

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES
SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
DES GREFFES

Paris, le 30 NOV. 2022

Circulaire ☐ Note ☒

Bureau des recrutements et de la formation
(Bureau RHG4)

N° téléphone : 01 70 22 87 62
Adresse électronique : rhg4.dsj-sdrhg@justice.gouv.fr

LE GARDE DES SCEAUX,
MINISTRE DE LA JUSTICE

A

MONSIEUR LE PREMIER PRESIDENT DE LA COUR DE CASSATION
MONSIEUR LE PROCUREUR GENERAL PRES LADITE COUR

RESPONSABLES DE BOP
(TERRITOIRE HEXAGONAL ET OUTRE-MER)

MESDAMES ET MESSIEURS LES PREMIERS PRESIDENTS DES COURS D'APPEL
MESDAMES ET MESSIEURS LES PROCUREURS GENERAUX PRES LESDITES COURS

RESPONSABLES D'UO

MONSIEUR LE PRESIDENT DU TRIBUNAL SUPERIEUR D'APPEL
MADAME LA PROCUREURE DE LA REPUBLIQUE PRES LEDIT TRIBUNAL

MADAME LA DIRECTRICE DE L'ECOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE
MADAME LA DIRECTRICE DE L'ECOLE NATIONALE DES GREFFES

POUR ATTRIBUTION

N° NOTE : SJ-22-357-RHG4/30.11.22

Mots clés : Rapport du jury –Concours– Directeurs des services de greffe judiciaires - Session 2022

Titre détaillé : Rapport sur le déroulement des concours externe et interne pour le recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires au titre de l'année 2022 (session des 07 et 08 décembre 2021)

Publication : INTERNET - INTRANET (permanente)

MODALITÉS DE DIFFUSION

Diffusion assurée par la direction des services judiciaires
Sous-direction des ressources humaines des greffes
Bureau RHG4

PIÈCE(S) JOINTE(S) : RAPPORT DU JURY – STATISTIQUES - COPIES



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction des services judiciaires

Sous-direction des ressources humaines des greffes
Bureau des recrutements et de la formation – RHG4

Paris, le **30 NOV. 2022**

Affaire suivie par : Clara BOUVELLE
Tél. 01 70 22 87 62
clara.bouvelle@justice.gouv.fr

LE GARDE DES SCAUX, MINISTRE DE LA JUSTICE

A

**MONSIEUR LE PREMIER PRESIDENT DE LA COUR DE CASSATION
MONSIEUR LE PROCUREUR GENERAL PRES LADITE COUR**

**RESPONSABLES DE BOP
(TERRITOIRE HEXAGONAL ET OUTRE-MER)**

**MESDAMES ET MESSIEURS LES PREMIERS PRESIDENTS DES COURS D'APPEL
MESDAMES ET MESSIEURS LES PROCUREURS GENERAUX PRES LESDITES COURS**

RESPONSABLES D'UO

**MONSIEUR LE PRESIDENT DU TRIBUNAL SUPERIEUR D'APPEL
MADAME LA PROCUREURE DE LA REPUBLIQUE PRES LEDIT TRIBUNAL**

**MADAME LA DIRECTRICE DE L'ECOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE
MADAME LA DIRECTRICE DE L'ECOLE NATIONALE DES GREFFES**

OBJET : Rapport du jury des concours externe et interne pour le recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires au titre de l'année 2022 (session des 7 et 8 décembre 2021).

J'ai l'honneur de vous adresser, ci-joint, le rapport du jury des concours externe et interne pour le recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires au titre de l'année 2022 (session des 7 et 8 décembre 2021), composé :

- des éléments de présentation des concours externe et interne (données récapitulatives, éléments statistiques, niveau des candidats et annales 2022),
- du rapport du jury,
- des copies sélectionnées par le jury parmi les copies les plus représentatives d'un bon niveau des candidats.

Vous voudrez bien assurer la diffusion de cette note auprès des chefs de juridiction, du directeur délégué à l'administration régionale judiciaire, du responsable de la gestion de la formation du service administratif régional de votre cour d'appel ainsi qu'auprès de l'ensemble des personnels intéressés.

Le sous-directeur des ressources humaines des greffes

Éric VIRBEL

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE
POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS
DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES AU TITRE DE
L'ANNEE 2022

Session des 7 et 8 décembre 2021
ÉLÉMENTS DE PRÉSENTATION

CALENDRIER DU RECRUTEMENT

L'ouverture des **concours externe et interne** pour le recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires a été autorisée, au titre de l'**année 2022**, par arrêté du 29 juillet 2021 publié au *Journal officiel* de la République française le 31 juillet 2021.

Le nombre total de places offertes aux concours était fixé à **104**, soit :

- **62 places** pour le **concours externe**,
- **42 places** pour le **concours interne**.

La date limite de retrait des dossiers et de clôture des inscriptions était fixée au **12 octobre 2021**.

Les **épreuves écrites** se sont déroulées les **7 et 8 décembre 2021** dans 18 centres d'examen sur le territoire hexagonal et 7 centres d'examen en outre-mer.

Les **épreuves orales** se sont déroulées du **21 mars 2022 au 01 avril 2022** à l'Espace Vinci – 2 Rue des Jeûneurs 75002 PARIS .

COMPOSITION DU JURY

Les membres du jury ont été désignés par arrêté du 14 octobre 2021 :

- **Madame Pascale REITZEL**, présidente du jury, Procureure générale près la cour d'appel de Riom,
- **Monsieur David AUBER**, directeur de greffe du tribunal judiciaire de Dieppe,
- **Madame Sonia BECHKOFF**, directrice des services de greffe au tribunal judiciaire de Strasbourg,
- **Madame Laila CHOUIEB**, directrice de greffe adjointe du tribunal judiciaire d'Epinal,
- **Madame Nathalie DEBEURME**, directrice des services de greffe au tribunal judiciaire de Lille,
- **Madame Olivia DORLEAC**, responsable chargée de la gestion des ressources humaines auprès du service administratif régional de la cour d'appel de Lyon,
- **Madame Hélène FAGE**, directrice de greffe de la cour d'appel de Pau,
- **Madame Cécile FOLEA**, attachée principale d'administration, adjointe au chef du bureau des recrutements et de la formation de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse,
- **Monsieur David GELSOMINO**, responsable chargé de la gestion budgétaire auprès du service administratif régional de la cour d'appel de Toulouse,
- **Monsieur Rodolphe GUIBERT**, directeur de greffe adjoint du tribunal judiciaire de Chartres,
- **Madame Laurence HECQUET**, directrice des services de greffe au tribunal judiciaire de Béthune,
- **Monsieur Christophe LOGEZ**, directeur délégué à l'administration régionale judiciaire de la cour d'appel de Poitiers.

En outre, 42 Correcteurs adjoints ont apporté leur aide au jury à l'occasion des épreuves écrites.

ÉLÉMENTS STATISTIQUES

1/ Nombre de candidats

EXTERNE	H	F	TOTAL
<i>Candidats inscrits</i>	248	797	1045
<i>Candidats présents</i>	133	376	509
<i>Candidats admissibles</i>	29	115	144
<i>Candidats admis - liste principale</i>	9	53	62
<i>Candidats admis - liste complémentaire</i>	6	27	33

Les **1045** candidats ont été autorisés à concourir.

- taux de présence à l'écrit : 49 %
- taux d'admissibilité : 28 %
- taux de présence à l'oral (132 candidats présents – 12 absents) : 92 %
- taux d'admission (LP + LC) :
 - 66 % (nombre admis / nombre admissibles)
 - 72 % (nombre admis / nombre présents à l'épreuve orale)

INTERNE	H	F	TOTAL
<i>Candidats inscrits</i>	130	469	599
<i>Candidats présents</i>	71	255	326
<i>Candidats admissibles</i>	25	65	90
<i>Candidats admis - liste principale</i>	13	29	42
<i>Candidats admis - liste complémentaire</i>	1	8	9

Les **599** candidats ont été autorisés à concourir.

- taux de présence à l'écrit : 54%
- taux d'admissibilité : 28 %
- taux de présence à l'oral (82 candidats présents – 8 absents) : 91 %
- taux d'admission (LP + LC) :
 - 57% (nombre admis / nombre admissibles)
 - 62 % (nombre admis / nombre présents à l'épreuve orale)

2/ Evolution des données statistiques

EXTERNE	Places offertes	Inscrits	Présents	Admis	
				LP	LC
2011	19	1515	668	19	15
2012	31	2284	1121	31	69
2013	38	2183	982	38	68
2014	30	2501	1038	30	49
2016	58	1899	954	58	40
2018	68	1596	783	68	31
2019	63	1417	740	63	37
2020	63	1237	554	63	37
2021	71	1177	569	71	37

INTERNE	Places offertes	Inscrits	Présents	Admis	
				LP	LC
2011	19	598	357	19	10
2012	31	1032	695	31	16
2013	38	998	594	38	37
2014	30	949	525	30	10
2016	39	942	618	39	30
2018	45	902	563	45	20
2019	42	835	473	42	23
2020	42	781	375	42	24
2021	47	748	383	47	19

3/ Profil des candidats admis (listes principales et complémentaires)

Concours externe

situation professionnelle	H	F	TOTAL	%
Fonction publique	12	43	55	58
Secteur privé	0	4	4	4
Etudiant	3	29	32	34
En recherche d'emploi	0	4	4	4
	15	80	95	100
niveau de diplôme				
BAC + 5	13	68	81	85
BAC + 4	2	11	13	14
BAC + 3	0	1	1	1
Dérogation	0	0	0	0
	15	80	95	100
tranche d'âge				
1980-89	1	5	6	6
1990-99	14	74	88	93
2000-05	0	1	1	1
	15	80	95	100

Concours interne

situation professionnelle	H	F	TOTAL	%
Fonctionnaire de catégorie B	13	37	50	99
Fonctionnaire de catégorie C	0	0	0	0
Cadre de la fonction publique	1	0	1	1
	14	37	51	100
niveau de diplôme				
BAC + 5 et plus	6	19	25	49
BAC + 4	3	9	12	23
BAC + 3	2	3	5	10
BAC + 2	1	3	4	8
BAC	2	2	4	8
BEP CAP BEPC	0	1	1	2
	14	37	51	100
tranche d'âge				
1960-69	0	1	1	2
1970-79	2	11	13	25
1980-89	9	14	23	45
1990-94	3	11	14	28
	14	37	51	100

NIVEAU DES CANDIDATS

1/ Epreuves obligatoires d'admissibilité

EXTERNE		Moyenne ¹	Nombre de copies	Meilleure note	Nombre de notes > ou = à 10
Epreuve n° 1	Composition sur un sujet portant sur les aspects politiques, économiques, sociaux et culturels du monde contemporain	8.33	84	19	30
	Note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif	9.46	425	16	167
Epreuve n° 2	Questions à réponse courte portant sur la procédure civile et prud'homale, la procédure pénale, l'organisation judiciaire et la gestion des ressources humaines	7.49	499	14.50	121

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admissible : **80 sur 160** (soit un seuil de 10/20).

¹ La moyenne tient compte de toutes les notes (y compris les notes éliminatoires).

INTERNE		Moyenne ¹	Nombre de copies	Meilleure note	Nombre de notes > ou = à 10
Epreuve n° 1	Rédaction, à partir d'un dossier à caractère administratif, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction et d'analyse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées.	8.69	326	15.25	111
Epreuve n° 2	Questions à réponse courte portant sur la gestion des ressources humaines et sur la procédure civile et prud'homale	8.93	88	12.25	27
	Questions à réponse courte portant sur la gestion des ressources humaines et sur la procédure pénale	7.74	233	14	38

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admissible : **80 sur 160** (soit un seuil de 10/20).

2/ Epreuves obligatoires d'admission

EXTERNE		Moyenne ²	Nombre de candidats présents	Meilleure note	Nombre de notes > ou = à 10
Epreuve n° 3	FIR - Entretien avec le jury visant à évaluer les qualités personnelles du candidat, son potentiel, son comportement face à une situation concrète notamment sous forme de questions portant sur des mises en situation	11,11	132	19	79
Epreuve n° 4	Interrogation orale, au choix du candidat exprimé lors de son inscription au concours, sur l'une des matières suivantes : finances publiques (FP) ou droit de la fonction publique (DFP)	FP : 10,46 DFP : 11,02	FP : 24 DFP : 108	FP : 18 DFP : 19.50	FP : 11 DFP : 68

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admis :

- Liste principale : **181,50/320** (soit 11,34/20),
- Liste complémentaire : **162/320** (soit 10,13/20).

²La moyenne tient compte de toutes les notes (y compris les notes éliminatoires).

INTERNE		Moyenne ²	Nombre de candidats présents	Meilleure note	Nombre de notes > ou = à 10
Epreuve n° 3	RAEP - Entretien avec le jury visant à apprécier l'expérience professionnelle du candidat, l'aptitude à exercer les fonctions de directeur des services de greffe, ses motivations et ses qualités personnelles	10,36	82	19	44
Epreuve n° 4	Interrogation orale, au choix du candidat exprimé lors de son inscription au concours, sur l'une des matières suivantes : finances publiques (FP) ou droit de la fonction publique (DFP)	FP : 11,86 DFP : 10,33	FP : 14 DFP : 68	FP : 16.5 DFP : 19	FP : 10 DFP : 38

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admis :

- Liste principale : **171/320** (soit 10,69/20),
- Liste complémentaire : **162/320** (soit 10,13/20).

Concours externe :

NATURE ET SUJETS DES EPREUVES ECRITES

Epreuve n° 1 (durée : quatre heures ; coefficient 4)

Au choix du candidat exprimé lors de son inscription :

Option n° 1 : Composition sur un sujet portant sur les aspects politiques, économiques, sociaux et culturels du monde contemporain.

Les violences intra-familiales en France : du repérage à la prise en charge

Option n°2 : Note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif. Le dossier documentaire ne peut excéder 50 pages.

Vous synthétiserez en 5 pages maximum ce dossier relatif à la réforme de la justice pénale des mineurs en utilisant et en visant tous les documents.

DOSSIER DOCUMENTAIRE

- Document 1 : Discours de présentation du code de la justice pénale des mineurs (CJPM), prononcé par Eric Dupond-Moretti, garde des Sceaux, ministre de la justice, devant la commission des lois de l'Assemblée nationale le Mardi 1^{er} décembre 2020 (pages 1 à 11) ;
- Document 2 : Direction de la protection judiciaire de la jeunesse, présentation du CJPM, les étapes d'élaboration du code, avril 2021, extrait (page 12) ;
- Document 3 : Dossier de presse du ministère de la justice concernant la réforme de la justice pénale des mineurs (pages 13 à 19) ;
- Document 4 : Extrait d'un article Le Monde du 12 février 2019 : Justice des mineurs : « L'ordonnance de 1945 ne doit pas être réformée sans retour à une philosophie bienveillante » (pages 20 à 23) ;
- Document 5 : Article Le Monde du 2 septembre 2021 : A Marseille, la justice des mineurs « sous l'eau » face à la délinquance (pages 24 à 26) ;
- Document 6 : Extraits de la circulaire DPJJ/DACG/DSJ du 25 juin 2021 présentant les dispositions du CJPM, Annexe 1 « Les principes généraux de la justice pénale des mineurs » (pages 27 à 28) ;
- Document 7 : Extraits de la circulaire DPJJ/DACG/DSJ du 25 juin 2021 présentant les dispositions du CJPM, Annexe 2 « Présentation de la procédure » (pages 29 à 31) ;
- Document 8 : Extraits de la circulaire DPJJ/DACG/DSJ du 25 juin 2021 présentant les dispositions du CJPM, Annexe 5 « Les nouveautés applicables aux peines et au régime d'incarcération des mineurs » (page 32) ;
- Document 9 : Extraits du Guide d'accompagnement à la mise en œuvre du CJPM, Direction des services judiciaires, Sous-direction de l'organisation judiciaire et de l'innovation, Bureau AccOr.J, 20 juillet 2021 (pages 33 à 42).

Epreuve n° 2 (durée : quatre heures ; coefficient 4)

Questions à réponse courte portant sur la procédure civile et prud'homale, la procédure pénale, l'organisation judiciaire et la gestion des ressources humaines.

Vous devez traiter toutes les questions. La réponse à chacune des questions ne doit pas dépasser deux pages maximum :

- Questions de procédure civile et prud'homale :

1. Le référé prud'homal (procédure prud'homale)
2. Les moyens de défense en matière civile (procédure civile)

- Questions de procédure pénale :

1. Les différents types de mandats délivrés dans le cadre de l'instruction préparatoire
2. La comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité : conditions de mise en œuvre et procédure

- Questions d'organisation judiciaire :

1. Les assemblées générales du tribunal judiciaire
2. Les juridictions de l'instruction compétentes à l'égard des majeurs

- Questions de gestion des ressources humaines :

1. Quelles sont les fonctions clés du manager ?
2. La formation professionnelle tout au long de la vie

Concours externe :

NATURE DES EPREUVES ORALES

Epreuve n° 3 (durée : trente minutes maximum dont cinq minutes maximum d'exposé ; coefficient 5)

Un entretien avec le jury visant à évaluer les qualités personnelles du candidat, son potentiel, son comportement face à une situation concrète notamment sous forme de questions portant sur des mises en situation. L'entretien débute par un exposé par le candidat de son parcours et de sa motivation à partir de la fiche de renseignement préalablement remplie par le candidat.

En vue de l'épreuve d'entretien, le candidat admissible adresse une fiche individuelle de renseignement au service gestionnaire du concours à une date fixée par le service et avant le début des épreuves d'admission. La fiche individuelle de renseignement est disponible sur les sites internet et intranet du ministère de la justice.

Epreuve n° 4 (durée : quinze minutes maximum ; coefficient 3)

Interrogation orale, au choix du candidat exprimé lors de son inscription, sur l'une des matières suivantes (chaque candidat dispose d'un temps de préparation de quinze minutes) :

Option n° 1 : finances publiques ;

Option n° 2 : droit de la fonction publique.

Concours interne :

NATURE ET SUJETS DES EPREUVES ECRITES

Epreuve n° 1 (durée : quatre heures ; coefficient 4)

Rédaction, à partir d'un dossier à caractère administratif, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction et d'analyse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées. Pour cette épreuve, le dossier documentaire ne peut excéder 30 pages.

La réforme de la contention et de l'isolement remet en cause l'organisation des permanences week-end du tribunal judiciaire d'Isoville.

En votre qualité de directeur de greffe adjoint, le directeur de greffe vous demande de rédiger une note présentant très succinctement les dispositions de la réforme et le cadre réglementaire des permanences week-end.

Vous lui soumettrez ensuite les différentes solutions envisagées pour l'organisation des permanences week-end civiles et pénales.

DOSSIER DOCUMENTAIRE

- Document 1 : Décret n°2021-537 du 30 avril 2021 relatif à la procédure applicable devant le juge des libertés et de la détention en matière d'isolement et de contention mis en œuvre dans le cadre de soins psychiatriques sans consentement (pages 1 à 4) ;
- Document 2 : Fiche technique sur le contentieux de l'isolement, document interne du tribunal judiciaire d'Isoville (pages 5 à 8) ;
- Document 3 : Effectifs du tribunal judiciaire d'Isoville (page 9) ;
- Document 4 : Recensement des centres hospitaliers du ressort du tribunal judiciaire d'Isoville (page 10) ;
- Document 5 : Memento PLINE, intranet (page 11) ;
- Document 6 : Extrait de la circulaire ARTT du 5 décembre 2001 (page 12) ;
- Document 7 : Tableau de permanence week-end JLD et instruction du tribunal judiciaire d'Isoville, période de décembre 2021 (page 13) ;
- Document 8 : Note SJ-16-394-RHG3/10.11.16 concernant les modalités de recours aux astreintes dans les parquets pour les personnels de greffe (pages 14 à 17) ;
- Document 9 : Courriel de Madame DUPONT du 15 novembre 2021 adressé au directeur de greffe (page 18) ;
- Document 10 : Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature (pages 19 à 21) ;
- Document 11 : Arrêté du 6 février 2017 modifiant l'arrêté du 28 décembre 2001 fixant le taux de rémunération et les modalités de compensation horaire des astreintes effectuées par certains agents du ministère de la justice (page 22).

Epreuve n° 2 (durée : quatre heures ; coefficient 4)

Questions à réponse courte portant sur la gestion des ressources humaines et au choix du candidat après communication des sujets, sur la procédure civile et prud'homale ou la procédure pénale.

1° Traiter les questions portant sur la gestion des ressources humaines. La réponse à chaque question ne doit pas dépasser deux pages maximum :

1. Les différents types d'entretiens individuels entre manager et agent et leurs objectifs

2. La rémunération au mérite dans la fonction publique : définition, avantages et inconvénients

2° Choisir l'une des matières suivantes :

Procédure civile et prud'homale

ou

Procédure pénale

puis traiter les questions correspondantes à la matière choisie. La réponse à chacune des questions ne doit pas dépasser deux pages maximum.

Avertissement relatif au 2° : Le candidat doit indiquer la matière choisie et traiter les questions correspondantes. Les questions ne correspondant pas à la matière choisie ne seront pas corrigées. En

l'absence d'indication de la matière choisie, seules les questions correspondant à la matière relevant de la première réponse apportée seront corrigées.

Procédure civile et prud'homale :

1. L'assistance et la représentation devant le conseil de prud'hommes (procédure prud'homale)
2. Les voies de recours extraordinaires en matière prud'homale (procédure prud'homale)
3. La médiation en matière civile (procédure civile)

Procédure pénale :

1. Les différents modes de saisine du tribunal correctionnel
2. Le maintien du mis en examen à la disposition de la justice
3. Les attributions pénales du juge des libertés et de la détention

Concours interne :

NATURE DES EPREUVES ORALES

Epreuve n° 3 (durée : trente minutes maximum dont cinq minutes maximum d'exposé ; coefficient 5)

Un entretien avec le jury visant à apprécier l'expérience professionnelle du candidat, l'aptitude à exercer les fonctions de directeur des services de greffe, ses motivations et ses qualités personnelles. L'entretien débute par un exposé du candidat sur son expérience professionnelle. Au cours de cet entretien, le candidat peut être interrogé à partir de son dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle sur des questions relatives aux connaissances administratives générales, à son environnement professionnel, aux fonctions exercées ainsi que sur des situations pratiques.

Pour conduire cet entretien, le jury dispose du dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle constitué par le candidat.

Le candidat l'adresse par voie postale au service organisateur à une date fixée dans l'arrêté d'ouverture du concours et en conserve une copie.

Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ainsi que le guide d'aide au remplissage sont disponibles sur les sites internet et intranet du ministère de la justice.

Le dossier est transmis au jury par le service gestionnaire du concours après l'établissement de la liste d'admissibilité.

Epreuve n° 4 (durée : quinze minutes maximum ; coefficient 3)

Interrogation orale, au choix du candidat exprimé lors de son inscription, sur l'une des matières suivantes (chaque candidat dispose d'un temps de préparation de quinze minutes) :

Option n° 1 : finances publiques ;

Option n° 2 : droit de la fonction publique.

**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE
DE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS
DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES
AU TITRE DE L'ANNEE 2022**

**Session des 7 et 8 décembre 2021
RAPPORT DU JURY**

A l'issue des épreuves écrites qui se sont déroulées les 7 et 8 décembre 2021 et des épreuves orales s'étant tenues du 21 mars au 1^{er} avril 2022, le jury est en mesure de présenter, à partir de ses constatations, les observations qui suivent.

Introduction

Les concours interne et externe pour le recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires permettent le recrutement de cadres de l'administration à haut potentiel pour constituer un corps de direction spécifique, centré sur des fonctions d'encadrement au sein des services judiciaires et s'inscrivant dans les objectifs fixés par la réforme statutaire du 15 octobre 2015.

L'organisation de ces concours s'est située dans la continuité de ceux de la session de 2021.

Dans la continuation des rapports des années précédentes, le jury n'a pu que constater un manque de connaissance des principes essentiels des différentes procédures et une méconnaissance certaine par la plupart des candidats de la gestion des ressources humaines, alors même que cette matière est, encore plus aujourd'hui, le cœur du métier que les candidats souhaitent exercer.

De façon générale, l'attention des futurs candidats doit être attirée sur l'exigence et la nécessité d'une préparation solide à l'ensemble des épreuves des deux concours.

1 Les épreuves d'admissibilité

1.1 Les épreuves écrites du concours externe

1.1.1 La composition sur un sujet portant sur les aspects politiques, économiques, sociaux et culturels du monde contemporain (option n° 1 de l'épreuve n° 1)

Au-delà de la culture générale attendue de candidats qui postulent à un emploi de catégorie A de l'État, cette épreuve permet d'apprécier leur niveau de réflexion personnelle sur un sujet de société et d'actualité.

Elle permet ainsi de mesurer la capacité des candidats à :

- analyser les différents éléments d'une problématique
- argumenter leur réflexion
- organiser les idées pour asseoir la démonstration
- synthétiser leur pensée en prenant la hauteur de vue nécessaire pour traiter un sujet dans un laps de temps limité.

Elle constitue aussi, et bien naturellement, un indicateur d'évaluation de la maîtrise de la clarté de l'expression écrite que l'on est en droit d'exiger de futurs fonctionnaires placés dans la sphère haute de la structure hiérarchique des services judiciaires.

Le sujet était intitulé « *Les violences intra-familiales en France : du repérage à la prise en charge* ».

Sur la forme, la majorité des candidats maîtrise les attendus de ce type d'épreuve : les copies ont, dans l'ensemble, été assez soignées et présentées de façon structurée avec une introduction présentant le sujet et le développement à venir, suivie de développements structurés avec un plan

construit et apparent, selon une présentation binaire pour la majorité des copies, et d'une conclusion.

Néanmoins, le jury ne peut que constater, une fois de plus, la faiblesse de l'expression écrite d'un grand nombre de candidats, lourdement handicapante pour des candidats à un concours de catégorie A.

Les fautes d'orthographe et de syntaxe restent également beaucoup trop nombreuses. Elles ont été pénalisées lorsque leur nombre dépassait la norme fixée.

Sur le fond, le sujet, un peu plus de deux ans après le Grenelle des violences conjugales, offrait aux candidats la possibilité de fonder leur réflexion sur des débats de société tout à fait contemporains et dont l'actualité se fait très régulièrement l'écho.

Pour autant, alors que le plan était directement guidé par le sujet, la problématique a pu être mal appréhendée, laissant de côté un pan de la réflexion attendue, ou à l'inverse, développant une partie hors sujet. Ainsi, bon nombre de copies se sont contentées dans la première partie de définir, longuement, la notion de famille sous ses différents aspects, sociologique, juridique, et historique parfois en remontant à l'Antiquité. D'autres ont disserté longuement sur la notion de violences intrafamiliales, distinguant violences conjugales et autres violences intrafamiliales, sans même que leur caractère pénalement répréhensible ne soit mentionné. D'autres encore ont focalisé leur propos exclusivement sur les seules violences sexuelles omettant ainsi toute une partie du sujet.

Les acteurs et les moyens du repérage des violences intrafamiliales n'ont pas toujours été correctement cernés ou alors de manière très superficielle ou incomplète. La prise en charge n'a, quant à elle, souvent été évoquée que s'agissant de la victime, parfois en se contentant de citer une ou plusieurs des principales mesures de protection dont elles peuvent bénéficier, mais en oubliant la prise en charge des auteurs de violences.

Par ailleurs, si quelques copies ont agrémenté leurs propos de références et illustrations variées et pertinentes, beaucoup d'autres comportent des références littéraires stéréotypées, destinées à « meubler » des développements, sans pour autant être utiles à la démonstration, et desservant donc le candidat plus qu'elles ne le valorisent, les développements eux-mêmes étant malheureusement trop souvent restés du niveau du « café du commerce ».

Si plusieurs dizaines de copies sortent très nettement du lot, le jury a globalement pu noter un manque de hauteur de vue et de réflexion personnelle des candidats sur une problématique pourtant d'une actualité brûlante et relevant d'une politique publique prioritaire, et une difficulté à mobiliser leurs connaissances sur le sujet, voire une absence de connaissances traduisant un désintérêt pour les problématiques du monde contemporain. Il est clair qu'un bon nombre de candidats ayant choisi cette épreuve s'y était insuffisamment préparé.

1.1.2 La note de synthèse (option n° 2 de l'épreuve n° 1)

L'épreuve de note de synthèse a pour finalité d'inviter les candidats à prendre rapidement connaissance d'une série de documents traitant d'un thème unique et à en dégager les grandes lignes afin de pouvoir en restituer la ou les problématiques et les enjeux majeurs, sans y faire apparaître des idées, des jugements de valeur ou des interprétations personnelles.

L'idée est de placer les candidats dans la position d'un directeur des services de greffe judiciaires chargé de synthétiser, de la manière la plus cohérente et la plus intelligible possible, un ensemble de données pour parvenir à informer, expliquer et à transmettre à des tiers qui ne la maîtrisent pas, une

problématique déterminée. Celle-ci peut concerner par exemple la modification de textes législatifs et/ou réglementaires, des changements de pratiques ou des réformes organisationnelles ou fonctionnelles plus générales.

Consistant sans être trop dense (42 pages au total) le dossier du concours 2022 comportait neuf documents d'origine diverse ayant pour thème « *la réforme de la justice pénale des mineurs* ». Tous étaient utiles à la construction du devoir et ne comportaient en eux-mêmes aucune difficulté de compréhension.

Le thème choisi était un sujet d'actualité ayant des effets et des conséquences juridiques, sociétales et humaines évidentes.

Le sujet a été plutôt correctement traité, plusieurs copies de candidats visiblement bien préparés à la technique de la note de synthèse ayant obtenu de bonnes, voire de très bonnes notes.

Les consignes relatives à la présentation de la note (longueur et exploitation de l'intégralité des documents) n'ont toutefois pas toujours été respectées et le jury a pu déplorer un traitement parfois partiel et approximatif de certains documents, qui a pu malheureusement avoir pour conséquence l'oubli d'éléments importants. Il tient à rappeler aux candidats l'importance de ne pas bâcler l'analyse du dossier.

Le sujet choisi était classique et la chronologie des documents présentés donnait des indications sur la construction du plan.

Si la plupart des copies a été construite autour d'un plan clairement identifié, celui-ci peinait parfois à traiter le sujet dans l'ensemble de ses dimensions, en raison soit d'une gestion inadaptée du temps, soit de la difficulté à aller à l'essentiel. Or, la structuration de la note de synthèse est essentielle : le plan doit être lisible et permettre un traitement dynamique du sujet, en ordonnant les informations essentielles contenues dans le dossier selon un axe de raisonnement cohérent et une progression logique des idées.

Les quelques notes éliminatoires sont la conséquence d'une insuffisante maîtrise par les candidats de la méthodologie de la note de synthèse, qui soit ne s'y sont guère préparés en pensant qu'il suffirait de prendre connaissance du dossier documentaire pour ne pas être totalement hors sujet, soit n'ont pas compris l'exercice et se sont livrés à une vague dissertation autour du sujet. Or, l'épreuve de note de synthèse n'est pas une dissertation ; elle exige des candidats un style neutre, précis et efficace.

Sur le plan de la forme, le jury a eu à déplorer, comme dans l'épreuve de composition, un nombre de fautes d'orthographe et grammaticales trop important pour un concours de catégorie A.

1.1.3 Les questions à réponse courte (épreuve n° 2)

Il s'agissait de huit questions, sans difficulté particulière pour qui s'est préparé sérieusement au concours, portant sur la procédure civile et prud'homale, la procédure pénale, l'organisation judiciaire et la gestion des ressources humaines.

Les questions s'inscrivaient dans le programme défini dans l'arrêté du 29 avril 2016, plusieurs d'entre elles comportant le même intitulé que dans le programme.

Au travers de cette épreuve, il était attendu des candidats qu'ils démontrent leur capacité à mettre en exergue, sur un sujet donné, l'essentiel de leurs connaissances de manière structurée, claire et concise.

De manière générale, et comme les années précédentes, et malgré le fait que les candidats pouvaient recourir aux codes de procédure, le jury a relevé un niveau général très faible des copies, les candidats n'ayant pas su appréhender les sujets, notamment ceux concernant la gestion des ressources humaines.

Le constat a été fait que les copies témoignaient très souvent d'un manque de connaissances, révélant une insuffisante préparation de la part de nombreux candidats, ce qui est très préoccupant lorsque l'on se présente à un concours à vocation juridique. Les sujets ont été traités très superficiellement, trop de copies étaient soit hors sujet, soit incomplètes, traduisant un manque de travail en amont, ou un manque de temps ou encore de compréhension de la question à traiter.

Un nombre relativement important de copies a fait l'objet d'une note éliminatoire.

1.1.3.1 Les questions de procédure civile et prud'homale

Les sujets proposés étaient :

- *le référé prud'homal (procédure prud'homale)*
- *les moyens de défense en matière civile (procédure civile)*

Le sujet de procédure prud'homale, dont l'intitulé recouvrait très exactement celui mentionné dans l'arrêté du 29 avril 2016 a été traité de manière satisfaisante par les candidats, même si les développements sur le fond auraient pu être plus fouillés et complets.

Le sujet de procédure civile ne présentait aucune difficulté particulière et pouvait aisément être articulé autour de 3 parties (les exceptions de procédure, les fins de non-recevoir, les défenses au fond). Or, le jury a constaté une absence de structuration logique des éléments de réponse et une absence d'esprit de synthèse conduisant certains candidats à se perdre dans les détails en omettant de définir les concepts essentiels attendus. Une meilleure maîtrise du code de procédure civile, dont il ne convenait pas de se contenter de recopier les articles, associée à de bonnes connaissances juridiques, assimilées et comprises, auraient pu leur permettre de réussir cette épreuve dans le temps imparti.

1.1.3.2 Les questions de procédure pénale

Les sujets proposés étaient :

- *les différents types de mandats délivrés dans le cadre de l'instruction préparatoire*
- *la comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité : conditions de mise en œuvre et procédure*

Ces deux questions de procédure ont fait l'objet d'un traitement contrasté par les candidats.

Celle sur les mandats, n'a visiblement pas été comprise, ni fait l'objet d'une présentation efficace et structurée. De nombreuses copies se sont contentées de décliner les 5 types de mandats concernés, en recopiant plus ou moins le code de procédure pénale et sans faire preuve d'esprit de synthèse,

alors qu'il était aisé d'organiser les idées autour des conditions de forme et des conditions de fond et effets des différents mandats.

La question relative à la CRPC a manifestement été mieux comprise par les candidats, qui avec le support des quelques articles concernés du code de procédure pénale, l'ont traitée sans difficulté.

1.1.3.3 Les questions d'organisation judiciaire

Les sujets proposés étaient :

- *les assemblées générales du tribunal judiciaire*
- *les juridictions de l'instruction compétentes à l'égard des majeurs*

Les questions relatives à l'organisation judiciaire ont naturellement pour objet de tester la connaissance que les candidats ont de l'institution qu'ils souhaitent intégrer.

Celles retenues pour l'épreuve ne présentaient pas de difficultés particulières et se situaient dans la sphère minimale des connaissances que l'on est en droit d'attendre.

Ces deux questions ne demandaient pas aux candidats de faire preuve d'esprit de synthèse, mais de restituer des connaissances. Elles ont été à peu près correctement traitées, la première en prenant essentiellement appui sur le code de l'organisation judiciaire. Les développements sont toutefois restés souvent assez superficiels, ne témoignant pas d'une réelle compréhension par les candidats du rôle et de l'utilité des assemblées générales et commissions restreinte et plénière.

S'agissant des juridictions d'instruction, de nombreux candidats n'ont pas compris qu'il s'agissait d'une question d'organisation judiciaire et non de procédure pénale. Les candidats ont ainsi souvent orienté leur réponse sur les attributions du juge d'instruction qui ne représentait qu'une partie de la réponse, et en omettant par exemple de préciser qu'il s'agit d'un magistrat du siège nommé pour une durée maximale de dix ans. D'autres copies ont passé sous silence le juge des libertés et de la détention.

Le jury recommande aux candidats d'être vigilants quant à la nature des questions, pour éviter d'être partiellement hors sujet.

1.1.3.4 Les questions de gestion des ressources humaines

Les sujets proposés étaient :

- *quelles sont les fonctions clés du manager ?*
- *la formation professionnelle tout au long de la vie*

Ce sont indéniablement les questions pour lesquelles l'indigence des copies n'a pas manqué d'appeler l'attention des correcteurs, alors que les sujets étaient aisément accessibles dans la plupart des ouvrages de gestion des ressources humaines ou encore sur internet.

Beaucoup de candidats n'ont traité qu'une seule des deux questions, voire n'en n'ont traité aucune et les réponses apportées étaient souvent plus que superficielles et incomplètes.

Ainsi, le sujet sur les fonctions clés du manager a rarement été présenté de façon globale et structurée, les candidats ayant plutôt établi une liste des différentes tâches relevant des missions d'un manager.

S'agissant de la formation professionnelle tout au long de la vie, les candidats se sont la plupart du temps contentés de présenter les atouts de la formation professionnelle sans en exposer les différents dispositifs.

1.2 Les épreuves écrites du concours interne

1.2.1 La note administrative

La note administrative a pour objet d'évaluer les qualités de rédaction et d'analyse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées.

Le sujet proposé était le suivant : « *La réforme de la contention et de l'isolement remet en cause l'organisation des permanences week-end du tribunal judiciaire d'Isoville. En votre qualité de directeur de greffe adjoint, le directeur de greffe vous demande de rédiger une note présentant très succinctement les dispositions de la réforme et le cadre réglementaire des permanences week-end. Vous lui soumettrez ensuite les différentes solutions envisagées pour l'organisation des permanences week-end civiles et pénales* ».

Le dossier documentaire était constitué de 22 pages.

Le sujet était simple et ne laissait aucun doute quant au plan à adopter, ce que les candidats ont généralement fait.

Trop de candidats se sont toutefois contentés de recopier les textes communiqués dans la liste des documents, sans même les synthétiser, ni mettre en évidence leur impact sur l'organisation du service des permanences de week-end et donc sans forcément les comprendre, ni se les approprier.

L'aspect matériel des astreintes nouvelles à organiser pour tenir compte des évolutions textuelles n'a quasiment jamais été abordé dans les copies.

Peu de candidats ont su apporter une vision « pratico-pratique » quant à l'organisation des astreintes à mettre en place. Les idées et propositions de solutions concrètes manquaient, la plupart du temps, d'inventivité, ce qui ne peut manquer de surprendre s'agissant de candidats internes ayant forcément, pour la plupart d'entre eux, connu l'application des permanences dans les juridictions.

Dans l'ensemble, la forme de la note administrative a été respectée, mais à quelques exceptions près – plusieurs copies étant aussi intéressantes sur la forme que sur le fond - le contenu a rarement révélé la capacité des candidats à se positionner comme directeur des services de greffe judiciaires, capable d'exposer de manière claire et synthétique une problématique et de proposer des solutions structurées et efficaces.

1.2.2 Les questions à réponse courte

Ces épreuves sont destinées à vérifier les connaissances des candidats dans les différents domaines de procédure et de gestion des ressources humaines. Les questions portaient sur des connaissances essentielles. Elles supposent donc que les candidats justifient de connaissances de base

correspondant au programme du concours et qu'ils les restituent dans un ordre logique, de façon claire, cohérente et précise.

Le jury observe que, de manière générale, le niveau de connaissances des candidats au concours interne est assez moyen. De très nombreux candidats se sont basés sur leur expérience professionnelle passée ou ont compté sur les codes qu'ils se sont contentés de recopier sans structurer le propos ni même organiser les idées, ce qui a été source d'omissions, voire d'erreurs grossières. Cela traduit en tous les cas un niveau de préparation insuffisant des candidats qui se sont laissés surprendre le jour de l'épreuve par le manque de temps.

Concernant la rédaction, les copies sont de qualité diverse. Sur la forme, le jury loue les efforts de présentation, de calligraphie et de propreté de la plupart des copies. Toutefois, à l'instar des autres épreuves écrites, l'orthographe et la syntaxe restent très problématiques dans de trop nombreuses copies.

1.2.2.1 La gestion des ressources humaines

Les sujets proposés étaient :

- *les différents types d'entretiens individuels entre manager et agent et leurs objectifs*
- *La rémunération au mérite dans la fonction publique : définition, avantages et inconvénients*

La majorité des candidats a survolé ces sujets, voire ne les a pas traités, alors que l'on pouvait légitimement attendre de la part de candidats internes un minimum de connaissances sur des thématiques qui les concernent directement en tant de fonctionnaires. C'est signe d'un manque évident de préparation et même d'intérêt pour des sujets qui s'appliquent pourtant à eux dans leur exercice professionnel.

Si, en ce qui concerne le premier sujet, l'entretien annuel d'évaluation et ses objectifs a pu donner lieu à des développements plutôt complets, tel n'est pas le cas des autres types d'entretien individuels entre un agent et le manager, souvent omis ou traités de manière très sommaire.

Quant à la question sur la rémunération au mérite, la structuration des idées était suggérée par le sujet. Il a été généralement suivi, mais c'est là-encore le contenu des copies qui est resté trop succinct et très superficiel.

1.2.2.2 Les questions à réponse courte sur la procédure civile et prud'homale

Les sujets proposés étaient :

- *l'assistance et la représentation devant le conseil de prud'hommes (procédure prud'homale)*
- *les voies de recours extraordinaires en matière prud'homale (procédure prud'homale)*
- *la médiation en matière civile (procédure civile)*

Dans l'ensemble, ces sujets ont été correctement traités par les candidats, souvent en se référant à leur expérience professionnelle. Ils ne présentaient pas de difficulté particulière, les éléments de réponse se trouvant dans les codes de procédure civile et du travail, encore fallait-il savoir s'en servir.

1.2.2.3 Les questions à réponse courte sur la procédure pénale

Les sujets proposés étaient :

- *les différents modes de saisine du tribunal correctionnel*
- *le maintien du mis en examen à la disposition de la justice*
- *les attributions pénales du juge des libertés et la détention*

Le premier sujet a plutôt été bien traité même si diverses omissions ont pu être relevées concernant notamment la comparution à délai différé, dernier mode de saisine à avoir été créé. Par ailleurs, beaucoup de réponses sont restées assez sommaires, sans nécessairement rentrer dans les détails de la procédure, que les candidats n'avaient pas nécessairement le temps de chercher dans le code.

En ce qui concerne cette épreuve, ce sont les deux dernières questions qui ont posé le plus difficulté aux candidats, car elles faisaient toutes deux référence à des connaissances sur le juge des libertés et de la détention. De nombreux candidats ont commis des erreurs d'analyse du périmètre de ces questions et traité des éléments concernant les attributions pénales du juge des libertés et de la détention dans le cadre de la question sur le maintien du mis en examen à la disposition de la justice, sujet dont le contenu a été mal cerné.

2 Les épreuves d'admission

Comme indiqué *supra*, les épreuves orales se sont déroulées du 21 mars 2022 au 01 avril 2022.

2.1 L'épreuve technique

Cette épreuve de quinze minutes consiste en un exposé sur un sujet tiré au sort dans la matière choisie par le candidat lors de son inscription.

Comme les années précédentes, une très forte majorité des candidats a opté pour la matière du droit de la fonction publique.

S'agissant de questions de cours puisées dans un programme clairement circonscrit par l'arrêté fixant les épreuves des concours, le jury ne peut que s'étonner du caractère superficiel, si ce n'est insuffisant, des connaissances de beaucoup de candidats - essentiellement du concours interne - alors que cette épreuve technique ne porte que sur une seule matière choisie longtemps à l'avance et sur laquelle un effort significatif peut être aisément porté dans le délai d'au moins 15 jours séparant la publication de la liste des admissibles et le début des épreuves d'admission.

L'effort de révision est apparu évident chez la plupart des candidats au concours externe, qui ont été à même d'exposer les grandes lignes des sujets tirés au sort et de répondre de façon correcte aux questions annexes qui pouvaient être posées.

Il s'est avéré beaucoup moins certain chez les candidats internes, dont un nombre significatif ne maîtrisait qu'imparfaitement les notions essentielles de leur statut alors qu'ils disposaient de tous les outils pour approfondir les sujets du programme.

En clair, pour celles et ceux qui avaient révisé, les notes ont été très bonnes - quelques candidats ont en effet fait preuve d'une très bonne maîtrise des sujets et répondu à l'excellence que le jury était

en droit d'attendre - ; dans le cas contraire, sans une solide préparation, il a été difficile pour les candidats de tenir pendant la totalité de la durée de l'épreuve et les notes s'en sont ressenties.

Le jury appelle donc l'attention des futurs candidats sur l'importance de connaître à fond les sujets, d'actualiser leurs connaissances et d'éviter de faire des impasses dans les révisions. Rien n'est pire, pour meubler le temps de l'épreuve que les digressions, les inventions ou les hors sujet. Il est en effet toujours dommage pour le jury de devoir attribuer une note éliminatoire aux oraux techniques, faute de révision, à un candidat qui présente un bon potentiel pour exercer les fonctions de directeur des services de greffe judiciaires.

Le programme concernant l'option finances publiques présente la particularité de contenir des sujets plus ou moins complexes, qui en fonction de la complexité de celui tiré au sort a abouti, dans bien des cas, à un exposé assez court de la part du candidat.

Mais indépendamment de ce paramètre de complexité, dont le jury a naturellement tenu compte, le jury a constaté que les candidats appréhendent souvent mal les notions fondamentales des finances publiques. Il rappelle que cette matière exigeante nécessite de maîtriser un certain nombre de définitions dont l'approximation trahit rapidement le candidat.

Quant à l'option droit de la fonction publique, les sujets se situent dans le panel habituel des sujets en cette matière. Les mêmes observations peuvent être faites : approximation, confusion, révision insuffisante. La remarque liminaire ci-dessus prend ici également toute sa dimension.

2.2 L'entretien avec le jury

De façon générale, le jury recherche, au travers de cette épreuve d'une durée de trente minutes, à évaluer :

- la réalité de la motivation à s'engager dans la voie professionnelle convoitée, la présentation et l'aisance dans l'expression orale
- l'aptitude aux relations humaines (qualités d'écoute, de diplomatie, de négociation, de maîtrise de soi, etc.)
- l'aptitude à manager (pilotage et conduite de projet, esprit d'innovation, de proposition et réactivité, capacité à décider, à déléguer, à fédérer une équipe et à faire preuve de pédagogie, etc.)
- l'aptitude à se positionner (sens du compte rendu loyal, sens du service public, appréhension de l'environnement professionnel et du métier, hauteur de vue, etc.).

Plus que des connaissances définitivement acquises sur le métier qu'ils vont apprendre, il est attendu des candidats qu'ils montrent, à tout le moins, leur connaissance des fonctions de directeur des services de greffe judiciaires et leur aspiration profonde et réfléchie à les exercer, mais surtout l'enthousiasme à vouloir intégrer précisément ce corps de la fonction publique dont il est apparu que la richesse fonctionnelle ne représente pas suffisamment, pour nombre d'entre eux, une source d'épanouissement personnel et professionnel perceptible et communicative.

Cette épreuve débute par l'exposé, en cinq minutes maximum, du parcours et de l'expérience professionnelle du candidat ainsi que de ses motivations. Ce temps préliminaire, maîtrisé par la presque totalité des candidats, apparaît comme suffisant. Le jury a constaté qu'en la forme, l'exposé des candidats était, la plupart du temps, bien structuré et présenté de façon claire.

Sur le fond, cette phase de présentation est l'occasion pour le candidat d'exprimer avec conviction et dynamisme sa motivation à exercer des responsabilités le plaçant au centre d'une juridiction ou d'un service s'inscrivant dans une chaîne de fonctionnement.

Or, cette année encore, le jury a été frappé – et cette remarque est valable pour les deux concours – par les présentations malheureusement trop souvent stéréotypées, souvent apprises par cœur et peu efficaces faites par nombre de candidats, qui, si elles témoignent d'une préparation apparemment sérieuse, ne lui permettent pas suffisamment de percevoir chez les candidats ni les facteurs déterminants de telle candidature par rapport aux autres, tant en termes de motivation qu'en termes d'aptitudes particulières, ni leur personnalité.

Trop souvent cet exercice s'est limité à un exposé linéaire et chronologique sans mise en évidence des atouts qui pouvaient être tirés de ce parcours antérieur et des expériences vécues pour l'exercice des futures fonctions. En effet, si beaucoup de candidats disposaient d'une expérience professionnelle assez riche et variée, peu sont parvenus à la mettre réellement en valeur. Les candidats externes ont égrainé une liste d'emplois saisonniers ou de stages effectués sans parvenir à faire le lien entre certaines compétences acquises dans ces expériences et celles recherchées chez un directeur des services de greffe judiciaires. Les candidats internes ont relaté leur parcours professionnel de façon chronologique sans en faire ressortir les points saillants.

Les meilleurs candidats ont évité le simple exposé d'un parcours, et mis en avant les éléments de valorisation qu'ils pouvaient en retirer. Ils ont saisi l'opportunité d'exprimer leur personnalité et leur motivation profonde à exercer des fonctions d'encadrement.

L'épreuve se poursuit par un entretien de vingt-cinq minutes qui doit permettre au jury de se déterminer, au regard du parcours et de l'expérience professionnelle des candidats, sur leurs motivations ainsi que sur leur capacité à se projeter dans les fonctions qu'ils souhaitent exercer ainsi que leur aptitude au management.

Le niveau des candidats externes était relativement bon : ceux exerçant déjà au sein des services judiciaires (étudiants ayant effectué des stages plus ou moins longs en juridiction, assistants de justice, greffiers ayant moins de quatre années d'expérience), avaient fait l'effort de s'intéresser à l'organisation judiciaire et aux missions d'un directeur des services de greffe judiciaires ; ceux qui n'avaient aucune expérience des juridictions, souvent très jeunes, ont pu faire valoir d'autres compétences et potentiels. Souvent titulaires de diplômes de Master, ces candidats ont, dans l'ensemble, pallié leur méconnaissance de l'institution judiciaire en démontrant des qualités nécessaires à l'exercice de la profession de directeur des services de greffe judiciaires. Nombre d'entre eux avaient en particulier développé une réflexion sur leur capacité à manager des équipes et sur les outils et comportements à adopter pour être efficaces sur cet aspect essentiel des fonctions de directeur.

S'agissant des internes, le niveau est apparu plus faible que celui des externes, alors qu'ils sont plus familiers de l'organisation et du fonctionnement des juridictions. Le jury déplore pour une bonne partie d'entre eux, un manque de curiosité pour le fonctionnement de l'institution judiciaire et pour l'organisation du ministère de la Justice.

Les meilleurs candidats internes sont ceux qui avaient bien appréhendé le rôle du directeur des services de greffe judiciaires et son environnement professionnel, les plus assidus ayant, au préalable, rencontré des directeurs de greffe afin d'avoir une idée précise et la plus complète possible des fonctions auxquelles ils aspiraient. Parmi ceux-ci, plusieurs candidats en reconversion professionnelle ont présenté les projets professionnels les plus aboutis mettant en évidence des

recherches approfondies sur l'organisation judiciaire et les missions d'un directeur et une grande aisance à transposer leurs compétences aux nouvelles fonctions auxquelles ils postulaient.

Globalement, la plupart des candidats a su apporter, avec bon sens, réactivité et pondération, des réponses adaptées aux questions posées et mises en situation professionnelle et proposer des solutions en phase avec la réalité de l'exercice concret du métier de directeur des services de greffe judiciaires. Le jury rappelle à cet égard qu'il est essentiel que les candidats répondent avec spontanéité et ne cherchent pas à fournir la réponse qu'ils estiment susceptible de plaire le mieux au jury.

Mais les candidats qui ont le mieux réussi cette épreuve sont ceux qui ont démontré une plus grande capacité et réactivité dans l'analyse et la compréhension des situations qui leur étaient soumises, une plus grande assurance dans les solutions proposées, une plus grande maîtrise d'eux-mêmes, en somme, une meilleure hauteur de vue.

S'agissant de la capacité à manager et à organiser, le jury a, une nouvelle fois, constaté, en le regrettant, que la réflexion était moins aboutie chez les candidats internes que chez les candidats externes, les réponses étant, chez les premiers, souvent limitées à la promotion du management par l'écoute, sans autre réflexion sur les différentes méthodes de management.

2.2.1 Concours externe : la fiche individuelle de renseignement

Cette fiche individuelle, remplie par chaque candidat, renseigne le jury sur les diplômes, formations, stages, expériences professionnelles ou associatives et les principales compétences que le candidat a pu développer.

Même si les candidats externes peuvent n'avoir que peu d'expériences à mettre en valeur (emplois saisonniers, stages notamment en juridictions, responsabilités dans des associations), la plupart d'entre eux a su présenter ce qu'ils en ont retiré et mettre en évidence leur compétences, leurs centres d'intérêts et leur motivation, sans toutefois faire toujours le lien avec les compétences attendues d'un directeur des services de greffe judiciaires.

Complété par l'exposé liminaire des postulants, ce document, certes succinct, a permis au jury de disposer d'un minimum d'éléments révélateurs du profil des candidats et de disposer d'une base intéressante pour approfondir et apprécier, par un questionnaire approprié, la consistance de leurs motivations.

Les meilleurs candidats ont démontré une bonne capacité de réflexion personnelle, ont exprimé leur opinion lorsqu'ils y ont été invités et l'ont argumentée. Ils ont su se projeter dans les fonctions de directeur des services de greffe judiciaires, convaincre le jury par la sincérité de leur motivation, leur curiosité intellectuelle, leurs aptitudes et potentiel et leur capacité à se positionner de manière adaptée dans leur futur environnement professionnel.

Le jury a noté chez un certain nombre de candidats une vraie réflexion sur l'éthique dans le management, les candidats ayant manifestement le souhait d'un management bienveillant dans le souci du bien-être des agents sans pour autant sacrifier l'objectif d'un service public de qualité.

2.2.2 Concours interne : le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

Pour les candidats du concours interne, cette épreuve implique qu'ils aient, au préalable, établi le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, destiné à donner au jury une première idée de la motivation des candidats et de leur aptitude à exercer les responsabilités plus importantes auxquelles ils postulent.

Ce dossier, généralement de qualité même si les documents joints par les candidats en annexe ne sont pas toujours apparus d'une pertinence évidente, est remis au jury qui en prend connaissance avant l'entretien.

Le jury relève qu'encore trop de candidats lors de l'entretien se contentent de reprendre le contenu de leur dossier en exposant leur parcours de manière chronologique, ce qui ne présente pas grand intérêt alors qu'il est attendu qu'ils mettent en relief des points forts ayant déjà marqué leur début de carrière et qu'ils démontrent au travers de ces derniers leur aptitude particulière à exercer de nouvelles et plus hautes responsabilités.

Par ailleurs, l'accès à davantage de responsabilités et la suite logique de la carrière ont encore trop fréquemment été les seules motivations évoquées par les candidats, sans qu'ils mettent l'accent sur les éléments de motivation qui leur sont propres, puisés dans leur expérience antérieure et de nature à convaincre le jury de la plus-value de leur candidature pour le corps des directeurs des services de greffe judiciaires.

Les meilleurs candidats ont naturellement été ceux qui ont évité ces écueils et qui ont réussi à convaincre de leur potentiel à manager, démontré qu'ils avaient une bonne connaissance du métier et des problématiques de ressources humaines et su appréhender facilement et avec le bon positionnement les missions qui leur seront confiées en qualité de directeur des services de greffe judiciaires.

Conclusion

Si dans l'ensemble, à l'issue des épreuves d'admission des concours externe et interne de recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires 2022, le jury a eu la satisfaction de rencontrer des candidats de bon, voire de très bon niveau, volontaires et disposés à assumer, avec enthousiasme, les responsabilités attendues de directeurs des services de greffe judiciaires, il regrette tout de même que la majorité des candidats à s'être présentés à ces concours n'ait pas suffisamment eu conscience de l'importance et de la nécessité de se préparer avec détermination et sérieux aux épreuves de cette sélection, certes difficiles, mais à la portée de tout étudiant ou professionnel soucieux de contribuer efficacement à une mission régaliennne de l'Etat.

Le jury nourrit l'espoir que les candidats admis auront à cœur de démontrer qu'ils sont dignes de la confiance qui est ainsi placée en eux.

La présidente du jury,



Pascale REITZEL

**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE
DE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS
DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES
AU TITRE DE L'ANNEE 2022**

**GRILLES VIERGES D'EVALUATION
DES EPREUVES ECRITE ET ORALE**

ATTENTION

Les grilles vierges d'évaluation présentées ci-après concernent exclusivement les concours externe et interne de recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires visés dans le présent rapport et sont susceptibles d'évolution pour les prochains recrutements.



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES

**SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DES
GREFFES**

Bureau des recrutements et de la formation (RHG4)

Concours externe - Directeur des services de greffe judiciaires

Année : 2022

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Composition

Epreuve écrite	--	-	-/+	+	++
Introduction					
Développement					
Conclusion					
Note sur 20	/ 20				

	OUI	NON
Application d'un malus		



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES

SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DES GREFFES

Bureau des recrutements et de la formation (RHG4)

Concours externe - Directeur des services de greffe judiciaires

Année : 2022

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Note de synthèse

Epreuve écrite	--	-	-/+	+	++
Introduction					
Développement					
Conclusion					
Respect des consignes					
Note sur 20	/ 20				

	OUI	NON
Application d'un malus		



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES

SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DES GREFFES

Bureau des recrutements et de la formation (RHG4)

Concours externe - Directeur des services de greffe judiciaires

Année : 2022

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Questions à réponse courte

Epreuve écrite	--	-	-/+	+	++
Question n°1 : [Le référé prud'homal] (procédure civile et prud'homale)					
Question n°2 : [Les moyens de défense en matière civile] (procédure civile et prud'homale)					
Question n°3 : [Les différents types de mandats délivrés dans le cadre de l'instruction préparatoire] (procédure pénale)					
Question n°4 : [La comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité ; conditions de mise en œuvre et procédure] (procédure pénale)					
Question n°5 : [Les assemblées générales du tribunal judiciaire] (organisation judiciaire)					
Question n°6 : [Les juridictions de l'instruction compétentes à l'égard des majeurs] (organisation judiciaire)					
Question n°7 : [Quelles sont les fonctions clés du manager ?] (gestion des ressources humaines)					
Question n°8 : [La formation professionnelle tout au long de la vie] (gestion des ressources humaines)					
Note sur 20	/ 20				

	NON	OUI
Application d'un malus		



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES

SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DES GREFFES

Bureau des recrutements et de la formation (RHG4)

Concours interne - Directeur des services de greffe judiciaires

Année : 2022

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Note administrative

Epreuve écrite	--	-	-/+	+	++
Introduction					
Développement					
Conclusion					
Note sur 20	/ 20				

	OUI	NON
Application d'un malus		



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DIRECTION DES SERVICES

JUDICIAIRES

SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DES GREFFES

Bureau des recrutements et de la formation (RHG4)

Concours interne - Directeur des services de greffe judiciaires

Année : 2022

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Questions à réponse courte

Epreuve écrite	--	-	-/+	+	++
Question n°1 : [Les différents types d'entretiens individuels entre manager et agent, et leurs objectifs] (gestion des ressources humaines)					
Question n°2 : [La rémunération au mérite dans la fonction publique : définition, avantages et inconvénients] (gestion des ressources humaines)					

Rappel de la consigne pour les questions 3 et suivantes :

"Choisir l'une des matières suivantes :

Procédure civile et prud'homale

ou

Procédure pénale

puis traiter les questions correspondantes à la matière choisie. La réponse à chaque question ne doit pas dépasser deux pages maximum.

Le candidat doit indiquer la matière choisie et traiter les questions correspondantes. Les questions ne correspondant pas à la matière choisie ne seront pas corrigées. En l'absence d'indication de la matière choisie, seules les questions correspondant à la matière relevant de la première réponse apportée seront corrigées."

(*) Cocher le cas échéant

Choix du candidat : procédure civile et prud'homale (*)



Question n°3 : [L'assistance et la représentation devant le conseil de prud'hommes] (procédure civile et prud'homale)					
Question n°4 : [Les voies de recours					

extraordinaires en matière prud'homale] (procédure civile et prud'homale)					
Question n°5 : [La médiation en matière civile] (procédure civile et prud'homale)					

Choix du candidat : procédure pénale (*)					☐
Question n°6 : [Les différents modes de saisine du tribunal correctionnel] (procédure pénale)					
Question n°7 : [Le maintien du mis en examen à la disposition de la justice] (procédure pénale)					
Question n°8 : [Les attributions pénales du juge des libertés et de la détention] (procédure pénale)					
Note sur 20			/ 20		

Application d'un malus	OUI	NON



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES

SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DES GREFFES

Bureau des recrutements et de la formation
(RHG4)

Grille d'évaluation - Epreuves orales

Concours de recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires - 2022

Concours externe ☐
OU
Concours interne ☐

Nom du candidat :

Date :

Epreuve 3 : Entretien avec le jury Critères d'appréciation	--	-	-/+	+	++
Présentation de l'exposé du candidat et motivations					
Aptitude aux relations humaines					
Aptitude à manager					
Aptitude à se positionner					
			/ 20		

Epreuve 4 : Interrogation orale (finances publiques ou droit de la fonction publique : option au choix du candidat exprimé lors de son inscription au concours)	Critères d'appréciation : Expression, structuration des idées, connaissances	/ 20
---	--	------

**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE
DE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS
DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES
AU TITRE DE L'ANNEE 2022**

Session des 7 et 8 décembre 2021

SÉLECTION DE COPIES

Concours externe

ATTENTION

Les copies sélectionnées et présentées ci-après ne constituent pas un corrigé-type. Il s'agit d'une sélection réalisée par le jury parmi les copies les plus représentatives d'un bon niveau des candidats.

Epreuve n° 1 (durée : quatre heures ; coefficient 4)

Option n° 1 : Composition sur un sujet portant sur les aspects politiques, économiques, sociaux et culturels du monde contemporain.

Les violences intrafamiliales en France : du repérage à la prise en charge

« En moyenne, une femme meurt tous les trois jours sous les coups de son mari ». Ce chiffre, régulièrement rappelé sur les ondes radio, les spots publicitaires ou dans les discours des dirigeants, est presque devenu familier. Il nous rappelle avec force macabre l'ampleur du phénomène des violences intrafamiliales en France, couramment abrégé en « VIF ».

En effet, les violences intrafamiliales comprennent d'une part les violences conjugales, d'autre part les violences entre ascendants et descendants. La dénomination de « violences » regroupe en réalité plusieurs natures d'infractions, que sont les atteintes à la vie (meurtre et empoisonnement), les actes de torture et de barbarie, les violences à proprement parler (qui peuvent être physiques, psychologiques, sexuelles, économiques ou encore administratives), les menaces, l'administration de substances nuisibles, auxquelles il faut ajouter, s'agissant des violences conjugales, le harcèlement, les atteintes à l'intimité de la vie privée, le non-respect d'une ordonnance de protection et le mariage forcé.

Il s'agit donc d'infractions communes, mais qui ont été commises avec une circonstance aggravante tenant à la qualité de la personne victime, laquelle est, soit l'actuelle, ou ancien(ne) conjoint(e), concubin(e) ou partenaire lié par un PACS de l'auteur des faits, soit l'ascendant(e) ou descendant(e) direct(e) de cet auteur.

En ce sens, le repérage des violences intrafamiliales renvoie à deux aspects. D'une part, il fait référence à l'identification progressive par les pouvoirs publics d'une problématique nationale. D'autre part, et par suite de cette identification première, le repérage renvoie au fait de déceler quotidiennement les situations de violences intrafamiliales. Or, les nombreux RETEX (pour retours d'expériences) encore organisés annuellement en France, à l'image de celui en cours à Epinay suite au fémicide survenu fin novembre, témoignent d'un repérage qui, s'il s'est amélioré, demeure insatisfaisant.

Pour autant, cette phase de repérage est cruciale pour assurer ensuite une prise en charge adaptée des victimes, en ce compris les victimes collatérales que sont souvent les enfants témoins de violences conjugales, ainsi que des auteurs de violences intrafamiliales. Sur ce plan, il peut être constaté une amélioration des outils de prise en charge étatiques et nationaux, visant à pallier le risque de récidive.

Ainsi, à l'identification croissante d'un problème d'envergure nationale, ont répondu des tentatives nombreuses et variées d'un meilleur repérage des situations concrètes de violences intrafamiliales et d'une prise en charge accrue par l'ensemble des acteurs impliqués. Ces tentatives demeurent l'objet d'améliorations constantes, dans le but de résorber ce contentieux.

Comment donc perfectionner l'identification des situations de violences intrafamiliales et assurer une prise en charge adaptée des victimes directes et collatérales et des auteurs ?

La montée en puissance de la problématique des violences intrafamiliales a entraîné, d'une part, une démultiplication des outils de repérage des cas de violences intrafamiliales (I), d'autre part, un approfondissement de la prise en charge étatique et locale (II).

I) Du repérage d'une problématique nationale à l'approfondissement du repérage des situations quotidiennes de violences intrafamiliales

A la mise en exergue du problème des violences intrafamiliales en France (A), s'en est suivi un travail d'amélioration des outils de repérage des situations quotidiennes (B).

A) Le repérage progressif du problème des violences intrafamiliales en France

Les violences intrafamiliales ne sont certes pas un phénomène récent en France. Le sociologue Emmanuel Todd a, dès la fin des années 1990, dénoncé le cercle familial comme un lieu d'abus et de

violences, et non seulement un lieu de partage et d'entraide. Toutefois, les violences intrafamiliales ont commencé à être identifiées comme un véritable enjeu de politique publique à partir de 2017.

C'est en effet au cours de l'année 2017 qu'ont émergé d'importants mouvements féministes, d'abord aux Etats-Unis, avec le mouvement #Me Too faisant suite à l'affaire Harvey Weinstein, puis partout ailleurs dans le monde, et notamment en France avec le hashtag Balance Ton Porc. Ces revendications populaires d'une égalité entre hommes et femmes, et contre toute forme de sexisme et de violences et harcèlement sexuels, ont été popularisés en France par les écrits de Virginie Despentes (notamment King Kong Theory), puis par des artistes contemporains, à l'image de l'actrice Adèle Haenel lors des Césars de 2020 ou des chanteuses pop Angèle et Suzanne. Or, ce mouvement féministe apparaît intimement lié à la problématique des violences conjugales, et, ce faisant des violences intrafamiliales. En effet, dans plus de 80% des affaires de violences intrafamiliales, la victime est une femme. La sociologue Françoise Héritier explique cela par sa théorie de la « valence différentielle des sexes » : des valeurs opposées seraient associées à chaque sexe ; or, traditionnellement, les valeurs de force, de pouvoir et de domination seraient associées au sexe masculin.

D'ailleurs, ce lien entre lutte pour l'égalité entre les sexes et violences intrafamiliales apparaît manifeste au regard de l'intitulé de la grande cause nationale du quinquennat du Président Emmanuel Macron, l'égalité entre hommes et femmes et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. C'est dans le cadre de cette cause nationale qu'ont été créés des postes de secrétaire d'Etat puis de ministre délégué(e) à l'égalité hommes-femmes, occupé dans un premier temps par Madame Marlène Schiappa, puis qu'a été organisé, entre septembre et décembre 2019, un Grenelle des violences conjugales. Ce dernier a constitué le marqueur du début d'une prise en compte accrue par les pouvoirs publics de la problématique des violences intrafamiliales. C'est en effet à son occasion que l'ampleur du problème a été révélé, et qu'ont en conséquence été déterminées 30 préconisations. Lesdites préconisations incluent notamment une amélioration des outils de repérage des situations quotidiennes de violences intrafamiliales.

B) Le perfectionnement nécessaire des outils de repérage des situations de violences intrafamiliales

Une fois identifié le problème des violences intrafamiliales, il convient de veiller à développer les outils permettant de repérer au quotidien les cas de violences intrafamiliales. Quatre pratiques peuvent être mises en avant.

Il s'agit tout d'abord de la mise en place, au sein des parquets des tribunaux judiciaires, de « pôle VIF ». Ceux-ci comprennent les substituts en charge des mineurs et la ou le nouveau substitut affecté spécifiquement au contentieux des violences conjugales ou des violences intrafamiliales. De même, au siège, des référents VIF sont désignés progressivement dans les services aux affaires familiales, correctionnel, des juges des enfants et d'application des peines. L'attribution du contentieux des violences intrafamiliales à un magistrat identifié au sein de chaque service permet d'assurer une centralisation des informations et signalements et donc un meilleur repérage des situations préoccupantes.

Ces référents VIF au sein des juridictions s'insèrent en outre dans un « réseau VIF », qui regroupe également les forces de police et de gendarmerie, le SPIP, les associations d'aide aux victimes, l'ASEJ, les écoles, les centres hospitaliers, les avocats.

Dans le cadre de ces réseaux, un coordonnateur, généralement d'une association d'aide aux victimes, peut être désigné, pour assurer les remontées d'informations aux acteurs compétents. Des protocoles de signalement entre les parties prenantes au réseau peuvent aussi être conclus.

Enfin, l'amélioration du repérage des situations de violences intrafamiliales passe par l'organisation de comités de pilotage dénommés « COPIL VIF ». Leur tenue régulière a été préconisée par le garde des Sceaux dans une circulaire du 21 septembre 2021.

Ces COPIL regroupent les acteurs du réseau VIF, et sont notamment l'occasion d'aborder les situations préoccupantes.

A cet effet, est en cours de discussion le quatrième outil qui permettrait l'amélioration du repérage des VIF, qui est celui de la mise en place d'un fichier VIF. Le 29 novembre 2021, la Conférence Nationale des Procureurs de France a interrogé la DACG sur la mise en place de ce tableau, qui regrouperait l'ensemble des auteurs de violences intrafamiliales suivis en présentiel

ou postsentenciel par la juridiction, et qui serait accessible et complété par tous les fonctionnaires de greffe et magistrats du tribunal concernés. Un tel outil offrirait la possibilité de déceler en amont les cas de violences intrafamiliales préoccupants.

L'ensemble de ces outils sont en cours de déploiement et nécessiteront d'être évalués pour mesurer leur impact réel sur le repérage des violences intrafamiliales. En cette attente, les outils de prise en charge des victimes et auteurs de violences intrafamiliales se voient améliorés.

II) De l'amélioration de la prise en charge étatique des violences intrafamiliales à l'adaptation des prises en charge locales

L'état dans un premier temps veille progressivement à mieux prendre en compte les violences intrafamiliales (A). Les acteurs locaux dans un second temps veillent également à repenser leur prise en charge (B).

A) La prise en charge accrue des violences intrafamiliales par la puissance publique

C'est en légiférant que l'Etat veille d'abord à accroître la prise en charge des violences intrafamiliales. Les lois des 23 mars 2019, 18 septembre 2019 et 28 décembre 2020 ont ainsi visé notamment l'objectif d'amélioration de la prise en charge des violences intrafamiliales par la loi. Sur le plan pénal, l'article 41 alinéa 7 du Code de procédure pénale a été modifié pour prévoir la possibilité pour le procureur de la République de réquisitionner une association d'aide aux victimes aux fins d'évaluation approfondie (EVVI) de la victime. De même, l'article 138-17° du CPP prévoit désormais qu'en cas de prononcé d'un contrôle judiciaire pour infraction intrafamiliale avec interdiction de contact et/ou de paraître et/ou mesure d'éviction du domicile familial, le juge d'instruction ou le juge des libertés et de la détention doit se prononcer sur la suspension des droits de visite et d'hébergement. Enfin, l'article 222-48 du Code pénal dispose qu'en cas d'infraction intrafamiliale d'une certaine gravité, le tribunal correctionnel statue sur la suspension ou le retrait de l'autorité parentale du parent condamné. L'ensemble de ces dispositions visent ainsi à protéger les enfants victimes directes ou collatérales.

Sur le plan civil, la procédure relative à l'ordonnance de protection a été modifiée pour préciser notamment l'absence de nécessité d'une plainte pénale préalable et l'absence de condition de non-cohabitation, pour faciliter le recours à ce dispositif de protection.

Enfin, a été institué le bracelet anti-rapprochement, qui complète le téléphone grave danger créé en 2016.

A la différence du TGD, attribué par le parquet, le BAR est décidé par un juge du siège. Ces deux outils visent à permettre à une victime de violences intrafamiliales d'alerter les forces de l'ordre en temps voulu en cas de danger, lorsque son actuel ou ancien compagnon n'est pas ou pas encore placé en détention.

Par ailleurs, l'Etat veille également à assurer la prise en charge financière de la lutte contre les violences intrafamiliales. Ainsi, de nombreuses associations d'aide aux victimes ou de prise en charge des auteurs sont financées par la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), qui est une direction de l'Etat. En outre, au mois de septembre 2021, l'Etat a mené une campagne de recrutement massive de chargés de mission « violences intrafamiliales » : ce sont ainsi tous les tribunaux judiciaires de France qui ont pu recruter un contractuel de catégorie A, pour une durée de 4 mois à 3 ans suivant le groupe d'appartenance de la juridiction, ayant pour mission spécifique l'amélioration de la communication entre partenaires et de la prise en charge des violences intrafamiliales sur le ressort.

Afin de compléter utilement cette prise en charge des violences intrafamiliales par l'Etat, les acteurs du terrain doivent constamment améliorer leur prise en charge des situations quotidiennes de violences intrafamiliales.

B) Une prise en charge repensée des violences intrafamiliales par les acteurs locaux

S'agissant de la prise en charge des victimes de violences intrafamiliales, les associations d'aide aux victimes jouent un rôle central. Depuis 2019, elles peuvent d'ailleurs être agréementées par le Ministère de la Justice, afin de bénéficier d'une reconnaissance et de financements. Sur le plan national, France Victimes et le CIDFF sont impliquées dans l'évaluation des victimes par un(e)

psychologue, leur orientation vers une prise en charge adaptée (sanitaire, sociale, médicale, psychologique) et leur accompagnement aux audiences par un(e) juriste. Sur le plan local, d'autres associations, telles que La Parenthèse à Calais, proposent aux victimes une solution d'hébergement.

S'agissant de la prise en charge des auteurs, les associations jouent aussi un rôle central, notamment pour assurer la mise en œuvre d'une mesure d'éviction et/ou d'une prise en charge globale (addictologique, psychologique, éducative, sociale). A Arras, le Home des Rosati a ainsi été labellisé par l'Etat pour l'accompagnement qu'il propose des auteurs de violences intrafamiliales.

D'une façon plus générale, la prise en charge adaptée des violences intrafamiliales implique la déclinaison de protocoles locaux (relatifs aux EVVI, au BAR, au TGD notamment) pour assurer la coordination entre les multiples acteurs judiciaires et extra-judiciaires dans le traitement de ce contentieux.

Les modes d'orientation puis de poursuite des affaires de violences intrafamiliales font également l'objet d'une évaluation en interne, sur la base des données Pharos, afin de veiller à protéger le plus en amont possible la victime supposée et à prévenir du mieux possible la récidive. Pour ce faire, la comparution par procès-verbal avec placement sous contrôle judiciaire peut notamment être priorisée, en fonction cependant des situations.

On le voit, la mise en avant, à la suite des mouvements féministes, de la problématique des violences intrafamiliales en France a obligé les acteurs nationaux et infranationaux à repenser leurs outils de repérage et de prise en charge des victimes et auteurs de violences intrafamiliales. Les instructions générales de politique publique de ces quatre dernières années incitent d'ailleurs les parquets à faire preuve de fermeté dans le traitement de ce contentieux.

Mais ces efforts dans le repérage et la prise en charge des situations de violences intrafamiliales doivent être poursuivis, pour parvenir à mettre un terme aux RETEX suite à des homicides conjugaux au cours desquels demeurent pointées du doigt les carences dans le repérage et la prise en charge des situations de violences intrafamiliales.

Epreuve n° 1 (durée : quatre heures ; coefficient 4)

Option n°2 : Note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif. Le dossier documentaire ne peut excéder 50 pages.

La réforme de la justice pénale des mineurs

A l'occasion des débats parlementaires sur le projet de loi de programmation 2018-2022 pour la justice, la garde des sceaux a déposé un amendement visant à obtenir une habilitation pour réformer la justice des enfants par voie d'ordonnance et rédiger un code pénal des mineurs (doc4). Certains estimaient, au contraire, que la justice des enfants, pour davantage d'efficacité, avait surtout besoin de moyens (doc 4). C'est aussi le constat effectué à Marseille où, faute de moyens humains suffisants, les magistrats peinent à faire face à la hausse de violences liées au trafic de drogues (doc 5). Le code de la justice pénale des mineurs résulte de la loi n° 2021-218 du 26 février 2021 ratifiant l'ordonnance du 11 septembre 2019 portant partie législative du CJPM et du décret d'avril 2021 portant partie réglementaire du CJPM. Il est entré en vigueur le 30 septembre 2021 (doc 2). Dans son discours de présentation du code de la justice pénale des mineurs devant la commission des lois de l'Assemblée nationale le 1^{er} décembre 2020, le Garde des Sceaux a précisé que cette réforme s'accompagnait de moyens supplémentaires en magistrats, en greffiers ainsi qu'un renfort global des juridictions dans le cadre de la justice de proximité (doc 1 et 3). Cette réforme tend à rendre plus cohérente la procédure aussi bien pour les professionnels de la justice que les mineurs. Ainsi, la nouvelle justice pénale des mineurs est plus adaptée aux principes généraux de la matière (I) d'une part, et d'autre part, elle à la fois plus réactive et lisible (II).

I- La nouvelle justice pénale des mineurs, plus adaptée aux principes généraux de la matière

La réforme réaffirme les principes généraux de la justice pénale des mineurs (A) et elle offre une réponse pénale plus adaptée (B).

A- La réaffirmation des principes généraux de la justice pénale des mineurs.

Dans son Préambule, l'ancienne ordonnance du 2 février 1945 précisait que "la France n'est pas assez riche de ses enfants pour en négliger un seul". Elle reposait sur le principe fondateur de la primauté de l'éducatif sur le répressif (doc 5). La justice pénale des mineurs repose sur des principes spécifiques, également rappelés par des conventions internationales et nos principes constitutionnels. Il s'agit de la spécialisation des juridictions : un mineur doit être jugé par des magistrats spécialisés et selon des procédures adaptées ; l'atténuation de responsabilité en fonction de l'âge : la justice doit prendre en compte l'âge de l'enfant au moment des faits pour apprécier la sanction et enfin, l'équilibre entre éducation et sanction : la justice des mineurs a une vocation éducative tout en prévoyant des sanctions et des peines (doc 1,3 et 6). Ainsi, le code de la justice pénale des mineurs s'ouvre sur un article préliminaire qui rappelle ces principes fondamentaux reconnus par les lois de la République par le conseil constitutionnel le 29 août 2002.

A l'atténuation de la responsabilité pénale du mineur en fonction de son âge est ajoutée par le code de la justice pénale des mineurs une présomption de non discernement des mineurs de moins de 13 ans, et, corrélativement, une présomption de discernement des mineurs âgés d'au moins 13 ans (doc 3,6 et 9). Il s'agit d'une présomption simple, qui peut être renversée notamment par les déclarations du mineur, les éléments de l'enquête...

Cela relève de l'appréciation souveraine du magistrat (doc 6).

Reprenant les termes de l'arrêt Laboubé du 13 décembre 1956, le discernement est défini par le CJPM comme étant le fait que le mineur ait compris et voulu son acte et soit apte à comprendre le sens de la procédure pénale dont il fait l'objet (doc 6 et 9).

B- Une réponse pénale plus adaptée

Si le CJPM n'introduit aucun changement pour les contraventions des 4 premières classes et les crimes, il supprime le principe de l'instruction préalable obligatoire pour les délits et contraventions de 5ème classe. L'action publique est désormais mise en mouvement soit par l'ouverture d'une information judiciaire en matière criminelle et pour les délits les plus complexes, soit par la saisine d'une juridiction de jugement pour mineurs pour les délits et contraventions de 5ème classe (doc 7 et 9). Par principe, cette juridiction est le juge des enfants et à certaines conditions, il peut s'agir du tribunal pour enfants (doc 7 et 9).

Lorsque le procureur saisit le juge des enfants ou le tribunal pour enfants, il ordonne un recueil de renseignements socio-éducatifs (doc 7). Il s'agit d'une évaluation éducative synthétique qui consiste en un recueil d'informations personnelles, familiales et sociales simples permettant une appréhension ponctuelle de la situation du mineur ainsi qu'une proposition éducative ou une proposition de mesures propres à favoriser son insertion sociale (doc 9).

Est aussi créée une mesure éducative judiciaire unique qui remplace la multiplicité des dispositifs créés. Elle peut comporter différents modules encadrant les modalités du travail éducatif : insertion, placement, santé ou encore réparation de l'infraction commise (doc 1 et 3).

Enfin, dans le cadre de l'audience de prononcé de la sanction, le juge des enfants peut sous certaines conditions, prononcer une peine, le cas échéant en chambre du conseil (doc 9 et 8).

II- La nouvelle justice pénale des mineurs, plus réactive et lisible.

La réforme permet une plus grande réactivité (A) et une meilleure lisibilité (B).

A- Une justice des mineurs plus réactive.

45% des affaires sont jugées après que le mineur a atteint ses 18 ans (doc 1). C'est pourquoi la nouvelle procédure permet une intervention judiciaire dans un délai compris entre 10 jours et 3 mois avec l'audience de culpabilité (doc 1, 3, 7 et 9). Elle permet une réponse éducative plus efficace axée sur la responsabilité du mineur, sur la place de la victime et la responsabilité des parents (doc 1 et 3). Actuellement, le délai est de 18 mois (doc3).

Ensuite, une mise à l'épreuve éducative est ouverte pour une période de 6 à 9 mois. (doc 1, 3, et 9). Le juge des enfants dispose d'une palette de mesures qu'il peut ordonner et auxquelles le mineur sera soumis pendant la période : des mesures d'investigation sur sa personnalité, une mesure éducative judiciaire provisoire (assortie de modules et interdictions) et, si nécessaires, des mesures de sûreté (doc 3, doc 7 et 9). Le juge peut les modifier tout au long de la période selon l'évolution du

jeune. Enfin, en cas de commission d'une nouvelle infraction, pour plus de cohérence, les procédures sont par principe regroupées pour assurer un suivi unique et que le mineur soit jugé lors d'une même audience sur les affaires concernées. Il s'agit de passer d'une logique de dossier à une logique de parcours (doc 3, et 9).

B- Une justice des mineurs plus lisible.

La sanction intervient en 12 mois maximum (3 mois pour le jugement sur la culpabilité et 9 mois maximum de mise à l'épreuve éducative). Elle est éducative en première intention, conformément aux principes de la justice pénale des mineurs (doc 6) et peut être répressive par exception (doc 3, 7, et 9). Elle est décidée en fonction de la personnalité du mineur, de son évolution depuis la première audience et le cas échéant, de la réitération des infractions. Le jugement peut également constater l'évolution favorable du mineur par une déclaration de réussite éducative : stages, confiscation de l'objet de l'infraction, travail d'intérêt général, sans qu'il soit nécessaire de réunir le tribunal pour enfants (doc 3 et 9).

La victime voit désormais ses intérêts civils jugés rapidement, dès l'audience sur la culpabilité, alors que dans la procédure précédente, elle devait attendre une audience de jugement souvent tardive (doc 1 et 3). La réforme consacre également de bonnes pratiques favorisant la prise en compte des victimes : la justice restaurative et la médiation (doc 3). De même, en cas de pluralité d'auteurs dont des majeurs, une audience unique devant le tribunal correctionnel sera désormais possible pour statuer sur les intérêts civils (doc 1).

In fine, le véritable enjeu de cette réforme est de donner à ces mineurs la chance d'être autre chose que des délinquants, les protéger et protéger la société, selon Éric Dupond-Moretti, garde des sceaux, ministre de la justice (doc 1 et 3).

Epreuve n° 2 (durée : quatre heures ; coefficient 4)

Questions à réponse courte portant sur la procédure civile et prud'homale, la procédure pénale, l'organisation judiciaire et la gestion des ressources humaines.

➤ **Questions portant sur la procédure civile et prud'homale :**

1. Le référé prud'homal (procédure prud'homale)

Le référé permet la saisine d'une juridiction afin d'obtenir une décision, exécutoire dans un bref délai, mais qui ne tranche pas le fond du litige. En matière prud'homal la formation de référé se compose d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur (article R 1455-1 Code du travail). Chaque conseil de prud'hommes comprend cette formation.

Le référé prud'homal se réalise sous certaines conditions (I) et avec une procédure propre (II)

I. Les conditions du référé prud'homal

Pour que la formation des référés soit saisie, plusieurs possibilités sont possibles. En cas d'urgence, c'est à dire par exemple le paiement de salaire, la formation pourra ordonner toutes mesures qui ne se heurtent à aucune contestations sérieuses ou que le différend justifie (article R 1455-5 code du travail). Ces conditions d'urgence et d'absence de contestation sérieuse ne sont pas toujours exigées.

Concernant les pouvoirs de la formation, celle-ci peut en cas de danger imminent ou de trouble manifestement illicite prescrire des mesures conservatoires ou de remise en état. Dans cette situation, l'exigence de l'urgence n'est pas requise, et ces mesures peuvent être prononcées même en présence d'une contestation sérieuse (R 1455-6 code du travail). Enfin, si un référé porte sur une obligation non sérieusement contestable, la formation pourra allouer une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation (R 1455-7 code du travail).

II. La procédure du référé

La demande en référé est formée soit par un acte de huissier qui est une assignation, soit par requête (article R1455-9 code du travail). Ces actes doivent comporter les diverses mentions prévues

à peine de nullité par le Code du travail et le Code de procédure civile, en fonction de la nature de l'acte. Par exemple la requête doit comporter un exposé des motifs.

La procédure du référé prud'homale est celle prévue par le code de procédure civile. Ainsi, la formation rend une ordonnance provisoire (article 484 du Code de procédure civile – «CPC»). L'ordonnance n'a pas au principal autorité de la chose jugée et ne peut être modifiée qu'en cas de circonstances nouvelles (article 488 CPC). Un appel contre cette ordonnance est possible dans un délai de quinze jours (article R 1455-11 code du travail).

Enfin, lorsque la demande pour laquelle la formation des référés est saisie excède ses pouvoirs mais présente une particulière urgence, la formation peut décider de renvoyer le litige devant le bureau de jugement. Toutefois, deux conditions doivent être réunies : l'ensemble des parties doivent avoir donné leur accord et la formation des référés doit avoir tenté une conciliation préalable (R 1455-8 code du travail).

2. Les moyens de défense en matière civile (procédure civile)

Les moyens de défense sont l'ensemble des garanties dont disposent les plaideurs au procès afin de faire valoir leurs intérêts au premier rang desquels se trouvent le principe de la contradiction et la liberté de la défense.

En matière civile, les moyens de défense renvoient aux défenses au fond (I), aux exceptions de procédure (II) et aux fins de non recevoir (III).

I) Les défenses au fond.

Une défense au fond est un moyen qui tend à faire rejeter comme non justifiée, après examen au fond du droit, la prétention de l'adversaire. (Art 71 CPC).

Il s'agit pour le défendeur de contredire directement la prétention du demandeur, son droit matériel. Il s'agit d'alléguer que ce droit n'existe pas, ou n'existe plus.

Ici, le débat s'engage sur le fond et non pas sur la forme. La défense au fond peut être alléguée en tout état de cause (art 72 du CPC).

II) Les exceptions de procédure.

Une exception de procédure est un moyen de défense qui tend soit à faire déclarer la procédure irrégulière ou éteinte, soit à en suspendre le cours (art 73 CPC).

A peine d'irrecevabilité, ces exceptions doivent être soulevées simultanément et avant toute défense au fond ou fin de non-recevoir. (Article 74 CPC).

Il existe plusieurs exceptions de procédure.

D'abord, les exceptions d'incompétence qui visent, pour le défendeur, à contester la compétence matérielle ou géographique de la juridiction saisie. Son régime est prévu aux articles 75 à 91 du CPC. Il est à noter que le contredit a été supprimé par le décret du 6 mai 2017. Seule la voie de l'appel est donc ouverte contre le jugement statuant sur la compétence.

Il existe ensuite les exceptions de litispendance et de connexité qui sont des incidents de compétence entre deux juridictions compétentes qui sont saisies.

Il y a litispendance lorsqu'un même litige est pendant devant deux juridictions (art 100 CPC). La connexité renvoie à l'hypothèse où deux juridictions distinctes sont saisies de deux affaires présentant un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire et juger ensemble (art 101 CPC).

L'exception de connexité peut être soulevée en tout état de cause.

En outre, il existe les exceptions dilatoires. (Art 108 CPC). Celles-ci tendent à obtenir un délai à des fins déterminées ou dans l'attente de la survenance d'un événement. Il peut s'agir du délai pour opter de l'héritier, du bénéfice de discussion de la caution ou encore en cas d'exercice d'une voie de recours extraordinaire (article 110 CPC).

Enfin, les exceptions de nullité sont des exceptions de procédure. Les nullités pour vice de forme sont soumises à des conditions plus strictes (exigence d'un texte et d'un grief) que les nullités pour vice de fond. Les nullités pour vice de fond sont limitativement énumérées par l'article 117 du CPC (Ch. Mixte, 7 juillet 2006). Elles peuvent être proposées en tout état de cause (Article 118 CPC).

III) Les fins de non-recevoir

Une fin de non-recevoir est un moyen de défense qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, défaut d'intérêt, prescription, délai préfix, chose jugée (art 122 CPC).

Les cas prévus par l'article ne sont pas limitatifs puisqu'il peut également y avoir fin de non-recevoir en cas de non-respect d'une clause de conciliation préalable (Ch. mixte 14 février 2003) ou dans le cadre de la règle de l'estoppel (interdiction de se contredire au détriment d'autrui (Ass Plénière, 27 février 2009). Elles peuvent également être proposées en tout état de cause (Art 123 CPC), et parfois relevées d'office par le juge (Art 125 CPC).

➤ **Questions portant sur la procédure pénale :**

1. Les différents types de mandats délivrés dans le cadre de l'instruction préparatoire (procédure pénale)

Pour mener à bien l'information judiciaire, le juge d'instruction (JI) dispose de pouvoirs notamment coercitifs. En ce sens il peut délivrer des mandats à l'égard de personnes qui refusent de se présenter devant lui (I). Ces mandats comportent les mêmes mentions obligatoires (II).

I- Les différents types de mandat.

Le juge d'instruction peut délivrer un mandat d'amener, d'arrêt, de comparution et de recherches à l'égard des personnes (122 CPP - code de procédure pénale). Les personnes concernées par ces mandats sont celui qui est nommé dans un réquisitoire nominatif, le témoin assisté et le mis en examen.

L'article 122 du CPP donne une définition des différents types de mandat.

Il existe un autre mandat qui peut intervenir dans le cadre de l'instruction. Il s'agit du mandat de dépôt. Cependant, le JI n'a pas compétence pour le prononcer. Seul le juge des libertés et de la détention (JLD) est capable d'en décerner un.

II- Les modalités communes aux différents mandats.

Les mandats doivent comporter des mentions obligatoires pour être valables, sous peine de nullité (123 CPP)

Tout d'abord, le mandat doit préciser l'identité de la personne à l'égard de laquelle il est décerné, les faits reprochés et leur qualification juridique, il est daté et signé par le magistrat seul, revêtu du sceau.

Le mandat fait ensuite l'objet d'une diffusion soit par huissier de justice soit par un officier de police judiciaire (123 CPP)

2. La comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité : condition de mise en œuvre et procédure (procédure pénale)

La comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité (CRPC) désigne la procédure pour laquelle la sanction infligée à l'auteur des faits résulte d'un accord entre ce dernier et le Procureur de la République, accord qui sera ensuite homologué par le président du tribunal judiciaire.

Il convient de voir tout d'abord les conditions de mise en œuvre de cette procédure (I) avant de voir la procédure en elle-même (II).

I/ Les conditions de mise en œuvre de la CRPC

Tout d'abord, concernant les infractions concernées, il s'agit des délits. Des exceptions sont cependant prévues (Art 495-7 CPP). Sont exclus les délits de presse, les délits d'homicide involontaire et les délits politiques (Art 495-16 CPP). De même, cette procédure ne peut s'appliquer aux mineurs.

Sont également exclus les délits d'atteinte volontaire et involontaire à l'intégrité des personnes et d'agression sexuelle lorsqu'ils sont punis d'une peine d'emprisonnement d'une durée supérieure à 5 ans.

Il doit par ailleurs s'agir de faits simples et l'affaire doit être en état d'être jugée, la personnalité de l'auteur ne justifiant pas d'investigations complémentaires.

Concernant l'auteur des faits, ce dernier doit reconnaître les faits qui lui sont reprochés et être majeur.

En outre, certaines conditions tiennent aux peines pouvant être proposées par le Procureur de la République, le pouvoir de ce dernier étant encadré. En effet, il ne peut proposer une peine d'emprisonnement supérieure à 3 ans ni d'une durée excédant la moitié de la peine d'emprisonnement encourue.

Quant à la peine d'amende, son montant ne peut être supérieur à celui de l'amende encourue. (Art 495-8 CPP).

II/ La procédure de la CRPC

La première phase de la procédure a lieu devant le Procureur de la République. Ce dernier recueille les déclarations par lesquelles l'auteur reconnaît les faits. Il fait ensuite une proposition de peine. Il est à noter que la personne ne peut renoncer à son droit d'être assistée par un avocat. Elle peut d'ailleurs s'entretenir librement avec cet avocat.

L'auteur des faits peut bénéficier d'un délai de réflexion de 10 jours avant de faire connaître son choix (art 495-8 CPC).

La loi du 23 mars 2019 a prévu une nouveauté : le Procureur de la République peut, avant de proposer la peine, informer par tout moyen la personne ou son avocat des propositions qu'il envisage de formuler. Cela tend à favoriser l'acceptation de la peine.

Si la personne accepte la peine, celle-ci doit ensuite être homologuée par le président du tribunal judiciaire celui-ci étant saisi par le Procureur de la République d'une requête en homologation (Art 495-9 CPP).

Le Président du tribunal judiciaire entend la personne, en audience publique et statue par ordonnance motivée.

Cette ordonnance a les effets d'un jugement de condamnation. Elle est immédiatement exécutoire. Elle peut faire l'objet d'un appel de la part du condamné mais le ministère public ne bénéficie que d'un appel à titre incident (Art 495-11 CPP).

Le Président du tribunal judiciaire peut également refuser l'homologation dans les conditions prévues à l'article 495-11 CPP.

En revanche, si la personne refuse la peine proposée, le Procureur de la République peut saisir le tribunal correctionnel selon les modes de saisine prévus à l'article 388 du CPP. Il en est de même si le président du tribunal judiciaire rend une ordonnance de refus d'homologation (Art 495-12 CPP).

Quant à la victime, celle-ci est informée par tout moyen de cette procédure et est invitée à comparaître afin de se constituer partie civile (Art 495-13 CPP).

Si elle n'a pu exercer ce droit, elle peut demander au Procureur de la République de citer l'auteur des faits à une audience du tribunal correctionnel qui statuera alors sur les seuls intérêts civils.

➤ **Questions portant sur l'organisation judiciaire :**

1. Les assemblées générales du tribunal judiciaire

La loi du 23 mars 2019 fusionne les tribunaux de grande instance et les tribunaux d'instance afin de créer une porte d'entrée unique pour le justiciable : le tribunal judiciaire. Ce dernier est composé de formations administratives nécessaires à son bon fonctionnement parmi lesquelles figurent les assemblées générales.

Il convient de voir tout d'abord le rôle et le fonctionnement des assemblées générales (I) avant d'en étudier les différentes formations (II)

I) Rôle et fonctionnement des assemblées générales du TJ

Les différentes formations de l'assemblée générale se réunissent au moins une fois par an, au cours du mois de novembre. (Art R. 212-23 du COJ).

Elles peuvent en outre être convoquées par leur président dans différents cas prévus à l'article R.212-23 du COJ, notamment à l'initiative de ce dernier.

En outre, lorsque le Garde des sceaux consulte les tribunaux judiciaires sur les projets de loi ou sur d'autres questions d'intérêt public, le président du tribunal judiciaire convoque celle-ci en assemblée générale et détermine la formation qui doit être réunie (Art R. 212-24 COJ).

S'agissant de l'ordre du jour de l'assemblée générale, il est établi par son président. Toutefois, le président du tribunal judiciaire et le procureur de la République peuvent y ajouter d'autres questions (Art 212-25 du COJ).

Un bureau est constitué pour chaque réunion de l'assemblée générale. (Art. R.212-26 COJ).

Par ailleurs, chaque formation de l'assemblée générale ne peut valablement se réunir que si la moitié au moins de ses membres est présente ou représentée (Art R. 212-27 COJ).
De même, il ne peut être délibéré que sur les questions inscrites à l'ordre du jour.
Après délibération sur chaque question, il est procédé au vote. Celui-ci a lieu à la majorité des membres présents ou représentés.

II) Les différentes formations de l'assemblée générale du TJ

Il existe 5 formations parmi lesquelles : l'assemblée des magistrats du siège, l'assemblée des magistrats du parquet, l'assemblée des magistrats du siège et du parquet, les assemblées des fonctionnaires du greffe et du secrétariat de parquet autonome et enfin l'assemblée plénière des magistrats et des fonctionnaires qui comporte une commission plénière (Art R. 212-22 COJ).
D'abord, l'assemblée des magistrats du siège est présidée par le président du tribunal judiciaire et comprend les magistrats du siège du tribunal judiciaire et les magistrats placés auprès du premier président exerçant leurs fonctions au TJ. (Art R. 212-34 COJ).
Ensuite, l'assemblée des magistrats du parquet est présidée par le procureur de la République et comprend les magistrats du parquet près le TJ et les magistrats du parquet placés près du procureur général exerçant leurs fonctions au parquet près ce TJ (Art R. 212-38 COJ).
Quant à l'assemblée des magistrats du siège et du parquet, elle est présidée par le président du tribunal judiciaire (Art R. 212-41 COJ).
Le directeur de greffe préside l'assemblée des fonctionnaires du greffe et le secrétaire en chef du parquet celle du secrétariat de parquet autonome. (Art R. 212-45 COJ).
Enfin, l'assemblée plénière des magistrats et des fonctionnaires est présidée par le président du TJ.

2. Les juridictions de l'instruction compétentes à l'égard des majeurs

Les juridictions de l'instruction compétentes à l'égard des majeurs se distinguent entre le 1^{er} degré de juridiction (I) et le second degré de juridiction (II).

I – Les juridictions d'instruction des majeurs du premier degré

Il y a le juge d'instruction (A) et le JLD (B).

A – Le juge d'instruction

Le juge d'instruction est un juge du tribunal judiciaire nommé dans les fonctions de juge d'instruction par décret du président de la République après avis conforme du Conseil supérieur de la magistrature. Il est chargé d'instruire à charge et à décharge les informations ouvertes en matière de crimes et délits (pas obligatoire pour ces derniers). Il dispose de moyens d'enquêtes comme la police judiciaire et peut ordonner tout acte utile à la manifestation de vérité. Il peut libérer un mis en examen de détention provisoire et il peut placer sous contrôle judiciaire ou assignation à résidence électronique.

Lorsqu'il clot l'instruction, il peut rendre un non lieu ou mettre en accusation devant la Cour d'Assise s'il s'agit d'un crime ou renvoyer devant le tribunal correctionnel s'il s'agit d'un délit. En outre, il peut refuser d'informer (article 86 CPP).

Plusieurs juges d'instruction peuvent être saisis en même temps d'une même affaire par une co - saisine.

Il existe des pôles de l'instruction : article 52-1 CPP. Ces derniers regroupent des juges d'instruction. Si dans un ressort, il y a un tel pôle, ces juges sont les seuls compétents en matière de crimes et s'il y a une co-saisine.

Il y a au moins 1 juge d'instruction dans chaque département.

B – Le JLD

Le JLD est désormais un juge nommé dans cette fonction par décret du président de la République après avis du CSM. Il y a un JLD au moins par TJ. Il est compétent dans le cadre de l'instruction pour placer en détention provisoire un mis en examen ou statuer sur les demandes de liberté refusées par le juge d'instruction.

II – La juridiction de second degré en matière d’instruction à l’égard des majeurs

La Chambre de l’instruction est une chambre de la Cour d’appel composée d’un président qui dispose de pouvoirs propres (articles 170-1, 187-1 et 219 du CPP) et d’au minimum 2 conseillers. Elle est chargée du contrôle des instructions ayant lieu dans les TJ appartenant au ressort de la Cour d’appel.

Elle statue sur les demandes de nullité de procédure et en appel des refus de demandes de mise en liberté ou dans le cadre du référé détention du parquet si la liberté a été accordée par le juge d’instruction ou le JLD.

Précisons que les décisions de la Chambre de l’instruction peuvent faire l’objet d’un pourvoi devant la Chambre criminelle de la Cour de cassation quand il y a un désaccord sur le fond du droit. Celle-ci cassera la décision de la Chambre de l’instruction si nécessaire ou rejètera le pourvoi si une application correcte du droit a été faite. En cas de cassation, il y’aura renvoi devant une chambre de l’instruction.

➤ **Questions portant sur la gestion des ressources humaines**

1. Quelles sont les fonctions clés du manager ?

Le manager est chargé de diriger des équipes. Quelles sont ses fonctions clés ?

D’abord le manager va appliquer et veiller à ce que soit respectées les règles déterminées par la direction. En effet, il est une émanation de celle-ci et va veiller au respect des volontés de la direction. Ainsi, il va déployer dans le service ces volontés et mettre en place les divers souhaits de la direction. Donc la première fonction clé du manager est d’appliquer et faire respecter les directives organisationnelles et opérationnelles.

Ensuite, le manager va être chargé d’organiser son service et de prendre certaines décisions au sein de ce service. Ainsi, il va gérer ses effectifs en les plaçant à des postes déterminés et des tâches précises. Il va devoir prendre des décisions relatives aux ressources humaines comme par exemple départager les demandes de congés. Le manager va par ailleurs être amené à recruter du personnel. Donc le manager a une fonction d’organisation et de prise de décision.

De plus, le manager doit faire fonctionner son service en veillant à ce que les tâches confiées soient correctement réalisées et qu’il n’y a aucun problème. En effet, tout service doit produire ou réaliser les tâches qui lui sont attribuées. Donc le manager a une fonction de production et de résolution des éventuels problèmes détectés.

Puis, dans une gestion des ressources humaines à la fois personnelle et collective, le manager doit s’assurer du bien être des membres de son équipe mais également de l’environnement de travail de toute l’équipe. Ainsi, le manager doit veiller à l’absence d’harcèlement, de discrimination, de mise à l’écart d’un membre de son équipe. Collectivement, il doit essayer d’unir tout le monde pour que le travail ne soit pas touché par un mauvais environnement. Le manager doit être à l’écoute de son équipe. Donc le manager a une fonction humaine importante.

Enfin, le manager doit innover et rechercher en permanence à améliorer les conditions de travail et la rentabilité de l’entreprise. En effet, il doit chercher à améliorer les résultats, à faciliter et simplifier tout ce qui peut l’être. Donc le manager a une fonction d’innovation et de recherche.

2. La formation professionnelle tout au long de la vie

Le jury n’a pas souhaité, eu égard au niveau, publier de copie relative à la question n° 2 portant sur la gestion des ressources humaines.

**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE
DE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS
DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES
AU TITRE DE L'ANNEE 2022**

Session des 7 et 8 décembre 2021

SÉLECTION DE COPIES

Concours interne

ATTENTION

Les copies sélectionnées et présentées ci-après ne constituent pas un corrigé-type. Il s'agit d'une sélection réalisée par le jury parmi les copies les plus représentatives d'un bon niveau des candidats.

Epreuve n° 1 (durée : quatre heures ; coefficient 4)

Rédaction, à partir d'un dossier à caractère administratif, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction et d'analyse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées. Pour cette épreuve, le dossier documentaire ne peut excéder 30 pages.

Cour d'appel de X
Tribunal judiciaire d'Isoville

X, le 7 décembre 2021

Note à l'attention du Directeur / de la Directrice de greffe

Objet : L'organisation des permanences week-end civiles et pénales compte tenu de la réforme de la contention et de l'isolement.

Références : Décret du 30 avril 2021 relatif à la procédure applicable devant le juge des libertés et de la détention (JLD) (...) dans le cadre de soins psychiatriques sans consentement

-Décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique

-Arrêté du 6 février 2017 (...) fixant le taux de rémunération et les modalités de compensation horaire des astreintes.

L'article L3222-5-1 du code de la santé publique définit l'isolement et la contention comme des pratiques de dernier recours qui ne peuvent concerner que des patients en hospitalisation complète sans consentement. Il ne peut y être procédé que pour prévenir un dommage immédiat ou imminent. Ces mesures vont sous certaines conditions, faire l'objet d'un contrôle par le JLD.

C'est dans ce contexte d'intervention du juge soumis à un critère d'urgence que cette réforme de la contention et de l'isolement va venir impacter l'organisation des permanences week-end déjà mises en place au sein de notre juridiction.

Je vous propose donc d'évoquer dans un premier temps le cadre juridique de cette réforme ainsi que celle des permanences week-end (I) avant de vous exposer des solutions pratiques concernant l'organisation à venir des permanences (II).

I) Réforme de la contention et de l'isolement et permanences week-end : cadre juridique

Il sera évoqué tout d'abord le dispositif de la réforme de la contention et de l'isolement (A) avant le cadre réglementaire des permanences week-end (B).

A) Le dispositif de la réforme de la contention et de l'isolement.

Tout d'abord, les mesures de contention et d'isolement sont strictement encadrées par des délais : la mesure d'isolement est d'une durée de 12 heures renouvelables dans la limite de 48 heures alors que la mesure de contention, prise uniquement si une mesure d'isolement est en cours, est d'une durée de 6 heures renouvelables dans la limite de 24 heures. Si les mesures viennent excéder ces durées et leurs exceptions prévues par le décret du 30 avril 2021, le contrôle du juge s'avère nécessaire.

Cette saisine peut être à l'initiative du patient concerné par la mesure via requête déposée au secrétariat de l'établissement ou déclaration verbale qui donnera lieu à l'établissement d'un procès-verbal. Cette requête ou ce procès-verbal doit être transmis au greffe de du Tribunal dans un délai de 10 heures.

Cette saisine peut également être réalisée par le médecin, qui sera tenu par le même délai de transmission, de même que par le JLD qui peut se saisir d'office.

Dès réception, la requête ou le procès-verbal doit être enregistré, transmis pour information au directeur de l'établissement hospitalier et les pièces jointes à la demande pourront être consultées au greffe. Si le patient n'est pas à l'initiative de la demande, il devra être informé de son droit d'être assisté ou représenté par un avocat de son choix ou commis d'office. De plus, des échanges d'observations entre le patient, les avocats, représentants légaux si le patient est mineur sont prévus si besoin dans le respect du contradictoire.

Il est à noter que l'ordonnance du juge doit être rendue dans les 24 heures suivant l'enregistrement de la demande. Il est mis fin à la mesure si le juge n'a pas statué dans les délais.

De plus, le greffier doit notifier l'ordonnance rendue aux personnes visées par les textes : le patient, le directeur de l'établissement, le Ministère public, les avocats. Cette ordonnance peut être prise à l'issue d'une audience.

Enfin, cette ordonnance est susceptible d'appel dans les 24h à compter de sa notification. Le greffier du Tribunal devra alors transmettre le dossier au greffier de la cour d'appel.

B) Le cadre règlementaire des permanences week-end.

Tout d'abord, l'astreinte est une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention devant être considérée comme du temps de travail effectif.

L'astreinte peut concerner aussi bien les directeurs de greffe, les greffiers et les adjoints administratifs faisant fonction de greffier.

L'astreinte est prévue le samedi, le dimanche ou les jours fériés. En fonction des besoins et de la taille de la juridiction, le personnel de greffe pourra être présent sur site le samedi ou bien ce dernier pourra se déplacer sur site que lorsqu'il sera appelé afin de traiter l'urgence.

Ensuite, l'astreinte va venir impacter la quotité de travail de l'agent réalisée le reste de la semaine puisqu'il est prévu des maximum de temps travaillé. Si la durée de travail au sein des services ou établissements publics est de 35 heures, la durée maximale hebdomadaire ne pourra excéder 48 heures ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines. La durée quotidienne de travail est de 10 heures maximum. Le repos quotidien doit être de 11 heures, le repos hebdomadaire ne doit pas être inférieur à 35 heures avec le dimanche inclus.

Enfin, l'astreinte ouvre droit à une indemnité de 50€ par samedi, dimanche ou jours fériés.

La durée de travail effective qui s'entend comme le temps de travail passé sur le site ouvre droit à un repos compensateur majoré (par exemple, pour 1 heure de travail effectuée jusqu'à 20 heures, 1 heure 15 de repos est octroyée). Le temps de trajet aller-retour domicile travail est comptabilisé. Il est également possible d'obtenir le paiement des heures supplémentaires réalisées. Il incombe alors au directeur de greffe de transmettre au service administratif régional (SAR) avant le 5 du mois d'après la liste des agents concernés.

Afin de mettre en pratique le cadre juridique exposé, je vous exposerai les solutions envisagées.

II) Réforme de la contention et de l'isolement et permanences week-end : solutions pratiques

Il sera évoqué tout d'abord l'aspect humain (A) avant de voir les autres aspects (B).

A) L'aspect humain

Je vous propose tout d'abord de privilégier dans la mesure du possible le volontariat des agents quant à la réalisation des tableaux de permanence. Les astreintes étant contraignantes, il conviendrait de laisser le choix aux agents de participer ou non aux permanences week-end.

D'une part, il paraît opportun de mutualiser les services à la fois du siège et du parquet et d'autre part, il pourrait être envisagé de scinder les permanences civiles et pénales avec pour chaque week-end un binôme de personnels de greffe compte tenu de l'éventuelle charge de travail qui pourrait impacter la charge des agents durant le reste de la semaine.

Si Madame DUPOND a pu faire part de son souhait de ne plus être sollicitée à compter de mars 2022 sur les permanences du week-end en raison d'appels fréquents, j'émetts cependant des réserves quant au doublement des agents sur les permanences pénales dans la mesure où seul un centre hospitalier et un hôpital psychiatrique se trouvent sur notre ressort. La réforme de la contention et de l'isolement devrait nous impacter dans une moindre mesure.

De plus, notre tribunal dispose de 18 personnels de greffe de catégorie B (fonctionnels inclus) et de 10 personnels de greffe de catégorie C. Il pourrait être opportun de diversifier les agents mobilisables en faisant appels à des adjoints administratifs faisant fonction afin de limiter l'impact des permanences week-end sur la semaine de travail des agents qui peuvent bénéficier de repos compensateur à la suite d'astreinte.

Je vous propose enfin de mobiliser un seul agent du samedi 8h au lundi 8h sur le plan civil ou pénal afin d'assurer une meilleure continuité dans la gestion des dossiers.

B) Les autres aspects

Pour commencer, il paraît judicieux de laisser le choix aux agents étant intervenus dans le cadre d'une permanence week-end entre l'octroi d'un repos compensateur et le paiement des heures supplémentaires dans la limite de la durée de travail maximal prévue par les textes.

Dans un souci d'efficacité, il conviendrait de mettre en place un memento et d'assurer la formation de tous les agents le désirant aux permanences week-end, civiles ou pénales.

Enfin, je vous propose de définir un protocole de saisine avec les deux hôpitaux de notre ressort qui pourrait prévoir une saisine par mail via la boîte structurelle qui serait installée auprès de tous les agents volontaires. Si au vu de l'effectif de notre juridictions, nous ne pouvons mobiliser un agent sur site chaque samedi comme cela est possible dans les structures plus importantes, l'agent se trouvant en situation d'astreinte pourrait avoir connaissance d'une requête à enregistrer depuis son domicile, à charge pour lui de consulter sa boîte mail régulièrement (toutes les 3 ou 4 heures par exemple).

Voici les éléments que je souhaiterais porter à votre connaissance.

Le ou la Directeur (-trice) de greffe adjoint

Epreuve n° 2 (durée : quatre heures ; coefficient 4)

Questions à réponse courte portant sur la gestion des ressources humaines et au choix du candidat après communication des sujets, sur la procédure civile et prud'homale ou la procédure pénale.

➤ **Questions portant sur la gestion des ressources humaines**

1. Les différents types d'entretiens individuels entre manager et agent et leurs objectifs

Ils peuvent être sous-divisés en deux catégories selon lesquelles, ils ont lieu dans le cadre habituel de la carrière d'un agent (1) ou en cas de difficulté rencontrée dans le cadre du management de ce dernier (2).

1. Les entretiens « ordinaires » entre un manager et son agent :

Lors de la prise de poste, le manager reçoit son agent afin de lui présenter sa fiche de poste, de lui détailler l'étendue de ses missions en indiquant les moyens mis à sa disposition pour y parvenir (bureau, logiciel, ordinateur...).

Il vérifiera également les connaissances de l'agent ce qui permettra de mettre en place les formations requises (tutorat, régionale, nationale) afin de lui permettre de mener à bien sa prise de poste.

Annuellement, un entretien sur convocation se tiendra afin de procéder à l'appréciation professionnelle de l'agent au cours duquel seront repris les objectifs fixés afin de voir s'ils auront pu être réalisés déterminer la cause d'un éventuel échec (absences, besoins de formation, charge de travail trop importante...) de lui fixer de nouveaux objectifs pour l'année suivante, d'évaluer ses besoins en formation et d'étudier ses perspectives d'évolution tant géographiques que fonctionnelles.

Enfin, un dernier entretien pourra être programmé lors du départ de l'agent afin d'établir un état des lieux du service quitté.

Mais au cours d'une carrière, des événements peuvent se produire devant donner lieu à d'autres entretiens.

2. Les entretiens « extraordinaires » entre un manager et son agent.

S'il sent son agent en difficulté dans l'exercice de ses fonctions ou vis-à-vis des autres personnes de son service, il peut l'inviter à un entretien informel afin de le rassurer ou de l'orienter vers un autre professionnel (formation, médecin du travail ou psychologue) afin de lui permettre de pouvoir travailler dans de meilleures conditions.

En cas d'insuffisance professionnelle, d'inaptitude professionnelle, l'agent peut être convoqué pour faire constater cet état de fait et voir si des changements doivent être apportés (changement de service, médecin de travail) ou s'il y a lieu de donner des objectifs nouveaux pour lui permettre de se recentrer.

Enfin, en cas de faute constatée, il appartiendra au manager de convoquer son agent dans les règles appropriées (assistance d'une autre personne, délai entre convocation et entretien) afin que les observations de ce dernier puissent être recueillies sur procès-verbal qui sera transmis à l'autorité hiérarchique aux fins de suite à donner éventuelles.

2. La rémunération au mérite dans la fonction publique : définition, avantages et inconvénients

La rémunération au mérite dans la fonction publique est récente. Traditionnellement, la rémunération des fonctionnaires correspond à un traitement en fonction des indices brut et majorés qui peut évoluer grâce à l'avancement (écoulement du temps, prise d'échelon), ou par la prise de grade.

La rémunération au mérite suppose l'octroi de primes en fonction de différents critères tels que l'efficacité de l'agent.

Elle suppose une évaluation préalable de l'agent ou est établie par décret. Les critères doivent être le plus objectif possible.

Dans la fonction publique d'Etat il existe le CIA et le RIFSEEP. Le CIA est octroyé en fonction de l'entretien professionnel, selon la notation de l'agent. Il dépend de la réalisation des objectifs annuels de l'agent. Il est de 300€ maximum par agent (catégorie B) par an.

Le RIFSEEP est octroyé selon la nature des fonctions de l'agent (expertise, contraintes, responsabilités). (Par exemple : greffier fonctionnel, greffier JLD) etc.

Enfin il peut exister des primes au mérite exceptionnelles : prime covid pour les agents ayant assurés la continuité du service public lors de la crise covid.

I - les avantages de la rémunération au mérite

La rémunération au mérite peut être un levier de mobilisation important pour certains agents. Elle permet de motiver et mobiliser les agents à atteindre leurs objectifs annuels et à être le plus efficient possible.

En outre, la rémunération au mérite peut rendre plus attractif certaines fonctions (greffier JLD, greffier fonctionnel) et bénéficier à des personnes qui ont des responsabilités et contraintes exigeantes.

Les primes permettent à l'agent de se sentir valorisé par l'administration et reconnu pour son engagement.

Enfin, ces primes permettent à l'agent de voir son pouvoir d'achat augmenter et donc son niveau de vie. Cela peut éviter un turn-over trop important voir parfois encourager des personnes à passer des concours de la fonction publique (augmentation de l'attractivité des professions du service public).

II - Les inconvénients de la rémunération au mérite

La rémunération au mérite des fonctionnaires peut, selon Mme Beauvallet entraîner du stress au travail et être source de risques psycho-sociaux.

En effet l'agent peut être dans une situation de stress (voir de burn-out) afin de remplir à bien tous ses objectifs et missions, mais également s'il se crée un climat de conflits sociaux lié à l'octroi de primes.

Une certaine compétition entre agents peut émerger ainsi qu'une perte de sens.

Il est également possible que certains secteurs du service public soient délaissés s'ils ne permettent pas de remplir les critères d'octroi de primes.

En effet, la rémunération au mérite peut être mise en place sur des critères qui seront jugés subjectifs, par des personnes qui ne seront pas forcément objectives selon les agents et ce constat peut entraîner des jalousies, relations sociales dégradées, conflits.

Enfin, selon les travaux de Perry et Porter, la rémunération n'est pas forcément synonyme de motivation pour les agents de la fonction publique.

Ces derniers seraient plus motivés par des facteurs tels que l'ambiance au travail, l'éthique (valeurs du service public) ou par les conditions de travail.

Dès lors, au lieu d'être un levier la rémunération risque d'être un frein à la mobilisation des agents.

Les sentiments d'injustice pourraient créer des blocages et démotiver les agents qui ont été moins bien rémunérés.

Il importe donc de trouver des critères les plus objectifs possibles pour éviter tout climat de tension et tout risque pour le bon fonctionnement du service public.

➤ Questions portant sur la procédure civile et prud'homale :

1.L'assistance et la représentation devant le conseil de prud'hommes (procédure prud'homale)

Le Conseil de prud'hommes, créé en 1806, est une juridiction paritaire, composée de juges non professionnels répartis en un collège salariés et un collège employeurs. C'est une juridiction d'exception ayant une compétence exclusive en matière de litiges entre employeurs et salariés liés par un contrat de travail de droit privé.

Devant le CPH, la procédure est orale et contradictoire. Les parties ont la faculté de se défendre seules ou de se faire assister ou représenter (I), notamment par un défenseur syndical (II).

I) Les règles d'assistance et de représentation

L'assistance emporte le devoir de conseiller et défendre sans contraindre. La représentation est un mandat par lequel un « mandant » donne pouvoir à un « mandataire » d'agir en son nom et pour son compte dans le cadre de la procédure ; il pourra notamment formuler ou accepter un désistement. Avant il fallait un motif légitime pour se faire représenter devant le CPH, ce n'est plus le cas désormais.

L'article L.1453-1 A du Code du travail dresse la liste des personnes habilitées à assister et représenter devant le CPH :

- avocats ;
- salariés ou employeurs de la même branche d'activité ;
- conjoint, partenaire ; concubin ;
- membre de l'entreprise ou de l'établissement habilité uniquement pour l'employeur ;
- défenseur syndical.

Si la personne n'est pas avocat elle doit justifier d'un mandat écrit. Devant le BCO ce mandat doit contenir la mention expresse que la personne est autorisée à présenter des observations et à assister à la conciliation. Le défaut ou l'insuffisance de mandat peut constituer une irrégularité de fond.

Le CPH peut autoriser un mineur à agir devant lui sans l'assistance de ses représentants légaux (art. L.1453-1 du CT) (ex : pour les apprentis).

Devant la chambre sociale de la Cour d'appel la représentation par un avocat ou un défenseur syndical est obligatoire.

II) La consécration du rôle du défenseur syndical

La suppression du ministère d'avocat et la réforme du 6 août 2015 et son décret du 20 mai 2016 ont abouti à la création du défenseur syndical spécialement pour le CPH. Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations représentatives nationales et interprofessionnelles ou au moins dans une branche définie par décret (art. L. 1453-4 du CT). Il intervient sur le périmètre d'une région administrative.

Il dispose du temps nécessaire à ses fonctions dans les entreprises d'au moins onze salariés (art. L. 1453-5 du CT).

Le temps passé hors de l'entreprise pour l'exercice de ses fonctions de défenseur syndical est considéré comme du temps de travail effectif et n'entraîne pas de baisse de salaire (l'employeur

étant remboursé par l'Etat) conformément à l'art. L 1453-6 du CT. Aussi, le défenseur syndical bénéficie d'autorisation d'absence pour sa formation (2 semaines tous les 4 ans). Il est soumis au secret professionnel ainsi qu'à une obligation de discrétion sous peine de radiation (art. L 1453-8 du CT).

2. Les voies de recours extraordinaires en matière prud'homale (procédure prud'homale)

En matière de procédure civile une distinction est opérée entre les voies de recours ordinaires et les voies de recours extraordinaires. Les voies de recours ordinaires sont l'appel et l'opposition, elles ne sont pas limitées et ont un effet suspensif. La tierce opposition, le pourvoi en cassation et le recours en révision sont limités et n'ont pas d'effet suspensif. Aussi, le pourvoi et l'appel, qui sont portés devant une juridiction hiérarchiquement supérieure, sont des voies de réformation tandis que les trois autres sont des voies de rétractation (portées devant la juridiction qui a rendu la décision). Les dispositions générales de la procédure civile quant aux voies de recours peuvent être appliquées à la procédure prud'homale, notamment concernant le pourvoi (I) ainsi que les autres voies de recours extraordinaires que sont la tierce-opposition et le recours en révision (II) avec toutefois des spécificités.

I) Le pourvoi en cassation

Conformément aux dispositions de l'article L.1462-1 du CT le CPH statut en premier ressort, à charge d'appel, au dessus d'un seuil fixé par décret (actuellement fixé à 5 000 euros).

Donc lorsqu'il statue en dessous de 5000€, en dernier ressort, la voie de recours ouverte est le pourvoi en cassation. Le pourvoi est également ouvert à l'encontre des décisions de la chambre sociale de la Cour d'appel.

Les règles du pourvoi sont prévues aux articles 605 et suivants du Code de procédure civile. Le pourvoi doit être formé dans un délai de 2 mois par un avocat à la Cour de cassation ou au Conseil d'Etat par voie dématérialisée. Un mémoire ampliatif devra être déposé dans les 4 mois. La Cour de cassation statue en moyenne dans un délai de 15 mois. Elle juge en droit et pas en faits. En cas de cassation totale ou partielle, les parties seront renvoyées devant les juges du fond autrement composés.

II) Tierce-opposition et recours en révision

Conformément à l'art. 1463-1 du CT, la tierce-opposition suit le régime de l'opposition et doit être portée directement devant le bureau de jugement. Si la partie qui l'a faite ne se présente pas, elle peut être réitérée.

La tierce opposition tend à faire rétracter ou réformer un jugement, elle remet en question les points critiqués pour qu'il soit à nouveau statué en faits et en droit (art. 582 du CPC). Elle peut être formée par toute personne qui y a intérêt seulement si elle n'était pas partie au jugement qu'elle attaque (art. 583 CPC) pendant 30 ans à compter de ce dernier, à moins que la loi en dispose autrement (art. 586). Elle est formée devant la juridiction dont émane le jugement (donc devant le BJ comme rappelé plus haut pour le CPH).

Le recours en révision tend à faire rétracter un jugement passé en force de chose jugée pour qu'il soit à nouveau statué en fait et en droit. Il est formé par les parties ou celles représentées au jugement (art. 594 CPC) notamment en cas de fraude ou de fausses déclarations (art. 595 CPC), dans le délai de 2 mois à compter du jour où la partie a eu connaissance de la cause de révision qu'elle invoque (art. 596). Le recours en révision est formé par citation (art. 598). Il est à noter qu'avant la suppression du principe de l'unicité de l'instance par la réforme du 6 août 2015, le recours en révision n'était pas soumis à cette règle (arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 13 juin 2012) devant le CPH.

3.La médiation en matière civile (procédure civile)

La loi pour la justice du 21^e siècle a consacré le recours aux modes alternatifs de règlement des différends (MARD). Ils consistent à ce que les parties parviennent à trouver une solution amiable à leur litige.

Parmi ces modes figurent la conciliation, la médiation et la procédure participative. A ce titre il convient de préciser les modalités de la médiation (I) puis les missions du médiateur (II).

I) Les modalités de la médiation

A tout moment, y compris lorsqu'il est saisi en référé, le juge peut proposer aux parties une médiation, si elles en sont d'accord, afin de résoudre amiablement leur litige (art. 131-1 du CPC). La médiation peut porter sur tout ou partie du litige et ne dessaisit en aucun cas le juge (art. 131-2). La décision d'ordonner une médiation est une mesure d'administration judiciaire insusceptible de recours selon la jurisprudence.

La médiation a une durée initiale maximale de 3 mois renouvelable une fois sur demande du médiateur (art. 131-3). La décision qui ordonne la médiation mentionne tout cela et fixe la date d'audience. Elle fixe également la provision à valoir sur la rémunération définitive du médiateur et indique la ou les parties qui devront consigner.

A défaut de consignation, la décision de médiation est caduque et l'instance reprend son cours (art. 131-6 du CPC). La décision de médiation est notifiée par le greffe en lettre simple aux parties et au médiateur.

II) Les missions du médiateur

Le médiateur peut être une personne physique ou morale sous certaines conditions (art. 131-4). La personne physique devra satisfaire aux conditions prévues à l'art. 131-5 du CPC (ex : pas de mention au B2 du casier judiciaire). Lorsqu'il reçoit la décision de médiation, le médiateur informe le juge de son accord ou non, et il commence à exercer sa mission dès la réception de l'information par le greffe de la consignation (art 131-7). Il convoque alors les parties.

Le médiateur n'a pas de pouvoir d'instruction, il peut seulement procéder à toute audition utile avec l'accord des parties et de la personne entendue (art. 131-8 du CPC). Le médiateur doit informer le juge des problèmes rencontrés (art. 131-9). Le juge peut mettre fin à sa mission, sur sa demande, celle des parties ou d'office (art 131-10).

A la fin de la mission, le médiateur informe le juge de la solution. Les parties peuvent faire homologuer l'accord auquel elles sont parvenus par le juge (art.131-12).

Une fois la mission expirée, le juge fixe la répartition et la rémunération du médiateur. Il l'autorise également à se faire remmettre les sommes consignées (art.131-13). Les constatations et déclarations du médiateur sont confidentielles et ne peuvent pas être produites dans une autre instance.

➤ Questions portant sur la procédure pénale :

1.Les différents modes de saisine du tribunal correctionnel

Le tribunal correctionnel est la juridiction chargée de juger des délits. Il ne peut connaître des crimes. Il statue in rem (étendue de sa saisine) et in personam (auteurs, coauteurs, complices). C'est au ministère public qui est titulaire de l'opportunité des poursuites de décider quel mode de saisine il souhaite engager.

La victime peut également saisir le tribunal correctionnel par voie de citation directe (consignation préalable).

Il existe des modes classiques de saisine du TC et des modes accélérés.

I)-Les modes classiques de saisine du TC.

Ministère public et partie civile peuvent saisir le TC par citation directe. (Art 390 CPP) : le prévenu est cité directement par huissier de justice à une date d'audience indiquée dans l'acte. Le Ministère public rédige la cédula de citation qui doit respecter les formes des articles 550 et suivants du code de procédure pénale. (CPP) : désignation du requérant, date, identification du nom, prénom, adresse du destinataire. Elle énonce les faits poursuivis, le texte de loi qui les reprime. En outre elle indique le lieu, l'heure, et la date de l'audience. La citation doit être délivrée au moins 10 jours avant la date d'audience (délai augmenté d'un mois ou deux si prévenu réside en outre mer ou à l'étranger). La citation est faite à personne ou à parquet.

Il existe également la possibilité de comparution volontaire du prévenu avec avertissement préalable du MP. L'avertissement indique le délit poursuivi et vise le texte de loi. Il dispense de citation si le prévenu comparait volontairement à l'audience.

Le parquet peut faire citer la personne en justice par voie de citation délivrée par un greffier, un officier ou agent de police judiciaire, un délégué ou médiateur. (art 390-1). Cette convocation énonce les faits, date, heure d'audience, la possibilité d'être assisté d'un avocat, elle est constatée par procès verbal signé par le prévenu.

Enfin, la convocation par procès verbal permet au parquet, d'inviter la personne déférée devant lui de comparaître devant le TC dans un délai qui ne peut être inférieur à 10 jours et supérieur à 6 mois. Il peut saisir le JLD pour toute demande de contrôle judiciaire ou assignation à résidence sous bracelet électronique.

La personne prend alors connaissance des faits qui lui sont reprochés, de la date et heure d'audience, elle a droit à un avocat, interprète, de faire des déclarations, répondre aux questions ou se taire (art 394 CPP).

II)-Les modes accélérés de saisine du TC.

Le Parquet peut saisir le TC par comparution immédiate ou comparution différée. Lorsque les charges sont suffisantes et que l'affaire est en état d'être jugée, si le maximum de l'emprisonnement est de 2 ans pour les infractions découvertes lors d'enquête préliminaires ou de 6 mois pour les délits flagrants cette procédure est possible.

Si la réunion du TC est impossible le jour même le Procureur saisit le juge des libertés et de la détention afin de détenir la personne (durée maximale de 3 jours) en détention provisoire.

Par ailleurs, le MP peut, si les conditions sont réunies, décider d'une comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité. (CRPC). (Art 495-7 et suivant CPP). Elle est possible lorsque le prévenu a reconnu les faits. L'avocat est obligatoire. Certains délits sont exclus (agressions sexuelles, délits punis d'une peine supérieure à 5 ans). Elle est proposée par le MP ou demandée par l'intéressé. Le procureur propose une peine à l'intéressé. S'il l'accepte le procureur saisit le président du Tribunal judiciaire d'une requête en homologation (phase siège). Le président peut rendre une ordonnance d'homologation de peine.

2. Le maintien du mis en examen à la disposition de la justice

La mise en examen est décidée par le juge d'instruction contre la personne à l'encontre de laquelle il existe des indices graves et concordants rendant vraisemblable le fait qu'elle ait participé à la commission de l'infraction.

En principe, toute personne doit demeurer libre. Toutefois, en raison des nécessités de l'instruction ou par mesure de sûreté, il peut être décidé de placer la personne sous mesure de contrainte. Il y en a trois : le contrôle judiciaire, l'assignation à résidence et la détention provisoire.

I) le contrôle judiciaire.

Il peut être ordonné par le juge d'instruction ou le JLD quand le mis en examen (MEX) encourt une peine d'emprisonnement correctionnel ou une peine plus grave. Il astreint la personne à plusieurs obligations (de faire, ne pas faire) ou interdictions (se rendre dans certains lieux, rencontrer certaines personnes) ... Le juge peut à tout moment imposer une ou plusieurs obligations nouvelles, modifier ou supprimer les obligations du CJ. (art 139 CPP)

Sa mainlevée peut être ordonnée à tout moment, d'office ou sur demande de l'intéressé. S'il se soustrait au CJ, il peut être placé en détention provisoire. Il peut être décerné à son encontre un mandat d'arrêt, d'amener ou de dépôt. (art 141-2 CPP).

II) l'assignation à résidence avec surveillance électronique (ARSE)

Elle peut être ordonnée d'office ou à la demande du MEX par le juge d'instruction ou le JLD si la peine encourue est une peine d'emprisonnement correctionnel d'au moins deux ans. (142-5 CPP).

Le juge de la liberté et de la détention peut la décider avec ou sans débat contradictoire s'il s'agit d'une demande consécutive à une demande de mise en liberté. (142-6 CPP).

Concrètement la personne est équipée d'un dispositif électronique permettant de vérifier sa position encadrée dans un certain périmètre préétabli. Elle est ordonnée pour une durée qui ne peut excéder 6 mois (art 142-7), prolongation possible jusqu'au deux ans maximum.

Si la personne ne respecte pas la mesure elle peut être placée en détention provisoire avec émission de mandats. (art 142-8 CPP).

Elle est assimilée à de la détention provisoire de sorte que sa durée est imputée sur la peine privative de liberté. (art 142-11 CPP).

III) la détention provisoire

Seul le JLD est compétent pour l'ordonner. Elle n'est possible qu'à l'encontre du MEX qui encourt une peine criminelle ou correctionnelle d'une durée égale ou supérieure à trois ans. (143-1 CPP).

Elle fait suite à un débat contradictoire devant le JLD, en présence du greffier, d'un avocat et du parquet. (art 145 CPP) Elle doit constituer en l'unique moyen de parvenir à des objectifs précis (art 144 CPP) notamment la conservation des preuves.

Un délai de 4 jours peut être accordé au MEX pour préparer sa défense.

L'ordonnance de mise en détention du JLD doit être motivée au regard des différents objectifs qui ne peuvent être remplis avec un CJ.

En matière correctionnelle la DP ne peut excéder 4 mois avec possibilité de prolongation jusqu'à 1 an (2 ou 3 ans pour les cas les plus graves). (art 145-1 CPP)

Pour les crimes elle ne peut avoir une durée supérieur à un an.

Elle peut être prolongée jusqu'à 2 ans (3 ou 4 ans pour les infractions les plus graves). (art 145-2 CCP).

A tout moment le MEX peut demander sa mise en liberté au JI. S'il refuse ce dernier doit saisir le JLD qui doit statuer dans les 3 jours.

Les délais non respectés entraînent une détention arbitraire et la personne ayant autorisé une telle détention arbitraire peut être tenue responsable et sanctionnée.

3. Les attributions pénales du juge des libertés et de la détention

Le jury n'a pas souhaité, eu égard au niveau, publier de copie relative à la question n° 3 portant sur la procédure pénale.