

**CONCOURS INTERNE POUR LE RECRUTEMENT
DE CONTROLEURS DU TRAVAIL**

MARDI 26 NOVEMBRE 2002

DE 14 H 30 à 17 H 30

2^{ème} épreuve : Au choix du candidat, après communication des sujets (coefficient 3) :

Composition portant sur une question de droit du travail relative aux relations du travail :

OU

Composition portant sur une question de droit du travail relative à l'emploi et à la formation professionnelle :

OU

Question portant sur la gestion administrative et financière :

SUJETS

1/ Sujet droit du travail : relations du travail

Le travail de nuit

2/ Sujet droit du travail : emploi et à la formation professionnelle

Le plan de formation dans l'entreprise

3/ Sujet gestion administrative et financière

Rôle et compétences du contrôle financier local

Il est rappelé au candidat que sa copie doit rester anonyme et que les brouillons ne seront pas corrigés.

RELATIONS DU TRAVAIL

DROIT DU TRAVAIL (RELATIONS DU TRAVAIL)

CODE CORRECTEUR

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

Droit du Travail Le Travail de nuit

« Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur occupé de 21 heures à cinq heures du matin ou passant plus de trois jours par semaine de son temps de travail sur une période de nuit... Le travail de nuit doit être occasionnel et nécessaire par des critères liés à la vie de l'entreprise... »

La nouvelle définition du travail de nuit a été validée par la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle.

Autour de cette nouvelle ^{plage horaire} (21 heures - cinq heures) ^{au lieu de 22 heures à six heures} s'articule une évolution de la législation : travail des femmes, protection des travailleurs.

Une réglementation appropriée à tout travailleur

Ne rien écrire

dans la partie barrée

occupé la nuit est mis en place.

I l'évolution de la législation :
En levant l'interdiction du travail de nuit des femmes
le législateur français transpose la directive européenne de 1993.
La loi sur l'égalité professionnelle préconise le travail de nuit quel que soit le sexe du salarié mais apporte le concept "de l'encadrement du travail de nuit".
Sur l'évolution de la législation, les premières restrictions ont été mises à la fin du dix-neuvième siècle.
Le travail ^{de nuit} des femmes et des enfants a été limité. Il a été ensuite interdit exception faite de secteurs d'activité par nature (hôpitaux...) pour les femmes.
La protection des femmes, des femmes enceintes était jusqu'en mai 2001 le principal argument de l'interdiction

du travail de nuit. Aujourd'hui, suite
à l'adoption de nouvelles dispositions en faveur
de la ~~lactation~~ à la maternité me font
plus obstacles au travail de nuit de
femmes : la priorité sur un poste
de jour est donnée à toute salariée
en état de grossesse. Un décret précise
également qu'en cas d'impossibilité
de reclassement par l'employeur sur un
poste de jour, la salariée se verra
accorder une indemnité compensatrice
par l'employeur en cas de cessation temporaire d'activité.

Cette incapacité médicale est reconnue
par la médecine du travail
comme elle l'est pour tout travailleur
de nuit qui doit être surveillé.

Tout travailleur de nuit doit être déclaré
apte par le médecin du travail
à travailler sur un poste de nuit.

Doit une surveillance médicale optimisée
en plus de la surveillance habituelle
comme les autres salariés.

Parallèlement à ces dispositions,
des mesures en faveur de salariés
ayant occupé des postes de nuit ont
été mises en place dans des secteurs
tels que le bâtiment, la
chimie et la métallurgie, pour les

premières. Ces mesures d'âge "cessation anticipée d'activité" pour les travailleurs ayant effectué des travaux pénibles (la nuit ou postes...) opèrent dans le même concept "encacher le travail de nuit..."

Le travail de nuit doit également être occasionnel et sa mise en place et règlementée.

III Mise en place du travail de nuit :

Il peut être mise en place par accord de branche ou d'entreprise après ^{ménegotiations avec} des organisations syndicales. En l'absence d'accord de branche ou d'entreprise, l'employeur doit recueillir l'avis des délégués du personnel ^{et saisir} l'inspecteur du travail pour autorisation.

L'accord de branche ou d'entreprise doit prévoir des compensations en salaire ou en repos pour tout travail effectué sur une plage entre 2 heures et cinq heures du matin - les premiers accords de branches signés et validés par la commission nationale des



extensions ont concerné les secteurs de
la métallurgie, la prévention et la sécurité
puis plus récemment des transports routiers
l'hospitalisation privée. D'autres secteurs
ont également conclu leurs accords
mais moins "massés" peut-être car
moins représentatifs du ^{concept} travail de nuit

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

LE TRAVAIL DE NUIT.

Afin de répondre aux directives européennes, la réglementation en matière de travail de nuit a fait l'objet d'une mise à jour en 2001.

Le travail de nuit précédemment réservé aux hommes, sauf exception, peut désormais être effectué par les salariés des deux sexes. Il est interdit aux jeunes de moins de 18 ans.

Les branches d'activités utilisatrices du travail de nuit sont listées par décret à titre d'exemple : santé, transports, agroalimentaires, etc...

Ne rien écrire

dans la partie barrée

Définition du travail de nuit :

La période de travail de nuit est comprise entre 21h et 6h. Par accord, elle peut être portée entre 22h et 7h.

Les salariés peuvent prétendre à l'indemnisation au titre du travail de nuit effectué :

- 1°) une durée de travail au cours de cette période de 3 heures au moins 2 fois par semaine.
- 2°) les conditions de durée visée au 1°) peuvent être modifiées et fixées par accord.

Durées de travail et de repos du travailleur de nuit

La durée maximale de travail effectif journalier est de 8 heures, la durée maximale hebdomadaire de 40 heures.

Dans certaines activités, ces maxima peuvent être revus par accord sans toutefois dépasser 4 heures / semaine et 10 heures / jour.

Le repos journalier ne peut être inférieur à 11 heures

Conditions de travail et consultations

Préalablement à la mise en place du travail de nuit l'employeur consulte les IRP, le CHSCT, la médecine du travail.

Le salarié travaillant de nuit doit subir son examen médical d'aptitude l'autorisant à travailler de nuit.

L'employeur prendra en compte les conditions spécifiques d'exécution du travail de nuit. Elles seront portées dans l'accord et devront notamment respecter les conditions de vie familiale, les conditions de formation, les conditions d'accès au travail de jour ainsi que l'égalité homme/femme.

Compensation au travail de nuit

Le travail de nuit doit obligatoirement faire l'objet d'une compensation. Elle est prévue sous forme de repos mais peut être pécuniaire voire les deux par accord.

Négociation

Le travail de nuit est subordonné à la signature d'un accord qui fixe les modalités des compensations d'une part et les conditions

de travail d'autre part dans le respect de la réglementation

Cet accord peut être un accord de branche ou d'entreprise. Dans le dernier cas, il est négocié par un délégué syndical, si impossible il peut être négocié par DP et/ou CE.

En l'absence d'accord, l'employeur peut solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail pour mettre en place le travail de nuit dans son entreprise. Dans ce cas, il doit justifier, du recours au travail de nuit, d'avoir négocié au sein de l'entreprise et de prévoir des compensations.

Pour conclure, l'employeur qui n'indemnisait pas le travail de nuit, au delà d'un an à la date de publication des textes, est passible de sanctions.

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

Epreuve droit du travail
(relations du travail)

Le Travail de nuit

La loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 9 mai 2001 a introduit un nouveau dispositif concernant le travail de nuit. Le décret du 3 mai 2002 a permis sa mise en application.

Ainsi le droit national s'est aligné sur la directive européenne de 1997, et * travail de nuit des femmes est donc abrogé.

Si la nouvelle définition du travail de nuit et sa mise en place, répondent à des modalités particulières (I), la nouvelle législation définit un statut

* l'interdiction du

Ne rien écrire

dans la partie barrée

nouveau du travail (leur de nuit. (11)

Les nouvelles dispositions du
travail de nuit.

A) Le travail de nuit, le
travailleur de nuit.

C'est considéré comme une période de nuit
la plage horaire 21h - 6h (ou plage
définie conventionnellement) une
convention ou un accord collectif
peut élargir cette amplitude c'est à dire
21h - 7h à condition qu'une période
de 2 heures englobe la plage 23h - 4h.
Obligatoirement.

C'est considéré travailleur de nuit
le salarié qui est occupé au moins 2h de
son temps de travail habituel
au moins 3 fois par semaine - ou
qui effectue un nombre d'heures
minimum pendant une période
de référence fixée par décret en

Council d'Etat.

Des Amis au travail de nuit
existent. La durée quotidienne au
soir ne dépasser 8h, sauf
circonstances exceptionnelles. La durée
hebdomadaire s'entend à raison d'une
moyenne de 40h sur 12 semaines
consecutives, les dérogations peuvent
porter cette moyenne à 44h. Les secteurs
pouvant opérer entre 40h et 44h sont
déterminés par décret en Council d'Etat.

B) La mise en place du travail de nuit.

Le recours au travail de nuit
doit rester exceptionnel et répondre
au besoin de maintenir la continuité
économique de l'entreprise et celle
de certains services de santé.

De toute façon il doit prendre en
compte toutes les impératifs de
protection sécurité et santé du salarié.

La mise en place du travail de
nuit relève de la négociation collective.

En effet par l'intermédiaire d'une convention ou
d'un accord collectif - un accord
d'entreprise ou d'établissement.

L'extension du travail de nuit à
des nouvelles catégories de travailleurs
également.

En l'absence d'un accord de Branche
et lorsque l'employeur a manqué

engage des négociations dans le respect de l'équité et de principes. L'inspecteur du travail peut autoriser l'affectation de salariés à des postes de nuit.

Il doit avoir invité les organisations syndicales à négocier, leur avoir fourni les données nécessaires, et avoir étudié leur proposition.

Lorsqu'il s'agit d'un accord, celui-ci doit contenir le contexte du recours, les aménagements en vue de la meilleure articulation entre l'activité nocturne et les obligations familiales, les éléments de nature à respecter l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes notamment en matière de formation, les temps de pause, les contreparties engagées et les adaptations salariales éventuelles.

Le nouveau statut du travailleur de nuit

Faire aux nouvelles dispositions du travail de nuit, le statut du travailleur de nuit est désormais bien établi et celui-ci est bénéficiaire de garanties, de protections et de contreparties.

A) les garanties

Le salarié qui occupe un poste de nuit peut demander à passer sur un poste de jour si des obligations



familiales, un prius à nécessité.
Le nouveau poste doit correspondre
à une qualification équivalente et
son ^{nom} doit être le plus proche
possible de son emploi précédent.
Un refus de sa part ne peut
entraîner un accueil pour
faute.

B) Les protections

Les travailleurs de nuit bénéficient
d'une surveillance médicale
particulière. Une première visite
est de la part du poste - et ensuite
une visite tous les six mois.

L'employeur ne peut licencier un
travailleur de nuit pour inaptitude
sauf s'il est dans l'impossibilité
de le reclasser sur un poste de
jour - ou si le salaire refuse.
Les femmes enceintes sont protégées
car elles peuvent, pendant leur
grossesse et le congé postnatal, être
affectées à un poste de jour.

Après la demande du médecin
du travail, leur contrat de travail
peut être suspendu jusqu'à
leur congé maternel et pendant un
mois après. Elles sont alors indemnisées
par la sécurité sociale (indemnités
journalières) et par un complément
de l'employeur.

Les jeunes travailleurs sont soumis à des dispositions particulières. Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent travailler entre 22R et 6R - et les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent travailler entre 20R et 6R.

Des dérogations existent pour les moins de 16 ans dans certains secteurs (spectacle - audiovisuel -) les dérogations accordées aux jeunes de moins de 18 ans doivent répondre à des besoins très particuliers, c'est à dire un danger imminent. La prévention ou la réparation d'accidents.

Les dérogations pour les moins de 16 ans sont interdites dans si ces travailleurs habituels sont absents.

Les dérogations sont accordées aux apprentis coulégers pour leur permettre de participer à un cycle complet de fabrication.

c) Les contreparties

Les contreparties en repos doivent être prévues dans les accords en lieu pour la mise en place du travail de nuit. Certaines fois des majorations de salaire peuvent s'y ajouter.

Les employeurs qui prennent avant le nouveau dispositif avaient

jusqu'au 12 mai 2002 pour
justifié - ils attribuent en
général une majoration de
salaire - ils ont eu la possibilité
de conclure un accord incluant
le repos, celui-ci étant primordial
étant donné la pénibilité du
travail de nuit.

Ce nouveau dispositif de travail
de nuit a bouleversé considérablement
la législation du travail, et
au fil des jours paraissent
les arrêtés d'extension concernant
le travail de nuit dans ces,
différents secteurs d'activité.

**EMPLOI ET FORMATION
PROFESSIONNELLE**

DROIT DU TRAVAIL (EMPLOI FORM. PRO.)

CODE CORRECTEUR

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

Sujet droit du travail:

- emploi et à la formation professionnelle :

Le plan de formation dans l'entreprise.

Malgré la survenance de diverses crises économiques (choc pétrolier, augmentation du chômage), malgré les changements d'orientations politiques, il est à noter que la formation continue occupe une place primordiale. Et la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 accentue son développement.

A tous les échelons de la vie d'un individu, des actions de formation sont préconisées, parfois imposées.

Ne rien écrire

dans la partie barrée

Ainsi, dès l'arrivée, sur le marché du travail, du jeune, sans bagage ni expérience, une possibilité lui est offerte de l'acquiescer par le biais d'affranchissement puis tout au long de son parcours professionnel. Cette forme de soutien à fin d'adaptation est également imposée aux chômeurs, en particulier les femmes qui sont majoritaires, assistent à des "remises à niveau", ou adaptation à l'évolution économique. Ceci se vérifie aussi à l'encontre des travailleurs reconnus handicapés.

Les actions de formation les plus nombreuses, sont imposées au sein de l'entreprise.

Elles sont regroupées dans une prévision dénommée le plan de formation de l'entreprise.

Comment cela se traduit-il au niveau de l'employeur (I), du salarié (II) et de son financement?

Le Plan de formation est en rapport avec le développement de l'entreprise et son adaptation à l'économie.

I Le plan de formation par rapport à l'employeur :

Seul l'employeur est habilité à prendre cet acte unilatéral. Il est seul à décider des actions de formation retenues ainsi que le choix des salariés désignés pour les effectuer.

La décision finale lui incombe mais avant, il est contraint de prendre avis auprès du comité d'entreprise ou d'élégués du personnel.

Ainsi sont mises à l'ordre du jour les actions choisies par l'employeur, celles demandées par le/les salarié(s) et pour finir celles avancées par le comité d'entreprise.

Egalement, les dates de ces formations sont fixées par avance, ainsi que leur durée, la priorité du personnel à envoyer en stage.

Le recours au capital temps de formation est évoqué et le délai de franchise postulé et décidé du moins dans sa durée entre deux actions de formation.

En général, le plan de formation propose des formations qui se déroulent durant le temps de travail du salarié; mais si 25% de ce temps risque de se passer hors temps de travail, ce cas d'espèce est dénommé co-investissement.

II : le plan de formation par rapport au salarié.

Reprenons l'idée première que les actions de formation s'accomplissent durant la durée du travail; cela conserve au contrat de travail sa valeur initiale : lien de subordination existe entre deux parties.

Autrement dit, l'employeur garde son autorité hiérarchique durant les périodes où l'individu est en stage; et la rémunération comme tous les avantages créés par l'accomplissement du contrat de travail sont normalement versés; si un accident survenait, il serait pris en charge au titre d'accident du travail.

Passe ailleurs, l'employeur dispose du pouvoir discrétionnaire d'interrompre à tout moment la formation commencée.



De plus, lorsque le salarié n'accomplit ^{les} d'effort lors de ces stages, ou qu'aucun résultat n'est atteint, dans l'hypothèse où aucune possibilité de reclassement au sein de l'entreprise est offerte à l'employeur. Il s'expose à un licenciement.

Le plan de formation dans l'entreprise répertorie diverses actions d'entretien, d'adaptation, de prévention mais aussi propose des bilans de compétence.

Le bilan de compétence est une action de courte durée trois jours au maximum, avec des caractéristiques particulières.

Ainsi pour établir un bilan de compétence, il est nécessaire que l'intéressé exprime expressément son accord. Les organismes de formation qui le réalisent sont tenus au secret professionnel.

Et surtout, le refus de se soumettre à ce bilan ne peut entraîner un licenciement. En contre-partie l'employeur lorsqu'il connaît le résultat de cette démarche n'est pas obligé de promouvoir le salarié.

III Le financement du plan de formation dans l'entreprise.

Dans un premier temps les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) reçoivent une contribution prélevée sur la masse salariale de 10% pour les entreprises de moins de 10 salariés, et de 20% pour celles de plus de 10.

Par ailleurs, celles de plus de 10 salariés sont obligées de participer auprès des OP - Organismes paritaires agréés pour congés individuels de formation (OPACIF).

Ces prélèvements permettent le financement des établissements de formation. Car la ^{prise} charge reste du ressort de l'employeur, uniquement.

Lorsqu'il s'agit de Petites et moyennes entreprises ^(PME) ou de très petites entreprises (TPE), l'Etat et les partenaires sociaux apportent leur soutien, savoir-faire et aides financières afin que s'exécutent des actions de formation afin d'adaptation aux évolutions économiques au moyen des engagements de développement de la formation (EDDF).

La prévision d'un plan de formation au sein de l'entreprise avec une contribution échelonnée, apparaît comme bénéfique quant à la mise en place et la réalisation d'actions de formations.

Mais il s'avère qu'il existe des inégalités croissantes quant aux catégories de personnel.

C'est-à-dire les « cadres » restent les plus disponibles et enclins à partir en formation, les classes moins d'ouvriers, d'employés désirent bien s'améliorer, évoluer mais cela occasionne d'autres frais qu'ils ne peuvent pas toujours se permettre par rapport à leur charge de famille.

DROIT DU TRAVAIL (EMPLOI FORM. PRO.)

Contra l'illégalité des licenciements

et aménagement.

905

de star de

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

Montpellier, le 26 novembre 2002.

Objet: Le plan de formation dans l'entreprise.

Ne rien écrire

dans la partie barrée

La formation professionnelle continue a vu le jour dans les années 70. En effet, à cette époque, on constate que beaucoup de salariés ne dépassent pas le niveau d'étude obligatoire et par conséquent, ne peuvent évoluer dans leurs carrières professionnelles. L'évolution économique et sociale s'est traduite, dans ce domaine, par la possibilité donnée aux entreprises d'établir annuellement un plan de formation pour leurs salariés afin de permettre aux entreprises d'anticiper les évolutions technologiques et d'être toujours compétitives.

Il est à noter que le financement de la formation professionnelle s'effectue par le versement auprès d'un

Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) ou d'un Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation (FONGECIF) d'une taxe sur les salaires = 1,50% sur les entreprises de plus de 10 salariés et 0,15 ou 0,25% pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Nous étudierons, tout d'abord, l'élaboration et la mise en œuvre du plan de formation et ensuite, les différentes actions de formation pouvant être menées dans l'entreprise par l'employeur ou le salarié.

Les entreprises ou même les branches professionnelles ont la possibilité de faire appel à des cabinets conseils spécialisés dans la formation afin d'établir un diagnostic des besoins en la matière et de prévoir ainsi d'éventuelles difficultés économiques ou technologiques. Ainsi, au niveau de l'entreprise

l'employeur a l'opportunité de mettre en œuvre un plan de formation annuel selon les besoins évalués ou recensés par l'employeur. Cependant, l'employeur a l'obligation d'en informer les représentants du personnel ou le comité d'entreprise afin de mettre en place en commun un plan de formation en tenant compte du contexte économique, de la conjoncture de l'emploi et des évolutions technologiques. À noter que le plan de formation exonère tout ou partie des taxes liées à la formation professionnelle continue. Par ailleurs, l'employeur est le seul à décider des salaires qui suivront les actions de formation. De plus, l'employeur a la faculté de rappeler un salarié en formation pour qu'il réintègre son poste de travail. Quant au salarié, il a l'obligation de suivre la formation demandée par son employeur sous peine de faute pouvant entraîner



un licenciement. La formation ne peut être refusée que si elle est trop éloignée entraînant des problèmes d'ordre familial et dans le cas où l'employeur manifeste une volonté d'éloigner un représentant du personnel.

Après avoir vu la mise en œuvre du plan de formation, nous allons examiner les actions de formation à l'initiative de l'employeur et du salarié.

Les actions de formation sont de nature suivante :

- adaptation à un poste de travail,
- acquisition ou amélioration des connaissances,
- prévention des risques liés aux accidents du travail,
- promotion dans un emploi.

Par ailleurs, d'autres actions peuvent être proposées au salarié mais avec son accord préalable contrairement à son obligation de suivre les formations voulues par

son employeur dans le cadre du plan de formation.

D'une part, il s'agit du "bilan de compétences" qui permet à l'employeur d'évaluer les capacités personnelles et professionnelles du salarié. C'est obligatoirement un organisme externe qui établit ce bilan pour le salarié. De plus, cet organisme a un devoir de confidentialité et ne pourra transmettre les résultats du bilan à l'employeur qu'avec l'accord du salarié. Ce bilan de compétences permettra à l'employeur d'établir des actions de formation adaptées au salarié.

D'autre part, il existe également le "Co-investissement" qui permettra d'obtenir pour le salarié une qualification supérieure à son niveau. La formation s'accompagne cependant, d'heures de formation expérimentale au temps de travail dans l'entreprise et qui ne sont pas rémunérées sauf par le Compte Épargne Temps (CET) disponible suivant les accords de branches.

Concernant le salarié, il a la possibilité de demander à son employeur de bénéficier du Capital Temps Formation pour suivre une formation liée au travail dans l'entreprise. En l'occurrence, un accord de branche définit les conditions d'accès à cette mesure, notamment, l'ancienneté, la durée et la nature de la formation. Le salarié adresse une demande écrite à son employeur qui ne pourra la refuser que pour une raison de priorité ou de quota maximum pour cette mesure.

Par ailleurs, il est important de préciser que les actions de formation s'inscrivent dans le cadre de la durée normale du contrat de travail et bénéficient donc des mêmes avantages d'ancienneté, de congé payé et d'accident du travail.

En conclusion, le plan d'action de l'entreprise a

L'obligation morale de s'inscrire dans un contexte
d'évolution technologique et de modernisation de
l'entreprise. Les acteurs entreprises dans le cadre
du plan de formation se font dans l'intérêt
de l'entreprise mais également du salarié. Cependant,
les plans de formation ne sont mis en œuvre bien
souvent que dans les grandes entreprises au détriment
des Petites et Moyennes Entreprises (PME). De plus, la
formation professionnelle accentue les inégalités entre
les différentes catégories professionnelles, alors que son
rôle essentiel était de réajuster les inégalités
économiques et sociales.

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

Selon l'article 900 et suivants du code du travail, le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre du plan de formation. Les actions de formations sont inscrites dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et elles sont sous la subordination juridique du chef d'entreprise.

Comment est organisée le plan de formation dans l'entreprise ?

Tous les ans le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont réunis pour définir un projet d'action de formation dans le cadre de l'entreprise. Ce projet de plan de formation se négocie au cours de 2 réunions afin de permettre aux organisations de modifier ou d'améliorer les actions de formation. Au cours de ses assemblées, les délégués du personnel discutent du bilan du plan de formation de l'année antérieure et définissent les

Ne rien écrire

dans la partie barrée

actions de formation pour l'année en cours. Les prérogatives sont inscrites dans les fonctions du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Lorsque l'employeur omet la consultation de ses organisations dans le choix des actions de formation, il se voit infligé une majoration de 25% dans le cadre du financement des actions de formation.

Quelles sont les obligations du salarié ?

Le salarié doit effectuer les formations inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, ne pas se soumettre peut être interprété comme un refus et engendrer la perte de son emploi. Les actions de formation dans le cadre du plan de formation sont assimilées à l'exécution normale du contrat de travail, les accidents survenus au cours du plan de formation entre dans le cadre d'un accident du travail enfin l'employeur peut demander la réintégration du salarié sur son poste de travail sans que celui-ci puisse s'y opposer.

Cependant, le salarié a la possibilité de refuser des actions de formation lorsque celles-ci s'inscrivent dans le cadre d'un bilan de compétences ou lorsque la formation peut être assimilée à une modification substantielle de son contrat de travail.

Les actions de formations peuvent-elles être mises en place en dehors du temps de travail du salarié ?

Les actions de formations doivent être effectuées dans la durée effective du contrat de travail. Si la formation dépasse le cadre légal de la durée du travail, le salarié se voit attribuer des heures supplémentaires. Toutefois, l'employeur peut opter pour le dispositif du co-investissement afin de réaliser jusqu'à 25% de la formation en dehors du temps de travail.

Ce dispositif ne peut être réalisé que lorsque le salarié ne s'y oppose pas, la formation est de 300 heures et à une démarche qualifiante y compris le salarié et l'employeur se mettent d'accord sur les modalités de rémunération avant la conclusion de cette forme d'action de formation. Enfin des actions de développement des compétences peuvent être instaurées dans l'entreprise. Ces actions se déroulent en dehors

des heures de travail et à condition que ce salaire ne s'y oppose pas. Dans ce cadre précis, le salarié n'est pas exposé à une rupture de son contrat de travail car il n'aurait aucune faute et la légitimité du travail.

Comment s'effectue le départ en formation des salariés ?

Les salariés font une demande écrite à leur employeur, aucun délai précis est à respecter sauf s'il y a des dispositions conventionnelles précises. La demande est formulée librement par l'employeur à ses salariés sous obligation de durée de réponse. L'employeur a toutefois un droit de réserve dans le cadre où la formation nuit à la bonne marche de l'entreprise. et les actions de formation se valent donc différencier. Enfin, l'employeur n'a pas à reconnaître une qualification supplémentaire ou un emploi supérieur à la suite des actions de formation sauf si l'employeur s'est engagé avant le début de la formation. Enfin l'employeur peut instituer un dispositif de crédit formation c'est-à-dire obliger le salarié à rester dans l'entreprise pendant un certain temps avant de pouvoir rechercher et partir dans une autre entreprise.

Depuis le 31 juillet 1993, un nouveau dispositif intitulé capital temps de formation permet à des salariés de suivre des formations individuelles inscrites dans le plan de formation. Pour cela, ils doivent être en même



de connaître les dispositions par branches professionnelles - car
toutes les entreprises n'ont pas optées pour ce dispositif -
Il faut donc se renseigner sur les actions formatives,
le nombre minimal d'heures demandées pour avoir
la possibilité de suivre une telle formation.

GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

LA GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE

Le contrôle financier local est une compétence attributive liée à certains agents publics de l'Etat exerçant leurs activités auprès de certaines collectivités territoriales. Ces agents publics d'exécution des budgets des différents services déconcentrés de l'Etat et des collectivités locales. Ils travaillent à l'échelle départementale au trésor public ou à la trésorerie générale. Ces agents relèvent du statut de fonctionnaire d'Etat du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie. Ils ont un statut particulier défini par la loi et la réglementation en vigueur.

De cette approche, il y a lieu de mettre en évidence (compte tenu de la séparation entre les ordonnateurs et les comptables publics)

Ne rien écrire

dans la partie barrée

le rôle et les compétences dans l'ordonnement du droit budgétaire des finances publiques

Cependant en référence à l'ordonnance du 2 janvier 1959, véritable constitution en matière budgétaire et financière, puis à la loi organique du 1^{er} août 2001 qui la réforme, dont la mise en application est étendue jusqu'en 2005; le contrôle financier se situant à différentes échelles (nationale, régionale, départementale; communale) est et relève de compétence liée.

Cette compétence liée (l'article autour de deux parties. D'une part dans le processus d'exécution du budget alloué à une administration ou à un service administratif; d'autre part le contrôle financier dans le cadre de certification et de contrôle de gestion des comptes administratifs (bilan et résultat comptable et financier) de ces entités administratives

Du principe de séparation des ordonnateurs et comptables publics, le contrôle financier tient relève des besoins. Il s'effectue en amont au cours de la procédure budgétaire par l'inscription d'une recette ou d'une dépense. Conformément aux dispositions des finances publiques (ensemble du Budget). Mais, le rôle et les compétences du contrôle financier local. S'exercent dans l'ordonnement et le déroulement budgétaire dès la nécessité en les déterminer.

I Le contrôle financier local est dans le processus d'exécution budgétaire.

Comme chaque service administratif déconcentré de l'Etat, ou des collectivités locales a des missions de service public, soit pour assurer son activité ou son fonctionnement, besoin de moyens financiers, qui est alloué au travers le budget. (Lignes ou Chapitres budgétaires). Ce budget alloué est mis à la disposition du comptable public, et notamment du contrôleur financier. Ce dernier doit toujours approuver par accord (visa) pour l'exécution matérielle d'une opération

comptable et financière de l'ordonnateur.
Secondaire. Si il n'est d'accord, l'opération donnée
ne peut être exécutée. En mettant son visa d'appa-
sation, le contrôleur financier local, engage sa
responsabilité civile et pénale. En cas de
manquement à ses obligations, le contrôleur
financier local peut être soumis à une sanction
disciplinaire ou pénale, par la Cour de disci-
pline budgétaire et financière (CDBF).

Dans ce processus d'exécution budgétaire,
le contrôleur financier local assure l'autorité-
tair d'engagement financier des dépenses des
entités administratives. Il donne son accord les
mandatements en fonction des lignes de crédit,
et suivant les chapitres budgétaires observant
aux principes du droit budgétaire des finances
publiques notamment l'unité, l'universalité,
et la spécialité. En ce qui concerne l'unité-
lité, la loi du 1^{er} août 2001 permet d'étendre
l'exécution du budget pour les missions et
programmes caractérisés par une période plus
longue. c'est à dire pluriannuelle.

Après le mandatement, le contrôleur financier
local valide les opérations mandatées. Si elle
conforme à leurs objectifs et à leurs finalités.
Ainsi le service ou l'administration concernée



reçoit du contrôleur financier local, les états comptables et financiers des opérations engagées par le biais du bureau du budget et de la logistique. (habituellement seul bureau interlocom du contrôleur financier local)

À la fin de l'ensemble des opérations engagées conformément au montant du budget alloué au service ou à l'administration, le contrôleur financier procède à la vérification. Il faut noter que entre les différentes phases (engagements, mandatement et validation), il y a des délais imposés aux ordonnateurs secondaires. Le non respect de ces délais provoque un rejet de la part du contrôleur financier local.

II Le contrôle financier après l'exécution du budget alloué à un service ou à une administration

Cette partie résulte du processus de certification de vérification à savoir si

les crédits alloués aux dépenses (pour véritablement à leurs objectifs.

La certification déjà inscrite à l'ordonnance du 2 janvier 1959, a été étendue par la loi organique du 1^{er} août 2001 par les nouveaux principes notamment le contrôle de gestion. lié à la sincérité de comptes

La certification permet de cadrer et faire ~~un~~ l'issue d'un bilan comptable et financier (Compte de bilan; compte de résultat et cetera) de dresser la situation exacte d'un service administratif donné qu'il soit du domaine de l'Etat ou des collectivités locales

Cependant, l'utilisation des outils de contrôle de gestion intégrés par la loi organique est caractéristique pour la sincérité des comptes administratifs des services publics comme le secteur privé (des entreprises.)

Ces certifications des comptes, le contrôle de gestion donne au contrôleur financier local un moyen nouveau, (qui après l'application définitive de la loi organique 2001) de connaître avec exactitude l'essor d'un service public local et la clarification de sa potentielle activité.

Le contrôle financier local est le maître de cérémonie dans l'ordonnement de la procédure budgétaire des finances publiques à l'échelle locale. D'ailleurs quelque soit l'instance où il se situe, rien ne peut s'opérer en matière comptable et financière sans son accord, il est le gardien des deniers publics, et veille à leur bonne utilisation, et suivant les règles spécifiques (de nature, de durée, et de documents administratifs) appropriées.

Au niveau local, les Comptable publics notamment la trésorerie générale ou la payée de trésor suivent en même les opérations comptables et financières et les fonctions de contrôle.

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

suje: Rôle et Compétences du contrôle
financier Local

des administrations disposent, pour
leurs fonctionnements ou pour l'exécution
de leurs missions, de crédits alloués
par leur ministère.

Chaque année, la loi de finance attribue
une enveloppe financière à chaque ministères
qui la répartissent ensuite entre leurs
différents services: administration centrale,
services déconcentrés

Les services de l'états disposent donc

Ne rien écrire

dans la partie barrée

de - moyens qui, s'ils sont mis en œuvre
en interne au niveau des services, sont
tous gérés - par la trésorerie
générale, soit au niveau du services
de dépenses visa pour la mise en paiements
soit au niveau du contrôle financier pour
la constatation et la validation
de l'engagement de l'Etat

d'interlocuteur privilégié des services
gestionnaires est donc le contrôle
financier local (ou contrôle financier
de concerté).

Il occupe un rôle important (I) dans
la gestion financière et a des compétences
qui lui sont propres (II)

I Le Rôle du CFL (contrôle financier local)

Le CFL est le comptable assignataire des crédits de l'état, qui lui est subordonné.

Dès la réception des délégations de crédits qui leur sont octroyées, les services gestionnaires les envoient au CFL pour que celui-ci les vise et impute les crédits sur les lignes budgétaires concernées.

Il vérifie que les délégations de crédits établies par le ministère ont bien été visées par le contrôleur financier central, et que les textes d'autorisations des dépenses ont été validés par le ministère des finances.

Une fois les crédits visés, le rôle du CFL est un rôle de contrôle de l'éligibilité de l'engagement financier de l'état, mais en aucun cas un rôle de constatation de la réalité des dépenses.

Une fois sa ligne budgétaire validée,

le service gestionnaire va pouvoir engager la responsabilité juridique de l'état par le biais de décisions ou arrêtés administratifs, de conventions ou de passation de commandes.

De l'existence de l'engagement juridique naît l'engagement comptable de l'année de CFL à un regard sur le fond et la forme des engagements juridiques et comptables.

Il a un regard sur la législation applicable à la ligne de crédits concernée (code des marchés publics, circulaire d'application ...)

Dans son rôle de contrôle, le CFL peut vérifier si les règles financières sont respectées (notamment en matière de marchés publics), si les dispositions légales ou réglementaires sont correctement appliquées, si les pièces justificatives fournies sont bien celle exigées par les textes ...

Il lui appartient également de vérifier que les références juridiques mentionnées dans les documents administratifs sont exactes.

Il peut vérifier également l'éligibilité de



la créance, comme celle du tiers bénéficiaire de CFL doit vérifier que l'utilisation des crédits se fait bien au regard de la législation mais également en respectant la règle de l'annualité des crédits de l'Etat. Ainsi un engagement juridique de trois ans, ne peut être engagé complètement que sur la créance de l'année en cours.

C'est ainsi qu'il vérifie le bon déroulement des procédures d'engagement : initiales ou complémentaires, globales ou spécifiques.

Dans le cadre de l'engagement global, le CFL doit être tenu informé de manière régulière de l'utilisation réelle des crédits

Dans le cadre de procédures d'engagements spécifiques les informations lui sont transmises au fur et à mesure des engagements de l'Etat

Il a enfin un rôle de conseil auprès des services gestionnaires afin d'établir les documents de liaisons (fiches financières, tableaux de consommation de crédits) et les modèles de documents servant à la constatation de la créance de l'état (devisons, marchés, conventions...)

Afin d'assurer sa mission le CFL a une compétence et des moyens qui lui sont propres

II La Compétence du CFL

Le CFL a une compétence territoriale réduite au département. Il est sous l'autorité du contrôle financier central (au niveau national) et engage la responsabilité du trésorier payeur général. Comme il intervient pour contrôler les créances de l'état, il se situe avant l'état dans la validation

des engagements juridiques faisant naître
le lien juridiques entre l'état et le
bénéficiaire.

Il dispose de moyens qui sont
le visa, le visa avec lettre
d'observation, le non visé et le
rejet.

de visa autorisé et valide la créance
de l'état en confirmant son exactitude
en relation avec la législation régissant
la ligne budgétaire

Le visa avec lettre d'observation a le
même effet - mais, fait part d'une
observation de la part de la
trésorerie générale - Il peut s'agir d'une
observation sur la forme (comme par exemple
qu'il manque le cachet du signataire)
ou sur le fond (comme par exemple le fait

que l'action financière est déjà terminée
au moment de l'établissement de
la convention.)

de non visé a pour objet de
suspendre la procédure en attendant
des pièces complémentaires (pièces
justificatives, complément d'information
sur le bénéficiaire ou sur les textes...)

En cas de réponse le CFL pourra
soit émettre un visé, un visé avec
observation ou un rejet.

Le fait de ne pas répondre aux observations
entraîne un rejet.

Enfin le rejet : Il ne valide pas
la créance et la procédure est
alors à refaire intégralement en
régularisant les éléments ayant
motivés le rejet.

Il est à noter que le contrôle
du CFL n'a pas pour objet de
vérifier le montant de la créance
de l'état, mais d'autoriser l'état
à contracter une dépense : en conformité
avec les obligations budgétaires et
légales.