

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 - 1 AOUT 2018

Circulaire Note

Bureau des recrutements et de la formation
(Bureau RHG4)

N° téléphone : 01.70.22.87.16 / 87.09
Adresse électronique : rhg4.dsj-sdrhg@justice.gouv.fr

LA 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
MONSIEUR LE PROCUREUR DE LA REPUBLIQUE PRES LEDIT TRIBUNAL

MONSIEUR LE DIRECTEUR DE L'ECOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE
MONSIEUR LE DIRECTEUR DE L'ECOLE NATIONALE DES GREFFES

POUR ATTRIBUTION

N° NOTE : 5518-268. RHG4 / 01.08.2018
Mots clés : Rapport du jury – Examen professionnel – Directeur principal - Session 2018
Titre détaillé : Rapport du jury de l'examen professionnel pour l'accès au grade de directeur principal du corps des directeurs des services de greffe judiciaires au titre de l'année 2018 (session du 11 janvier 2018).
Publication : INTERNET - INTRANET

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



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES

Paris, le - 1 AOUT 2018

SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
DES GREFFES

BUREAU DES RECRUTEMENTS ET DE LA FORMATION
RHG4

LA 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
MONSIEUR LE PROCUREUR DE LA REPUBLIQUE PRES LEDIT TRIBUNAL

MONSIEUR LE DIRECTEUR DE L'ECOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE
MONSIEUR LE DIRECTEUR DE L'ECOLE NATIONALE DES GREFFES

Dossier suivi par K.LEMEE et H.LOCONTE
N° Téléphone 01.70.22.87.09 / 01.70.22.87.16

OBJET : Rapport du jury de l'examen professionnel pour l'accès au grade de directeur principal du corps des directeurs des services de greffe judiciaires au titre de l'année 2018 (session du 11 janvier 2018).

J'ai l'honneur de vous adresser, ci-joint, le rapport du jury de l'examen professionnel pour l'accès au grade de directeur principal du corps des directeurs des services de greffe judiciaires au titre de l'année 2018 (session du 11 janvier 2018), composé :

- des éléments de présentation de l'examen professionnel (données récapitulatives, éléments statistiques, niveau des candidats et annales 2018),
- 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.

Par délégation

P/Le directeur des services judiciaires
L'adjointe auprès du sous-directeur
des ressources humaines des greffes

13, place Vendôme
75042 Paris Cedex 01
Téléphone : 01 70 22 87 16

 Catherine BOUDO²

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU
GRADE DE DIRECTEUR PRINCIPAL DU CORPS
DES DIRECTEURS DES SERVICES DE GREFFE
JUDICIAIRES AU TITRE DE L'ANNEE 2018**

Session du 11 janvier 2018

ELEMENTS DE PRESENTATION

CALENDRIER DU RECRUTEMENT

L'ouverture de l'examen professionnel pour l'accès au grade de directeur principal du corps des directeurs des services de greffe judiciaires a été autorisée, au titre de l'année 2018, par arrêté du 13 septembre 2017, publié au *Journal officiel* de la République française le 20 septembre 2017.

Le nombre de places offertes à l'examen était fixé à 33.

La date limite de retrait des dossiers et de clôture des inscriptions était fixée au 23 novembre 2017.

L'épreuve écrite s'est déroulée le 11 janvier 2018.

L'épreuve orale s'est déroulée du 12 au 16 mars 2018 au Ministère de la justice – Millénaire 3 – Site Olympe de Gouges – 35 rue de la Gare, 75019 PARIS.

COMPOSITION DU JURY

Les membres du jury ont été désignés par arrêté du 12 décembre 2017 :

- **Madame Martine COMTE**, magistrate honoraire, présidente du jury,
- **Monsieur Joffrey BAUDUIN**, directeur de greffe du tribunal de grande instance de La Rochelle,
- **Monsieur Laurent DUCHEMIN**, directeur de greffe du tribunal de grande instance de Perpignan,
- **Monsieur Pierre FRESNAIS**, directeur de service de l'établissement de placement et d'insertion de Bourg-en-Bresse, direction territoriale de la protection judiciaire de la jeunesse Rhône / Ain (69/01), direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse Centre-Est ;
- **Monsieur Christian MIELCAREK**, directeur de greffe de la cour d'appel d'Amiens,
- **Madame Annie RIALLOT**, directrice de greffe de la cour d'appel de Rennes,
- **Madame Brigitte SAINT-GERAND**, directrice de greffe du tribunal d'instance de Caen,
- **Monsieur Bruno SALVAING**, directeur de greffe de la cour d'appel d'Aix-en-Provence,
- **Madame Catherine THEROND**, directrice de greffe du tribunal de grande instance de Nîmes.

ÉLÉMENTS STATISTIQUES

1/ Nombre de candidats

- **En 2018**

	H	F	TOTAL
Candidats inscrits	29	186	215
Candidats présents	22	164	186
Candidats admissibles	13	110	123
Candidats admis	4	29	33

215 candidats se sont inscrits à l'examen professionnel.

Parmi ces candidats, **186** candidats se sont présentés à l'écrit.

123 candidats ont été déclarés admissibles.

Parmi ces candidats, **119** candidats se sont présentés à l'oral.

Le taux de présence à l'écrit a été de **87%** et le taux d'admissibilité de **66%**.

Le taux de présence à l'oral a été de **97%** et le taux d'admission de :

- **27%** (nombre admis / nombre admissibles)

- **28%** (nombre admis / nombre présents à l'épreuve orale)

- **Au cours des sept années précédentes**

Année	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
2011	30	202	171	-	30
2012	53	208	175	-	53
2013	40	198	151	-	40
2014	30	199	165	-	30
2015	30	212	166	-	30
2016	30	174	142	-	30
2017	31	183	156	93	31

2/ Répartition des candidats par classe d'âge

Classe d'âge	INSCRITS			ADMISSIBLES			ADMIS		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
1950-1959	4	10	14	1	2	3	0	0	0
1960-1969	9	38	47	5	22	27	1	2	3
1970-1979	9	72	81	4	36	40	2	10	12
1980-1989	6	66	72	3	50	53	1	17	18
1990-1995	1	0	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL	29	186	215	13	110	123	4	29	33

3/ Répartition des candidats par juridiction

Candidats inscrits

	Cour de cassation	CA	TGI	TI	CPH	Ministère	ENG	SAR (RGB, RGH, RGBMP, RGF, placé...)	En détachement	Autres
Femmes	4	17	86	29	4	7	2	35	1	1
Hommes	1	2	9	5	1	3	0	6	0	2
Total	5	19	95	34	5	10	2	41	1	3
Total inscrits	215									

Candidats admissibles

	Cour de cassation	CA	TGI	TI	CPH	Ministère	ENG	SAR (RGB, RGH, RGBMP, RGF, placé...)	En détachement	Autres
Femmes	3	13	44	17	4	4	2	22	1	0
Hommes	0	1	4	3	1	1	0	3	0	0
TOTAL	3	14	48	20	5	5	2	25	1	0
Total admissibles	123									

Candidats admis

	Cour de cassation	CA	TGI	TI	CPH	Ministère	ENG	SAR (RGB, RGH, RGBMP, RGF, placé...)	En détachement	Autres
Femmes	0	5	13	4	2	0	1	4	0	0
Hommes	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0
TOTAL	0	6	14	5	2	0	1	5	0	0
Total admis	33									

NIVEAU DES CANDIDATS

Épreuve écrite d'admissibilité		Moyenne	Meilleure copie	Nombre de copies
Épreuve n° 1	Rédaction d'une note	10,51/20*	15,75/20	186

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

Épreuve orale d'admission		Moyenne	Meilleure note	Nombre de candidats présents
Épreuve n° 2	Epreuve orale RAEP	13,80 /20*	18,75 /20	119

Nombre de points obtenus par le dernier candidat admis : 28 points sur 40 (soit un seuil à 14/20).

* La moyenne tient compte de toutes les notes.

NATURE DES ÉPREUVES

La nature des épreuves et le programme de l'examen professionnel sont fixés par l'arrêté du 29 avril 2016 fixant l'organisation générale et la nature des épreuves ainsi que la composition du jury publié au Journal officiel du 21 mai 2016. Cet examen comporte une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

ADMISSIBILITE

Aucun document n'est autorisé.

ÉPREUVE ÉCRITE (durée : trois heures)

L'épreuve écrite d'admissibilité consiste, à partir d'une mise en situation professionnelle s'appuyant sur un dossier documentaire, en la rédaction d'une note ayant pour objet de vérifier l'aptitude du candidat à l'analyse et sa capacité à dégager des solutions opérationnelles.

ADMISSION

Aucun document n'est autorisé.

ÉPREUVE ORALE (durée : trente minutes maximum, dont cinq minutes maximum d'exposé)

L'épreuve orale d'admission consiste en un entretien avec le jury visant à apprécier l'expérience professionnelle du candidat, l'aptitude à exercer de nouvelles responsabilités, 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 SUJET DE L'EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE

Vous êtes directeur de greffe adjoint d'un tribunal de grande instance.

Le contexte est le suivant :

- Les trois juridictions de l'arrondissement, TGI, TI et CPH (100 fonctionnaires, 30 magistrats, 50 conseillers prud'hommes) sont installées sur un site arboré de 15 000 m².
- Elles participent à la gestion d'un restaurant inter-administratif situé à 100 mètres de celles-ci, qui accueille aussi les personnels de la préfecture, de la police nationale et de la maison d'arrêt soit environ 400 personnes.
- A proximité immédiate de 3 arrêts de bus, elles disposent d'un parking de 10 places.
- Les assemblées générales sont régulièrement saisies d'une demande de création d'un parking où chacun pourrait stationner son véhicule ainsi que du gaspillage alimentaire constaté.
- L'effectif comprend trois personnes à mobilité réduite bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- Vous êtes régulièrement sollicité de demandes de stages et d'apprentissage émanant de jeunes des lycées professionnels et des ESAT (métiers du secrétariat et de l'environnement).

Au regard plus précisément des éléments de contexte évoqués, vos chefs de juridiction souhaitent présenter dans deux ans votre arrondissement judiciaire au nouveau « grand prix de l'innovation du service public » relatif à la mise en œuvre des trois enjeux du développement durable.

Ils vous désignent en qualité de chef de projet afin d'impulser cette dynamique et de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'arrondissement et les partenaires utiles.

Ils vous demandent de rédiger une note évoquant les propositions envisageables à partir des atouts et freins que vous aurez identifiés et de préciser leurs modalités de mise en œuvre

Documents :

- Document 1 : « Qu'est-ce que le développement durable ? », article du Secrétariat général /DICOM, 29 mars 2011 (pages 1 à 2) ;
- Document 2 : Extraits du « guide des administrations et des établissements publics éco-responsables », ADEME, décembre 2010 (pages 3 à 7) ;
- Document 3 : « Travailleurs handicapés dans la fonction publique : l'obligation d'emploi », Emploi Public.fr, 15 novembre 2014 (pages 8 à 9) ;
- Document 4 : « L'apprentissage dans la fonction publique », Le portail de la fonction publique, 7 juillet 2016 (page 10) ;
- Document 5 : « Handicap : travail en établissement et service d'aide par le travail (Esat), Service-Public.fr, 12 août 2016 (page 11) ;
- Document 6 : « Le gaspillage alimentaire, un triple enjeu », site www.casuffitlegachis.fr/particuliers/je-m-informe/gaspillage-alimentaire-triple-enjeu (pages 12 à 13) ;
- Document 7 : « Plan ministériel d'administration exemplaire (PMAE) 2015-2020 » Secrétariat général (pages 14 à 22).

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU
GRADE DE DIRECTEUR PRINCIPAL DU CORPS
DES DIRECTEURS DES SERVICES DE GREFFE
JUDICIAIRES AU TITRE DE L'ANNEE 2018**

Session du 11 janvier 2018

RAPPORT DU JURY

Le jury a été renouvelé à raison de trois personnes cette année et la parité a été respectée.

La cohésion de ses membres a constitué, comme par le passé, une caractéristique importante de son fonctionnement. La composition des sous jury de l'oral a varié chaque jour, de sorte que chacun a pu travailler avec tous, ce qui a favorisé une approche homogène des qualités attendues des candidats et un enrichissement mutuel découlant des différentes fonctions exercées par les examinateurs, présentant des parcours diversifiés, et reflétant ainsi la richesse des attributions et des missions des directeurs principaux des services de greffe.

Comme l'an dernier, les journées de préparation ont abouti à l'élaboration de grilles communes de correction, tant pour l'écrit que pour l'oral, et une liste de questions et de mises en situation, basées sur l'expérience de chacun, ce qui a permis de diversifier le contenu des entretiens et d'éviter les redites.

C'est dans le cadre de l'arrêté du 29 avril 2016, pris en application du décret du 13 octobre 2015 portant statut particulier du corps des directeurs des services de greffe judiciaires, que l'épreuve écrite d'admissibilité d'une durée de 3 heures et une épreuve orale de 30 minutes, dont 5 de présentation se sont déroulées.

I L'épreuve écrite

Sur la forme, l'expression et le style employés ont été, de façon générale, de bon, sinon de très bon niveau, traduisant une pensée claire et une bonne maîtrise de l'écrit. Rares ont été les copies ne comportant aucun plan, ce dont le jury s'est félicité. En revanche, il était inutile de paraphraser le sujet.

Les fautes d'orthographe et de syntaxe ont été prises en compte et ont pu minorer les notes, le temps de l'épreuve étant par ailleurs suffisant pour que la copie ait pu être relue à cet effet.

Les règles de correspondance administrative n'ont pas toujours été respectées.

Enfin, il semble nécessaire de rappeler que la copie doit pouvoir être lue par les correcteurs sans trop de difficulté, même si chaque rédacteur est doté d'une écriture plus ou moins lisible.

Sur le fond, l'épreuve portait sur la prise en compte du développement durable dans un arrondissement judiciaire, les 3 juridictions le composant bénéficiant notamment d'un grand parc arboré et d'un restaurant administratif ouvert à plusieurs administrations. Différents documents, tous sur le même thème et comportant des redites, permettaient une prise de connaissance rapide des enjeux de cette problématique, et des éléments sur lesquels pouvaient porter les propositions à cet effet.

Ce sujet, lié à l'actualité, a, semble-t-il, déconcerté les candidats, très peu d'entre eux ayant fait le lien avec les problématiques actuelles au niveau mondial, telles par exemple les conventions des Nations Unies sur les changements climatiques ou les dernières conférences sur ce sujet (COP 21, 22, 23). Évoquer ces éléments dans une introduction aurait été le bienvenu, traduisant ainsi l'ouverture d'esprit des candidats aux grands problèmes de notre époque et de notre planète.

L'intitulé du sujet suggérait une possibilité de plan, ou, en tout cas, indiquait clairement qu'il était nécessaire d'identifier les atouts dont disposaient ces juridictions et les freins qu'elles rencontraient avant d'émettre des propositions et des modalités de mise en œuvre de mesures favorisant un tel développement. Cela n'a pas toujours été le cas, et il est possible que les candidats aient procédé à la lecture très approfondie des documents annexés, qui ne se justifiait pas, perdant ainsi un temps précieux consacré à la rédaction de la note demandée. En atteste le nombre significatif de copies

visiblement non achevées. Savoir gérer son temps a ainsi probablement été un des éléments clés de la réussite à cette épreuve.

Les propositions émises ont été souvent déconnectées du réel et ont fait l'impasse sur les diagnostics pouvant être mis en œuvre sur le terrain pour évaluer les difficultés, les progrès à réaliser et donc les mesures adoptées. A cet effet, l'étude des marchés, des dépenses en matière d'énergie, l'évolution des volumes et de la nature des déchets, les fiches d'incidents relevés dans le cadre de la maintenance multi-technique, les indicateurs en matière de ressources humaines (taux de travailleurs handicapés, temps partiels, horaires tardifs de travail, absentéisme etc.) auraient pu utilement être cités.

Par ailleurs, il était attendu une présentation structurée des suggestions proposées, un grand nombre de copies contenant un inventaire à la Prévert des mesures à mettre en œuvre.

L'environnement professionnel (assistant de prévention, référent handicap, techniciens immobiliers, SAR, APIJ, ...) et les partenaires institutionnels (mairie, associations, barreau, forces de sécurité, etc.) ont été peu cités et pris en compte.

Il a été apprécié que les enjeux de communication, interne et externe, et leurs modalités, de même que le phasage des actions à mener, soient évoqués.

Enfin, un bonus a été appliqué pour tenir compte de propositions innovantes, dans la mesure où elles traduisent un souci d'efficacité et de pragmatisme et témoignent de l'implication de leur auteur.

Il a, en conclusion, été relevé par le jury que peu de candidats s'autorisaient à faire preuve d'une certaine imagination et d'un point de vue et d'une implication personnels, alors qu'un tel sujet, permettait à chaque candidat, quelle que soit son expérience, de développer des idées éventuellement novatrices et originales et de participer à la construction, à son niveau, d'un changement des mentalités, des habitudes, et des pratiques.

II L'épreuve orale

Les dossiers RAEP étaient, dans l'ensemble, bien préparés, complets et intéressants, même si certains témoignaient d'une expérience professionnelle très limitée, obérant parfois leur qualité. On peut toutefois noter un assez grand décalage entre ceux-ci et la prestation à l'oral, et la grande hétérogénéité des parcours et des expériences professionnelles.

Le déroulé de l'épreuve, tel qu'il résulte des textes susvisés, appelle une observation. Si la durée totale de 30 minutes permet d'apprécier sereinement la qualité du candidat, le temps limité consacré à l'exposé liminaire, de 5 minutes, a, quant à lui, été considéré comme nécessitant une vraie préparation, pour parvenir à un exposé complet.

Il est en effet indispensable de rappeler que cette épreuve ne s'improvise pas, ni pour la première phase ci-dessus évoquée, ni pour expliciter son positionnement dans le cadre de l'entretien. En effet, la préparation de l'oral, que ce soit dans le cadre d'une formation ou de façon individuelle, permet au candidat de surmonter un stress bien compréhensible et de cibler les deux ou trois messages qu'il souhaite adresser au sous-jury.

Néanmoins, il faut relever le très bon niveau de la grande majorité des candidats retenus, leur présence d'esprit, leur bon sens, et leur aptitude à valoriser leur parcours et leurs investissements, y compris hors de la sphère strictement judiciaire.

En général, les premières questions posées ont porté sur l'expérience des candidats et repris des thèmes abordés par eux au cours de leur présentation, et/ou ont eu pour but d'approfondir plus particulièrement le projet ou l'expérience significatifs présentés dans le dossier RAEP. Cela a permis de les mettre à l'aise et éventuellement de compléter et de préciser l'exposé liminaire.

Les mises en situation les ont parfois déstabilisés, alors que celles-ci, fondées sur l'expérience vécue des membres du jury, étaient souvent assez banales et appelaient des réponses de bon sens,

permettant de mettre en évidence la capacité d'adaptation des candidats, leur aptitude à dialoguer, à maîtriser leurs affects, à prendre du recul, à savoir prendre une décision éclairée et à se positionner dans leur environnement professionnel. A ce titre, le travail accompli en juridiction, et notamment dans un TGI, a favorisé la pertinence des solutions proposées, les responsabilités de management exercées ou rencontrées auprès d'équipes opérationnelles, le dialogue avec des chefs de juridiction ou de service, la multiplicité et la diversité des problématiques rencontrées constituant autant d'atouts pour faire face à ce type de questionnement. En revanche, le fait de n'avoir quasiment jamais géré d'équipes d'agents ou de n'avoir travaillé que dans des entités à effectifs très faibles, a constitué à l'évidence un véritable handicap.

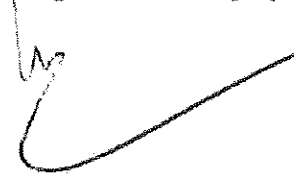
Certains entretiens ont fait apparaître, alors que ce n'était pas le but des questions posées, des lacunes fortes sur le plan statutaire et réglementaire, ce qui a pénalisé le candidat.

Le projet professionnel a souvent été peu ou mal développé, et devrait donner lieu, en amont, à un effort de réflexion, les fonctions souhaitées n'étant nullement identiques à celles exercées. Le jury s'est par ailleurs interrogé sur l'appétence très forte chez un grand nombre de candidats pour des fonctions très spécialisées au sein des SAR, comportant des aspects de management des ressources humaines moindres que dans les juridictions, alors que le besoin de directeurs principaux dans ce cadre est important.

Enfin, peu d'entre eux ont été en capacité de situer la juridiction dans laquelle ils travaillent dans son environnement socio-économique et de dégager, dès lors, ses caractéristiques, tant, par exemple, dans le domaine des contentieux traités, que dans celui des ressources humaines. Décrire le territoire dans lequel ils exercent leurs fonctions a donné souvent lieu à des appréciations sur la qualité de la vie quotidienne, la beauté des paysages, ou la richesse de la gastronomie, ce qui ne correspondait pas réellement aux attentes du jury. Ce point est à rapprocher de la difficulté à appréhender les grands enjeux actuels de l'institution judiciaire, notamment en matière d'implantation, de proximité et de qualité du service rendu au justiciable, eu égard notamment aux particularités régionales et aux disparités des situations rencontrées. Il est en effet attendu d'un directeur des services de greffe de ce grade une certaine hauteur de vues et une capacité à situer notre institution à la fois dans l'évolution de la société au sens large et de se projeter dans un avenir à moyen terme.

Enfin, il faut insister sur le fait que le jury ne recherche pas forcément la " bonne " réponse, mais plutôt, notamment, des capacités de réflexion, d'analyse, de réactivité, d'initiative, d'animation, de bon sens, et des aptitudes à déléguer, à rendre compte, à décider, et enfin des qualités humaines et de sens du service public, ce qui exclut tout " formatage " et donne tout son prix à l'authenticité.

La présidente du jury



Martine COMTE

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU
GRADE DE DIRECTEUR PRINCIPAL DU CORPS
DES DIRECTEURS DES SERVICES DE GREFFE
JUDICIAIRES AU TITRE DE L'ANNEE 2018**

Session du 11 janvier 2018

SÉLECTION DE COPIES

ATTENTION

La copie sélectionnée et présentée ci-après ne constitue 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.

X, le

Tribunal de grande instance de X

Le directeur de greffe adjoint

à

Monsieur le président du tribunal de
grande instance de X

Monsieur le procureur près ledit tribunal

Objet : Prise en compte du développement durable

Le développement durable, qui se définit comme « un développement répondant au besoin du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs », est une préoccupation ministérielle majeure depuis une dizaine d'années.

Il répond à un triple enjeu : environnemental, économique et financier et s'inscrit désormais dans le cadre d'un plan ministériel d'administration exemplaire (PMAE).

La déclinaison de ce plan suppose d'analyser les contraintes locales et les actions déjà engagées au regard des préconisations nationales (I) avant de proposer des solutions concrètes de mise en œuvre (II).

I) La prise en compte du développement durable, un diagnostic préalable indispensable

Un état des lieux des spécificités locales (A) doit être effectué au regard des préconisations nationales (B).

A) Analyse de l'existant

Le palais de justice qui réunit 3 juridictions est installé sur un vaste site arboré.

Le nombre de places de parking est insuffisant au regard du nombre de personnes travaillant sur le site. L'existence de 3 arrêts de bus à proximité permet en partie de pallier cette difficulté régulièrement évoquée en assemblées générales. Une note des chefs de juridiction concernant cette problématique a été adressée par la voie hiérarchique sans réponses à ce jour.

Le bâtiment, construit au début des années 2000, répond en partie aux normes environnementales. Des travaux d'accessibilité ont été menés en 2014. Les marchés publics d'entretien des espaces verts et de nettoyage des locaux, renouvelés en 2015, prévoient des clauses sociales et environnementales (emploi de travailleurs handicapés, utilisation de produits phytosanitaires).

Sur le plan social, l'objectif d'emploi de 6% de travailleurs handicapés n'est pas atteint. Les demandes de stages et d'apprentissage ne sont pas satisfaites faute d'existence d'un dispositif d'accueil interne dédié.

Le restaurant administratif est mutualisé avec les autres administrations locales. Une réflexion doit cependant être menée sur les possibilités de limiter le gaspillage alimentaire.

Le palais de justice dispose enfin de 3 véhicules de service dont un doit être renouvelé en fin d'année compte tenu de son ancienneté.

B) Préconisations ministérielles

Le plan national s'articule autour de 3 axes principaux :

- transformer le patrimoine immobilier ;
- favoriser le recrutement des personnes handicapées et le recours à l'apprentissage ;
- limiter le gaspillage en impulsant des réflexes éco-citoyens.

Sur le plan immobilier, une analyse des consommations d'énergie est recommandée.

Le recrutement de travailleurs handicapés est également une priorité. Le recours aux établissements d'aide par le travail (ESAT) est une piste pour atteindre cet objectif.

La prise en compte du développement durable implique également de privilégier l'achat de matériels et fournitures éco-responsables. Cette obligation s'applique aussi aux achats de véhicules.

La lutte contre le gaspillage est enfin un enjeu clé du projet.

Une limitation des déplacements est enfin préconisée. Elle passe notamment par une intensification du recours à la visio-conférence et le développement du système de covoiturage.

II) La prise en compte du développement durable, une pluralité d'actions à mettre en œuvre

La réussite du projet nécessite de prioriser les actions à mettre en œuvre (A) mais aussi de parvenir à l'adhésion de l'ensemble des personnels travaillant sur le site (B).

A) Actions à prioriser

Si le bâtiment a été construit récemment, une étude sur les consommations d'énergie sera sollicitée auprès du titulaire du marché public de maintenance. Dans ce cadre, une programmation centralisée de la température des locaux pourrait être mise en place. La société de maintenance doit établir un devis qui sera soumis au responsable du service de l'entretien immobilier du SAR.

Par ailleurs, des systèmes d'éclairage avec minuteurs pourraient également être mise en place rapidement dans certaines zones du palais.

Les perspectives d'économies sont importantes sans pour autant que le confort des usagers soit impacté.

Une demande de matériels de visio-conférence supplémentaires pourrait être portée à brève échéance ce qui permettrait de limiter les déplacements et les problématiques liées aux impossibilités d'extraire de l'administration pénitentiaire.

S'agissant des équipements bureautiques, les copieurs multifonctions sont tous paramétrés par défaut pour des impressions recto-verso et noir et blanc. Les imprimantes font l'objet d'une mutualisation dès lors qu'elle est possible (une distance de plus de 12 mètres entre l'utilisateur et le matériel d'impression n'est pas souhaitable).

Afin de poursuivre les économies, la mise en place d'un système d'impression par badge sur l'ensemble des copieurs pourraient être envisagée. Outre une économie de papier, elle permettrait de renforcer la confidentialité.

Des poubelles seront par ailleurs installées dans chaque bureau de manière à séparer les déchets papiers susceptibles d'être recyclés des autres déchets.

Il est d'autre part envisagé d'acheter un véhicule électrique en remplacement de l'utilitaire.

Enfin, contrat a été pris avec la société qui prend en charge la gestion des distributeurs de boissons pour que la distribution de gobelets soit facultative et permettre aux utilisateurs qui le souhaitent de prendre leurs propres tasses.

Concernant le parking, si des discussions ont été engagées avec la mairie, la construction d'un parking n'est pas envisageable.

B) Implication de tous

La réussite de ce projet suppose l'adhésion et l'implication de chacun. La communication autour du projet est un facteur clé de cette réussite.

Il est donc proposé de créer un journal d'information à destination des magistrats et fonctionnaires afin de les tenir informés du projet et des différentes actions menées.

Une information lors des différentes assemblées sera également indispensable.

Un groupe de travail réunissant des magistrats et fonctionnaires volontaires et le chef de projet pourrait être constitué pour définir les bonnes pratiques et élaborer le journal diffusé sur intranet et accessible sur le répertoire commun de chaque juridiction.

Une campagne d'affichage sera menée dans les sanitaires, couloirs et locaux de convivialité pour inciter les usagers à ne pas maintenir les robinets ouverts ou laisser les lumières allumées. Des rappels seront aussi effectués par le biais des listes de diffusion.

Des journées « green » destinées à sensibiliser les usagers pourraient également être organisées. La société de maintenance et le médecin de prévention pourraient y être associés pour aborder certaines thématiques particulières.

Un groupe de travail chargé de réfléchir sur les modalités d'accueil de jeunes en apprentissage pourrait être créé rapidement et une liste des tâches susceptibles de leur être confiées être définie.

Une communication globale auprès des autres juridictions de l'arrondissement mais aussi auprès des structures d'accès au droit devra être effectuée pour que les bonnes pratiques soient généralisées.

Je suis à votre disposition pour convenir du calendrier précis des actions à mettre en œuvre.

Le directeur de greffe adjoint

..., le 11 Janvier 2018

Cour d'appel de...
Tribunal de grande instance de...

Le directeur de greffe adjoint du tribunal de grande instance de...
à
Madame ou Monsieur le président du tribunal de grande instance de...
et à
Madame ou Monsieur le procureur de la République près ledit tribunal
S/c de
Madame ou Monsieur le directeur de greffe.

Note à l'attention des chefs de juridiction

Objet : Mise en œuvre du développement durable dans le cadre du « grand prix de l'innovation du service public »

Référence : plan ministériel d'administration exemplaire.

Le développement durable est un mode de développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. Cette préoccupation majeure et nécessaire à l'équilibre naturel de la planète, s'inscrit également dans une perspective de transmission aux générations futures.

Or, force est de constater que cet enjeu essentiel n'est pris en considération que depuis peu par les politiques publiques. Ne pas y souscrire, c'est fragiliser encore plus l'environnement et ceci engendra des répercussions économiques et sociales.

Dans le cadre du « grand prix de l'innovation du service public », il s'agira de mettre en œuvre les enjeux du développement durable au sein de l'arrondissement judiciaire et ce, d'ici deux ans.

Afin d'impulser cette dynamique tout en garantissant la continuité du service public de la justice, il convient de définir les enjeux essentiels du développement durable applicables à l'arrondissement judiciaire (I) avant d'envisager la mise en œuvre opérationnelle du développement durable au sein de celui-ci. (II)

I) Les enjeux essentiels du développement durables applicables à l'arrondissement judiciaire

Avant d'agir, il convient de procéder à une démarche de diagnostic d'état des lieux en faisant une évaluation de l'existant (A). Il s'agira ensuite de préciser les préconisations ministérielles en matière de développement durable (B).

A) L'évaluation de l'existant

Les trois juridictions de l'arrondissement (TGI, TI, CPH) sont installés sur le même site ce qui est un avantage indéniable dans le cadre de la mutualisation de certains services et équipements comme les véhicules de service, un service reprographie unique, un accueil mutualisé sous la forme d'un service d'accueil unique du justiciable, un restaurant administratif unique...

Ce site unique permet une réduction des coûts que ce soit pour les fluides ou les dépenses en entretien et en gardiennage mais aussi pour le site arboré.

La proximité d'arrêt de bus au nombre de trois est un atout afin que l'utilisation des véhicules pour se rendre sur le site soit limitée.

La capacité de 10 places de parking apparaît suffisante dans la mesure où de nouvelles lignes de bus seront mises en service prochainement et qu'il apparaît nécessaire de sensibiliser le personnel au co-voiturage. Il n'est évidemment pas envisageable de dénaturer et de réduire le site arboré de 15000 m² sur lequel se situent les juridictions.

Des mesures seront prises afin de réduire le gaspillage alimentaire signalé à de nombreuses reprises lors des assemblées.

En outre, des efforts sont à faire concernant l'effectif des personnes à mobilité réduite qui ne correspond pas aux moyennes dans la fonction publique. Il conviendra de fixer avec le correspondant handicap les modalités de leur accueil ainsi que la conformité des installations et leur accessibilité.

Suite à la multiplication des demandes de stages et d'apprentissage en provenance des lycées et des ESAT, un partenariat pourrait être mis en place avec ces derniers.

Face à cette situation il convient de préciser les préconisations ministérielles en matière de développement durable.

B) Les préconisations ministérielles en matière de développement durable

Le développement durable repose sur trois enjeux : des enjeux environnementaux, des enjeux économiques et des enjeux sociaux.

En ce qui concerne le ministère de la justice, il faudra toujours envisager ces enjeux en assurant la continuité du service public, en poursuivant un objectif de satisfaction du justiciable tout en améliorant l'image de la justice dans l'opinion. Il s'agira d'améliorer l'exploitation et la maintenance des bâtiments tout en réduisant les coûts en matière de consommation d'énergie.

La sensibilisation des fonctionnaires et magistrats est nécessaire afin de faire progresser les gestes éco-citoyens. La visio-conférence et la dématérialisation sont devenues des priorités ministérielles ainsi qu'une meilleure gestion du parc automobile avec l'achat de véhicules propres.

En outre, il conviendra de lutter contre le gaspillage des denrées alimentaires mais aussi de l'eau et du papier et de limiter les déchets.

Il apparaît également primordial d'insérer les personnes handicapées et de favoriser leur recrutement. Toutes ces mesures sont parfaitement réalisables au sein de l'arrondissement judiciaire.

Après avoir fait un point sur les enjeux du développement durable et sur la situation existante, il convient d'envisager les propositions opérationnelles.

II) La mise en œuvre opérationnelle du développement durable au sein de l'arrondissement

Cette mise en œuvre s'effectue au moyen d'une méthodologie adéquate (A) et grâce à la mobilisation des moyens humains et matériels (B)

A) La méthodologie à adopter

En tant que chef de projet, je vous propose la constitution dès à présent d'un comité de pilotage afin de mener à bien ce projet dans les meilleurs délais et dans un cadre budgétaire contraint.

Des groupes de travail pourront ensuite être réunis et composés de magistrats et fonctionnaires dont l'expertise nous sera utile.

Les trois juridictions seront évidemment partenaires pour la mise en place de ce projet et des réunions mensuelles pour en suivre l'évolution pourront être organisées.

Un retro-planning sera établi et divisé en trois phases avec les mesures à prendre à court terme, à moyen terme et à long terme.

La collaboration des avocats, huissiers et associations sera également prévue et une information des justiciables sera effectuée au moyen d'affiches afin de les sensibiliser à notre démarche.

Le comité de pilotage poursuivra ses réunions jusqu'à la phase d'évaluation et de suivi des mesures prises.

Cette méthodologie s'accompagne d'une mobilisation des moyens humains et matériels.

B) La mobilisation des moyens humains et matériels

Il faudra sensibiliser les magistrats et les fonctionnaires à la problématique du développement durable en organisant en lien avec le service formation du service administratif régional une formation spécialisée en la matière.

Des rappels leur seront fait par courriel afin qu'ils éteignent leurs ordinateurs et les lumières lorsqu'ils quittent leur bureau et sur la nécessité de limiter les impressions au maximum.

Une utilisation intensive de la visio-conférence sera mise en œuvre et la dématérialisation généralisée. Des propositions de co-voiturage seront affichées à l'entrée du site afin d'inciter les personnels à laisser leur véhicule chez eux. Des véhicules propres ou électriques seront achetés en remplacement des véhicules polluants dont nous disposons.

Il conviendra de trier les déchets et notamment ceux dangereux comme les toners et cartouches qui seront isolés.

J'envisage, en outre, en lien avec le SAR la commande de papier recyclé qui a un coût moindre que le papier classique et qui protège l'environnement.

Une étude sera réalisée avec le restaurant administratif afin de réduire le gaspillage alimentaire. Je propose que les personnes souhaitant y déjeuner s'inscrivent au préalable sur un registre informatique afin d'éviter que de trop grandes quantités de repas soient préparées. Les denrées non périssables pourraient être re-distribuées à des associations et non jetées et ce, sous la responsabilité de notre partenaire.

J'envisage un recrutement de jeunes issus de l'ESAT afin de nous conformer aux directives du ministère en ce qui concerne l'accès à l'emploi des handicapés. Certains agents sont déjà volontaires pour les accueillir et devenir leurs référents au sein de nos juridictions en lien avec le correspondant handicap.

Il est également prévu des achats de lampes et d'ampoules basses consommations afin de réduire nos dépenses énergétiques et de faire des économies.

Afin d'assurer le rayonnement de l'arrondissement et de présenter notre projet de développement durable, il serait opportun de préparer un article pour le site intranet afin de démontrer notre implication et de présenter les mesures phares du projet.

Ce projet est évidemment à concilier avec les autres chantiers en cours dans l'arrondissement et il faudra pour ce faire présenter un certain équilibre. J'envisage de saisir le programme via-justice pour nous accompagner dans notre démarche.

Je vous propose de faire un point d'ici six mois afin de faire un point sur l'avancée de ce projet.

Tels sont les éléments que je souhaitais porter à votre connaissance.

Le directeur de greffe adjoint