RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

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

Bureau des recrutements et de la formation
(Bureau RHG4)

N° téléphone : 01 70 22 87 62 / 88 96
Adresse électronique : rhg4.dsj-sdrhg@justice.gouv.fr

Paris, le 15 JUIL. 2025

Circulaire ☐ Note ☑

LE MINISTRE D'ETAT
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, MESSIEURS LES PREMIERES PRESIDENTES ET LES PREMIERS PRESIDENTS DES COURS D'APPEL
MESDAMES, MESSIEURS LES PROCUREURES GENERALES ET LES PROCUREURS GENERAUX PRES LESDITES COURS

RESPONSABLES D'UO

MONSIEUR LE PRESIDENT DU TRIBUNAL SUPERIEUR D'APPEL DE SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON
MONSIEUR LE PROCUREUR 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-25-196-RHG4/11.07.25
Mots clés : Rapport du jury – Concours – Directeurs des services de greffe judiciaires – Session 2025
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 2025 (session des 10 et 11 décembre 2024)
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 15 JUIL. 2025

Affaire suivie par : Clara BOUVELLE et Stéphanie NAISSANT
Tél. : 01 70 22 87 62 / 01 70 22 88 96

LE MINISTRE D'ETAT, 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, MESSIEURS LES PREMIERES PRESIDENTES ET PREMIERS PRESIDENTS DES COURS D'APPEL
MESDAMES, MESSIEURS LES PROCUREURES GENERALES ET PROCUREURS GENERAUX PRES LESDITES COURS

RESPONSABLES D'UO

MONSIEUR LE PRESIDENT DU TRIBUNAL SUPERIEUR D'APPEL DE SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON
MONSIEUR LE PROCUREUR 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 2025 (session des 10 et 11 décembre 2024).

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 2025 (session des 10 et 11 décembre 2024), composé :

- des éléments de présentation des concours externe et interne (données récapitulatives, éléments statistiques, niveau des candidats et annales 2025),
- 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.

La sous-directrice des ressources humaines des greffes

Sylvie BERBACH

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE

POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS

DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES

AU TITRE DE L'ANNEE 2025

Session des 10 et 11 décembre 2024

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 2025**, par arrêté du 7 août 2024 publié au *Journal officiel* de la République française le 10 août 2024.

Le nombre total de places offertes aux concours était fixé à **87**, soit :

- **52 places** pour le **concours externe**,
- **35 places** pour le **concours interne**.

La date limite de retrait des dossiers et de clôture des inscriptions était fixée au **14 octobre 2024**.

Les **épreuves écrites** se sont déroulées les **10 et 11 décembre 2024** dans 18 centres d'examen sur le territoire hexagonal et 7 centres d'examen en outre-mer.

Les **épreuves orales** se sont déroulées du **17 mars 2024 au 27 mars 2024** à l'Espace VINCI – 25 Rue des Jeûneurs - 75002 PARIS

COMPOSITION DU JURY

Les membres du jury ont été désignés par arrêté du 03 octobre 2024 :

- **Monsieur Jean-Jacques BOSC**, président du jury, magistrat honoraire,
- **Madame Laëtitia BEGUIN**, directrice de greffe du tribunal judiciaire de Saint-Quentin,
- **Monsieur Philippe BERNIER**, attaché principal d'administration au secrétariat général du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique,
- **Madame Laïla CHOUIEB**, directrice de greffe adjointe du tribunal judiciaire d'Epinal,
- **Monsieur Rémi DARTIGUELONGUE**, directeur délégué à l'administration régionale judiciaire du service administratif de la cour d'appel de Toulouse,
- **Madame Marie-Laure DESGRANGES,** directrice des services de greffe au tribunal judiciaire de Lyon,
- **Madame Sophie FILLOL-LE SQUER**, directrice de greffe du tribunal judiciaire de Béziers,
- **Monsieur Yann GARCIA-AUDO**, directeur de greffe du tribunal judiciaire de Rennes,
- **Madame Laetitia MATHIEU,** directrice des services de greffe au tribunal judiciaire de Grenoble,
- **Madame Catherine MORAWSKA,** directrice des services de greffe au conseil de prud'hommes de Metz,
- **Madame Alexandra NDANGANG,** directrice des services de greffe au tribunal de proximité de Saint-Germain en Laye,
- **Madame Corinne PERRIER**, directrice des services de greffe au tribunal judiciaire de Nîmes,
- **Madame Stéphanie PIEDIGROSSI,** responsable chargée de la gestion des ressources humaines auprès du service administratif régional de la cour d'appel de Caen,
- **Monsieur Jérôme SANTA-MARIA**, directeur de greffe adjoint du tribunal judiciaire de Bordeaux,
- **Madame Fouzia YAHYAOUI**, directrice de greffe de la cour d'appel de Bourges.

En outre, 49 correcteurs adjoints ont apporté leur aide au jury à l'occasion des épreuves écrites.

ELEMENTS STATISTIQUES

1/ Nombre de candidats

EXTERNE	H	F	TOTAL
Candidats inscrits	226	735	**961**
Candidats présents	115	350	**465**
Candidats admissibles	28	105	**133**
Candidats présents à l'oral	26	98	**124**
Candidats admis - liste principale	12	40	**52**
Candidats admis - liste complémentaire	6	20	**26**

Les **961** candidats ont été autorisés à concourir.

- taux de présence à l'écrit : 48.4 %
- taux d'admissibilité : 28.6%
- taux de présence à l'oral (124 candidats présents – 9 absents) : 93.2 %
- taux d'admission (LP + LC) :

- 58.6 % (nombre admis / nombre admissibles)
- 62.9 % (nombre admis / nombre présents à l'épreuve orale)

INTERNE	H	F	TOTAL
Candidats inscrits	125	558	**683**
Candidats présents	57	293	**350**
Candidats admissibles	14	75	**89**
Candidats présents à l'oral	12	61	**73**
Candidats admis - liste principale	8	27	**35**
Candidats admis - liste complémentaire	2	6	**8**

Les **683** candidats ont été autorisés à concourir.

- taux de présence à l'écrit : 51.2%
- taux d'admissibilité : 25.4 %
- taux de présence à l'oral (73 candidats présents – 16 absents): 82 %
- taux d'admission (LP + LC) :

- 48.3 % (nombre admis / nombre admissibles)
- 59 % (nombre admis / nombre présents à l'épreuve orale)

2/ Evolution des données statistiques

EXTERNE	Places offertes	Inscrits	Présents	Admis	
				LP	LC
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
2022	62	1045	509	62	33
2023	123	910	452	123	22
2024	96	834	399	96	9

INTERNE	Places offertes	Inscrits	Présents	Admis	
				LP	LC
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
2022	42	599	326	42	9
2023	82	638	320	82	5
2024	64	886	435	64	4

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

Concours externe

situation professionnelle	H	F	TOTAL	%
Fonction publique	9	21	30	38.5
Secteur privé	0	5	5	6.4
Etudiant	7	33	40	51.3
En recherche d'emploi	2	1	3	3.8
	18	**60**	**78**	**100**
niveau de diplôme				
BAC + 5 et plus	16	47	63	80.8
BAC + 4	1	10	11	14.1
BAC + 3	1	3	4	5.1
Dérogation	0	0	0	0
	18	**60**	**78**	**100**
tranche d'âge				
1970-1979	0	1	1	1.3
1980-89	1	1	2	2.6
1990-99	14	32	46	58.9
2000-05	3	26	29	37.2
	18	**60**	**78**	**100**

Concours interne

situation professionnelle	H	F	TOTAL	%
Fonctionnaire de catégorie B	9	33	42	97.7
Fonctionnaire de catégorie C	0	0	0	0
Cadre de la fonction publique	1	0	1	2.3
	10	**33**	**43**	**100**
niveau de diplôme				
BAC + 5 et plus	3	16	19	44.2
BAC + 4	3	9	12	28
BAC + 3	3	5	8	18.6
BAC + 2	1	1	2	4.6
BAC	0	1	1	2.3
BEP CAP BEPC	0	1	1	2.3
	10	**33**	**43**	**100**
tranche d'âge				
1960-69	0	1	1	2.3
1970-79	0	5	5	11.7
1980-89	3	14	17	39.5
1990-98	7	13	20	46.5
	10	**33**	**43**	**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	**10.79**	**48**	**20**	**27**
	Note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif	**10.51**	**417**	**17.50**	**273**
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	**6.11**	**446**	**14**	**43**

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

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.	**9.37**	**350**	**15.50**	**154**
Epreuve n° 2	Questions à réponse courte portant sur la gestion des ressources humaines et sur la procédure civile et prud'homale	**7.56**	**103**	**14.25**	**18**
	Questions à réponse courte portant sur la gestion des ressources humaines et sur la procédure pénale	**7.48**	**246**	**13.00**	**54**

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).*

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	**9.84**	**124**	**17.50**	**58**
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 : 11.40** **DFP : 10.04**	**FP : 15** **DFP : 109**	**FP : 20** **DFP : 19**	**FP : 9** **DFP : 53**

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admis :

- Liste principale : **174.5/320** (soit 10,91/20),
- Liste complémentaire : **160/320** (soit 10/20).

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	**10.46**	**73**	**19**	**39**
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 : 13.42** **DFP : 9.96**	**FP : 6** **DFP : 68**	**FP : 19** **DFP : 18**	**FP : 4** **DFP : 30**

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admis :

- Liste principale : **172 /320** (soit 10,75/20),
- Liste complémentaire : **160 /320** (soit 10/20).

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

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.

L'idéal sportif est-il en péril dans le monde contemporain ?

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 prise en compte du handicap dans les politiques publiques en utilisant et en visant tous les documents.

DOSSIER DOCUMENTAIRE

Document 1 : Extraits du rapport du Secrétariat d'Etat aux personnes handicapées : « Le handicap est une priorité pour le gouvernement d'Emmanuel Macron », mai 2021 (pages 1 à 3) ;

Document 2 : Article du site internet du ministère de la Justice : « Personnes en situation de handicap : un accès au droit facilité », 22 juillet 2021 (page 4) ;

Document 3 : Article du site www.vie-publique.fr : « La politique européenne à l'égard des personnes handicapées », 3 janvier 2022 (pages 5 à 7) ;

Document 4 : Fiches thématiques du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) : « Les handicaps invisibles avec besoin d'accompagnement spécifique » (page 8) ;

Document 5 : Article du site internet de la mutuelle des métiers de la justice et de la sécurité (MMJ) : « Référente handicap régionale : rencontre avec M. - Cour d'appel de Paris », 30 mars 2023 (pages 9 et 10) ;

Document 6 : Article du site internet de l'Association des accidentés de la vie : « La violation des droits des personnes en situation de handicap et de leur famille par la France est établie », 17 avril 2023 (pages 11 et 12) ;

Document 7 : Article du site www.handicap.fr : « L'Etat va consacrer 1,5 milliard à l'accessibilité » par Emmanuelle Dal'Saecco, 26 avril 2023 (pages 13 et 14) ;

Document 8 : Extraits de la feuille de route de la Délégation Interministérielle à l'Accessibilité, 28 novembre 2023 (pages 15 à 17) ;

Document 9 : Extraits du rapport de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) : « Les Politiques publiques du handicap », décembre 2023 (pages 18 à 22) ;

Document 10 : Article du site www.handicap.gouv.fr : « Paris 2024 : L'État se mobilise en faveur de l'accessibilité et du parasport », 30 avril 2024 (pages 23 et 24) ;

Document 11 : Articles de l'intranet des ministères économiques et financiers, Alizé : « Handicap » et « La politique du handicap », 12 juin 2024 (pages 25 et 26) ;

Document 12 : Entrevue avec Fabrice Thevaux, Haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion au ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique, 21 août 2024 (page 27) ;

Document 13 : Article du site www.lemonde.fr : « L'inclusion des personnes en situation de handicap progresse peu » par Emma Barets, Victoria Lemaire et Claire Ané, 30 août 2024 (pages 28 à 30) ;

Document 14 : Extraits du rapport public de la Cour des comptes sur « l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap », septembre 2024, (pages 31 à 33) ;

Document 15 : Extraits du guide pratique du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) : « La prise en compte du handicap », septembre 2024 (pages 34 et 35) ;

Document 16 : Article du site www.lemonde.fr : « Le « métro pour tous », une belle promesse qui suppose un débat et une méthode » par Sophie Fay, 12 septembre 2024 (pages 36 et 37) ;

Document 17 : Article du site www.lemonde.fr : « Après le succès des Jeux paralympiques, la question du handicap doit être posée en termes d'égalité des droits » par Philippe Bernard, 14 septembre 2024 (pages 38 et 39) ;

Document 18 : Article de la revue Tribune Fonda n°252 : « Les grandes lois de l'inclusion des personnes handicapées », décembre 2021 (page 40) ;

Document 19 : Courrier de Pascale Ribes, présidente de l'association APF France Handicap au premier ministre : « Propositions pour le discours de politique générale et demande d'audience », 24 septembre 2024, (pages 41 à 43).

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 pourvoi en cassation
2- La mise en état en matière prud'homale

- **Questions de procédure pénale :**

1- La plainte avec constitution de partie civile
2- L'audience unique devant le tribunal pour enfants : conditions de saisine et procédure

- **Questions d'organisation judiciaire :**

1- Organisation et compétences du conseil de prud'hommes
2- Le tribunal paritaire des baux ruraux : organisation et compétences

- **Questions de gestion des ressources humaines :**

1- Les modes de recrutement des personnes en situation de handicap
2- Le renforcement de la déontologie des agents publics depuis 2016

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.

Vous êtes directeur de greffe adjoint du tribunal judiciaire de Laville, juridiction de groupe 1.

A la suite de l'assemblée générale des fonctionnaires, le directeur de greffe fait le constat de pratiques disparates du télétravail entre les différents services de la juridiction.

Il vous demande de dresser une note recensant dans un premier temps les pratiques constatées au regard du cadre réglementaire et les difficultés rencontrées. Dans un second temps, vous proposerez des préconisations pour harmoniser le télétravail et améliorer la coordination des équipes.

DOSSIER DOCUMENTAIRE

Document 1 : Extrait de la circulaire du Secrétariat Général sur les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du ministère de la Justice en date du 23 février 2024 (pages 1 à 19) ;

Document 2 : Extrait du procès-verbal de l'assemblée générale des fonctionnaires du tribunal judiciaire de LAVILLE en date du 27 novembre 2024 (page 20) ;

Document 3 : Extrait de la charte des temps du tribunal judiciaire de LAVILLE (pages 21 et 22) ;

Document 4 : Convention individuelle de télétravail du tribunal judiciaire de LAVILLE (pages 23 à 27) ;

Document 5 : Article de presse Indépendant IO « 8 avantages et 8 inconvénients du télétravail » par Emilie Aragon, mis à jour le 29/07/2024 (pages 28 et 29).

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. Le soutien et l'accompagnement psychologique des personnels des services judiciaires
2. L'individualisation de la rémunération des agents des services judiciaires

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 chaque question 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'ordonnance sur requête (procédure civile)
2. Le référé d'heure à heure (procédure civile)
3. L'exécution provisoire des décisions du conseil de prud'hommes (procédure prud'homale

Procédure pénale :

1. Les différentes phases de la composition pénale
2. Les voies de recours ordinaires contre un jugement correctionnel
3. L'assignation à résidence sous surveillance électronique

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

POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS

DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES

AU TITRE DE L'ANNEE 2025

Session des 10 et 11 décembre 2024

RAPPORT DU JURY

Introduction

Pour cette année 2025, 87 postes au total sont offerts aux concours externe et interne. Ce nombre est en diminution par rapport à 2023 (205 postes offerts) et 2024 (160 postes offerts). Cette baisse des postes ouverts aux concours a conduit l'administration centrale à ramener le nombre des membres du jury de 18 à 15.

Le jury s'est attaché à respecter scrupuleusement les principes d'un fonctionnement transparent. Lors des épreuves écrites, la règle de l'anonymat doit être respectée. Le jury fait une interprétation objective de cette règle. Il ne recherche pas si un correcteur a pu identifier un candidat, mais constate s'il existe un signe d'identification. Ainsi deux copies ont été écartées et n'ont pas été corrigées car elles contenaient un signe d'identification. Pendant les épreuves, les membres du jury respectent leur obligation d'impartialité, d'objectivité, de neutralité et de traitement égal des candidats. Spécialement, un membre du jury s'abstient de faire passer une épreuve à un candidat qu'il pourrait connaître personnellement ou professionnellement.

A l'issue des épreuves écrites qui se sont déroulées les 10 et 11 décembre 2024 et des épreuves orales tenues du 17 au 27 mars 2025, le jury est en mesure de présenter à partir de ses constatations les observations suivantes.

L'organisation des deux concours s'est inscrite dans la continuité de ceux de la session de 2024. Ces concours permettent le recrutement de cadres de l'administration judiciaire à haut potentiel afin de constituer un corps de direction spécifique recentré sur les fonctions d'encadrement et s'inscrivent ainsi dans les objectifs fixés par la réforme statutaire du 15 octobre 2015. Pendant le déroulement des concours, a été publié le décret n° 2024-1089 du 3 décembre 2024 portant statut particulier du corps des cadres greffiers des services judiciaires qui crée ce nouveau corps à compter du 1er janvier 2025 et qui abroge à compter du 1er mars 2025 le statut d'emplois de greffier fonctionnel des services judiciaires. A la faveur de la seconde épreuve d'admission (conversation avec le jury), il a pu être demandé aux candidats s'ils connaissaient ce nouveau corps et quelle était leur analyse sur les distinctions des fonctions d'encadrement exercées respectivement par les directeurs et les cadres greffiers.

Le jury s'est appliqué à rechercher chez les candidats des aptitudes à l'exercice de fonctions d'administration, d'organisation et de gestion particulièrement dans le domaine des ressources humaines qui constituent une part essentielle de l'activité des directeurs des services de greffe judiciaires, mais aussi dans le domaine budgétaire parfois ignoré par certains candidats. Le jury a également testé le niveau de déontologie des candidats et leur esprit pratique, ainsi que leur connaissance des missions juridictionnelles des directeurs de services de greffe judiciaires.

Alors que la gestion des ressources humaines sera une des missions essentielles des futurs directeurs, le jury a constaté que les candidats aux deux concours étaient en difficulté pour répondre aux questions sur ce sujet lors de la seconde épreuve d'admissibilité. La raison en est principalement une préparation insuffisante de ce sujet.

Le jury attire l'attention des candidats sur l'importance qui s'attache à respecter la langue française, son orthographe, sa grammaire, sa syntaxe. Il souligne également que les épreuves tant écrites qu'orales se déroulent dans une durée limitée, ce qui permet d'apprécier la capacité du candidat à gérer son temps. Cette qualité sera indispensable aux futurs directeurs dans leur pratique professionnelle, tant les obligations à satisfaire quotidiennement sont nombreuses.

Le jury remercie le bureau RHG4 de la sous-direction des ressources humaines des greffes pour l'aide précieuse apportée dans l'organisation et le déroulement des concours. Il remercie également les services administratifs régionaux mobilisés lors des épreuves écrites ainsi que pour la mise en place des visioconférences à l'occasion des oraux, ce qui a pu nécessiter pour certaines cours d'outre-mer des interventions tardives.

1 Les épreuves d'admissibilité

1.1 Les épreuves écrites du concours externe

Lors de leur inscription, les candidats doivent choisir entre la composition et la note de synthèse.

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).

Cette option n'est pas privilégiée par les candidats. 48 copies ont été corrigées (41 lors du concours 2024, 60 lors du concours 2023). L'épreuve a pour objet d'apprécier le niveau de culture générale et de réflexion personnelle d'un candidat à un emploi de catégorie A de la fonction publique de l'Etat sur un sujet de société et d'actualité. Elle permet de mesurer sa capacité à analyser les différents éléments d'une problématique, à ordonner ses idées pour argumenter et démontrer, à synthétiser sa pensée, à prendre la hauteur de vue nécessaire pour traiter le sujet, le tout dans un temps limité. Sur la forme, l'épreuve donne l'occasion d'apprécier l'aptitude du candidat à s'exprimer de manière claire et précise. Le jury attend de futurs fonctionnaires de catégorie A qui exerceront des fonctions de responsabilité une parfaite maîtrise de l'expression écrite, de la langue française, de sa grammaire et de son orthographe. La grande majorité des copies atteignait ces objectifs. Elles étaient soignées, bien présentées. En revanche quelques-unes, en nombre moins important que l'année précédente, ont été fortement pénalisées, soit en raison de l'absence de plan, ce qui ne démontre pas une grande capacité à ordonner ses idées, soit en raison de constructions grammaticales lacunaires (phrases sans verbe), soit en raison d'un nombre important de fautes d'orthographe.
Le sujet choisi, « l'idéal sportif est-il en péril dans le monde contemporain ? », tiré de l'actualité des Jeux olympiques de Paris, n'était pas de nature à surprendre les candidats. Il nécessitait de mobiliser des connaissances facilement disponibles pour peu que le candidat suive l'actualité. Le plan, même si d'autres étaient possibles, se déduit de l'énoncé du sujet. Après une introduction définissant le sujet et annonçant le plan, une première partie devait être consacrée à la notion d'idéal sportif, suivie d'une seconde relative aux périls du monde contemporain. La conclusion permettait au candidat de livrer son propre avis. Quelques copies contenaient des développements hors sujet, notamment de géopolitique. Très peu de copies étaient insuffisantes, seules quatre notes inférieures à cinq ont été mises. Un certain nombre de devoirs étaient de grande qualité, voire brillants.

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

Cette épreuve a pour finalité d'inviter le candidat à prendre rapidement connaissance de documents traitant d'un thème unique et à en dégager les grandes lignes afin de pouvoir en restituer la problématique et les enjeux majeurs, sans y faire apparaître des idées, des jugements de valeur ou des interprétations personnels. L'objet est d'évaluer la capacité du candidat à se projeter dans la position d'un directeur des services de greffe judiciaires chargé de synthétiser de façon cohérente et claire un ensemble de données concernant une problématique déterminée pour en informer des tiers qui ne la maîtrisent pas (par exemple les chefs de cour ou de juridiction).
Le sujet était le suivant : « vous synthétiserez en 5 pages maximum ce dossier relatif à la prise en compte du handicap dans les politiques publiques en utilisant et en visant tous les documents ». Le dossier joint comprenait 19 documents représentant au total 43 pages. Pour traiter correctement le sujet, il convient que le candidat se mette à la place de celui qui l'a imaginé et s'interroge de savoir si concrètement sa copie permet d'avoir une vue d'ensemble de la politique de prise en compte du handicap en France à tous les niveaux. Il importe d'utiliser tous les documents insérés dans le dossier. La très grande majorité des candidats négligent certains documents pourtant bien utiles – ce n'est pas par hasard si les documents sont là. Il convient d'avoir à l'esprit qu'il s'agit d'une démonstration.

A cet effet, il importe :

- d'éviter de dérouler un catalogue de textes existants ou de mesures prises. Les candidats doivent plutôt les mettre en perspective et s'interroger sur les raisons qui peuvent conduire à prendre ces textes et/ou des mesures concrètes ; les candidats doivent répondre à un problème ou à une situation particulière. Ils doivent dérouler une démonstration, qui doit être convaincante, avec un fil conducteur qui permet au lecteur de savoir où les candidats veulent le conduire.
- de rédiger des titres de parties et sous-parties qui expriment l'idée que les candidats vont développer par la suite. Il faut donc éviter les titres secs et brutaux comme « les politiques mises en place » pour lui préférer par exemple, « les politiques mises en place s'appuient sur un arsenal législatif qui s'est construit sur une longue durée » ou « les politiques mises en place reposent sur des approches juridiques différentes », etc
- d'aller du général au particulier. En d'autres termes, le niveau international, européen, national puis ministériel permettent de mieux comprendre les raisons pour lesquels certaines mesures peuvent être prises au niveau national, ministériel ou pourront être prises ultérieurement.
- de ne pas négliger la chronologie des textes ou des faits pour faciliter la mise en perspective des enjeux et des réponses législatives, réglementaires ou concrètes.
- de ne pas oublier les données chiffrées ou budgétaires toujours pour une mise en perspective des enjeux avec si possible une appréciation chronologique (combien avant et combien maintenant) ou comparative (rapportée au budget général).
- de ne jamais oublier que les politiques mises en place ou proposées sont perfectibles et donc peuvent être critiquées à travers des documents joints. Les candidats doivent ainsi pouvoir exprimer un esprit critique à condition, que des éléments du dossier le permettent.
- que la copie soit structurée.

La plupart des copies avaient un plan. En ce qui concerne l'exploitation des documents, certaines copies n'ont cité aucun document, ce qui reste cependant très résiduel. La définition des termes du sujet était souvent absente, la mise en perspective avec l'actualité des Jeux paralympiques de Paris de 2024 n'a pas souvent été faite dans l'introduction et la problématique du sujet n'a pas toujours été bien mise en évidence. Beaucoup de plans étaient intéressants mais certains peu compréhensibles, à tout le moins manquaient de cohérence avec le sujet et ses enjeux. Nombre de copies comportaient des fautes d'orthographe, de grammaire ou de syntaxe, qu'une simple relecture aurait permis de corriger.

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

Il s'agissait de huit questions, sans difficulté particulière sous réserve d'une préparation sérieuse portant sur la procédure civile et prud'homale, la procédure pénale, l'organisation judiciaire et la gestion des ressources humaines s'inscrivant dans le programme fixé par l'arrêté du 29 avril 2016. Il était attendu des candidats qu'ils montrent leur capacité à mettre en exergue sur un sujet donné l'essentiel de leurs connaissances de manière structurée, claire et précise. Les candidats disposaient des codes de procédure. Le niveau général est extrêmement bas avec une moyenne de convergence proche de 5/20. Certains candidats n'ont pas traité toutes les questions. Les sujets de ressources humaines ont été survolés voire bâclés, ou pas traités. Au niveau de la forme, quelques copies n'étaient pas soignées, mais lisibles.

1.1.3.1 Les questions de procédure civile et prud'homale ;

Question n°1 : Le pourvoi en cassation
Les candidats ont souvent oublié de parler des exceptions et de la place du parquet en matière de pourvoi.
Question n°2 : La mise en état en matière prud'homale
Les candidats n'ont pas traité la question de la mise en état devant le bureau de jugement, ils ne sont pas entrés dans le détail de la procédure, ils n'ont pas parlé des sanctions en cas de non-respect de communication des pièces. Ils ont évoqué l'ordonnance de clôture sans entrer dans le détail.

1.1.3.2 Les questions de procédure pénale ;

Question n°3 : La plainte avec constitution de partie civile
Les copies n'ont pas abordé en détail la forme que peut prendre la plainte avec constitution de partie civile, ni la procédure de traitement de cette plainte. Il en a été de même concernant le positionnement du parquet face à une plainte avec constitution de partie civile.
Question n°4 : L'audience unique devant le tribunal pour enfants : conditions de saisine et procédure
Les conditions de saisine ont été globalement bien traitées, mais concernant la procédure, les candidats ont fait l'impasse sur la phase de défèrement devant le procureur de la République et sur la procédure devant le juge des libertés et de la détention ou le juge des enfants.

1.1.3.3 Les questions d'organisation judiciaire ;

Question n°5 : Organisation et compétences du conseil de prud'hommes
Les candidats n'ont pas approfondi le sujet.
Question n°6 : Le tribunal paritaire des baux ruraux : organisation et compétences
Les candidats n'ont pas approfondi le sujet.

1.1.3.4 Les questions de gestion des ressources humaines ;

Question n°7 : Les modes de recrutement des personnes en situation de handicap
Concernant les modes de recrutement des personnes en situation de handicap, peu de candidats ont traité le recrutement par voie contractuelle. Ils se sont positionnés ensuite directement au moment de la prise de poste de l'agent public.
Question n°8 : Le renforcement de la déontologie des agents publics depuis 2016
Les deux questions de gestion des ressources humaines ont été négligées par la plupart des candidats, notamment celle sur le renforcement de la déontologie des agents publics.

1.2 Les épreuves écrites du concours interne

1.2.1 La note administrative

Cette épreuve a pour objet d'évaluer les qualités de rédaction et d'analyse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées, lesquelles peuvent résulter du dossier documentaire. Le jury attend aussi du candidat qu'il fasse preuve de recul et de réflexion personnelle pour présenter de façon argumentée d'autres initiatives ne résultant pas des documents qui lui sont remis.
Le sujet proposé était le suivant : « *vous êtes directeur de greffe adjoint du tribunal judiciaire de Laville, juridiction de groupe 1. A la suite de l'assemblée générale des fonctionnaires, le directeur de greffe fait le constat de pratiques disparates du télétravail entre les différents services de la juridiction. Il vous demande de dresser une note recensant dans un premier temps les pratiques constatées au regard du cadre règlementaire et les difficultés rencontrées. Dans un second temps, vous proposerez des préconisations pour harmoniser le télétravail et améliorer la coordination des équipes.* » Cinq documents étaient joints représentant au total 29 pages. Le sujet sur le télétravail a dans l'ensemble été plutôt

bien compris et traité. Cependant, plus de hauteur de vue et de réflexions étaient attendus de la part des candidats qui se sont beaucoup inspirés des documents fournis sans proposer d'autres pistes que celles contenus dans les documents. Les candidats ont souvent traité le sujet comme une note de synthèse, en utilisant tous les documents et les thèmes abordés s'y trouvant mais sans véritablement faire des propositions pour harmoniser les pratiques du télétravail au sein d'une même juridiction. Il a été souvent fait l'énumération des textes et des situations au sein de la juridiction mais l'objectif était de trouver des solutions opérationnelles à proposer au directeur de greffe. Souvent les candidats ont indiqué en objet de la note : « *la réglementation et la mise en œuvre du télétravail au sein de la juridiction* », ce qui dénote que le sujet n'a pas été compris, ou mal élaboré. Certains candidats ont même recopié la convention de télétravail, en la rapprochant des disparités de pratiques du télétravail. Il y a eu peu de copies qui proposaient des réunions ou des groupes de travail, et l'élaboration de note de service, pour autant, les candidats ont réussi à avoir la moyenne dès lors qu'ils ont réalisé le rappel des textes et l'état des lieux des pratiques.

1.2.2 Les questions à réponse courte :

Pour cette épreuve, le candidat doit répondre aux questions sur la gestion des ressources humaines, puis au choix aux questions de procédure civile et prud'homale ou aux questions de procédure pénale. L'épreuve est destinée à vérifier les connaissances des candidats en procédure et en gestion des ressources humaines. Les questions portaient sur des connaissances essentielles et demandaient aux candidats de justifier de connaissances de base et de les restituer dans un ordre logique, de façon claire, structurée, cohérente et précise. Globalement, les candidats ne sont pas suffisamment préparés même sur des sujets d'actualité. Les copies étaient globalement lisibles avec une orthographe acceptable.

1.2.2.1 La gestion des ressources humaines.

De manière générale, le jury regrette la légèreté et le caractère superficiel des connaissances théoriques des candidats dans le champ des ressources humaines. Cela se traduit par des développements hors sujet ou très succincts, en tout cas ne répondant pas à ce qui était attendu. Les deux questions suivantes devaient être traitées :

- Question n°1 : le soutien et l'accompagnement psychologique des personnels des services judiciaires

  Les candidats, pourtant déjà en fonction dans les juridictions, ignorent les différents moyens à leur portée relativement à l'accompagnement psychologique (psychologue clinicien, assistant social). Le numéro vert est peu fréquemment cité. Ils semblent considérer qu'il appartient au directeur des services de greffe judiciaires d'intervenir seul. Les candidats n'ont pas montré une vision globale de la chaîne de soutien psychologique mise en place au sein du ministère.
- Question n°2 : l'individualisation de la rémunération des agents des services judiciaires

  Nombre de candidats n'ont pas compris l'objet de l'épreuve pensant qu'il s'agissait d'une dissertation sur les bienfaits et les inconvénients de l'individualisation des salaires, alors que l'objectif de l'épreuve était d'évaluer leurs connaissances sur le dispositif existant. La confusion est souvent faite avec le thème des heures supplémentaires ou le supplément familial de traitement, voire le temps partiel. Le CIA et l'IFSE ont été cités, mais sans développement d'accompagnement. Le RIFSEEP est généralement méconnu. Les réponses manquaient de hauteur de vue et n'ont pas su dégager les grands principes de l'individualisation de la rémunération. Il n'a pas été observé de curiosité des candidats sur le mode de calcul de leur indemnitaire qui fonde pourtant une partie de leur rémunération.

1.2.2.2 Les questions sur la procédure civile et prud'homale.

Il devait être répondu aux trois questions suivantes :
Question n°3 : l'ordonnance sur requête
Question n°4 : le référé d'heure à heure
Question n°5 : l'exécution provisoire des décisions du conseil de prud'hommes
On a pu constater un effort d'organisation des idées, avec des présentations plutôt claires. Cependant le fond n'est que rarement celui attendu. Beaucoup de candidats se bornent à recopier le code, avec parfois des contresens inquiétants (confusion du référé civil et du référé détention qui est une procédure pénale). Le niveau de connaissance global est très en deçà du niveau attendu pour des candidats internes.

1.2.2.3 Les questions sur la procédure pénale.

Les trois questions suivantes devaient être traitées :

- Question n°6 : les différentes phases de la composition pénale

Ce sujet relativement simple dont l'énoncé suggérait le plan a dans ses grandes lignes été compris et bien traité par une partie des candidats. Il a manqué à nombre de réponses une introduction qui aurait permis de classer cette procédure au rang des alternatives aux poursuites. Certaines copies ont confondu la composition pénale et l'ordonnance pénale ou ont oublié certaines étapes de la procédure.

- Question n°7 : les voies de recours ordinaires contre un jugement correctionnel

La notion de voie de recours ordinaire n'a souvent pas été définie. Si l'appel était connu, peu de copies ont développé les effets suspensifs et dévolutifs de cette voie de recours. L'opposition était souvent méconnue ou a fait l'objet d'un traitement superficiel. La notion de défaut n'a pas été définie. Les effets dévolutifs et extinctifs de l'opposition ont souvent été omis.

- Question n°8 : l'assignation à résidence sous surveillance électronique

Ce sujet, plus technique que les deux précédents, a été traité, sauf rares exceptions de façon superficielle et peu structurée. Certaines copies ont fait une confusion entre l'assignation à résidence sous surveillance électronique qui est une mesure concernant l'instruction et la détention à domicile sous surveillance électronique qui est une peine.

2 Les épreuves d'admission

2.1 L'épreuve technique

En s'inscrivant au concours, les candidats doivent opter soit pour le droit de la fonction publique, soit pour les finances publiques. L'option relative au droit de la fonction publique est majoritairement choisie. Ces deux matières concernent directement l'activité professionnelle des directeurs de services de greffe. En conséquence, le jury attend des candidats un haut niveau de connaissances, gage d'un bon fonctionnement du service public de la justice, ainsi animé par des directeurs compétents. Ce niveau ne peut être atteint que par une révision sérieuse d'un programme clairement circonscrit par l'arrêté fixant les épreuves du concours. La durée de l'épreuve est de 15 minutes. Peu de candidats ont utilisé le délai de 15 minutes. Il est toutefois souhaitable que ce délai soit mis à profit pour que le candidat présente complètement le sujet et que le jury ne pose que quelques questions complémentaires. Il est assez affligeant pour le jury de devoir poser, dans quelques cas, des questions pendant la quasi-totalité du temps imparti pour obtenir quelques bribes de réponses. Un nombre respectable de candidats ont fait de brillantes prestations et ont obtenu d'excellentes notes. D'autres n'ont pas suffisamment préparé l'épreuve, soit en ayant survolé la matière, soit en ayant fait des impasses, soit pour certains candidats au concours interne en pensant pour le droit de la fonction publique que les connaissances résultant de leur pratique professionnelle quotidienne suffisaient, et pour eux les résultats ont été médiocres, justifiant dans certains cas des notes éliminatoires. Ce fut regrettable pour certains candidats ayant eu une note éliminatoire et qui par ailleurs avaient montré

des potentialités lors de l'entretien avec le jury. Globalement, cette épreuve a été mieux traitée par les candidats du concours externe. Spécialement, il est étonnant que certains candidats au concours interne, ayant choisi le droit de la fonction publique, aient répondu de façon superficielle à des sujets qui les concernaient directement tels que l'évaluation professionnelle, les congés, l'entrée dans la fonction publique. Les candidats ayant choisi l'épreuve de finances publiques maîtrisaient mieux leur sujet. A travers les épreuves techniques, le candidat doit avoir conscience que le jury mesure non seulement des connaissances mais aussi une capacité à comprendre la cohérence du sujet tiré. **Il convient d'inviter les candidats à ne pas négliger la préparation de cet oral technique, dans la mesure où un candidat mal préparé est susceptible d'être pénalisé, voire, dans certaines hypothèses, éliminé.**

2.2 L'entretien avec le jury

Cette épreuve de trente minutes se décompose en deux parties d'inégale durée. Elle débute par un exposé de cinq minutes maximum permettant au candidat de mettre en valeur son parcours, son expérience, ses motivations. Le jury a observé que ce temps de présentation était maîtrisé par la plupart des candidats dont les développements étaient clairs et préparés. L'épreuve se poursuit par un entretien de vingt-cinq minutes fait de questions-réponses et de mises en situation professionnelle destinées à permettre au jury d'apprécier les motivations et les capacités du candidat à l'exercice des fonctions de directeur et à leur aptitude au management. Il convient de souligner que le jury fait preuve de bienveillance et ne cherche pas à piéger le candidat. Le jury souhaite plutôt apprécier la capacité d'analyse du candidat face à la situation qui lui est proposée, ainsi que la pertinence des solutions qu'il propose de mettre en œuvre. Nombre de candidats, riches de connaissances et sachant faire preuve de discernement, ont parfaitement réussi cette épreuve essentielle parfois de façon brillante. D'autres ont échoué ou ont rendu des prestations médiocres par manque de préparation et une connaissance insuffisante de l'environnement professionnel. Or il aurait suffi de préparer l'épreuve des questions à réponse courte de l'écrit qui couvrent notamment l'organisation judiciaire et la gestion des ressources humaines ou l'épreuve technique de l'oral pour éviter au candidat de se trouver en difficulté. Il est regrettable que certains candidats ne connaissent pas les principes de la gouvernance d'une juridiction (dyarchie, positionnement du directeur de greffe par rapport aux chefs de juridiction) ou ignorent les attributions et les missions d'un directeur. Il peut être recommandé aux futurs candidats de relire les dispositions du code de l'organisation judiciaire traitant de la cour d'appel et du tribunal judiciaire. Nombre de candidats du concours externe avaient déjà une connaissance de l'institution judiciaire soit pour être greffiers récemment recrutés, soit pour avoir été assistants de justice ou contractuels de catégorie A ou B. Les candidats du concours interne avaient naturellement connaissance de la fonction de directeur, mais certains s'étaient insuffisamment renseignés et n'avaient retenu que ce qu'ils pouvaient percevoir depuis leurs fonctions actuelles.

2.3 Concours externe : la fiche individuelle de renseignement.

Cette fiche, remplie par chaque candidat, renseigne le jury sur les diplômes, formations, stages, expériences professionnelles ou associatives du candidat et sur les compétences qu'il a pu mettre en œuvre. Elle complète utilement l'exposé liminaire du candidat et est précieuse pour conduire l'entretien. La plupart des candidats sont en capacité de valoriser leur expérience même si elle est courte au regard des fonctions de directeur qu'ils souhaitent exercer.

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

Les candidats au concours interne doivent au préalable établir le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle destiné à donner au jury une première idée de leur motivation et de leur aptitude à exercer les fonctions de directeur. Le jury en prend connaissance avant l'entretien, ce qui lui permet d'être informé du parcours professionnel du candidat. Ce dernier peut ainsi, outre l'aspiration légitime à exercer davantage de responsabilité commune à tous les candidats, en s'appuyant sur son dossier mettre l'accent sur ses motivations propres. Le jury recherche pendant l'entretien si le candidat est en capacité de mettre en valeur cette expérience pour l'exercice des fonctions de directeur.

Conclusion

A l'issue des épreuves d'admission des concours externe et interne de recrutement des directeurs de services de greffe judiciaires 2025, le jury, nonobstant les réserves qu'il a exprimées, estime avoir retenu des candidats de bon niveau et pour certains de très bon niveau qui assumeront avec compétence leurs responsabilités de directeur. Le niveau général est en amélioration par rapport aux années précédentes. La moyenne de notes du premier admis est de 15,25 pour le concours externe et de 14,38 pour le concours interne. Concernant le dernier admis, la moyenne est de 10,91 pour le concours externe et de 10,75 pour le concours interne.

Comme l'avait relevé le jury, à l'occasion des concours 2023 et 2024, le nombre de candidats « faux externes », c'est-à-dire déjà présents dans l'institution judiciaire en qualité de greffier, agent contractuel ou assistant de justice, qui passent les épreuves du concours externe conforte l'idée que les métiers de greffe sont peu connus dans les milieux universitaires, particulièrement celui de directeur des services de greffe judiciaires. Des actions de communication à l'égard des étudiants, localement à l'initiative des chefs de cour devraient être renforcées, pour leur montrer que l'alternative n'est pas qu'entre la magistrature et le barreau, et que le métier de directeur riche en responsabilités offre des perspectives de carrière motivante.

Le président du jury,

Jean-Jacques BOSC

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE

POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS

DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES

AU TITRE DE L'ANNEE 2025

GRILLES VIERGES D'EVALUATION DES EPREUVES ECRITES ET ORALES

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 à l'avenir.

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 : 2025**

Numéro de copie :	**0**

Grille d'évaluation - Composition

Epreuve écrite	- -	-	-/+	+	+ +
Introduction					
Développement					
Conclusion					
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)

Concours externe - Directeur des services de greffe judiciaires	**Année : 2025**

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Note de synthèse

Epreuve écrite	- -	-	-/+	+	+ +
Introduction					
Développement					
Conclusion					
Respect des consignes					
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)

Concours interne - Directeur des services de greffe judiciaires	**Année : 2025**

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Note administrative

Epreuve écrite	- -	-	-/+	+	+ +
Introduction					
Développement					
Conclusion					
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)

Concours externe - Directeur des services de greffe judiciaires **Année : 2025**

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Questions à réponse courte

Epreuve écrite	**- -**	**-**	**-/+**	**+**	**+ +**
Question n°1 : [Le pourvoi en cassation] (procédure civile et prud'homale)					
Question n°2 : [La mise en état en matière prud'homale] (procédure civile et prud'homale)					
Question n°3 : [La plainte avec constitution de partie civile] (procédure pénale)					
Question n°4 : [L'audience unique devant le tribunal pour enfants : conditions de saisine et procédure] (procédure pénale)					
Question n°5 : [Organisation et compétences du conseil de prud'hommes] (organisation judiciaire)					
Question n°6 : [Le tribunal paritaire des baux ruraux : organisation et compétences] (organisation judiciaire)					
Question n°7 : [Les modes de recrutement des personnes en situation de handicap] (gestion des ressources humaines)					
Question n°8 : [Le renforcement de la déontologie des agents publics depuis 2016] (gestion des ressources humaines)					
Note sur 20				/	20

Application d'un malus	NON	OUI

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 : 2025**

Numéro de copie :	**0**

Grille d'évaluation - Questions à réponse courte

Epreuve écrite	**- -**	**-**	**-/+**	**+**	**+ +**
Question n°1 : [Le soutien et l'accompagnement psychologique des personnels des services judiciaires] (gestion des ressources humaines)					
Question n°2 : [L'individualisation de la rémunération des agents des services judiciaires] (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 pénale (*)	☐				
Question n°6 : [Les différentes phases de la composition pénale] (procédure pénale)					
Question n°7 : [Les voies de recours ordinaires contre un jugement correctionnel] (procédure pénale)					
Question n°8 : [L'assignation à résidence sous surveillance électronique] (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)

Concours interne - Directeur des services de greffe judiciaires	**Année : 2025**

Numéro de copie :	**0**

Grille d'évaluation - Questions à réponse courte

Epreuve écrite	- -	-	-/+	+	+ +
Question n°1 : [Le soutien et l'accompagnement psychologique des personnels des services . judiciaires] (gestion des ressources humaines)					
Question n°2 : [L'individualisation de la rémunération des agents des services judiciaires] (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'ordonnance sur requête] (procédure civile)					
Question n°4 : [Le référé d'heure à heure] (procédure civile)					
Question n°5 : [L'exécution provisoire des décisions du conseil de prud'hommes] (procédure prud'homale)					

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 - 2025
Concours externe ☐ OU Concours interne ☐
Nom du candidat : Date : / / 2025

Epreuve 3 : Entretien avec le jury **Critères d'appréciation**	--	-	-/+	+	++
Présentation du parcours du candidat & déroulement de l'entretien					
Connaissances professionnelles					
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

POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS

DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES

AU TITRE DE L'ANNEE 2025

Session des 10 et 11 décembre 2024

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.

Les copies sont retranscrites telles que les candidats les ont rédigées sur le plan de la présentation, la ponctuation et l'orthographe.

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.

L'idéal sportif est-il en péril dans le monde contemporain ?

°
° °

En consacrant la devise « Plus vite, plus haut, plus fort », les fondateurs des Jeux olympiques, sous l'impulsion de Pierre de Coubertin, ont souhaité insérer dans le sport de nouveaux idéaux et de nouvelles valeurs. Alors que la France a accueilli avec succès les Jeux olympiques de 2024 à Paris, il n'en demeure pas moins que le monde contemporain voit apparaître, dans pratique sportive, des remises en cause de l'idéal consacré.

Du latin deporta, qui se traduit comme la compétition, le sport est en réalité une notion se déclinant sous plusieurs formes : sports individuels, sports collectifs, les anciens sports et les sports nouveaux comme l'e-sport.

Il serait alors étonnant, de prime abord, de parler d'un idéal sportif, Iplusieurs idéaux pourraient se décliner selon le sport pratiqué. Au-delà des singularités, il n'en demeure pas moins que le singulier oblige a affirmer l'existence d'un idéal commun du sport : les valeurs, un dépassement de soi, une cohésion. Face au monde et à nos sociétés, cet idéal est contesté, et se retrouve en danger, annonçant un péril, une certaine fin sans lendemain.

La pratique du spo dans le monde contemporain est une réalité qui touche l'ensemble des pays, et ce, quelque soit le régime. Toutefois, la finalité du sport demeure encore aujourd'hui, comme ce fut le cas historiquement, à connotation politique, l'image étant différent en fonction de la nature démocratique ou totalitaire du pays. Toutefois, il existe bien l'affirmation d'un idéal sportif, communément admis. Cependant aujourd'hui, l'essor de l'individu-roi, ancré dans un espace mondialisé dans lequel le marché a une part importante, le sport est confronté à ses propres difficultés, et son idéal est de plus en plus contesté, notamment par le maintien des inégalités, une compétition qui conduit à user d'aides comme le dopage pour gagner, et une mercantalisation de plus en plus importante.

Confronté à ce constat, il semblerait vain de croire qu'il existe un idéal sportif dans notre monde contemporain. Dès lors, il est possible de se questionner sur le fait de savoir si le monde contemporain est prêt à réaffirmer, face au péril imminent, l'existence d'un idéal sportif, et Ainsi : de quelle manière l'idéal sportif, bien qu'en péril, continue-t-il d'imprégner le monde contemporain ?

L'idéal sportif s'est imprégné de valeurs démocratiques, dont le péril demeure dans le fait d'un sport comme reflet du monde (I) et, bien que le sport est instrumentalisé, une régulation permet d'en réaffirmer l'idéal (II).

I- *Alors que l'idéal sportif s'est imprégné de valeurs démocratiques il est devenu aujourd'hui le reflet du monde contemporain*

La mutation de l'idéal sportif a accompagné la démocraties (A), dont le péril s'illustre par un sport devenu un reflet de notre monde (B).

A) La mutation de l'idéal sportif a accompagné la naissance de nos sociétés démocratiques

Historiquement, la pratique du sport était perceptible dans le cadre de jeux. C'est ce qu'affirme l'historien Georges Vigarello dans son livre du jeu ancien au show sportif. En effet, les grecs, qui ont fondé les jeux olympiques au VIIIè siècle avant Jésus-Christ, pratiquaient du sport dans l'objectif de préparer les athlètes (du grec Athlon) à représenter la cité dans le cadre d'épreuves conviviales. Toutefois, seul les citoyens pratiquaient le sport, excluant ainsi les femmes, les esclaves, les étrangers. Le sport était une pratique purement masculine.
Sous l'Ancien-Régime, le sport n'était pas empreint d'idéal. Il fallait payer pour garantir le jeu, car il s'était développé deux formes de jeux, le jeu de prix et le jeu de mise. De plus, le sport était identifié à une origine. Comme l'a affirmé Louis Dumont dans L'Homme hiérarchisé, la société d'ordre, la noblesse, le Tiers-Etats, le clergé, était la norme et séparait les individus entre eux. Le sport a également été touché. En effet, il existait des sports pour la noblesse, en témoigne le Grand Carroussel de Louis XIV qui accueillait les proches du roi, et le tiers Etats.

Le sport s'est toutefois imprégné de l'idéal démocratique. En effet, l'égalité, bien que relative, de l'accès au sport s'est confirmé par la création de clubs en 1880 en France et en 1857 en Angleterre. Le sport devenait ainsi accessible à tous, à la simple condition d'adhérer au club. C'est ainsi que l'idéal sportif a commencer à naître, en s'imprégnant des valeurs de démocraties. Aujourd'hui, le sport, et le sportif, est « l'athlète républicain », c'est-à-dire, celui qui sera le modèle de réussite pour son travail, sa persévérance. Or, ce modèle servira d'exemple au nom d'un idéal méritocratique. Le sport est aujourd'hui et demeure vecteur d'unité, et pose la question d'un usage politique. Bien qu'Emmanuel Macron ait affirmé que « le sport ne doit pas être politique », il n'en demeure pas moins que les athlètes sont consacrés comme des « héros » par le pouvoir, notamment à travers la remise de la légion d'honneur à l'équipe de France de football après la victoire de la coupe du monde en 2018.
L'idéal sportif est alors un vecteur d'unité, de cohésion social, de vivre ensemble et répond à l'exigence pacificatrice de la société comme l'envisage Norbert Elias dans la civilisation des mœurs, notamment par ces modèles faisant conserver dans les banlieues souvent en proie au communautarisme.

Toutefois aujourd'hui, le péril est annoncé car l'idéal sportif s'efface devant un sport comme reflet de nos sociétés (B).

B) L'idéal sportif est en péril aujourd'hui par une pratique qui est le reflet de notre monde contemporain

Notre monde contemporain est impacté par l'essor de l'individualisme et de l'individu-roi. De ce fait, la conception holistique du sport, opposant des groupes, s'efface devant un sport individuel. En effet, la pratique de la musculation, du fitness, de la course à pied, que ce soit en salle de sport ou à l'extérieur, démontre que le sport n'est plus centré sur un idéal, mais sur un bien-être intérieur. Le sport est devenu pour l'individu le moyen de fuir le présent. En effet, comme l'affirme Guillaume Vallet dans La Fabrique du muscle, la pratique du sport est un moyen pour l'individu de retrouver son espace de « souveraineté » qu'est le corps. Toutefois, le présentisme contemporain éloigne l'idéal sportif de sa finalité visant au dépassement de soi en posant la difficulté de l'individu à son rapport au corps. En effet, le sport est perçu comme permettant de rentrer dans le cadre de notre monde contemporain qui fait de la minceur un standard excluant toute personne qui ne s'y conforme pas. Georges Vigarrello, dans un article publié dans L'individu dans tous ses états, confirme l'exigence accrue qu'a l'individu sur son propre corps. En témoigne l'existence de discriminations lié à l'obésité, pouvant être un biais dans le cadre de recrutement, ou dans les nombreuses publicités mettant en scène un standard physique lié à la minceur.

L'idéal sportif a, dans le monde contemporain, échoué à galvaniser les violences. Initialement, en effet, l'encadrement du sport répondait à un idéal de pacification des sociétés. Comme l'affirmait Norbert Elias dans Sports et civilisation : la violence maitrisée, la consécration du sport comme nouvelle religion des modernes, avec des rites, les règles, un prêtre, l'arbitre, des sanctions, les cartons, avait pour visée d'empêcher les violences. Toutefois aujourd'hui, les violences sont omniprésentes dans le sport, à la

fois entre les joueurs, comme en témoigne le coup de tête de Zinédine Zidane en 1998 après une insulte d'un joueur italien, mais également les supporters. En effet, de nombreuses violences exercées dans le sport sont liées à de la revendication politiques, faisant des évènements sportifs un lieu de confrontation d'idéologies. C'est le cas de la présence dans les compétitions d'ultras et des hooligans, venant se battre et scander des slogans anti-immigrations ou populistes. Lors d'une compétition de football en France en 2024, les supporteurs allemands avaient scandés un slogan « Auslander Raus » se traduisant comme « les étrangers dehors » sur la musique « l'amour toujours ». Bien que cette violence n'est pas un fait récent, comme en témoigne l'attentat commis contre l'équipe d'Israël lors des jeux olympiques de 1972, il n'en demeure pas moins qu'elle est le reflet d'un sentiment partagé par les citoyens d'une société et des sociétés qui deviennent de plus en plus violentes. Dans un sondage IPSOS de 2024, intitulé « les fractures françaises », 89% des sondés considéraient que la société était de plus en plus violente ; ces violences se développant dans le sport au niveau sexuel et sexiste.
Ainsi, face à un sport reflet de nos sociétés, s'impose un sport instrumentalisé nécessitant une régulation (II)

II- Face à l'instrumentalisation du sport, l'idéal sportif doit être réaffirmé par une nécessaire régulation

Bien que le péril de l'idéal sportif semble commencer du fait d'une instrumentalisation (A), il n'en demeure pas moins qu'une régulation permet d'en réaffirmer le caractère essentiel pour le monde contemporain (B).

A) L'instrumentalisation du sport fait éloigner la pratique de tout idéal

Le sport devient dans le monde contemporain un spectacle dans lequel les passions s'entremêlent et les inégalités persistent.
Le renforcement du rôle des médias dans la diffusion du sport aura un poid considérable. Les compétitions sportives deviennent, comme le démontre Georges Vigarrello dans « du jeu ancien au show sportif », un spectacle visant à divertir l'individu contemporain. Or, pour divertir cette « société du spectacle » comme le souligne Guy Debord dans un ouvrage du même titre, les sportifs vont user de tous les moyens pour rester performant, allant jusqu'à tricher pour remporter la victoire. Ainsi, le sport est instrumentalisé par certains pour garder une réputation, un honneur, et toujours faire mieux, en utilisant parfois des procédés comme le dopage. C'est pour ce fait que Neil Armstrong a été contraint de rendre ses maillots jaunes et interdit de faire le tour de France en 2012. Il n'en demeure pas moins que le sport est inégalitaire. Dans un rapport de l'INJEP en 2023, il existe une séparation genrée dans la pratique du sport. Ainsi, 88% environ des hommes pratiquent le football, contre environ 12/13% de femmes. Or ces inégalités sont perceptibles par les diffusions de matchs sportifs, dont l'antenne est moins souvent accordée pour les compétitions féminines que les compétions masculines.

Le sport est également devenu un instrument de marketing et un outil commercial. Loin de toute justice démocratique, le sport répond à « l'homo consumericus », théorisé par Gilles Lipovetsky dans le Bonheur paradoxal, c'est-à-dire, l'individu ultra consommateur qui trouve son bonheur dans la surconsommation. En 2023, le marché de la vente des accessoires sportifs s'élevait à 562 milliards de dollar dans le monde. Cet argument se démontre par les partenariats des grandes marques à des « sportifs proclamés » qui en contrepartie d'une publicité, finance l'activité, comme ce fut le cas avec le youtubeur français Inoxtag qui a escaladé l'Everest avec un matériel fourni exclusivement par Nike, Adidas.

Cette mercantalisation se retrouve également chez les joueurs. Le sport est un marché d'échange entre les fédérations sportives et eux. La CEDH, dans l'arrêt Bonssanles 1995, a autorisé la cession de contrat des joueurs européens, démontrant que le joueur n'est qu'une ligne de budget dont le prix va varier selon ses performances sur le terrain. Ce fait va devenir un véritable lobby difficilement contrôlable, en

témoigne l'échec du président François Hollande d'imposer les joueurs sur leur revenu après des menaces des fédérations. Dès lors, il est nécessaire de réaffirmer l'idéal sportif par une régulation (B).

B) *La réaffirmation de l'idéal sportif par la régulation des pratiques est essentielle pour le monde contemporain*

Le droit a le souci de préserver un idéal sportif, en témoigne la loi antidopage de 1965. Pour autant, de nombreux phénomènes mettent en cause cet idéal et dont le droit n'arrive pas à correctement encadrer. C'est le cas notamment de la question des violences sexuelles et sexistes dans le cadre des fédérations sportives, les clubs provoquant des scandales, comme récemment le patinage. Certains auteurs préconisent en effet, face à des procédures pénales longues, délicates, de renforcer les procédures en matière disciplinaire pour soutenir les victimes de violences sexuelles et de sexisme. Cette question du droit du sport a fait l'objet d'une étude du Conseil d'Etat en 2019, préconisant le renforcement du rôle de l'Etat et des collectivités territoriales pour mettre en œuvre des politiques de sport qui soit conforme à l'idéal sportif rattaché à l'idéal démocratique. Dans la continuité des lois de 2014 et 2017 visant à renforcer l'égalités des hommes et des femmes, la loi de 2022 est venue créer un arsenal juridique pour conforter l'idéal sportif. Ainsi, les 120 fédérations sportives ont l'obligation de respecter la parité sous peine d'amende, que ce soit dans les postes de direction ou poste à responsabilité, des politiques locales doivent renforcer l'inclusivité des personnes handicapées moteurs ou mentaux pour favoriser l'égalité entre les individus, et des gymnases doivent être crées pour favoriser la pratique du sport.

L'école est également un vecteur essentiel dans l'affirmation de l'idéal démocratique. Notre monde contemporain est en effet confronté à l'existence de régimes totalitaires, faisant du sport un outil politique pour entraîner les soldats à la guerre comme ce fut le cas sous la IIème République, dans un contexte particulier. Or la Corée du Nord à titre d'exemple, exalte la propagande de l'individu sportif travailleur, musclé, comme bon soldat prêt à mourir.

Or l'école à un rôle à jouer aujourd'hui. Bien que le monde est confronté, du fait de la mondialisation à l'échange des cultures, à l'émergence de communauté, comme l'illustre en France Jérôme Fourquet dans l'Archipel français, le sport demeure un dénominateur faisant consensus. Dès lors, les modèles comme des joueurs, peuvent avoir le parcours enseigné pour faire comprendre aux élèves que le sport peut les aider à sortir d'une société inégalitaire et fondée sur la reproduction sociale, comme l'affirme Pierre Bourdieu dans Les Héritiers.

L'école doit aussi favoriser la pratique sportive des élèves, notamment par les cours d'éducation physique et sportive.

Pour conclure, bien qu'il existe des inégalités aujourd'hui dans la pratique des différents sports comme le golf, sport identifié pour les riches et le foot, plus « populaire », l'idéal sportif n'est pas en péril, mais nécessite des régulations. Il existe un consensus entourant la probité, la moralité et l'utilisation du sport dans la vie quotidienne.

De plus bien qu'impacté par la mondialisation, le sport est d'avant tout une pratique dont l'idéal est celui du dépassement de soi.

Le monde contemporain est touché aujourd'hui par d'autres périls, comme les inégalités, la guerre et l'écologie.

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.

Vous synthétiserez en 5 pages maximum ce dossier relatif à la prise en compte du handicap dans les politiques publiques en utilisant et en visant tous les documents.

°
° °

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit le handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales , cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (doc 15).

Entre 17 et 23 millions de personnes seraient en situation de handicap en France, sachant que 80% des handicaps sont invisibles (doc 2 et 15).

Si le handicap est pris en compte par les devises politiques publiques en la matière, les mesures sont souvent jugées insuffisantes.

La prise en compte du handicap est consacrée par les textes et conduit à la mise en œuvre de politiques publiques divers et variées (I). Toutefois, les mesures mises en place sont souvent jugées insuffisantes, ce qui implique un renouvellement des politiques publiques consacrées au handicap. (II)

I) La prise en compte textuelle du handicap et la mise en œuvre de diverses politiques publiques

Le handicap est une notion envisagée par des textes nationaux et européens notamment (A), conduisant à la mise en œuvre de politiques publiques dans divers domaines (B).

A) La prise en compte textuelle du handicap.

Le handicap est pris en compte au travers de textes nationaux. Ainsi, la constitution de 1958 consacre le principe d'égalité. La loi de 2002 a renoué les secteurs de l'action sociale et médico-sociale. La loi du 11 février 2005, pour la première fois définit le terme de handicap, et parle de « prise en compte » (doc 18). En matière d'emplois, elle impose aux entreprises ou organismes publics de plus de vingt salariés d'employer au moins 6% de travailleurs en situation de handicap. Cette loi consacre aussi un droit à la compensation, réaffirme le droit à l'école pour les personnes handicapées (doc 15). Elle permet aussi la création sur tout le territoire de maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). (doc15), avec un objectif de maillage territorial. Enfin, cette loi prévoit l'accessibilité totale des lieux publics au 1er janvier 2025. D'autres lois acte aussi aussi du handicap (loi 2016, 2018) (doc8).

Les textes européens et internationaux prennent aussi en compte le handicap pour la mise en œuvre de politiques publiques. En effet, sur 447,7 millions d'Européens, 87 millions sont touchés par un handicap (doc 3) et davantage les femmes (29,5%). Les traités d'Amsterdam (1997) et de Lisbonne (2007) posent le principe de refus de toute discrimination. En 2000, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne consacre aussi le droit à l'autonomie et l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées et leur participation à la vie de la communauté. Au travers de directives (20001781CE) et de plans d'action (2003 l'égalité des chances) l'union européenne œuvre en faveur de l'inclusion, de l'autonomie et libre circulation des personnes en situation de handicap et leur intégration au marché du travail. Un projet de carte européenne du handicap est pensé (doc 3). La convention des Nations unis relative aux droits des personnes handicapés a été ratifiée par le Conseil de l'Europe (doc 18).

B) La mise en œuvre de diverses politiques publiques

Au niveau sociétal plusieurs politiques publiques en lien avec le handicap ont été mise en place. Pendant le Covid, plusieurs mesures ont apporté un soutien aux personnes handicapées : numéro vert, démarche 360, création de nouvelles places dans les établissements médico-sociaux, soutiens des aidants, protection spécifique pour les femmes handicapées (doc 1). Également, les collectivités locales s'emploient à agir en faveur de l'inclusion, l'employeur public étant un levier indispensable pour le recrutement et maintien de l'emploi. Ainsi, certains territoires embauchent plus de 6% de travailleurs en situation de handicap (doc 15). Également, à l'initiative de la ville de Nanterre un réseau handi-villes et été créé, ayant pour but de rendre accessible les lieux et services publics aux personnes handicapées dans divers domaines et permettent des échanges en la matière (doc 15)

Au sein de la fonction publique, des politiques publiques œuvrent à une meilleure prise en compte des handicaps. Ainsi, au sein du ministère de la Justice le 22 juillet 2022 a été mise en place la « mallette pédagogique » sur le handicap à destination des professionnels du droit, répondant à la nécessité de former ces professionnels et d'améliorer l'accès au droit et à la justice des personnes handicapées. Également, un référent handicap a été instauré, notamment dans le ressort de la Cour d'appel de Paris (doc 5) et œuvre à l'aménagement des postes de travail, à la formation des professionnels sur le handicap, aux recrutement des personnes handicapées (doc 5). Des fiches (doc 4) thématiques du fonds pour l'insertion des personnes dans la fonction publique sont également à disposition. Au sein du ministère de l'économie un comité interministériel du handicap a été créé. Un haut fonctionnaire est en charge de l'inclusion de ces personnes. Il y a aussi des référents handicaps y compris au niveau local (doc 4). Le 21 juin 2024, un accord en la matière a été digne prévoyant une vingtaine de mesures (doc 11), dont la mise en place est suivi (doc 12).

Si le handicap est pris en compte au travers des politiques publiques, celles-ci sont l'objet de critiques car jugées insuffisantes.

II) <u>Face à l'insuffisance des politiques publiques en matière de handicap, un nécessaire renouvellement</u>

Les politiques publiques en la matière demeurent insuffisantes (A), un renouvellement est préconisé (B) pour une meilleure prise en compte du handicap.

A) Des politiques publiques insuffisantes en matière de handicap

La France en 2023 a été condamnée par le comité européen des droits sociaux et la commission nationale consultative des droits de l'Homme dresse un rapport pour orienter les politiques publiques et lettre fin aux inégalités et discriminations. Il est préconisé de repenser les dispositifs de compensation et les formes d'organisation sociale, l'approche inclusive devant être le cœur des politiques publiques (doc 9). Des avancées concernant l'accessibilité sont à souligner mais limités aux grandes métropoles (doc 9).

L'association des accidentés de la vie a rappelé les diverses violations en matière de liberté et de dignités des personnes handicapées, nécessitant une refonte des politiques publiques. Des erreurs sont relevées en matière d'accompagnement qui ne sont pas adaptés, en matière de ressources et de compensations, le niveau de vie étant en dessous du seuil de pauvreté (doc 13), en matière d'accessibilité (avec une régression), en matière de protection sociale et de santé qui sont soulignées des discriminations et des soins inadaptés. En matière d'éducation des entraves sont aussi constatées, avec des enfants mal scolarisés (doc 6) alors que la loi de 2005 consacre l'inclusion scolaire (doc 14). Les effectifs d'élèves en situation de handicap ont d'ailleurs triplés entre 2006 et 2022, avec 436 055 élèves en situation de handicap comptabilisées en 2022 (doc 14). En matière d'emplois, le chômage a diminué mais le taux de chômage des personnes handicapées est supérieur et les quotas de 6% ne sont pas toujours respectées (doc 14).

B) Le nécessaire renforcement des politiques publiques en matière de handicap.

En matière scolaire, la Cour des comptes a formulé plusieurs propositions pour permettre une meilleure inclusion des élèves handicapés (doc 14), notamment renforcer les données chiffrées, améliorer l'usage des outils et accessibilité et de compensation, renforcer les moyens humains consacrés à l'inclusion scolaire et faciliter le parcours des élèves et de leurs familles, en améliorant la fluidité entre

secteurs éducatifs et médico-sociaux et en assurant la généralisation du livret de parcours inclusif, ainsi qu'une amélioration des procédures d'orientation scolaire (doc 14).

En matière d'accessibilité, impulsé par les jeux olympiques 2024, l'Etat va consacrer 1,5 milliards d'euros et des moyens supplémentaires pour les collectivités les plus fragiles, afin de faciliter l'accès aux transports aériens, ferroviaires des personnes handicapées et aux bâtiments de l'Etat et de la Sécurité sociale (doc 7). Une accessibilité sonore et visuelle est envisagée, avec 300 millions débloqués (doc 10). L'usage des 1.5 milliards restent selon certains faux et donc objet de critiques, certains arguant que les jeux en sont à l'origine (doc 17) et les 20 milliards débloqués pour le métro une promesse qui fait débat (doc 20 et 16).

Plus largement, le comité interministériel aux handicaps a acté la nomination d'un délégué interministériel à l'accessibilité afin de renforcer les efforts pour combler le déficit d'accessibilité physique et numérique (doc 8), le décret du 16 décembre 2022 l'a efficacement institué, diverses missions lui sont confiées en la matière.

Enfin, France handicap formule plusieurs propositions : le remboursement intégral des fauteuils roulants et un métro parisien accessible à tous (pas seulement les plus modernes et résoudre la crise de l'aide humaine (doc 19).

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 DE PROCEDURE CIVILE ET PRUD'HOMALE

Question n°1 : Le pourvoi en cassation

1) *Le pourvoi en cassation*

Le pourvoi en cassation est une voie de recours permettant de contrôler la bonne application de la loi par les juges du fond. La cour de cassation est la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire siégant au palais de justice de Paris. Le pourvoi en cassation n'ouvre pas un troisième degré de juridiction et les hauts conseillers ne sont pas juge du fait mais seulement juge du droit. La mission première de la cour de cassation est donc de veiller à la bonne application de la loi et dans le cadre de s mission, sera également compétence pour s'assurer de l'interprétation uniforme de la loi. Quoi qu'il en soit, en tant que moyen de recours extraordinaire, le pourvoi est ouvert dans des cas limitativement énumérés et fait l'objet de conditions strictes (I) et suit une procédure particulière. (II)

I) *Les conditions du pourvoi en cassation*

Le pourvoi en cassation est une voie de recours extraordinaire comme le recours en révision et la tierce opposition (article 527 du code de procédure civile, ci après CPC)
Le pourvoi en cassation est ouvert qu'à l'encontre des jugements rendu en dernier ressort comme le dispose l'article 605 du CPC. Ainsi, une mesure d'administration judiciaire ne saurait donner lieu à un pourvoi en cassation (Civ 3è , 19 fév 1985)
Néanmoins, il peut s'agir d'un jugement rendu en premier et dernier ressort en raison du montant de la demande ou alors d'un arrêt rendu par une cour d'appel. Peuvent également être frappés de pourvoi en cassation, les jugements en dernier ressort qui, statuant sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou autre incident, mettent fin à l'instance (Art 607 CPC) ou encore l'arrêt par lequel la cour d'appel se prononce sur la compétence sans statuer sur le fond du litige (art 607-1) comme le rappelle un arrêt de la première chambre civile de la cour de cassation en date du 1er juin 2017.
Ensuite, seule les parties ayant un intérêt sont recevables à se pourvoir en cassation et ce, même si la disposition qui leur sont favorable, ne profite pas à leur adversaire. (art 609 CPC) Il s'agit là d'une simple application de l' adage. « pas d'intérêt, pas d'action ». Dès lors, nul ne peut se pourvoir en cassation contre une décision à laquelle il n'a point été partie, à moins qu'elle n'ait prononcé une condamnation à son encontre (Civ 1re, 11 fév 2009)
Néanmoins, en matière contentieuse, le pourvoi est recevable même lorsqu'une condamnation a été prononcée au profit ou à l'encontre d'une personne qui n'était pas partie à l'instance.
Le délai pour se pourvoir en cassation est de deux mois. (art 612 CPC)
Un pourvoi en cassation peut également être fait à l'encontre d'un jugement en matière gracieuse, le pourvoi sera alors recevable même en l'absence d'adversaire.

II) *La procédure du pourvoi en cassation*

Tout d'abord la règle est celle de la représentation obligatoire. Dès lors, les parties sont tenues de constituer avocat au conseil d'Etat et à la Cour de cassation (art 973 CPC)
Le pourvoi est formé dans les deux mois par déclaration au greffe contenant un ensemble de mention à peine de nullité comme l'indication des nom, prénom et domicile, l'indication de la décision attaquée, la constitution de l'avocat et sa signature (art 975 CPC). La déclaration au greffe est remise en autant d'exemplaire qu'il y a de défendeurs. Le demandeur dispose d'un délai de quatre mois pour remettre son mémoire.

La décision de la cour de cassation peut être une décision de rejet ou de cassation avec ou sans renvoi. La cassation peut être motivée par la violation de règle de procédure, ou encore la contradiction de motif.
Par ailleurs, la cassation peut être totale ou partielle (art 623 CPC).
La décision de rejet s'impose aux parties.

Question n°2 : La mise en état en matière prud'homale

La mise en état de l'affaire en matière prud'homale est essentielle pour assurer la loyauté et la célerité de la procédure afin de rendre un jugement dans les meilleures conditions.
Elle consiste en effet en une instruction de l'affaire sous le contrôle d'un ou plusieurs conseillers prud'hommes. Cela permet de veiller au deroulement loyal de la procédure, à la ponctualité des échanges de conclusions et communication de pièce. La procédure prud'homale étant orale, la mise en état de l'affaire apparait particulièrement nécessaire.
Ainsi, le bureau de conciliation et d'orientation ainsi le bureau de jugement ont des attributions de mise en état de l'affaire. (I)
Par ailleurs, un conseiller rapporteur peut être spécialement désigné (II)

I- *La mise en état de l'affaire par le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) et le bureau de jugement*

A côté de son rôle de conciliation traditionnelle, la loi du 6 août 2015 lui a attribué une fonction d'orientation. Ainsi, en cas d'échec de conciliation, BCO, comme l'indique l'article (1454-1-2 du code du travail) assure la mise en état de l'affaire. L'article R.1454-1 complète l'article en précisant qu'il assure cette mise en état jusqu'à la date qu'il fixe pour l'audience de jugement. Des séances peuvent être spécialement tenues à cette fin. Il précise que le BCO fixe les délais et les conditions de communication des pretentions, moyens et pièces.
A défaut de respecter ces modalités, le BCO peut radier l'affaire ou la renvoyer à la première date utile devant le bureau de jugement.
A cet égard, le bureau de jugement, lorsqu'il est directement saisi (c'est-à-dire lorsque l'obligation de conciliation ne s'applique pas), ou lorsqu'il s'avère que l'affaire transmise par le BCO n'est pas prête à être jugée, l'article R.1454-19 du code du travail prévoit qu'il peut prendre toutes les mesures nécessaires à sa mise en état mentionnées à l'article R.1454-1 du même code. Les mêmes pouvoirs de radiation sont prévus en cas de non-respect des modalités de communications fixées.
Par ailleurs, un conseiller rapporteur peut être désignés.

II- *Le recours à un conseiller rapporteur*

L'article L1454-1-2 du code du travail prévoit qu'un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés pour que l'affaire soit mise en état d'être jugée.
Selon l'article R 1454-4 du même code, le conseiller rapporteur est un conseiller prud'homme. Il peut egalement faire parti de la formation de jugement. Afin de respecter les règles de la parité, lorsque deux conseillers sont désignés pour la même affaire, l'un est employeur l'autre est salarié.
Le conseiller rapporteur dispose de pouvoirs de mise en état conférés au BCO. Il peut, pour la manifestation de la verité, auditionner toute personne et faire procéder à toute mesure d'instruction. Il peut également ordonner toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.
L'article R.1454-6 précise que les décisions prises sont provisoires donc dépourvues de l'autorité de chose jugée. Elles sont exécutoires de plein droit.
Ainsi, le code du travail prévoit plusieurs garanties procédurales pour assurer une mise en état rythmée de l'affaire.

QUESTIONS DE PROCEDURE PENALE

Question n°1 : La plainte avec constitution de partie civile

Le jury n'a pas souhaité, eu égard au niveau, publier de copie relative à la question n°1 portant sur la procédure pénale.

Question n°2 : L'audience unique devant le tribunal pour enfants : conditions de saisine et procédure

Le jury n'a pas souhaité, eu égard au niveau, publier de copie relative à la question n°2 portant sur la procédure pénale.

QUESTIONS D'ORGANISATION JUDICIAIRE

Question n°1 : Organisation et compétences du conseil de prud'homme

A) L'organisation des conseils de prud'hommes (CPH)

Il est créé au moins un CPH par ressort de chaque tribunal judiciaire (L.1422-1 CT). En France, il existe 211 CPH outre 5 tribunaux du travail en Océanie (Nouvelle-Calédonie, Polynésie, Wallis-et-Futuna). La liste des CPH est fixée par décret.

Les CPH sont divisés en sections autonomes (L.1423-1 CT). Il existe pour chaque CPH cinq sections, lesquelles sont :

- *La section de l'encadrement*
- *La section de l'industrie*
- *La section de l'agriculture*
- *La section des activités diverses*
- *La section du commerce (R.1423-1 CT).*

Plusieurs chambres peuvent être constituées au sein d'une section d'un CPH (R1423-8 CT).
Les CPH comprennent chacun un président et un vice président élus en assemblée générale (R1423-11) pour un an (L.1423-3)
Outre les cinq sections, chaque CPH comprend une formation des référés (L 1423-1 CT)

Au sein de chaque section, il existe un bureau de jugement composé de deux conseillers employeurs et deux conseillers salariés (L.1423-12 CT). Il existe également un BCO (bureau de conciliation et d'orientation) composé d'un conseiller employeur et un conseiller salarié (même article).
Compte tenu du nombre pair de conseillers dans les BJ et les BCO, il est prévu l'intervention d'un juge départiteur en cas de partage des voix. Le juge départiteur est un magistrat du tribunal judiciaire, nommé par le président du TJ.

B) Les compétences du conseil de prud'hommes

Le CPH est compétent pour connaître des litiges nés de la formation, de l'exécution ou de la rupture d'un contrat de travail (L1411-1 CT).
Le CPH a une mission conciliatrice par principe (même article). Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.
Le CPH connaît uniquement les litiges individuels. Il a vocation à connaître de l'exécution des contrats de travail de droit privé et non de droit public. En outre, certains contrats de travail échappent à sa compétence comme les contrats de travail des gens de mer ou des avocats salariés.
Le CPH a une compétence exclusive pour connaître des litiges qui lui sont attribués (L1411-4 CT). Ainsi, il ne peut être dérogé à cette règle par l'insertion d'une clause dans un contrat de travail.

Outre sa fonction juridictionnelle, le CPH donne également son avis lorsqu'il est interrogé par l'autorité administrative (L.1411-5).
Enfin, s'agissant des règles de compétence territoriale, le CPH compétent est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail (R1412-1). Par exception, le salarié peut également saisir le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou du lieu où l'employeur est établi (même article).

Question n°2 : Le tribunal paritaire des baux ruraux : organisation et compétences

Q2 – endroit, lieu de passation du contrat ou domicile.
Le tribunal paritaire des baux ruraux est un tribunal institué et rattaché à un tribunal judiciaire, dont le nombre est fixé par arrêté du Garde des Sceaux. Il y en avait un peu plus de 200 en France. Il sera étudié son organisation (I) et ses compétences (II).

I- *Organisation*

L'organisation est envisagée par le code rural. Il est prévu un tribunal paritaire des baux ruraux du ressort de chaque TJ (art L491-1 Crural).
Le tribunal est présidé par un magistrat nommé par le président du tribunal judiciaire et peut être constitué d'une section ou deux section selon les besoins.
La première section est relative aux bailleur et preneur à ferme et la deuxième section est relative aux bailleurs et métayers.
S'il n'existe qu'une section, le président est soutenu par deux conseillers, un bailleur et un preneur, présenté par les organisations syndicales.
S'il existe deux sections, ce chiffre est doublé.
Face aux difficultés de trouver des candidats, il a été mis en un terme au principe de l'élection, les conseillers étant désormais nommés par le président du tribunal judiciaire pour 5 ans renouvelable. Il est exigé de répondre à des conditions tenant à l'âge, à l'absence de condamnation et à inegualité : il faut être preneur ou bailleur depuis trois ans.
Le président peut statuer seul en cas d'impossibilité d'atteindre le quorum. Si il y a deux sections, bien qu'autonomes en principe, en cas d'impossibilité pour l'une de se réunir dans les conditions et forme prévues, l'autre section peut statuer sur l'affaire. En cas d'impossibilité totale, le tribunal judiciaire sera dernière compétente à statuer selon les règles du code rural. Les assesseurs peuvent être récusés selon les critères de l'art L 492-5 Crural.

II- *Compétence*

L'article L491-1 du code rural prévoit que le tribunal des baux paritaires connaît des contestation entre bailleur de baux ruraux, ce qui nécessite l'existence d'un contrat spécial, qui est le bail rural.
Cette compétence matérielle est plus importante en ce que le contrat de bail doit être pris dans son ensemble. Dès lors, le Tribunal est compétent pour les actions, en lien avec le bail, relative aux parcelles de terre.
Il connait en premier et dernier ressort jusqu'ici la valeur de 5000 euros (art L491-1 Crural).
Concernant la compétence, la qualification n'est pas exclusive : le tribunal judiciaire comme le tribunal des baux ruraux sont compétents pour statuer sur leur compétence.
La procédure est orale, et les règles du CPC s'appliquent. Concernant la compétence territoriale, le tribunal compétent est celui du lieu de situation de l'immeuble (art 880 Cpc).

QUESTIONS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Question n°1 : Les modes de recrutement des personnes en situation de handicap

Le jury n'a pas souhaité, eu égard au niveau, publier de copie relative à la question n°1 portant sur la gestion des ressources humaines.

Question n°2 : Le renforcement de la déontologie des agents publics depuis 2016

Plusieurs obligations découlent du statut d'agent de la fonction publique.
En renforçant le cadre juridique, les lois de 2016 et 2019 offrent des règles déontologiques affirmée (I) mais questionnées (II)

I- Des règles déontologiques affirmée

Être fonctionnaire, c'est servir l'intérêt général et donc ne pas avoir de conflit d'intérêts. En 2016 a été crée une commission de la déontologie, qui avait pour mission, selon la volonté de l'agent, de regarder si l'agent ne risquait pas d'être en conflit d'intérêt. En 2019, par la loi de transformation pour la fonction publique, cette commission a fusionné avec la Haute autorité pour la transparence à la vie publique, imposant au fonctionnaire de prévenir toute atteinte à la fonction à travers des conflits d'intérêts. De plus, le fonctionnaire qui porte à la connaissance de l'institution un conflit n'a pas à craindre de se voir poursuivre disciplinairement pour ce fait. Ainsi, il y a un renforcement de la prévention, perceptible avec par exemple la charte de la laïcité, et la sanction allant du blâme à la mise à la retraite, décision individuelle susceptible de recours devant le TA.

II- Des règles déontologiques questionnées

Il est important, pour le RH de connaitre ses prérogatives en cas de manquement à la déontologie, exigence de neutralité, confidentialité, dignité, transparence.
Toutefois, le sentiment de la population du caractère intouchable des fonctionnaires et les nouvelles revendication, ainsi que l'absence d'attractivité, laisse apparaitre le besoin de renforcer les règles.
Le recours à des contrats permet une rupture plus aisée et une mise à l'écart plus facile en cas de violation grave à la déontologie.

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE

POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS

DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES

AU TITRE DE L'ANNEE 2025

Session des 10 et 11 décembre 2024

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.

Les copies sont retranscrites telles que les candidats les ont rédigées sur le plan de la présentation, la ponctuation et l'orthographe.

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.

Vous êtes directeur de greffe adjoint du tribunal judiciaire de Laville, juridiction de groupe 1.

A la suite de l'assemblée générale des fonctionnaires, le directeur de greffe fait le constat de pratiques disparates du télétravail entre les différents services de la juridiction.

Il vous demande de dresser une note recensant dans un premier temps les pratiques constatées au regard du cadre réglementaire et les difficultés rencontrées. Dans un second temps, vous proposerez des préconisations pour harmoniser le télétravail et améliorer la coordination des équipes.

°
° °

Tribunal Judiciaire de Laville,
Le 10 décembre 2024,

Monsieur le Directeur de Greffe
Des services judiciaire

Objet : Note concernant la mise en œuvre du télétravail au sein du tribunal judiciaire de Laville

Suite à l'Assemblée Générale des fonctionnaires du 27 novembre 2024 qui avait pour objet les conditions de travail et le bilan sur le télétravail et sa mise en œuvre, il a été constaté une grande variété de pratiques concernant le télétravail. Cela relève des difficultés qui ont été soulevées par les agents des différents service du tribunal qui montrent des disparités de mise en œuvre. Cette note vise donc à faire un état des lieux du télétravail au sein du tribunal judiciaire (1), avant de proposer des pistes d'harmonisation (2)

1-L'état des lieux du télétravail au sein du tribunal judiciaire de Laville

La mise en œuvre du télétravail au sein du tribunal judiciaire se fonde sur un context réglementaire (1) qu'il convient de rappeler avant d'examiner la disparités des pratiques (2).

1.1-Le context réglementaire du télétravail

Le télétravail a été mis en place au sein du ministère de la justice suite à des négociations avec les organisations syndicales. Il a pour but d'améliorer la motivation et l'efficacité des agents, tout en diminuant leur stress et leur fatigue. L'existence du télétravail permet de concilier au mieux une privée et vie professionnelle.
Les conditions et modalités de mise en œuvre sont fixées par la circulaire du Secrétariat Général du 23 février 2024.
Le télétravail peut être exercé par les fonctionnaires et les agents contractuels qui ont suffisamment d'autonomie. La circulaire préconise une ancienneté de 3 mois sur poste. Toutes les activités d'un agent peuvent être effectuées en télétravail, a l'exception de celles qui nécessitent la présence physique de l'agent, tels les audiences, l'accueil ou encore l'archivage.

Les modalités du télétravail sont diverses. Il peut être régulier ou ponctuel, sur jours fixes ou flottants. Dans tous les cas, il est limité à 3 jours par semaine, le temps partiel influant sur cette quotité. Des exceptions à ces 3 jours existent en cas de circonstances exceptionnelles comme une crise sanitaire, ou en fonction de l'état de santé de l'agent ou d'un de ses proches.
Les agents en télétravail sont soumis à la charte des temps de la juridiction. La charte des temps du tribunal judiciaire de Laville prévoit des horaires variables. L'article 8 bis de cette charte précise les conditions du télétravail. Il prévoit notamment qu'une ancienneté de 2 semaines suffit pour bénéficier du télétravail.
Le télétravail doit faire systématiquement l'objet d'une autorisation annuelle du supérieur hiérarchique.
Le cadre réglementaire du télétravail est assez souple pour permettre de s'adapter aux mieux aux nécessités et aux spécificités de chaque service, néanmoins, ce cadre n'est pas systématiquement respecté au sein du tribunal judiciaire de Laville, et la disparité des pratiques crée des difficultés

1.2-La disparités des pratiques au sein du tribunal judiciaire de Laville

L'Assemblée Générale des fonctionnaires du 27 novembre 2024 a mis a lumière une grande disparité des pratiques dans la mise en œuvre du télétravail, et parfois le cadre réglementaire ne semble pas respecté. Cela crée des difficultés et un manque de cohérence pour les agents.
Ainsi, il a été répéré des difficultés dans le respect du temps de travail. Certains agents ont été autorisé à badger, alors que la convention individuelle de télétravail du tribunal judiciaire prévoit que l'agent doit accomplir un travail effectif maximum de 7h30, et ce en horaires fixes. En ce sens, un autre agent a indiqué qu'il pouvait travailler à n'importe quelle heure et avoir du mal à couper son ordinateur. Cela peut engendrer un gros stress professionnel et conduire à des maladies ou accidents. Il y a une aggravation des risques psychosociaux. Par ailleurs, le fait qu'un agent puisse badger, donc se voir décompter des heures supplémentaires en télétravail constitue une rupture d'égalité avec les autres.
Par ailleurs, un autre agent a indiqué être à temps partiel et bénéficier de 3 jours de télétravail par semaine pour cause de problème familiaux. Cet agent a été autorisé à télétravailler plus de 3 jours par semaine cela crée aussi une rupture d'égalité avec les autres s'il n'est pas proche aidant. De plus étant à temps partiel, il doit se rendre assez peu dans son service et cela met en lumière les risques d'isolement lié au télétravail. Cet agent peut finir par se sentir exclu du service.
Un autre type de problème rencontré est celui des tâches réalisées en télétravail. Certaines tâches ne peuvent être réalisées en télétravail comme le SAUJ et il est normal que l'agent en soit exclu. Mais c'est aussi le cas du classement et de l'archivage. Un greffier qui fait du classement d'AR ne peut le faire en télétravail. Certains logiciel ne peuvent être utilisé en télétravail et nécessite la présence de l'agent.
Concernant les autorisations de télétravailler, la Charte des temps prévoit une ancienneté de 2 semaines dans le service mais il faut que l'agent soit suffisamment autonome. Un agent avec une ancienneté d'1 mois n'est pas forcément suffisamment autonome pour télétravailler mais cela peut créer de l'incompréhension et de la disparité avec ses collègues. Par ailleurs si le télétravail est régulier à jours fixes, un délai de prévenance de 48h doit être respecté selon la convention pour l'annuler. Ne pas le faire comme ça a été indiqué conduit a désorganiser les agents.
Enfin la dernière difficulté relevée, et le contrôle du travail effectué lors du télétravail. Certain agent peuvent être tenté d'utiliser ce temps comme du temps personnel. Ce qui pose des problèmes d'exécution du travail.

Beaucoup de difficultés sont relevées mais cet état des lieux permet d'envisager des pistes d'harmonisation.

2-Des pistes d'harmonisation
L'harmonisation du télétravail doit passer par une mise en cohérence des pratiques (1) et une meilleure coordination des équipes (2)

2.1-La mise en cohérence des pratiques

La mise en cohérence des pratiques du télétravail au sein de la juridiction de Laville doit passer nécessairement par un respect plus attentif du cadre règlementaire en premier lieu. Pour cela la juridiction peut s'appuyer sur les outils dont elle dispose déjà. C'est le cas de la convention individuelle de télétravail. Chaque chef de service doit tout d'abord s'assurer que les demandes de télétravail soit accompagnées de cette convention signée qui a été lue et comprise par l'agent. Celui-ci s'engageant à la respecter. Pour permettre aux agents et aux chefs de service de mieux comprendre et appliquer le télétravail, des formations peuvent ensuite être mise en place. Des formation peuvent aussi être proposées sur les outils bureautiques. Des opérations de communication pour sensibiliser les agents sur les risques des dépassements de travail peuvent être faite au sein du tribunal judiciaire ou sur l'intranet.
Par ailleurs, chaque chef de service peut fixer avec l'agent des objectifs clairs de télétravail et faire un bilan de ces objectifs lors de l'entretien annuel.
L'harmonisation des pratiques du télétravail doit d'abord se faire au niveau de la juridiction par des actions de communication et de formations collectives, avant d'être appliquée par chaque chef de service puis chaque agent.
La mise en cohérence des pratiques doit aussi permettre une meilleure coordination des équipes.

2.2-La coordination des équipes

Le télétravail créant un éloignement, il faut renforcer la coordination des équipes pour éviter l'isolement ou la démotivation de certains agent.
La mise en place de binôme ou de refèrent « télétravail » peut renforcer le sentiment d'appartenance à l'équipe et la motivation des agents.
Par ailleurs, les pratiques managériales des chefs de service doivent s'adapter à l'existence du télétravail. C'est sur lui d'abord que repose la coordination des équipes. Il peut par exemple organiser des réunions régulière en visio-conférence pour s'assurer que les agents restent impliqués et faire un point sur le travail. Mais cela ne doit pas conduire à plus de contrôle pour les agents en télétravail
Enfin, il peut être prévu des jours où toute l'équipe est présente afin de favoriser la cohésion.

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 DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Question n°1 : Le soutien et l'accompagnement psychologique des personnels des services judiciaires

Le jury n'a pas souhaité, eu égard au niveau, publier de copie relative à la question n°1 portant sur la gestion des ressources humaines.

Question n°2 : L'individualisation de la rémunération des agents du service public.

L'individualisation de la rémunération des agents progresse dans la Fonction publique et a été mise en œuvre dans les services judiciaire à travers diverses mesures relatives aux fonctions exercées (I) et aux qualités individuelles de l'agent (II).

I) L'individualisation liée aux fonctions

En sus de leur traitement indiciaire les agents des services judiciaires perçoivent mensuellement une indemnité de fonction (IFSE) déterminée initialement par leur appartenance à une catégorie RIFSEEP. Ces catégories sont déterminées par décret et prennent en compte principalement les fonctions spécifiquement exercées (par exemple correspondant local informatique ou ambassadeur de la transformation numérique) mais également la localisation de l'agent (administration centrale, service administratif régional ou juridiction).
Cette indemnisation est révisée lors d'un mouvement interne ou externe (dans une juridiction classée sensible par exemple.
Une bonification indiciaire (NBI), distincte, peut également être accordée en cas de technicité particulière requise pour l'exercice des fonctions.
Ces mesures ont vocation à affiner la rémunération des agents et sont complétées par des mesures individuelles.

II) L'individualisation liée aux qualités de l'agent

En premier lieu l'indemnité de fonction évoquée précédemment a vocation à évoluer au cours de la carrière de l'agent en cas de changement de fonctions mais à défaut au moins tous les quatre ans. Lors de cette réévaluation l'IFSE peut être augmentée d'un montant forfaitaire afin de prendre en considération l'expérience de l'agent. Il convient de noter que le montant annuel maximal de cette indemnité, de même que le montant minimal, sont fixés par décret.
L'investissement de l'agent est également prise en considération lors de la fixation du complément indemnitaire annuel (CIA), versé en une ou deux fois par an. Le CIA maximal est fixé par décret et dépend du statut et de la catégorie RIFSEEP de l'agent. Il est également plafonné, au titre de l'année N, par l'évaluation individuelle de l'année N-1. Dans les limites le CIA, notifié à l'agent avant versement, est déterminé par le supérieur hiérarchique afin de récompenser particulièrement l'investissement de l'agent et non simplement son évaluation.

QUESTIONS DE PROCEDURE CIVILE ET PRUD'HOMALE

Question N°1 : L'ordonnance sur requête (procédure civile)

Le jury n'a pas souhaité, eu égard au niveau, publier de copie relative à la question n°1 portant sur la procédure civile et prud'homale.

Question N°2 : Le référé d'heure à heure

Le référé d'heure à heure est avant tout un mode d'assignation dérogatoire (I) au régime commun des référés II.

I) Un mode d'assignation dérogatoire

L'ordonnance de référé est définie par l'article 484 du CPC comme une décision provisoire rendue à la demande d'une partie, l'autre présente est appelée dans les cas où la loi confère à un juge qui n'est pas saisi du principal le pouvoir d'ordonner immédiatement les mesures nécessaires.
Il s'agit donc de mesures urgentes qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou qui justifie l'existence d'un différend (834 CPC applicable au Tribunal judiciaire). Même en cas de contestation sérieuse des mesures conservatoires ou de remise en état peuvent être prescrites en cas de dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.
Le référé d'heure à heure est caractérisé par une urgence extrême de sorte que le juge saisi peut permettre d'assigner, à heure indiquée, même les jours fériés ou chômes et non aux jours et heures habituels des référés.
Cette autorisation revêt la forme d'une ordonnance qui doit être communiquée à la partie adverse avec l'assignation. La représentation par avocat peut être obligatoire devant le tribunal judiciaire. Le juge des référés doit s'assurer que le défendeur ait un délai suffisant pour comparaître et préparer sa défense, il s'agit toutefois d'une appréciation souveraine (486 CPC).

II) Une procédure qui rejoint le droit commun

Lorsque l'assignation a été délivrée la procédure de référé d'heure à heure rejoint en tout point la procédure de référé classique. Le juge des référés statue donc par ordonnance n'ayant pas autorité de la chose jugée au principal et qui ne peut être modifiée ou rapportée en référé hors cas de circonstances exceptionnelles (article 488 CPC).
Il peut également renvoyer l'affaire en état de référé devant la formation collégiale à une audience dont il fixe la date.
L'ordonnance peut être frappée d'appel ou d'opposition dans les 15 jours. L'appel est ouvert sauf si la décision est rendue par le premier président ou au dernier ressort en raison du montant ou de l'objet de la demande, l'opposition est possible si la décision est rendue en dernier ressort et par défaut en application de l'article 490 du CPC.
Spécifiquement devant le tribunal judiciaire, et si la représentation par avocat est obligatoire, le juge des référés peut renvoyer l'affaire à une audience dont il fixe la date afin qu'il soit statué au fond et la procédure suivra les articles 842 et 844 spécifiques à la procédure à jour fixe.

Question N°3 : L'exécution provisoire des décisions du conseil de prud'hommes

Depuis un décret du 11 décembre 2019 entré en vigueur au 1 janvier 2020, l'exécution provisoire des décisions en matière civile est de droit. Cette exécution provisoire de droit est à mettre en parallèle avec l'effet suspensif attribué à l'exercice de la voie de recours ordinaire qu'est l'appel. Ayant pour but de désengorger les Cour d'appel en essayant d'avoir un effet dissuasif à celui qui voudrait former un appel uniquement dans le but de repousser l'exécution de la décision du juge de 1ere instance, l'attribution de l'exécution provisoire de droit fait l'objet de nombreuses exceptions comme en droit de la nationalité en ce qui concerne le tribunal judiciaire. Également, les décisions du conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoire de droit à titre provisoire sauf si la loi ou le règlement n'en dispose autrement (R1454-28 du code du travail). Ainsi, par principe, la loi pose le principe de la non-exécution de droit à titre provisoire des décisions prud'hommale (I) qui est assortie de plusieurs exceptions (II).

I) *Principe : la non-exécution de droit à titre provisoire*

A force de chose jugée, toutes décisions qui ne peut plus faire l'objet d'une voie de recours suspensive. Ainsi pour pouvoir être exécutée, une décision doit avoir fait l'objet d'une notification prealable et réguliere et voir les voies de recours suspensif échues. Toutefois, la juge de 1ère instance peut dans sa décision prévoir qu'elle sera exécutoire et ceux même si un appel est formé. Ainsi celui qui a eu gain de cause en 1ere instance peut voir executer sa décision et demander à un commissaire de justice d'instrumenter même si un recours est formé. Le décret du 11 décembre 2019 a attribué l'exécution provisoire de droit à titre provisoire en matière civile à l'exception de la matière prud'homale.
Par conséquent, les décisions du conseil de prud'hommes de sont pas executoires de droit à titre provisoire. L'effet suspensif de l'appel conserve son plein effet et intérêt. Les conseillers prud'hommes doivent faire preuve de vigilance en pensant bien à insérer dans le dispositif de leur décision, l'attribution de l'exécution provisoire s'ils souhaitent que la décision puisse s'exécuter et ce même si une voie de recours est formée. Comme tout principe, de nombreuses exceptions existent.

II) *Exception : l'exécution provisoire des décisions du conseil de prud'hommes*

Premièrement, le conseiller prud'homme peut décider de rendre son jugement exécutoire.
Deuxièmement, l'article R1454-28 du code du travail prévoit que sont de droit exécutoire à titre provisoire :

- *Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle*
- *Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer. Cette disposition semble logique au regard des conséquences financières pour le demandeur*
- *Le jugement qui ordonne le paiement des sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R1454-14, dans la limite de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.*

D'autres décisions du conseil de prud'hommes sont exécutoires à titre provisoire à savoir les ordonnances de référé (référé en cas d'urgence, référé injonction, référé probatoire). De même, le jugement faisant suite à une procédure accélérée au fond est exécutoire à titre provisoire (R1455-12 du CT).
Dans tous les cas, l'arrêt de l'exécution provisoire peut être demandé auprès du 1er président de la Cour d'appel.

QUESTIONS DE PROCEDURE PENALE

Question N°1 : Les différentes phases de la composition pénale

Le ministère publique est le détenteur de l'action publique (article 31 du code de procédure pénale). De plus, ce dernier a l'opportunité des poursuites.
En effet, selon l'article 40-1 du code de procédure pénale (CPP), le procureur de la République a trois choix possibles, une fois que les faits luis ont été portés à sa connaissance :

- *Soit il engage des poursuites*
- *Soit il met en œuvre une procédure alternative aux poursuites*
- *Soit il classe sans suite*

La composition pénale est une procédure alternative aux poursuites, définie par l'article 41-2, du CPP. Elle s'applique à tous les délits punis à titre de peine principale d'une amende ou d'une peine de prion inférieure ou égale à cinq ans, mais aussi une ou plusieurs contraventions connexes aux délits.
En revanche, elle n'est pas applicable en matière de délits de presse, de délits d'homicides involontaires ou de délits politiques. Elle est aussi applicable en mineurs âgés d'au moins 13 ans, selon l'article L 422-3 du code de la justice pénale des mineurs.

Il convient d'abord de présenter les phases de proposition et d'acceptation de la composition pénale (I), avant les phases de validation et d'exécution (II)

1) *Phases de proposition et d'acceptation de la composition pénale*

A) *Phase de proposition de la composition pénale*

Cette proposition est faite par le procureur de la République, suite à la garde à vue quand une personne physique a reconnu un ou plusieurs délits.
Le procureur de la République (PR), peut proposer la composition pénale si l'action publique n'a pas été mise en mouvement.
La proposition de composition pénale est indiquée à la victime qui reçoit l'information par le PR. Elle est convoquée, en même temps que l'auteur.
La composition pénale proposée par le PR peut être portée à la connaissance de l'auteur par l'intermédiaire d'un officier de police judiciaire ou par une autre personne habilitée, comme le délégué du procureur de la République (article R.15-33-38 du CPP).
Le plus souvent, la proposition de composition pénale consiste au versement d'une amende de composition au Trésor public. D'autres mesures sont possibles, selon l'article 41-2 du CPP.
La composition pénale peut être proposée au tribunal judiciaire ou dans une maison de justice et de droit.

B) *Phase d'acceptation de la composition pénale*

Avant d'accepter la composition, l'auteur des faits est informé de son droit de se faire assister par un avocat. L'accord de la proposition est recueillie par procès-verbal. L'auteur des faits reçoit une copie de ce procès-verbal. L'auteur des faits peut soit accepter la composition pénale, soit la refuser. Il a aussi un troisième choix : il peut demander un délai de dix jours avant de faire connaitre sa décision, après s'être fait assisté par un avocat.
Dans ce cas, on lui indique la date et l'heure à laquelle il doit comparaître.
En cas de non-comparution, l'auteur es considéré comme ayant refusé la composition pénale (article R.15-33-39 du CPP).
Si l'auteur n'accepte pas la composition pénale, le procureur de la République met à nouveau en mouvement l'action publique.

2) *Les phases de validation et d'exécution de la composition pénale*

A) *La phase de validation*

Lorsque l'auteur donne son accord aux mesures proposées de la composition pénale, le procureur de la république (PR), saisit par requête le président du tribunal aux fins de validation de la composition. Il en informe ensuite l'auteur des faits et la victime.
Le président du tribunal peut désigner un autre juge pour valider la composition, s'il exerce dans le ressort du tribunal.
Avant de valider, le président oule juge peut procéder à l'audition de l'auteur, ou de la victime, assistées ou non de leur avocat.
Le magistrat peut valider la composition pénale, mais aussi de refuser la validation.
Il refuse la validation s'il estime qu'une autre procédure est adéquate. La conséquence est que la proposition devient caduque.
Ce refus, non susceptible de recours, est notifié aux interessés.
En cas de validation de la proposition, les mesures décidées sont mises à exécution

B) La phase d'exécution

L'auteur des faits doit exécuter les mesures de la composition pénale.
Son exécution éteint l'action publique.
En cas d'exécution incomplète, le PR remet en mouvement l'action publique. La victime peut demander au PR de faire citer l'auteur en audience sur intérêts civils, afin d'avoir des dommages et intérêts.
Les compositions pénales exécutées sont inscrites au bulletin N°1 du casier judiciaire.

Question N°2 : Les voies de recours ordinaires contre un jugement correctionnel

Le code de procédure pénale prévoit dans son article préliminaire que « toute personne condamnée a le droit de faire examiner sa condamnation par une autre juridiction ». C'est vrai en toute matière depuis 2000 (appel des arrêtes d'assises) même si le principe n'est pas absolu. Il existe des limitations relatives aux contraventions.
Quoi qu'il en soit, le jugement correctionnel peut toujours faire l'objet d'un recours par la voie de l'opposition (I) ou de l'appel (II)

I- L'opposition

L'opposition est une voie de recours de rétractation des jugements rendus par défaut. L'article 412 du CPP dispose en son 1er alinea « si la citation n'a pas été délivrée à la personne du prévenu et s'il est pas établi qu'il ait eu connaissance de la citation, la décision en cas de non comparution du prévenu, est rendu par défaut ».
Le défaut est à distinguer du contradictoire à signifier dans la mesure où dans le cas la personne ne se présente pas alors qu'elle a été citée à personne et que personne (son avocat) ne se présente pour elle.
Le délai pour former opposition est de 10 jours à compter de la signification de la décision à la personne du prévenu. L'opposition est portée à la connaissance du ministère public, à charge pour lui d'en aviser la partie civile. Si la personne est détenue, elle pourra porter son opposition par déclaration au chef d'établissement.
Il faut également noter que la personne condamnée doit avoir intérêt à agir. Le jugement lui portant directement grief. C'est l'article 489 du CPP qui expose les effets de l'opposition : le jugement est non avenu dans toutes ses dispositions. L'affaire doit être renvoyée devant une autre juridiction mais de même ordre et même degré.
Si la personne ne comparait pas à cette nouvelle audience, l'opposition est non avenue. Le jugement initial recouvre ses effets et seule la voie de l'appel pourra être envisagée. On parle d'itératif défaut.

II- L'appel

L'appel est une voie de recours de réformation. Elle permet à toute personne à qui elle fait grief de demander à ce que l'affaire soit revue par la cour d'appel et notamment dans le cas d'un jugement correctionnel devant la chambre des appels correctionnels.
Toutes les parties au procès peuvent faire appel de la décision : le prévenu, le Procureur de la République, les parties civiles et personnes civilement responsable sur les intérêts civils seulement (art 497 du CPP).
L'appel doit être interjeté dans un délai de 10 jours à compter du prononcé du jugement contradictoire ou, dans le cas d'une décision contradictoire à signifier (vu en amont) à compter de la signification de cette décision.
En cas d'appel d'une des parties dans les délais susvisés, les autres parties ont un délai d'appel augmenté de 5 jours.
La déclaration d'appel doit être portée au greffe de la juridiction qui a rendu la décision attaquée.
De même qu'en matière d'opposition, la personne incarcérée pourra interjeter appel par déclaration au chef d'établissement.
Les effets de l'appel sont de deux ordres : il a un effet suspensif et un effet dévolutif. Dans le cas, les mesures prises par la décision attaquée ne font plus effet (art 506 du CPP). Il y a toutefois de nombreuses

dérogations à ce principe : la décision relative à l'action civile (dommages-intérêt, provision) reste applicable, tout comme les mandats, la remise en liberté...
Dans le 2ème cas, l'article 509 du CPP dispose que l'affaire est dévolue à la cour d'appel dans les limites fixées par l'acte d'appel (...) et par la qualité de l'appelant».

Question N°3 : L'assignation à résidence sous surveillance électronique

L'assignation à résidence sous surveillance électronique (ARSE) est une mesure de sûreté.
Elle est utilisée à l'égard d'une personne mise en examen, ou d'une personne prévenue.
Le principe de la présomption d'innocence fait qu'une personne est en principe libre.
Parfois, au nom des nécessités de l'instruction ou à titre de sûreté, elle peut être assigné sous ARSE (article 137 du CPP).
L'ARSE est décidée par ordonnance motivée du juge d'instruction (JI) ou du juge des libertés et de la détention (JLD), à la suite d'un débat contradictoire, ou suite aux réquisitoires écrites du procureur de la République (article 142-6 du CPP)
Le juge statue après avoir fait vérifier la faisabilité de la mesure par le service pénitentiaire d'insertion et de probation.
L'ARSE peut aussi être ordonnée sur demande de la personne prévenue ou de son avocat. Par exemple, si la personne prévenue est en détention.
L'ARSE est ordonnée pour une période de 6 mois maximum, renouvelable pour 6 mois, à condition que la durée totale du placement n'excède pas 2 ans.
L'ARSE est assimilée à une détention provisoire (article 142-1 1 du CPP).
Elle est assortie d'obligations. La personne qui ne respecte pas les obligations résultant de l'ARSE peut faire l'objet d'un mandat d'arrêt ou d'amener, et être placée en détention provisoire (article 142-8). La personne placée sous ARSE est soumise à des horaires de présence obligatoire au domicile désigné.
La personne prévenue ou mise en examen peut saisir le juge pour demander que soit modifié les conditions d'exercice de l'ARSE.