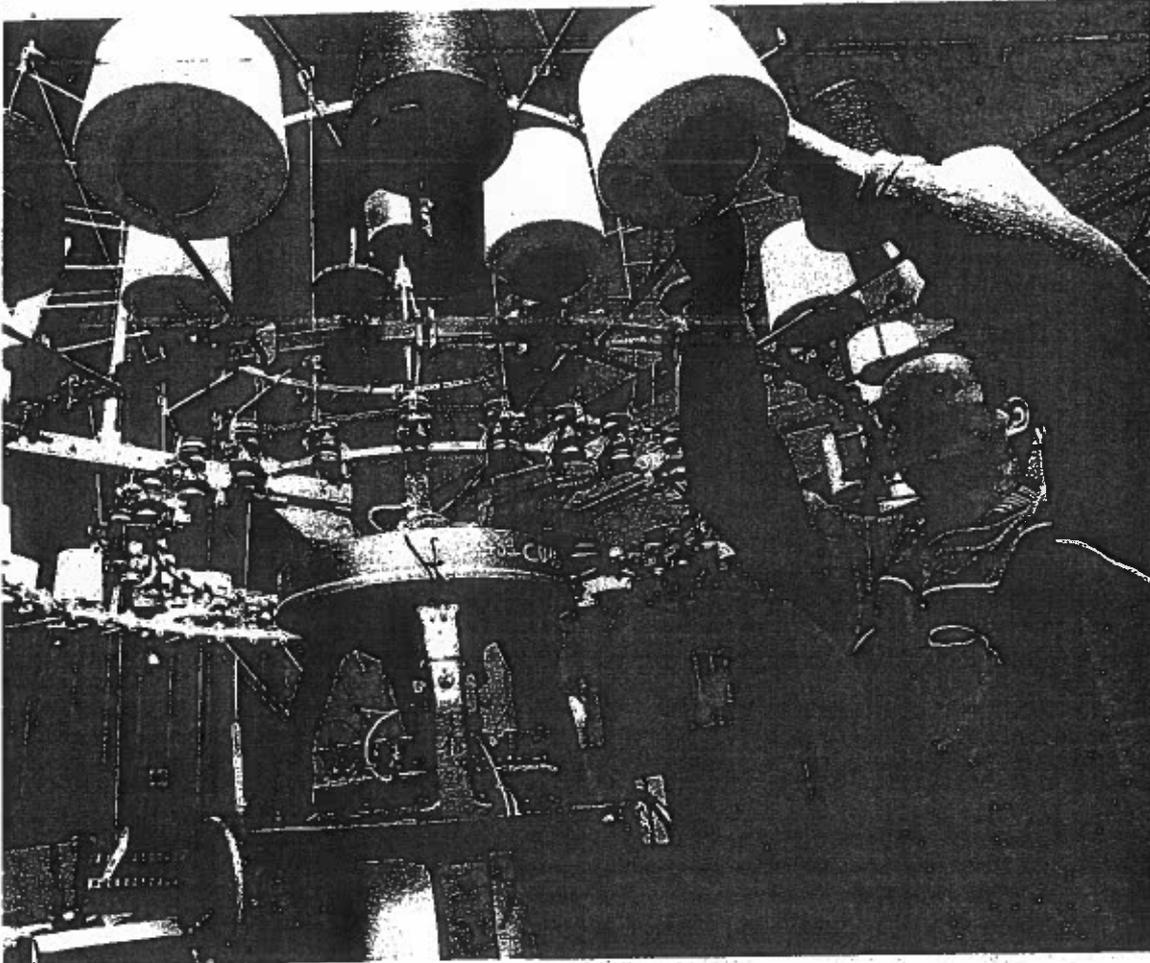
1826 Scop
18,8 %
1 %
38 156 salariés
3,5 milliards d'euros
50,8 %

atteste de cet attrait. Le lobbying récent exercé par les instances représentatives des Scop auprès des territoires, pour vanter l'intérêt de cette formule dans les cas de transmissions d'entreprises, n'est pas non plus pour rien dans cet élan.

A Parthenay, (11 000 hab., Deux-Sèvres), le maire, Xavier Argenton, également à la tête de la communauté de communes, y voit une solution dans un territoire rural qui peine à attirer les investisseurs: « Ici, à 40 kilomètres de l'autoroute A10, sans liaison ferroviaire, le terreau le plus fertile est le terreau local, et le soutien aux salariés qui reprennent des entreprises sous cette forme est une bonne réponse, car cela permet de conserver le tissu économique. » Suivant l'exemple de la société locale MSI, reprise par cinq de ses salariés sous forme coopérative, la municipalité a soutenu dernière-



Jean-François Maccaire, vice-président chargé de l'économie au conseil régional de Poitou-Charentes



Les règles d'or

25% au moins des bénéfices reviennent aux salariés sous forme de participation et d'intéressement (part travail). Les bénéfices alimentent aussi, pour au moins 16%, les réserves de l'entreprise. Les dirigeants sont élus par les salariés associés et bénéficient de l'assurance-chômage. Le pouvoir est réparti au nombre d'associés et non en proportion du capital détenu, selon le principe : une personne égale une voix.

Une scop textile à Saint-Antoine-de-Cumond en Dordogne.

ment un projet du même type dans une entreprise de métallurgie, en proposant une aide de 15 000 euros. Finalement, l'opération a avorté à la suite de l'offre de reprise par une entreprise parthenaisienne. « Mais nous le ferons à nouveau si l'occasion se présente sur d'autres dossiers qui correspondent à nos filières de développement que sont la métallurgie et l'agroalimentaires », déclare sans hésiter Xavier Argenton.

Bourses tremplin. Séduites, de nombreuses collectivités, qui y trouvent un moyen de pérenniser l'activité économique locale, ont mis en place des dispositifs d'aides à la création, à la reprise ou au développement d'entreprises coopératives. C'est le cas de Poitou-Charentes qui, par le biais de sa bourse tremplin pour l'emploi, attribue une aide de 10 000 euros maximum (en moyenne 4 000 euros) par porteur de projet. La capacité de soutien atteint 2 000 projets par an. « Ce dispositif est très favorable aux Scop puisque chaque salarié, repreneur ou créateur, peut bé-

néficier individuellement de cette somme », indique Jean-François Macaire, vice-président en charge de l'économie au conseil régional de Poitou-Charentes. Ainsi, les 65 salariés qui ont repris les transports Genty, en 2006, ont reçu chacun une aide, portant la somme globale à près de 200 000 euros. Dans

cette lignée, l'Aquitaine, région qui héberge une centaine de Scop, fera voter, fin 2008, un dispositif pour redynamiser le tissu. « Dans les dix ans, 45 000 entreprises seront à transmettre dans la région, et la Scop peut être une solution intéressante », estime Jean Lissar, vice-président chargé de l'économie so-

cial et solidaire en Aquitaine. Le programme prévoit, sur le modèle des bourses tremplin, une aide versée à chaque coopérateur « pour créer un effet de levier », un accompagnement (conseils d'expertises, etc.) pour les dirigeants, l'embauche d'une personne supplémentaire à l'union régionale des Scop et un travail de sensibilisation auprès des lycées. « L'objectif est de passer de 10 à 20 nouvelles Scop par an et de faire progresser de 9 à 15 le nombre de salariés, en moyenne, au sein de ces sociétés », fait valoir Jean Lissar.

Un outil d'accompagnement en Rhône-Alpes

Avec l'aide de la région Rhône-Alpes, l'union régionale des Scop a créé Transméa en novembre 2007, outil doté de 5,5 millions d'euros de fonds, dont 1 million abondé par la région, le reste par l'Union nationale des Scop, la Caisse des dépôts, le Crédit coopératif, la Macif, la NEF et la SEP. L'idée est d'apporter entre 10 000 et 300 000 euros de fonds propres à l'entreprise et d'accompagner pendant sept ans son développement. La cible : des PME entre 5 à 50 salariés, situées en zone rurale et dans des domaines techniques. « Les fonds d'investissement classiques ne sont pas intéressés par ces dossiers, juge Laurence Ruffin, chargé du développement de Transméa, et c'est un moyen de promouvoir le système des Scop auprès des cédants. » L'outil soutient aussi des entreprises classiques, mais en veillant au respect de certaines conditions éthiques (participation des salariés, etc.).

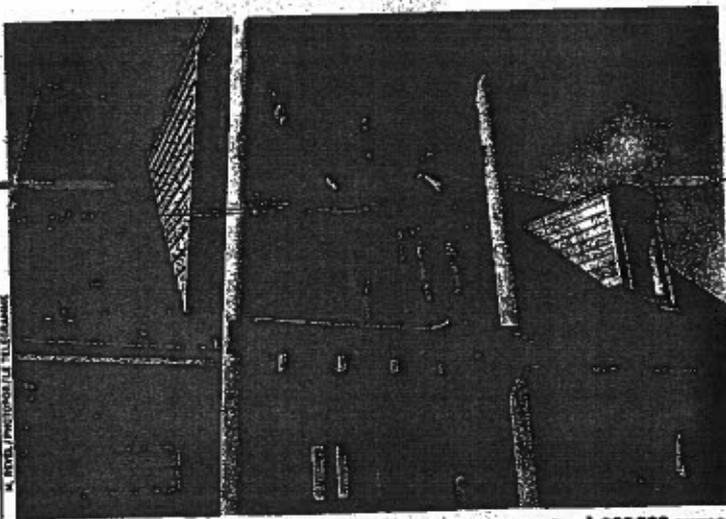
Au menu des CPER. La région Bourgogne a inscrit dans son contrat de projet Etat-région une convention de soutien à la reprise sous forme coopérative avec l'objectif de maintenir une quarantaine d'emplois par an.

Quant à la région Ile-de-France, elle a voté, en février 2007, un système de financement de 5 000 euros par société créée ou de 10 000 euros pour les reprises. Les départements ne sont pas en reste. Les Bouches-du-Rhône soutiennent les Scop, via >

L'exonération de taxe professionnelle n'est plus un handicap

■ ■ ■ des subventions pour l'achat de matériel et d'aménagement et, surtout depuis 1989, par le biais d'une société de capital-risque inédite, Pargest, qui finance les groupes coopératifs au capital ou par des avances de trésorerie. Plus récemment, les Côtes-d'Armor et la Nièvre ont également voté des dispositifs d'aides au capital ou de subventions par emploi créé ou maintenu.

Intérêt collectif. Depuis 2002, une autre forme de coopérative, les sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC), permettent aux collectivités locales de soutenir des projets dans les secteurs social, de l'environne-



Une Scop de Penmarc'h (Finistère) propose des maisons vertes à 200 000 euros.

ment ou de la culture, par exemple, à travers leur présence au capital (jusqu'à 20%). Bien qu'elles aient le vent en poupe, les Scop présentent néanmoins des limites. Certes, le fait qu'elles soient exonérées de taxe professionnelle

(TP) ne semble plus être un réel handicap pour les élus. « Une Scop qui s'installe n'est pas un bénéfice immédiat, c'est vrai, mais cela représente, à moyen terme, d'autres retombées, comme des emplois locaux, des familles qui s'implantent,

des enfants inscrits dans les écoles », observe Xavier Argenton. Ce qui était auparavant « une incompréhension des collectivités », selon Yves Dezelus, semble donc s'estomper. Mais d'autres faiblesses peuvent les freiner, par exemple un manque chronique de fonds propres et la quasi-impossibilité de faire appel à des financements extérieurs, qui peuvent empêcher un développement à l'export ou la croissance externe, par exemple. « Les activités à forte densité capitalistique ne sont pas pour les Scop », admet Yves Dezelus. « La cible de la Scop n'est pas l'entreprise du CAC 40, mais la PME de 50 à 200 salariés, ancrée sur son territoire », martèle-t-il.

Marie Minervand

CONTACT

Confédération générale des Scop,
tél. : 01.44.85.47.00,
site internet : www.scop.coop

ENTRETIEN

« La formule s'est intégrée dans le paysage entrepreneurial »

Pourquoi les élus s'intéressent-ils actuellement aux Scop ? Les élus trouvent des avantages à cette formule d'entreprises, puisqu'elles ne sont pas délocalisables et maintiennent donc l'emploi local. Sur la question cruciale de la transmission d'entreprises, elles sont aussi efficaces. Et puis c'est une forme qui attire les jeunes, ils sont nombreux à vouloir créer leur activité de façon collective. Des étudiants en master sont très attirés par le secteur coopératif, par exemple, ceux qui se lancent dans le commerce de textile bio préfèrent mettre leurs idées en adéquation. Pour les élus, les Scop ont aussi un effet d'entraînement sur la formation des jeunes moins qualifiés. Alors que certains artisans rechignent à faire de l'apprentissage, les Scop ont gardé cette idée de compagnonnage.

Est-ce aussi dû au fait que les Scop ont changé ? Il n'y a pas plus de salariés dans les Scop aujourd'hui qu'au début des années 80. Le chiffre est constant, environ 38 000 salariés y travaillent. Mais elles ont complé-

Les Scop doivent aussi être des acteurs territoriaux à part entière.

tement changé. Auparavant, il y avait de très grosses structures, aujourd'hui le modèle s'est diffusé dans des petites et moyennes entreprises qui sont très flexibles au niveau local. Même si le mythe

de l'auto-gestion demeure toujours, la Scop n'est plus vraiment perçue comme un modèle alternatif. Elle s'est intégrée dans le paysage entrepreneurial, en quelque sorte. De leur côté, les élus ont mis du temps à considérer que les Scop étaient des entreprises commerciales (presque) comme les autres. Depuis, elles ont fait preuve d'efficacité, surtout au niveau de la stabilité de leurs dirigeants. Au fond, les Scop appliquent aux PME les recettes des grands groupes en versant l'intéressement et la participation à leurs salariés !

Comment les élus peuvent-ils en faire des acteurs du territoire à part entière ? Ils ont déjà plusieurs outils pour les soutenir : d'abord, le marché public leur permet d'orienter telle ou telle activité économique, ainsi

que tout le panel classique de soutien financier et technique mis à disposition de la création de nouvelles entreprises, aides directes, etc. Toutefois, parallèlement à leur développement, les Scop ont aujourd'hui des difficultés à se concevoir comme des acteurs locaux. Elles se conçoivent comme acteurs sur leur secteur d'activité, mais parfois cela s'arrête là. Avant, les Scop étaient très impliquées localement. Leur impact territorial était fort. Ce n'est plus vraiment le cas. C'est donc aux élus de leur faire prendre conscience de leur rôle local. Les Scop ne peuvent être uniquement un instrument du développement de l'emploi car elles sont trop fragiles, elles doivent aussi être des acteurs territoriaux à part entière, comme elles l'ont été auparavant.

ÉDUCATION

Le contrôle, par le maire, de l'obligation scolaire

Le décret n° 2008-139 du 14 février 2008 précise les conditions dans lesquelles le maire est autorisé à créer un fichier afin de lutter contre l'absentéisme à l'école.

Chaque année, à la rentrée scolaire, le maire doit dresser la liste de tous les enfants résidant dans sa commune qui sont soumis à l'obligation scolaire. Depuis la loi du 5 mars 2007, afin de procéder à ce recensement et d'améliorer le suivi de l'obligation d'assiduité scolaire, le maire peut mettre en œuvre un traitement automatisé des données à caractère personnel relatives aux enfants en âge d'être scolarisés domiciliés dans

À NOTER

Lorsque le maire a accès à un fichier de ce type, il doit en faire connaître l'existence à toutes les personnes susceptibles d'être affectées.

la commune. Ce fichier a pour finalité de recueillir les informations concernant l'inscription et l'assiduité scolaires de ces enfants en vue

de permettre aux autorités compétentes de prendre des mesures à caractère social ou éducatif (accompagnement parental d'un mineur, contrat de responsabilité parentale ou toute autre mesure d'aide sociale à l'enfance adaptée à la situation). Celles-ci peuvent relever directement du maire, ou consister en la saisine du président du conseil général.

directeur ou le chef d'établissement d'enseignement pour défaut d'assiduité de l'élève ;
- la mention et la date de notification de l'avertissement adressé par l'inspecteur d'académie aux personnes responsables de l'enfant ;
- enfin, la mention, la date et éventuellement la durée de la sanction d'exclusion temporaire ou définitive de l'élève, prononcée par le chef d'établissement ou le conseil de discipline de l'établissement d'enseignement.

Les droits d'accès au fichier et de rectification s'exercent auprès du maire dans les conditions définies par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. En revanche, le droit d'opposition prévu par cette même loi ne s'applique pas pour ce nouveau fichier.

2 Qui transmet les informations au maire ?

Les organismes chargés du versement des prestations familiales transmettent au maire, à sa demande et par voie sécurisée, les données relatives à l'identité de l'enfant ouvrant droit au versement de prestations familiales (nom, prénom, date de naissance, sexe) et celles relatives à l'identité de l'allocataire (nom, prénom, adresse).

En cas d'absentéisme, lorsque le directeur ou la directrice de l'établissement d'enseignement saisit l'inspecteur d'académie afin que celui-ci adresse un avertissement aux personnes responsables de l'enfant, il en informe le maire de la commune dans laquelle l'élève est domicilié. L'inspecteur d'académie doit également communiquer au maire la liste des élèves domiciliés dans la commune pour lesquels un avertissement a été notifié. Ces informations sont enregistrées dans le fichier.

3 Quelles sont les personnes pouvant accéder au fichier ?

Seuls les élus ayant reçu délégation du maire pour les affaires scolaires ou sociales et les

agents des services municipaux chargés des affaires scolaires ou sociales peuvent avoir accès au fichier, dans la mesure où ils en ont besoin dans leurs attributions respectives.

[...]

5 Pendant combien de temps les données sont-elles conservées ?

Les données ne sont pas conservées au-delà de l'année scolaire au cours de laquelle l'élève atteint l'âge de 16 ans. Les informations concernant la saisine de l'inspecteur d'académie, un éventuel avertissement ou une sanction d'exclusion ne sont, elles, conservées que jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle elles ont fait l'objet du traitement automatisé.

Anne Le Moellik

RÉFÉRENCES

- Articles L. 131-6 et R. 131-10-1 à R. 131-10-6 du Code de l'éducation.
- Articles L. 141-2 et L. 222-4-1 du Code de l'action sociale et des familles.
- Article 12 de la loi n° 2007-277 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance.
- Décret n° 2008-139 du 14 février 2008 pris pour l'application de l'article L. 131-6 du Code de l'éducation et de l'article L. 222-4-1 du Code de l'action sociale et des familles.
- Délibération n° 2007-198 de la Cnil du 10 juillet 2007 portant avis sur un projet de décret en Conseil d'Etat pris pour l'application de l'article L. 131-6 du Code de l'éducation et portant sur le traitement automatisé de données à caractère personnel relatif au recensement des enfants soumis à l'obligation scolaire et à l'amélioration du suivi de l'obligation d'assiduité scolaire.

Synthe

Les femmes dans les emplois de direction des grandes collectivités

L'Observatoire a réalisé une étude sur les personnels occupant des emplois de direction dans les grandes collectivités au 31 décembre 2005 afin d'avoir des informations sur les caractéristiques statutaires, socio-professionnelles et démographiques de ces emplois.

Une analyse spécifique sur les femmes occupant un emploi de direction a été menée et a permis de faire ressortir plusieurs particularités.

Plus d'un tiers des femmes sont sur des fonctions de directeurs (hors emplois fonctionnels)

On dénombre 673 femmes sur les 3 616 emplois de direction recensés au 31 décembre 2005

Les emplois de direction hors emplois fonctionnels représentent près des deux tiers des femmes, 36 % concernent la fonction de directeur. D'autre part, elles sont un quart à occuper un emploi fonctionnel de Directeur Général Adjoint (DGA).

Le taux de féminisation varie selon la fonction des agents : les DGST sont particulièrement peu féminisés (6,1 %) alors que les directeurs régionaux du CNFPT et les délégués le sont beaucoup plus : 31,4 %.

Seulement 14 % de femmes dans les communes de 40 000 à 80 000 habitants

Le taux de féminisation varie selon le type de collectivités de 13,8 % dans les communes de 40 000 à 80 000 habitants à 30,8 % dans les syndicats d'agglomérations nouvelles.

Les départements, les communautés d'agglomération et les communes de plus de 80 000 habitants concentrent 63 % des emplois de direction occupés par des femmes dans les grandes collectivités. Le nombre moyen de femmes occupant un emploi de direction varie selon le type de collectivités : en moyenne, il est de 1 femme par collectivité.

> Répartition des emplois de direction occupés par des femmes par type de collectivités

Type de collectivités	Nombre de collectivités	Effectif des femmes occupant des emplois de direction	% femmes	Effectif moyen de femmes	Taux de féminisation
Régions	26	95	14,1	4	20,7
Départements	99	190	28,2	2	17,9
Communes de plus de 80 000 habitants	49	120	17,8	3	18,2
Communes de 40 000 à 80 000 habitants	114	23	3,4	0	13,8
Communautés urbaines	14	45	6,7	3	15,7