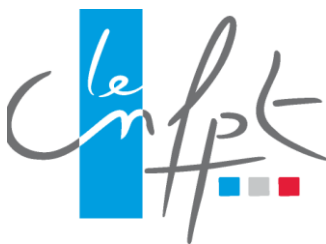


CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



**CATEGORIE B**

**TEST D'ORIENTATION**

**DATE :**

---

---

**Durée : 3h00**

---

---

**NOM :** \_\_\_\_\_

**PRENOM :** \_\_\_\_\_

**COLLECTIVITE :** \_\_\_\_\_

**FORMATION DEMANDEE**

**Préparation concours**

**Préparation examen :**

**Chef de service de Police Municipale**

**Animateur**

**Assistant de conservation du patrimoine**

**Rédacteur**

**Technicien**

**Educateur des APS**

Un concours ou un examen de catégorie B exige un champ de connaissances élargi et une méthodologie de l'écrit rigoureuse.

Ce test a pour but d'évaluer les acquis et compétences indispensables pour engager une préparation dans de bonnes conditions.

### **Compétences évaluées pour chaque séquence**

**Séquence 1 « analyse, structuration des propos et développement de l'information » :** analyser des informations issues d'un texte, les expliquer en développant des réponses structurées, maîtriser les procédés permettant de mettre en place des relations logiques entre les idées.

**Séquence 2 « synthèse et développement » :** effectuer des regroupements d'idées à partir d'un corpus de documents afin d'apporter une réponse structurée à une commande précise.

**Séquence 3 « culture générale et territoriale, expression du projet professionnel » :** formuler avec précision et réalisme un projet professionnel, témoigner d'une bonne connaissance des débats contemporains sur la société et des problématiques liées à l'action publique locale.

*La maîtrise des codes de l'écrit sera évaluée tout au long du test. Un maximum de 2 points sera retranché du total obtenu si la copie du candidat comporte plus de 10 fautes.*

Le candidat devra apporter des réponses entièrement rédigées et structurées. **Un candidat qui n'aborderait pas tous les exercices serait fortement pénalisé.**

Pour intégrer la préparation demandée, un candidat devra obtenir une note finale supérieure ou égale à 10/20.

**NOMBRE DE PAGES : 23**

## SEQUENCE 1 : ANALYSE, STRUCTURATION DES PROPOS ET DEVELOPPEMENT DE L'INFORMATION (16 points)

### Lire le texte suivant

**Un rapport sénatorial rendu public mercredi 4 juillet 2012 dresse le bilan de la loi handicap du 11 février 2005. Accessibilité, maisons départementales des personnes handicapées, scolarisation..., les auteurs passent en revue les progrès et les déceptions.**

Au cours de sa réunion du 4 juillet 2012, la commission pour le contrôle de l'application des lois du Sénat a examiné le rapport de Claire-Lise Campion (PS, Essonne) et Isabelle Debré (UMP, Hauts-de-Seine) sur l'application de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

« Certes, des avancées majeures ont été réalisées dans tous les domaines, mais comme toute réforme ambitieuse, le bilan reste, sept ans après, en deçà des espoirs initialement soulevés », résument les sénatrices.

Accessibilité : un sérieux retard - « Le chantier de l'accessibilité accuse un sérieux retard, malgré des avancées certaines, notent Claire-Lise Campion et Isabelle Debré. En l'absence de données exhaustives, il apparaît néanmoins que, du côté des services publics, les établissements les plus avancés sont les mairies, les théâtres, les équipements sportifs, les piscines et les bureaux de poste. »

En revanche, les transports en commun et la voirie « sont à la traîne, soulignent-elles. Causes de ce retard : la **parution poussive des textes réglementaires** et surtout un « portage politique insuffisant ».

Les sénatrices taclent au passage « les nombreuses tentatives de dérogations pour le bâti neuf » proposées via des amendements par des parlementaires de l'ex-majorité.

Echéance de 2015 maintenue - Les acteurs et les observateurs le disent depuis longtemps, le rapport en prend acte : l'échéance de 2015 ne sera pas tenue.

Toutefois, la reculer « n'est pas envisageable, ni souhaitable ». Les rapporteurs proposent « dès à présent » et pour impulser « une nouvelle dynamique » :

- un meilleur pilotage national
- un système de remontées d'informations obligatoires
- un bilan exhaustif d'ici 2015 sous la forme d'un rapport au président de la République
- **le lancement d'une « véritable démarche d'acculturation à la notion d'accessibilité universelle »** (accès à tout pour tous, ndlr). L'Agence de l'accessibilité, promise par François Hollande lors de la campagne présidentielle, pourrait répondre à ce cahier des charges.

Les MDPH confrontées à une inflation d'activité - Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) sont « confrontées à une inflation d'activité qui se révèle préjudiciable à la qualité du service rendu ».

Claire-Lise Campion et Isabelle Debré pointent les délais de traitement encore trop longs, « la mise à mal » de l'approche globale des situations individuelles, le manque de suivi des décisions et, surtout « les très fortes disparités dans leurs pratiques qui menacent **l'équité** de traitement des personnes handicapées sur le territoire ».

Mais le principal sujet d'inquiétude est d'ordre financier ; les textes d'application de la loi « Paul Blanc » du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des MDPH, en cours d'élaboration, devraient leur donner une meilleure visibilité financière « à supposer qu'ils respectent les intentions du législateur ».

Pour alléger la charge de travail des MDPH, les rapporteurs proposent :

- le transfert des compétences en matière de carte de stationnement aux directions départementales de la cohésion sociale
- la simplification des démarches en cas de renouvellement
- l'intensification des actions de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) en matière d'harmonisation des pratiques.

PCH : 1,4 milliard d'euros pour les conseils généraux - La prestation de compensation du handicap (PCH) « a permis une nette amélioration de la couverture des besoins » ; le nombre des allocataires est passé de 8 900 en 2006 à 150 000 en 2010. Mais elle demeure incomplète. Les sénatrices notent trois manques :

- pas de prise en compte des aides humaines
- pas de suppression des barrières d'âge
- inadaptation de la PCH enfants.

L'obstacle est évidemment financier: les dépenses de PCH pèsent déjà pour 1,4 milliard d'euros dans les budgets des conseils généraux.

Scolarisation : une avancée quantitative indéniable - Depuis 2006, 55 000 enfants handicapés supplémentaires sont scolarisés en milieu ordinaire : « La loi a permis un réel mouvement d'ouverture de l'école de la République sur le monde du handicap », se réjouissent les sénatrices. Mais des ruptures sont fréquentes à l'entrée dans le second degré et l'enseignement supérieur et, par ailleurs, 20 000 enfants restent sans solution de scolarisation. Et sur le terrain, « l'avancée qualitative n'est pas de même ampleur ».

Des remèdes doivent être apportés aux principaux défauts constatés :

- mise en place de référentiels communs pour lisser les disparités entre départements
- réactivation, dès septembre prochain, du groupe de travail sur les auxiliaires de vie scolaire (AVS), actuellement insuffisamment formés et recrutés avec des contrats précaires
- renforcement de la problématique handicap dans la formation initiale et continue des enseignants
- promotion de la coopération entre le médicosocial et l'Education nationale.

Emploi public : les recrutements ont doublé - Dans le secteur public, entre 2007 et 2011, le nombre annuel de recrutements de personnes handicapées a plus que doublé, passant de 6 000 à 14000.

Les employeurs se mettent progressivement en conformité avec l'obligation d'emploi de 6 %. Pour preuve, le nombre d'entre eux contribuant au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a diminué de 13 %.

Mais le taux d'emploi n'atteint encore que 4,2 %, au lieu de 6 %, dans le public qui, il est vrai, fait nettement mieux que le privé (2,7 %). Mais est-ce **une consolation** ?

*C. Maisonneuve , Mis à jour le 27/02/2013 , <http://www.lagazettedescommunes.com>*

**Exercice 1 :** donner un titre à ce texte de 12 mots maximum reflétant la problématique posée. **(2 points)**

-----

-----

-----

-----

Répondre aux 3 questions suivantes en reformulant les informations. **Le simple recopiage ou la paraphrase seront pénalisés.**

**Exercice 2 :** quels sont les enjeux pour les collectivités et l'Etat liés à la réalisation de cette réforme ambitieuse? **(3 points)**

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

**Exercice 3 :** quels sont les différents freins à lever pour améliorer l'accessibilité des personnes handicapées **(2 points)**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Exercice 4 :** comment reformuleriez-vous **l'expression en gras de la 2<sup>ème</sup> page du texte** : « **le lancement d'une véritable démarche d'acculturation à la notion d'accessibilité** »? (2 points)

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----



**Exercice 5** : à la fin du texte l'auteur de cet article s'interroge sur le bien-fondé de considérer comme une « consolation » le fait que les personnes en situation de handicap soient mieux représentées dans le secteur public que dans le secteur privé. **Qu'en pensez-vous ?**  
Proposez une réponse autour de deux axes, l'un introduit par « **certes** », et l'autre par « **cependant** ». **(4 points)**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Exercice 6** : le texte évoque « les très fortes disparités dans (les) pratiques qui menacent **l'équité** de traitement des personnes handicapées sur le territoire. » (**En gras** dans le texte)

Expliquez précisément la différence entre :

- égalité
- **équité**
- parité (**3 points**)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## SEQUENCE 2 : SYNTHESE ET DEVELOPPEMENT (12 points)

### Lire les documents suivants :

#### Document 1

##### **Document unique : outil essentiel de prévention**

##### **Transcription des résultats de l'évaluation et propositions d'actions**

**Le document unique transcrit les résultats de l'évaluation des risques et liste les solutions à mettre en œuvre. Plus qu'un simple inventaire, ce document obligatoire est un outil essentiel pour lancer une démarche de prévention dans l'entreprise et la pérenniser. Ce document doit être mis à jour au minimum chaque année.**

Le document unique est une obligation pour toutes les entreprises depuis 2001. Il transcrit les résultats de l'évaluation des risques professionnels. La loi ne définit pas le contenu in extenso de ce document, mais précise qu'il doit favoriser une certaine cohérence en regroupant sur un même support les données issues de l'analyse des risques. Il réunit les résultats des différentes analyses réalisées sous la responsabilité de l'employeur, ce qui facilite le suivi de la démarche de prévention dans l'entreprise.

##### **Identifier les dangers et analyser les risques**

Le document unique doit, selon la loi, comporter un « inventaire » des risques professionnels identifiés dans l'entreprise. On doit donc y retrouver, a minima, le résultat des 2 premières étapes de l'évaluation des risques : identifier les dangers et analyser les risques.

##### **Ce qu'il peut contenir :**

- **Une identification des dangers**

C'est l'inventaire exigé par la loi. Il s'agit de repérer les dangers c'est-à-dire les propriétés ou les capacités intrinsèques d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, qui pourraient causer un dommage à la santé des salariés. Il s'agit aussi d'analyser les risques, et donc d'étudier les conditions d'exposition du personnel à ces dangers.

- **Une hiérarchisation des risques**

Les risques identifiés, notés selon les critères propres à l'entreprise (probabilité d'occurrence, gravité, fréquence, nombre de personnes concernées...), sont ensuite classés. Le classement permet d'établir les priorités et de planifier les actions de prévention.

- **Des propositions d'actions de prévention**

Toute mesure de prévention pertinente est discutée. Elle s'appuie sur la compréhension des situations de travail à risque et sur les résultats de l'évaluation. Après avis des représentants du personnel, le choix des actions, qui sont de la responsabilité du chef d'entreprise, est formalisé.

Le document doit, certes, satisfaire les exigences réglementaires mais il doit surtout être pleinement utile à la définition d'un plan d'actions en prévention. Il pourra par exemple être utile de conserver la trace des modalités d'analyse des risques pour assurer plus facilement le suivi et la mise à jour du document unique, selon les mêmes méthodes que celles qui ont guidé sa création. Il sera aussi utile de le dater, ce afin d'effectuer sa réactualisation chaque année, mais aussi lors de toute décision d'aménagement important, ou encore lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque est recueillie.

### **Une organisation nécessaire :**

L'évaluation des risques est une opportunité pour l'entreprise d'enclencher une démarche de prévention. Cependant, la réalisation du document unique ne suffit pas à l'entreprise pour progresser durablement en matière de santé et sécurité au travail. Intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise est une bonne pratique de prévention. La mise en place d'un management de la santé et de la sécurité au travail s'intégrant dans le management global de l'entreprise peut lui permettre d'atteindre cet objectif.

*Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) Mis en ligne le 08 novembre 2011*

## **Document 2**

---

### **Prévention des risques professionnels : La démarche de prévention, c'est quoi ?**

Liés aux conditions générales de travail, les risques professionnels font peser sur les salariés la menace d'une altération de leur santé qui peut se traduire par une maladie ou un accident. Il appartient à l'employeur de supprimer ou de réduire ces risques afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale. Pour ce faire, il doit prendre les mesures appropriées et les mettre en œuvre conformément aux principes généraux de prévention énumérés par le Code du travail. Compte tenu de la nature de l'activité exercée, il doit ainsi évaluer les risques professionnels, consigner les résultats dans un document unique et mettre en œuvre des actions de prévention. Il est également tenu à une obligation générale d'information et de formation à la sécurité.

#### **A savoir**

La prévention doit également porter sur les agissements de harcèlement moral ou sexuel.

La responsabilité pénale et/ou civile de l'employeur peut être engagée en cas de manquements à ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité.

---

## **Mesures et principes généraux de prévention : de quoi s'agit-il ?**

### **Les mesures de prévention**

Elles impliquent :

- ▶ l'organisation d'actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ;
- ▶ la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ;
- ▶ la prise en compte des changements susceptibles d'intervenir (nouveaux produits, nouveaux rythmes de travail...) ;
- ▶ l'amélioration des situations existantes.

### **Les principes généraux de prévention**

Ils consistent à :

- ▶ éviter les risques ;
- ▶ évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- ▶ combattre les risques à la source ;
- ▶ adapter le travail à l'homme (conception des postes de travail, choix des équipements et des méthodes de travail et de production), l'objectif étant notamment de limiter le travail monotone ou cadencé ;
- ▶ tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- ▶ remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins ;
- ▶ planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent :
  - la technique,
  - l'organisation du travail,
  - les conditions de travail,
  - les relations sociales,
  - l'influence des facteurs ambiants ;
- ▶ prendre des mesures de protection collective et leur donner la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- ▶ donner des instructions appropriées aux salariés.

### **Evaluer les risques : quelles obligations ?**

L'évaluation des risques consiste à appréhender les dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés à l'activité de l'entreprise. Il s'agit d'un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à :

- ▶ des dangers (repérage d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail susceptible de causer un dommage pour la santé...) ;
- ▶ des facteurs de risques (conditions de travail, contraintes subies, marges de manœuvre dont disposent les salariés dans l'exercice de leur activité).

L'évaluation doit être opérée pour chaque unité de travail (poste de travail, ensemble de postes aux caractéristiques communes... ) :

- ▶ régulièrement, au moins une fois par an ;
- ▶ lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques ;
- ▶ à l'occasion de l'aménagement des lieux de travail ou des installations et de la définition des postes de travail ;
- ▶ lors de toute transformation importante des postes, consécutive à la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, au changement d'équipement, de cadences, de normes de productivité...

Ses résultats sont obligatoirement consignés dans un document unique et donnent lieu, si nécessaire, à la mise en œuvre d'actions de prévention.

### **Le document unique : quelles caractéristiques ?**

Quels que soient la taille de l'entreprise et son secteur d'activité, l'employeur doit transcrire dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels.

Le document unique doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail. Pour ce faire, l'employeur peut s'appuyer sur différentes sources d'information disponibles dans l'entreprise : analyse des risques réalisée par le CHSCT, listes des postes de travail à risques particuliers, fiche d'entreprise établie par le médecin du travail... Le document unique doit faire l'objet d'une mise à jour régulière (au moins une fois par an) et lorsqu'une modification survient (transformation de l'outillage, révélation de risques non identifiés jusqu'alors, survenance d'un accident du travail...).

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :

- ▶ 1° Des travailleurs ;
- ▶ 2° Des membres du CHS-CT ou des instances qui en tiennent lieu ;
- ▶ 3° Des délégués du personnel ;
- ▶ 4° Du médecin du travail ;
- ▶ 5° Des agents de l'inspection du travail ;
- ▶ 6° Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- ▶ 7° Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail constitués dans les branches d'activités présentant des risques particuliers et mentionnés à l'article L. 4643-1 du code du travail ;
- ▶ 8° Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-18 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Aucune forme, rubrique... n'est imposée. Néanmoins, le document unique doit répondre à trois exigences :

- ▶ la cohérence, qui doit découler du regroupement, sur un seul support, des données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ;
- ▶ la lisibilité. En réunissant les résultats des différentes analyses des risques, le document unique doit faciliter le suivi de la démarche de prévention dans l'entreprise ;
- ▶ la traçabilité de l'évaluation des risques, garantie par un report systématique de ses résultats.

Enfin, le support est laissé au libre choix de l'employeur : le document unique peut être écrit ou numérique. Dans tous les cas, il doit être suffisamment transparent et fiable pour traduire l'authenticité de l'évaluation.

Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés.

### **Quelles actions de prévention ?**

Outre l'obligation de faire respecter les consignes de sécurité, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention appropriées, parmi lesquelles figurent l'information et la formation à la sécurité, imposée par le Code du travail. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un programme de prévention des risques professionnels doit être établi.

### **Le programme annuel de prévention des risques professionnels**

Le document unique doit notamment contribuer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels, lequel fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir en matière de protection des salariés et d'amélioration des conditions de travail (mise en œuvre de formations, changement d'équipement...).

Ce programme, ainsi que le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, est présenté au moins une fois par an au CHSCT (ou à défaut aux délégués du personnel).

### **L'information des salariés**

L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information est dispensée lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.

Elle porte sur :

- ▶ 1° Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques, mentionné ci-dessus ;
- ▶ 2° Les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques ;
- ▶ 3° Le rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ;
- ▶ 4° Le cas échéant, les dispositions contenues dans le règlement intérieur, relatives à la sécurité et aux conditions de travail ;
- ▶ 5° Le cas échéant, les consignes de sécurité et de premiers secours en cas d'incendie, prévues à l'article R. 4227-37 du code du travail. Le temps consacré à cette information est considéré comme temps de travail. L'information se déroule pendant l'horaire normal de travail.

Le médecin du travail est associé par l'employeur à la détermination du contenu de cette information et à l'élaboration des actions de formation à la sécurité mentionnée ci-dessous.

### **La formation à la sécurité**

Tout salarié doit bénéficier, à l'initiative de l'employeur, d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, lors de son embauche et à chaque fois que nécessaire, par exemple, en cas de changement de poste de travail ou de technique ou encore, à la demande du médecin du travail, après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours. La même obligation de formation pèse sur l'employeur à l'égard des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

*Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*

## **Document 3**

**Obligatoire dans toutes les collectivités, le document unique doit évaluer les risques de maladies et d'accidents professionnels encourus par les agents du fait de leur activité. Il doit apporter des réponses concrètes à ces risques et engage pénalement la responsabilité de l'employeur. Mais il est aussi l'occasion d'un vrai dialogue sur les conditions de travail et mérite donc une approche managériale.**

### **(...) Un processus de dialogue sur les risques**

La réalisation du document unique est de ce fait une opportunité pour organiser un dialogue sur les risques au sein de la collectivité, que ce soit au niveau des agents, de l'encadrement ou du comité d'hygiène et de sécurité.

Bien plus qu'un document, il s'agit d'engager un processus collectif qui contribuera ainsi à la construction collective d'un véritable système de management partagé de la sécurité et de santé au travail au sein de la collectivité.

### **Un inventaire exhaustif**

La réalisation du document unique s'appuie d'abord sur l'étude des postes de travail en associant le plus possible les agents qui connaissent bien les situations de travail ainsi que les contraintes subies.

Cette formalisation nécessite un inventaire exhaustif des risques identifiés par unités de travail (espaces de travail cohérents). Elle résulte de l'évaluation des risques qui comprend notamment :

- l'identification globale, exhaustive et précise des dangers et facteurs de risque ;
- l'analyse des modalités d'exposition des agents ;
- la caractérisation puis la hiérarchisation des risques.

Il s'agit pour chaque unité de travail d'identifier les risques, les évaluer, puis de les hiérarchiser suivant un calcul d'occurrence qui vise à combiner le degré d'exposition estimé et la gravité du dommage possible.

Cette méthode permet d'organiser mieux les actions dans le temps et suivant les espaces de travail en fonction des priorités dégagées à partir de critères simples.



*Le document unique invite d'abord à l'observation du travail réel en chaque endroit de la collectivité aussi de nombreux enjeux. Il s'agit en tout premier lieu de mettre l'accent sur l'homme au travail, avec l'objectif absolu de préserver l'intégrité physique et la santé des agents. Mais au-delà de l'évaluation des risques professionnels et de la démarche collective qui s'impose, le document unique invite d'abord à l'observation du travail réel en chaque endroit de la collectivité. Il ne s'agit pas uniquement d'identifier les risques, mais aussi d'observer les processus qui sont mis en œuvre par chaque agent pour accomplir sa mission en fonction des consignes données.*

*Ce travail d'analyse amènera sûrement beaucoup de questions, autant sur les équipements collectifs et individuels, que sur l'ergonomie et l'organisation. Mais en fondant la démarche sur l'ensemble des acteurs, la collectivité intégrera d'autant mieux la culture de prévention propre à faire mieux vivre la vie au travail... ■*

*Pierre Gilles-Chaumeil – La lettre du cadre territorial – 1<sup>er</sup> février 2009*

**Exercice 1** : voici le plan, incomplet, d'une synthèse portant sur la prévention des risques professionnels, élaborée à partir des trois documents ci-dessus. Compléter ce plan à partir des parties imposées et du corpus de documents proposé, et attribuer aux sous-parties manquantes un titre évocateur **(4 points)**

**I-Une obligation de formaliser la prévention des risques professionnels à laquelle l'employeur public n'échappe pas**

IA-?

IB-?

**II- Transformer cette obligation en opportunité d'améliorer le fonctionnement des services**

IIA-?

IIB-?

**Proposition de titre pour le IA- :**

-----

**Proposition de titre pour le IB- :**

-----

**Proposition de titre pour le IIA- :**

-----

**Proposition de titre pour le IIB- :**

-----

**Exercice 2** : rédiger une introduction comportant le rappel du contexte et de la problématique et une annonce de plan **(4 points)**

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Exercice 3 : rédiger intégralement l’une des sous-parties de votre choix (4 points)**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

A series of 20 horizontal dashed lines for writing.



**Exercice 2** : répondre aux questions suivantes :

- Citer 2 aides et 2 contraintes induites par les relations Union Européenne-Collectivités Territoriales. **(2 points)**

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

- Que signifient les sigles suivants? **(2 points)**

CCAS-----

SDIS-----

OPDH-----

**Exercice 3** : vous initiez une démarche de formation pour accéder à un grade de catégorie B. Explicitiez, en une vingtaine de lignes, le parcours professionnel que vous souhaiteriez suivre et les compétences et savoir-faire qu'il vous semble important d'acquérir pour y parvenir. **(4 points)**

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

A series of 24 horizontal dashed lines spanning the width of the page, intended for handwriting practice.