



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU GRADE DE DIRECTEUR PRINCIPAL
DU CORPS DES DIRECTEURS DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES AU TITRE
DE L'ANNÉE 2020**

JEUDI 9 JANVIER 2020

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ (durée : 3 heures ; coefficient 1)

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.

TRÈS IMPORTANT

- **Aucun document n'est autorisé.**
- **Aucun signe distinctif ne doit apparaître sur la copie (feuille double et intercalaire), le non-respect de l'anonymat entraînant l'annulation de la copie (exemple : signature, nom, etc.).**

SUJET :

Vous êtes chef de service, adjoint au directeur de greffe du tribunal judiciaire de Cruville, réparti sur trois sites distincts.

En plein hiver, une importante crue a inondé le site principal de la juridiction de Cruville, dans la nuit du lundi au mardi. Les 50 centimètres d'eau ont rendu inaccessibles pendant plusieurs jours les lieux suivants : l'entrée du tribunal, la salle des pas perdus, les salles d'audience, le SAUJ et le local de la chaufferie en sous-sol.

Trois jours après, un état des lieux ayant déjà été effectué par le département immobilier, le directeur de greffe vous demande un rapport circonstancié sur les mesures d'urgence prises pour assurer la sécurité des personnels, des usagers et du bâtiment ainsi que la continuité des services.

Vous détaillerez les actions à mettre en place pour garantir le fonctionnement de la juridiction en situation de crise et accompagner les personnels.

Tournez la page S.V.P.

Documents :

-Document 1 : Eléments de contexte (page 1) ;

-Document 2 : « Inondations de 1995 : Charleville-Mézières et ses environs », conseil départemental des Ardennes, 27 janvier 2015, <https://www.cd08.fr/> (pages 2 à 3) ;

-Document 3 : « CA Basse-Terre : RETEX des ouragans de septembre 2017 », 12 juin 2018, site Intranet du ministère de la Justice (page 4) ;

-Document 4 : Extrait du « Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique », édition 2014, site Intranet du ministère de la Justice (pages 5 à 10).

DOCUMENT 1

Éléments de contexte

Tribunal judiciaire de Cruville, site principal

Effectifs : 43 magistrats ; 90 fonctionnaires

3 étages

Audiences : une audience pénale chaque après-midi et une audience civile chaque matin

Tribunal judiciaire de Cruville, site distant

Effectifs : 6 magistrats ; 25 fonctionnaires

Distance par rapport au site principal : 1 km

2 salles d'audience mutualisées

4 audiences par semaine

Conseil de prud'hommes de Cruville, localisé dans le bâtiment du site distant

Effectifs : 40 conseillers prud'hommes ; 4 fonctionnaires

3 audiences par semaine

Tribunal de proximité de Secville

Effectifs : 2 magistrats ; 8 fonctionnaires

Distance par rapport au site principal : 38 km

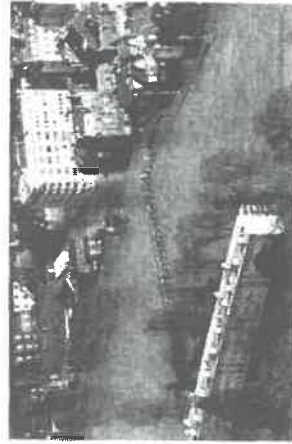
ARDENNES

Publié le 27 Janvier 2015

INONDATIONS DE 1995 : CHARLEVILLE-MÉZIÈRES ET SES ENVIRONS

"Charleville-Mézières, où la crue de la Meuse a atteint 6,15m, a reçu hier la visite du Premier ministre. Sur l'ensemble des Ardennes, une cinquantaine d'entreprises industrielles ont dû être abandonnées aux inondations. 9.300 personnes se trouvent au chômage forcé. On estime à 3.000 le nombre d'habitations inondées..." , Libération, 1er février 1995.

A Charleville-Mézières, la Meuse va dépasser les 5 mètres de hauteur. Le quartier de Mézières est l'un des plus touchés et les services municipaux vont installer des passerelles dans de nombreuses rues. La ville est coupée en deux et des navettes SNCF sont installées pour relier Mohon, Charleville et le Theux. A Manchester, la promenade de la Warenne est inaccessible. Plus au nord, la piscine du Mont-Olympe est fermée. Les quai Rimbaud et Charcot sont fermés, tout comme la Place des Droits de l'homme. A Montcy Notre Dame, des personnes de Cités Gailly ont dû être relogées.



A Warcq, les hommes du 3^e Génie poursuivent le transport des personnes entrant et sortant de la commune. La population est ravitaillée

en eau potable après la fermeture des canalisations d'eau immergées. Une centaine d'habitants ont déjà quitté leurs maisons.

La circulation est interdite sur les ponts de Montcy-Saint-Pierre, Mézières et de Warcq en raison des risques provoqués par le courant. Par ailleurs, la plupart des administrations sont fermées le lundi 30 janvier 1995.

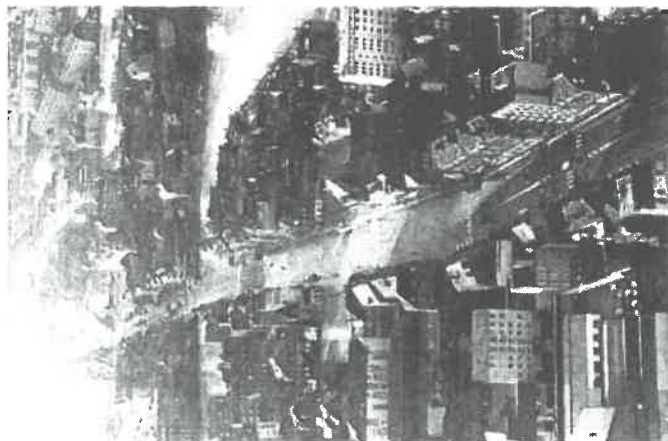
Le mardi 31 janvier 1995 est qualifié de « mardi noir » par les médias. Le cap des 6,50 mètres est attendu pour la nuit à Mézières. Il faut posséder un laissez-passer pour emprunter la rocade de Charleville-Mézières.

Le centre de loisirs de La Francheville a été réquisitionné pour accueillir les personnes sinistrées.

Le 31 janvier, le 1^{er} ministre Edouard Balladur est venu prendre la mesure de la situation. Après avoir survolé les zones inondées, il a fait quelques pas dans les rues de Charleville-Mézières en se rendant Cours Briand avant d'assurer aux sinistrés la « solidarité du gouvernement et de la collectivité nationale ». (*Libération, 01 février 1995.*)

Après avoir atteint une cote maximum de 6,30 mètres le 31 janvier 1995, la Meuse amorce sa décrue. Le 4 février, le nettoyage peut commencer.

Retrouvez le reportage consacré à Charleville-Mézières dans le JT du 29 janvier 1995 sur France 2 :



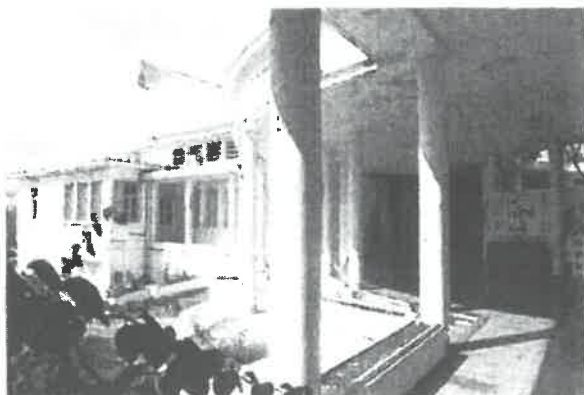
DOCUMENT 3

LA COUR D'APPEL	LE FUTUR PALAIS DE JUSTICE DE POINTE-À-PITRE	LE SERVICE ADMINISTRATIF	LES JURIDICTIONS DE LA BASSE-TERRE	LES JURIDICTIONS DE LA GRANDE TERRE	ACTION SOCIALE
-----------------	--	--------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	----------------

12 juin 2018

CA Basse-Terre : RETEX des ouragans de septembre 2017

Suite aux trois ouragans qui ont balayé l'archipel caribéen en septembre 2017, la cour d'appel de Basse-Terre présente son document de retour d'expérience (RETEX) de la gestion de crise de ces événements majeurs : 4 questions posées aux chefs de cour.



Au tout début de la saison cyclonique 2018 que les experts prévoient comme potentiellement très active, quatre questions sur ce retour d'expérience ont été posées aux chefs de cour de la cour d'appel de Basse-Terre :

Q : M. le premier président (PP), Mme le procureur général (PG), comment la cour s'était-elle organisée pour faire face aux précédents ouragans ?

(PG) Depuis mon arrivée en 2015, il n'y avait pas eu d'événement climatique aussi important et il n'y avait pas de mémoire d'organisation dans la mesure où les derniers ouragans étaient déjà anciens. Il a donc fallu s'adapter rapidement « avec les moyens du bord ».

(PP) J'ai suivi les événements du premier ouragan depuis la métropole. Le soir de mon arrivée sur les îles de Guadeloupe, j'ai intégré la cellule de crise mise en place pour organiser tous les aspects des conséquences du premier ouragan et préparer le passage du deuxième ouragan annoncé. Nous avons utilisé toutes les ressources possibles, les locales bien entendu, mais aussi les aides venant également de la Martinique (chargé de mission de zone de défense et de sécurité) et de la métropole (Direction des services judiciaires et secrétariat général).

Q : Comment avez-vous géré l'aspect humain ?

(PG) Durant les événements, cette gestion a été très contrariée par l'absence de communications ou la très mauvaise qualité des communications. Je me souviens de la très vive inquiétude qui a été la mienne lors du passage de MARIA qui a rompu les communications avec Saint Martin, nous empêchant d'avoir des nouvelles de nos collègues magistrats et fonctionnaires de cette île qui avaient déjà subi un traumatisme.

(PP) J'ai été frappé par le mouvement instantané de solidarité qui s'est immédiatement proposé aux magistrats et agents de Saint-Martin

(PP et PG) Le plus important c'était de « rapatrier » en Guadeloupe celles et ceux qui souhaitent quitter définitivement ou temporairement Saint Martin, ce qui a été assez compliqué et a justifié de nombreux contacts avec la préfecture. Nous avons tenu à les accueillir à leur arrivée à l'aéroport et à faciliter pour ceux qui le souhaitent des contacts avec des professionnels de la cellule d'urgence médico-psychologique. Par ailleurs, nous avons organisé jusqu'au mois de décembre 2017 la prise en charge, sur le budget de la cour d'appel, de leur hébergement et d'une location de véhicule. Il a fallu aussi déléguer dans les juridictions de Basse-Terre et Pointe-à-Pitre les magistrats et fonctionnaires qui ne souhaitent pas repartir à Saint-Martin, préparer avec les directeurs de greffe leur accueil dans leurs nouvelles structures de travail. Aussi, dès que les communications aériennes se sont trouvées rétablies, nous nous sommes rendus ensemble, avec les services sociaux du Ministère sur l'île pour rencontrer les magistrats et agents restés sur place.

Q : Pourquoi diffuser le RETEX ?

Le « retour d'expérience » doit être partagé pour permettre à chacun de se l'approprier et de réfléchir aux moyens d'améliorer notre action commune en cas de survenance de nouveaux événements.

Le RETEX est disponible en pièce jointe de cet article.

Q : Comment les juridictions préparent-elles les prochains événements à risques majeurs ?

Les juridictions écrivent leur « plan de continuation d'activité » et des commandes de matériel (notamment destinées à assurer la permanence de la communication et une meilleure sécurité des personnels et des matériels) sont en cours.

Une véritable « cellule de crise » sera mise en place à la cour d'appel.



MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,
DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉDITION
2014

Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique

OUTILS DE LA GRH

DGAFP
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Clarification des notions : de quoi parle-t-on ?

Cette partie vise à donner des repères relatifs au concept de risques psychosociaux et aux principales notions liées.

- Risques psychosociaux

La plupart des guides ou textes de présentation des risques psychosociaux les définissent à travers leurs conséquences (stress professionnel, violences au travail, épuisement professionnel, suicide en lien avec le travail, etc.), dont les définitions se trouvent dans un glossaire présenté en annexe.

La définition de référence des RPS retenue ici est celle du rapport du collège d'experts présidé par Michel Gollac :

« Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »

Cette définition met l'accent sur **les conditions d'emploi, ainsi que sur les facteurs organisationnels et relationnels, qui sont considérés par rapport à leurs effets possibles sur la santé**. Le terme de risque psychosocial ne renvoie donc pas à des symptômes, troubles ou pathologies.

Autrement dit, on parle de risque psychosocial pour désigner des situations de travail caractérisées par une organisation, des pratiques relationnelles, des conditions d'emploi potentiellement pathogènes pour la population de travailleurs présente. L'enjeu n'est plus de savoir quelle est la part qui revient à la vie personnelle ou à l'individu. Il est de prendre conscience des conséquences possibles sur la santé physique, mentale, sociale des configurations professionnelles existantes ou projetées.

La notion de **contraintes psychologiques et organisationnelles** est parfois préférée à celle de risques psychosociaux, afin de mettre plus explicitement l'accent sur les facteurs en cause, en soulignant l'importance des aspects organisationnels.

En termes de prévention, se pencher sur les risques psychosociaux implique par conséquent d'identifier les facteurs de risque qui relèvent de l'organisation du travail, des relations sociales au travail, des conditions d'emploi, et qui exposent ceux qui travaillent, afin d'imaginer des solutions alternatives ou des mesures qui réduisent ou suppriment l'exposition, plutôt que d'attendre l'apparition de symptômes ou de pathologies.

- **Autres définitions**

Santé

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit la santé comme un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

Toujours selon l'OMS, la santé mentale est un « état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté ».

Dans cette approche, la dimension sociale joue un rôle essentiel. Mettre en œuvre une politique de prévention des risques pour la santé mentale revient à tendre vers une organisation du travail qui permette à chacun intégration et reconnaissance.

Risque

La notion de risque renvoie au lien entre l'exposition à des facteurs de risque et des dommages qui peuvent apparaître plus ou moins rapidement. C'est pourquoi l'évaluation des risques ne peut se faire à partir du recensement des dommages, mais doit consister à identifier les facteurs de risque et les modalités d'exposition, notamment l'intensité et la fréquence.

En matière de RPS, la dimension subjective joue un rôle important. C'est l'articulation entre une configuration donnée (organisation du travail, condition d'emploi, etc.) et le psychisme qui permet de comprendre la manifestation des risques. De ce point de vue, une même configuration organisationnelle peut avoir des conséquences très différentes, quelquefois même opposées, d'un individu à l'autre.

L'évaluation des risques doit également faire l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), comme à chaque modification de l'organisation ou des conditions de travail.

Troubles psychosociaux

Les mécanismes physiologiques mis en jeu lorsqu'on doit faire face à une forte exposition aux risques psychosociaux peuvent avoir des conséquences importantes sur la santé physique et mentale des agents.

Fiche technique n° 11 : Faire face à une situation de crise

Définition

Une situation de crise se caractérise :

- par la situation nouvelle et inconnue qu'elle crée dans la structure, accentuée souvent par le caractère violent de l'évènement ;
- par l'onde de choc qu'elle génère : une situation de crise sur les RPS dépasse rapidement le lieu de celle-ci pour se propager parfois au-delà du périmètre strict du service concerné ou de l'administration ;
- par les risques qu'elle peut faire courir sur les fondements et la stabilité du corps social ;
- enfin, par l'incapacité dudit corps social à trouver une réponse appropriée immédiate ou rapide en ce sens qu'elle constitue la plupart du temps une épreuve terrible et nouvelle à laquelle nul n'est préparé.

Bien entendu, une crise sur les RPS est graduée. Sur les risques psychosociaux, il peut s'agir d'une succession d'indicateurs d'alerte mais suffisamment fréquents pour inciter à leur résolution (salariés en pleurs, défiance affichée vis-à-vis du manager ou de l'administration, abandons de postes de travail, absentéismes courts chroniques, confrontation ouverte de clans au sein d'une équipe, etc.) à des cas plus graves (émergence d'une suspicion ou situation de harcèlement, passages à l'acte suicidaire, agressions violentes sur le lieu de travail, etc.).

Aussi n'est-il pas facile de caractériser une intervention dans ce cadre. En revanche, et en particulier pour les cas les plus graves, ces interventions obéissent à quelques règles précises :

- l'**immédiateté** de la réponse : un spécialiste de gestion de crise doit pouvoir intervenir dans les tous premiers temps de l'émergence de la crise ;
- l'**organisation** de la réponse : la réponse doit être adaptée dans un cadre qui ne laisse aucune place à l'improvisation pour ce qui concerne les compétences mobilisées et le processus de traitement de la crise ;
- la **segmentation** de la réponse : il faut en phase d'intervention distinguer ce qui relève de la gestion du temps de « l'émotion » (dont la durée est très variable et pour laquelle deux mois est un ordre de grandeur) et de la gestion du temps de la « compréhension » (au-delà de cette durée). Les ressources affectées à ces deux temps sont en principe différentes parce qu'elles ne travaillent pas sur les mêmes objets.

Les principes fondamentaux

L'accompagnement psychologique de salariés en difficultés ou victimes d'un évènement potentiellement traumatique, pour être efficace, doit être pensé dans sa globalité.

En effet, la reconnaissance du préjudice et la réparation pour la « victime » se joue sur plusieurs périmètres, celui de l'intime et de l'élaboration personnelle, celui de l'administration (reconnaissance sociale du préjudice par l'institution), voir celui de la scène judiciaire le cas échéant.

L'accompagnement psychologique est alors l'un des maillons dans la prise en charge globale des victimes.

La mise en place d'un processus d'accompagnement psychologique d'urgence relève de la prévention tertiaire. Mais il nécessite au préalable un accord cadre issu d'un diagnostic systémique sur la situation de l'institution et la présence significative de risques telle qu'elle aura pu être mise en évidence dans le cadre du diagnostic. Il est donc judicieux de prévoir ce type d'intervention dans le plan de prévention, en complément des dimensions primaires et secondaires. Un code de conduite à tenir (que faire, quels acteurs vont intervenir, etc.) en fonction de la nature de l'incident (agression, suicide, etc.) peut être rédigé en interne.

Les modalités d'accompagnement psychologique suite à un évènement pénible, violent, voire traumatique

S'agissant d'un évènement survenu en situation de travail, la Direction de l'entité, dans le cadre de ses obligations de prévention, alerte par téléphone afin de solliciter les intervenants spécialisés qui entrent ensuite en contact avec le service concerné. Cet acte vient signifier de facto que l'entité, par le biais de son responsable, identifie le trouble potentiel qui affecte le salarié.

Ce premier contact permet d'identifier la nature de l'évènement, le (ou les) personnel(s) impacté(s) et favorisera la construction d'un lien entre le psychologue et les responsables de l'entité avec un objectif de coordination dans le cadre de l'action globale de soutien du (ou des) salarié(s).

Les salariés impactés vont alors être contactés téléphoniquement dans les heures qui suivent le signalement effectué par l'entité. Il s'agit pour le psychologue de réaliser une première évaluation, non seulement de l'impact de l'évènement sur le sujet, mais aussi de ses ressources et de ses attentes.

L'intervention du psychologue se situe dans une démarche compréhensive visant à soutenir la personne du point de vue psychologique. Dans ce cadre, le psychologue n'attendra pas une hypothétique énonciation d'une demande d'aide de la part de la victime pour lui faire offre du soutien (à l'inverse d'un numéro vert).

Ce premier temps d'intervention est essentiel ; il autorise le repérage des personnes particulièrement affectées, mais il n'ouvre pas obligatoirement sur un suivi. Cette première intervention peut être suivie d'une approche plus spécifique dès lors qu'il y a une demande dans ce sens chez le sujet, et seulement dans ce cas.

Lorsqu'un collectif de travail a été touché, un accompagnement prenant la forme d'un groupe de parole peut être envisagé. Ce dernier est institué à partir d'un certain nombre de critères :

- il est important que les participants du groupe aient vécu le même évènement ;
- le collectif doit exister préalablement à l'évènement et ne pas être affecté par des tensions trop importantes entre ses membres.
- bien évidemment, les participants du groupe de parole sont volontaires.

La situation particulière du décès sur le lieu de travail²⁰

Un décès dans le milieu professionnel provoque inévitablement des réactions émotionnelles fortes et suscite a minima du désarroi, de la peine, de la compassion. Il est donc utile de faire appel à des psychologues qui devront répondre en urgence aux questions suivantes :

- Comment intervenir ?
- Qu'est-ce qui est présupposé et attendu par l'administration ?
- La demande de l'administration est-elle validée par le collectif de travail directement touché ?
- Comment fonctionne a priori ce collectif, quelle place y occupait le défunt, ses liens à ses collègues ?

La gestion de ce type de crise doit être soumise à une évaluation subtile mais rapide tenant compte de certains critères. Des groupes de parole et/ou des entretiens individuels sont proposés sur la base du volontariat. Parallèlement, une action de conseil auprès de l'encadrement doit aider à créer les conditions pour que les équipes puissent reprendre le travail dans les meilleures conditions.

Le conseil destiné aux équipes de direction

La relation avec les équipes de Direction permet de favoriser la mise en place et la coordination des modalités d'accompagnement des victimes ou des personnels impliqués, appartenant à la même communauté de travail. Cette écoute-conseil de ces personnes est indispensable car l'état de tension ambiant ne permet pas toujours de clarifier les réponses à apporter. Cette évaluation, par téléphone ou sur le terrain, aide l'encadrant à envisager la situation dans sa globalité afin d'envisager et de trouver les solutions adaptées.

Les entretiens d'écoute-conseil avec les équipes de Direction comportent deux dimensions indissociables :

- au préalable, l'écoute permet de travailler les représentations et émotions qui peuvent parfois venir contrarier l'accompagnement effectif des salariés. Elle vise à aider l'encadrant à prendre du recul, afin qu'il puisse se dégager d'un fort état de stress provoqué par l'évènement et ses effets sur la communauté de travail ;
- en parallèle, il s'agit de soutenir par des conseils pratiques un encadrant dans les démarches et initiatives qu'il doit effectuer pour, ou en direction du salarié et du collectif concernés par l'évènement.

Enfin, l'expérience acquise lors de l'observation de telles crises montre que les représentants du personnel se retrouvent alors « en première ligne » et que, pour des raisons proches de celles qui concernent l'encadrement immédiat, leur exposition personnelle est maximale. Les dispositifs de soutien doivent donc aussi leur être proposés.

20 - Suite à un décès, comme pour toute situation grave, le CHSCT a la capacité de diligenter une enquête.