

ELEMENTS DE REPONSES POUR AIDE A LA CORRECTION

CONCOURS TSH INTERNE 2020 – EPREUVE DE REDACTION D'UN RAPPORT

Préambule :

Le rapport doit être rédigé par le candidat en 3 heures, sur un minimum de 4 pages. Deux points au maximum seront retirés de la note finale sur 20, aux copies illisibles et/ou comportant un nombre trop important de fautes d'orthographe ou de grammaire.

Vous êtes technicien supérieur hospitalier dans l'établissement de santé de Tamalissy.

L'équipe de sécurité est composée d'un effectif de 35 agents. Par vacation de 12h, le poste est armé d'un chef d'équipe « agent de maîtrise » et de 4 agents de prévention et de sécurité, correspondant à l'effectif minimum imposé.

Vous êtes le seul cadre présent dans votre service de prévention et de sécurité générale ce mardi 13 juillet à 13h00 et votre chef d'établissement M. Manvussa Gérard, vous transmet par courriel un ensemble de documents de 15 pages en provenance de l'Agence Régionale de Santé. Il vous demande de lui adresser un rapport pour 16h00.

Ce rapport doit être construit en respectant l'approche méthodologique suivante :

- 1°) analyse des informations et des données fournies dans le dossier ;
- 2°) réalisation d'une synthèse structurée et exploitable des informations et des données du dossier initial ;
- 3°) évaluation de l'impact pour l'établissement au regard de la réglementation en vigueur ;
- 4°) préconisation d'une ou de plusieurs propositions/mesures/actions à mettre en œuvre afin de répondre à la problématique générale à l'origine du dossier documentaire et adaptées au destinataire final du rapport.

Les quelques éléments ci-dessous, **non exhaustifs**, constituent les points importants du dossier qui devraient être repris et formulés par le candidat dans son rapport, sur 4 pages (minimum), autant que possible selon la répartition en 4 points telle que proposée.

Attention aux paraphrases, aux copiés-collés (autorisés, en nombres limités, si il s'agit d'un ou de plusieurs extraits qui illustrent un propos, et qu'ils sont repérés par la page, éventuellement le paragraphe et l'auteur).

La qualité rédactionnelle, l'orthographe, la grammaire, le vocabulaire, doivent être pris en compte.

Ne pas focaliser sur le positionnement des informations dans les pavés 1, 2 ou 4 car certains éléments peuvent relever ou être classés dans plusieurs chapitres.

L'essentiel est ne pas avoir un rapport mono-bloc mais bien 4 grandes parties (ou plus si le candidat le souhaite), qui soient articulées, lisibles, compréhensibles.

Le rapport ne doit surtout pas être rédigé de façon « chronologique » dans le déroulement des pages du dossier initial. Des informations peuvent être redondantes ou complémentaires, ou relever d'une même thématique, à 5 ou 7 pages d'intervalle. C'est donc bien l'objet du rapport que de regrouper entre elles ces informations, puis de les expliquer.

Le correcteur doit se placer dans la peau du directeur d'hôpital qui après avoir reçu ce dossier initial de 15 pages, sans l'avoir lu, doit pouvoir, à la lecture de ce nouveau rapport de 4 pages, comprendre la problématique générale, et savoir ce qu'il doit faire et comment le faire, sans risquer d'être « en dehors des clous ».

1°) Analyse des informations et des données fournies dans le dossier

Le pourquoi ?... pourquoi ce phénomène, pourquoi ce guide, quels objectifs ?

Définition radicalisation : adhésion à une idéologie, processus progressif et discret ou extrêmement brutal et flagrant, changement de comportement, signaux faibles, indicateurs de basculement, engouement pour la violence et le rejet de la société

Attention, focus sur radicalisation religieuse mais peut également être politique, sociale, environnementale ...

Objectifs du guide : prévention, détection, signalement dans la société comme dans les administrations et établissements publics

2°) Réalisation d'une synthèse structurée et exploitable des informations et des données du dossier initial

Rappel des devoirs / droits (neutralité, laïcité, non-discrimination, réserve, obéissance, ...)

Ne pas confondre radicalisation et pratique rigoriste. Difficulté à déterminer les contours de l'une ou l'autre des formes. Il peut également y avoir de la provocation, afin de susciter

l'intérêt et attirer l'attention sur soi et exprimer une forme de rébellion facilitée par le contexte.

Différencier manifestation de signes à l'intérieur ou à l'extérieur du service (vie privée), et mesure des impacts sur l'organisation au travail ou le fonctionnement du service, les rapports internes humains, la réputation du service public, les agissements de l'auteur à l'extérieur et les conséquences de son comportement sur l'image de l'administration qui l'emploie...

Pour la FPH : Référent radicalisation ARS obligatoire interface entre établissements et Préfecture.

Obligation de signalement : faisceau d'indices, indicateurs de basculement, éléments objectifs pertinents suscitant une inquiétude au regard d'un changement de comportement : importance d'une possible comparaison avant/après. Pas d'interprétation mais de l'étonnement ou de l'incohérence par rapport à un comportement antérieur radicalement différent.

Plateforme signalement via numéro vert 0800 005 696 ou site internet

Exemples : refuser de serrer la main ... port d'un signe apparent d'appartenance,

Des faits similaires dans d'autres administrations : armée, police, gendarmerie, sapeurs-pompiers, transports, universités, santé ... dans des proportions modérées, mais avec pour chacune des structures un point commun : le problème de la connaissance et la culture du phénomène, et de sa qualification (avérée ou non ... exagérée ou pas assez ...)

3°) Evaluation de l'impact pour l'établissement au regard de la réglementation en vigueur

Quelles sont les installations, infrastructures, informations sensibles, vulnérables, stratégiques.

A quoi des agents soupçonnés de radicalisation seraient-ils susceptibles d'avoir accès (informations, infrastructures, matériels), soit de manière autorisée par le biais de leurs fonctions et de leurs moyens d'accès, soit par intrusion, effraction, complicité ? Lors du recrutement ou pendant l'exercice de ses fonctions, s'assurer que ces candidats ou ces agents présentent les garanties requises pour l'exercice des fonctions correspondantes à leur emploi.

Nécessité de procéder à l'acculturation des personnels : sensibilisation, discernement, recoupements d'informations, éléments objectifs,

Attention aux modes de communication, à la méthodologie. Risques de stigmatisation. Méconnaissance entre signalement (=questionnement, interrogation, inquiétude), dénonciation (=connaissance d'un crime ou d'un délit), délation (=calomnies)

Recouper les informations, recueillir plusieurs témoignages et les comparer

Comment qualifier et traiter des propos « d'apologie d'un crime terroriste ayant eu lieu » émis par un fonctionnaire sur le lieu de travail ? Différence entre liberté d'expression, provocation, non compassion, différencier support de communication : à l'oral, devant les collègues autour du café ?... ou publier sur des réseaux sociaux des images, des messages ?

4°) Préconisation d'une ou de plusieurs propositions/mesures/actions à mettre en œuvre afin de répondre à la problématique générale à l'origine du dossier documentaire et adaptées au destinataire final du rapport.

Identifier dans chaque établissement de santé, un correspondant « radicalisation » interne centralisateur qui collecte et qui communique avec le référent radicalisation ARS.

Enquêtes administratives de sécurité

Le criblage des personnels affectés à des secteurs sensibles

Le criblage des personnels de sécurité

Changer les affectations ou attributions en fonction des résultats de l'enquête

Le rôle des services de sécurité à l'écoute du terrain qui doivent être les yeux et les oreilles, récolter et transmettre à la hiérarchie sans filtrer ni interpréter.

Le rôle des cadres : sensibilisation indicateurs de basculement, culture du signalement, être à l'écoute des signaux remontés par les collègues qui côtoient les agents soupçonnés d'être entrés en processus de radicalisation

Si le signalement est « positif » comment le savoir ? Que faire ?

Moyens : dépendent de la qualification de la faute : incompatibilité avec les fonctions, agissements entraînant des dysfonctionnements dans le service, faute disciplinaire : (incitation à la conversion, prosélytisme, insultes des non pratiquants ou mauvais pratiquants, mécréants, menaces, apologie, etc. ...)

Agir avant titularisation ou renouvellement du contrat, changer d'affectation, muter, suspendre, sanctionner disciplinairement, révoquer (en complément du bulletin N°2 obligatoire du casier judiciaire, le signalement doit être négatif).

En l'occurrence, soit les autorités compétentes informent les employeurs suite à des enquêtes déjà menées par leurs propres soins, d'une situation « à risque » concernant un agent déjà employé, et l'employeur prend les mesures ad hoc.

Soit l'employeur signale aux autorités selon la procédure de rigueur, la supposée radicalisation d'un agent. L'employeur n'aura pas de retour officiel. En cas de « silence » des autorités, il y a à supposer que le salarié n'est finalement pas un profil inquiétant. Dans le cas contraire, les autorités peuvent suggérer à l'employeur de placer le salarié sur un poste non stratégique, pendant que la « surveillance » continue jusqu'à complètement écarter le doute, ou bien procéder au besoin à une interpellation.

Attention page 8 : code de la sécurité intérieure. Les agents relevant de ces fonctions n'entrent pas dans le champ de compétence de la FPH. Hors sujet si cette page est traitée dans le rapport

Attention page 13 : HOPSYWEB et FSPRT volontairement hors sujet, il ne s'agit pas des professionnels mais des patients, ce qui n'est pas en rapport avec le guide.