

Atelier de consultation collective et territoriale

Afin de faciliter l'analyse de vos contributions, nous vous invitons à suivre le modèle ci-dessous.

Votre organisation / juridiction : Ministère de la Justice – Cour d'appel d'Aix en Provence

Date de l'atelier : 23 novembre 2021

Nombre de participants à l'atelier : 11

Informations sur les participants¹ (exemples : fonction, ancienneté professionnelle, tranche d'âge, genre...) : **Bâtonnier, Directeurs des service de greffe, Attachés d'administration chefs de cabinet , greffiers, secrétaire administratif, adjoints administratifs.**

Restitution des échanges :

Les échanges doivent être restitués sous forme de tableau. Un tableau doit correspondre à une thématique. Si plusieurs thématiques ont été abordées au cours de l'atelier, nous vous invitons à dupliquer le tableau.

Chaque ligne du tableau doit correspondre à une problématique. En face de chaque problématique doivent être associées les idées/propositions correspondantes. Si plusieurs problématiques ont été identifiées, merci de rajouter une nouvelle ligne. Il n'est pas obligatoire d'associer une idée/proposition à chaque problématique.

Thématique :	
Problématique / enjeu identifié :	Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :
Ressources humaines – Statut missions des greffes -	
<ul style="list-style-type: none">- La diversité de l'équipe autour du magistrat : Les directeurs, greffiers, juristes assistant, assistants de justice, assistants spécialisés, le recrutement des contractuels B au sein des tribunaux judiciaires, les vacataires.	<ul style="list-style-type: none">- Etat des lieux des différentes missions et textes associés des collaborateurs du magistrat (Annexe 1 tableau « les collaborateurs du magistrat »).- Constat : l'équipe est désormais plurielle ce qui engendre une confusion en pratique des missions de chacun (assistant de justice/ greffier – contractuels B/greffiers) notamment).- Nécessité de réaffirmer le binôme central : magistrat/greffier en clarifiant les missions de chacun.

¹ Veillez à ne renseigner aucune donnée à caractère personnel : les informations renseignées ne doivent pas permettre d'identifier les participants

- Nécessité de pérenniser les équipes de travail (éviter les turn-over) et faire coïncider les mouvements de magistrats avec ceux des greffiers (mouvement de janvier) pour une meilleure cohérence de service.
- Resserrer les liens du binôme en **priviliégiant le travail d'équipe** (prise en compte des contraintes de chacun) et en œuvrant à la **poursuite d'objectifs communs**.
- Les contractuels B ont été créés pour la justice de proximité.
- Ce recrutement a permis d'obtenir des effectifs rapidement dans les juridictions (l'organisation d'un concours nécessite entre 9 à 12 mois de préparation).
- Malgré la qualité du recrutement (formation juridique BAC +2), ces agents ne reçoivent aucune formation à l'Ecole Nationale des Greffes (ENG). Ces agents appartiennent à la catégorie B mais ne peuvent assister le magistrat à l'audience ce qui contribue, dans une certaine mesure, à renforcer « le malaise » au sein des greffes (rémunération peut être supérieure à celle de certains greffiers titulaires).
- Ces agents viennent aussi en concurrence avec les adjoints administratifs dont certains peuvent faire fonction de greffier en prêtant serment.
- Examen professionnel de C en B permet aux adjoints administratifs d'accéder aux corps des greffiers.
- Constat en pratique : le niveau de recrutement de cet examen professionnel a baissé ; le temps de formation est moindre (12 mois). Ces agents sollicitent beaucoup les greffiers en poste concernant des questions de procédure et peuvent alourdir la charge du greffe et celle de la direction qui rencontre des difficultés au niveau de l'affectation.
- Cette pluralité d'interlocuteurs contribue à entretenir un flou, une opacité qui pourrait être mal vécue par les greffiers. Le greffier n'est plus le collaborateur juridique privilégié du magistrat.

	<ul style="list-style-type: none"> - Il doit être repositionné au cœur du processus procédural en qualité d'assistant privilégié du magistrat. - Ses formations universitaire et pratique à l'Ecole Nationale des greffes lui confèrent cette légitimité. - Le greffier doit retrouver sa fonction de garant de la procédure (beaucoup de temps est consacré à la technicité des différents outils, pluralité d'applicatifs au détriment de ses missions premières).
<ul style="list-style-type: none"> - Le rôle des Ecoles du ministère de la justice face à la contractualisation croissante (Loi de transformation de la fonction publique 6 août 2019). 	<p>La DGAFP lance une réflexion sur les temps de formation à l'ENG.</p> <p>L'idée pourrait être de réduire la formation initiale de 18 mois au seuil des fondamentaux au profit d'une formation continue voire « continuée » obligatoire au fil de la carrière. Cette formation serait davantage ciblée sur les futures fonctions occupées afin de permettre à l'agent d'être opérationnel plus rapidement.</p> <p>Néanmoins, Il apparait utile de prévoir une formation pour les contractuels pour les raccrocher au cursus de formation classique (collectif institutionnalisé et non individuel reposant sur les effectifs des juridictions (tutorat).</p> <p>Les contractuels ont leur place au sein du ministère sur des emplois techniques tels que les domaines statistique, informatique, du bâtiment mais pas sur des corps juridictionnels.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Quel est le parcours de progression du greffier ? Le greffier assistant du magistrat (GAM) ; le greffier fonctionnel ? (Point d'étape) - - Vers le A juridictionnel ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Les missions du greffier assistant du magistrat (GAM) sont contenues déjà dans les missions du greffier telles que définies dans le décret de 2015. - Le greffier fonctionnel (réforme de 2015). <p>Ces fonctions mettent en exergue la partie ressources humaines (encadrement intermédiaire, chef de service voire chef de greffe). Ce statut d'emploi permet de faire évoluer le corps vers des fonctions plus administratives à terme pouvant déboucher sur celles de directeur cadre A.</p> <p><u>Constat</u> : il y a peu de candidat sur ces postes à responsabilité. Peu d'attractivité.</p> <p>La rémunération et l'indemnitaire sont insuffisamment élevés (surtout en fin de carrière). Responsabilité accrue sans une reconnaissance financière attractive.</p>

	<p><u>Conséquence</u> : des postes demeurent non pourvus.</p> <p>La formation continue pour devenir greffier fonctionnel est jugée insuffisante notamment sur les matières de gestion administrative (budget, immobilier, informatique, ressources humaines) non enseignées ou très peu dans le cursus de greffier classique.</p> <p>- Le A juridictionnel pourrait être considéré comme un véritable parcours de progression pour les greffiers. Le niveau universitaire des greffiers aujourd’hui s’élève en général au Master 2 ; le niveau universitaire des externes est largement supérieur aux exigences des conditions du concours.</p> <p>Au terme de 10 ou 15 ans d’exercice par le biais d’un examen professionnel, ils pourraient accéder à cet objectif.</p> <p>Si cet objectif est poursuivi quel serait alors le devenir du juriste assistant ?</p>
<p>- Parallèle avec les pays européens : l’Allemagne l’Autriche le Rechtspfleger l’Italie ou l’Espagne « greffier juridictionnel » (il participe au bon traitement des procédures et assure un lien de qualité avec le justiciable): un exemple à suivre (Commission GUINCHARD 30.06.2008) ?</p>	<p>Le « greffier juridictionnel » dispose de réelles compétences juridictionnelles pouvant décharger les magistrats dans les conditions fixées par la loi.</p> <p>Parmi les propositions de la commission GUINCHARD à l’époque, il était prévu une évolution du statut des « greffiers en chef » vers ces fonctions de « greffier juridictionnel ».</p> <p>Aujourd’hui étant donné le niveau d’étude du greffier (Master 2) renforcé par une expérience professionnelle de plusieurs années au sein des juridictions, cette évolution pourrait trouver sa place et une légitimité.</p> <p><u>Pistes de réflexion</u> : les ordonnances pénales, les décisions simples (déjà préparées par le greffier, rédaction de réquisitoires). Cela permettrait de revaloriser le poste.</p>
<p>- Le devenir du corps des directeurs des services de greffe judiciaires ? Entre maintien d’une spécificité ou intégration dans le corps des attachés d’administration ?</p> <p>- Les perspectives de carrière.</p>	<p>Le corps compte 1802 directeurs en France (statistiques 2019). L’optique de la DGAFP est la réduction des corps.</p> <p>La question du rattachement des directeurs des services de greffe judiciaires (DSGJ) au corps des attachés d’administration se pose depuis plusieurs années. Dans cette hypothèse, le recrutement devrait être modifié.</p> <p>Faut-il conserver la spécificité du corps ? Celle-ci garantit une certaine autonomie de gestion des greffes.</p> <p><u>Constat</u> : Beaucoup de DSGJ partent en détachement. Très peu de candidats sur des</p>

	<p>postes à responsabilité. Le positionnement du corps est complexe ; il demeure sous l'autorité et le contrôle des chefs de juridiction.</p> <p>Les grilles indiciaire et indemnitaire ne sont pas à la hauteur des missions imparties et du temps consacré à celles-ci.</p> <p>L'ouverture vers un corps de A+ en fin de carrière pourrait donner davantage de perspectives.</p> <p>Autre alternative pourrait être, après la réussite au concours et le suivi d'un tronc commun universitaire, le suivi d'une formation permettant une ouverture sur toutes les directions du ministère de la justice (AP, PJJ DSJ). Des spécificités seraient préservées en fonction du choix des postes. Des perspectives de carrière seraient développées au sein même du ministère de la justice indépendamment de la possibilité de suivre un détachement auprès d'autres administrations si l'agent le souhaite.</p> <p>Le directeur des services de greffe doit pouvoir s'épanouir sur les fonctions de gestion de projet, de gestion et d'animation d'équipe de greffe avec autonomie et une reconnaissance financière reconsidérée afin de conserver une attractivité sur les postes.</p>
<p>- Le chef de cabinet : rôle et positionnement.</p>	<p><u>Constat</u> :</p> <p>Le positionnement du chef de cabinet n'est pas facile à trouver, entre l'autorité fonctionnelle du secrétaire général et l'autorité hiérarchique du chef de cour. Peu d'autonomie est accordée sur le poste alors que de nombreux chefs de cabinet sont attachés principaux. Il y a moins de responsabilités que sur des postes de même nature dans les autres ministères, ce qui d'ailleurs se reflète dans le fait que le poste est classé en niveau 3 du RIFSEEP, là où les autres ministères placent les chefs de cabinet en niveau 2 ou niveau 1.</p> <p>D'où la question d'une réelle attractivité de ces postes, hormis pour les agents qui veulent intégrer à terme le corps des attachés d'administration d'Etat.</p> <p>Cette question de l'attractivité doit être soulignée d'autant plus que les postes de chefs de cabinet peuvent être occupés par tout corps de catégorie A (attaché, DSGJ, attaché territorial notamment).</p> <p>De plus, la charge administrative du chef de cabinet relève du directeur de greffe, ce qui n'est</p>

	<p>pas cohérent avec l'organisation mise en place (entretien professionnel réalisé par le chef de cour).</p> <p>La dissociation de la gestion administrative et fonctionnelle est source de difficultés et engendre un manque de clarté.</p>
<p>- Bilan de la réforme des statuts des directeurs et greffiers de 2015.</p>	<p>Cette réforme a permis de progresser dans la reconnaissance de certains hauts postes (repyramidage) mais les efforts consacrés à la revalorisation de certains postes demeurent insuffisants à ce jour par rapport à la charge de travail et aux responsabilités.</p> <p>Manque de perspectives et d'ouverture.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revalorisation indemnitaire du RIFSEEP, directeur du groupe 4 était indispensable (socle indemnitaire passe 7 800 € annuel à 8 500 € annuel) soit 700 euros/an ; et le groupe 3 : 600 euros de plus. - Revalorisation des greffiers fonctionnels : 6 500 à 7 500 € (groupe 2) et de 7000 à 8000 pour le groupe 1.
<p>- Focus sur l'indemnitaire pour les corps spécifiques et communs – le RIFSEEP (IFSE et CIA)</p>	<p>Trop de disparité entre les corps. Le corps de la catégorie A est trop disparate : le niveau indemnitaire d'un directeur est largement en deçà de celui d'un attaché (CIA). Plus de 1 000 euros d'écart.</p> <p>La catégorie A devrait être positionnée au même niveau que celle des attachés d'administration. Le CIA pour les catégories C demeure très insuffisant.</p> <p>A titre d'exemple, un agent évalué « Excellent » avec un niveau d'engagement professionnel « Exceptionnel » ne bénéficie que de 200 € annuel.</p> <p>Revalorisation quadriennale des adjoints : 130 euros l'année au terme des 4 ans alors qu'en administration centrale le montant s'élève à 260 €.</p> <p>Pour un SA 175 € au terme des 4 années.</p> <p>Une revalorisation de l'indemnitaire des adjoints s'impose.</p>
<p>- La communication avec les auxiliaires de justice et partenaires institutionnels</p>	<p>Les nouvelles méthodes de travail ont du mal à se mettre en place (visioconférence, dématérialisation...).</p> <p>Les nouvelles cartes agents sont prévues pour la signature électronique, mais aucune date n'a été arrêtée pour la mise en œuvre concrète de la signature électronique.</p>

<ul style="list-style-type: none">- Quels contextes pour la justice de demain ? – Environnement de travail : les nouveaux modes d’organisation du travail (télétravail, travail à distance ...)	<p>Le télétravail est en train d’évoluer depuis la mise en place durant la pandémie de la COVID. L’indemnisation du télétravail va engendrer du travail supplémentaire pour les chefs de service qui devront être vigilants quant à la quantification du télétravail de leurs équipes car l’enregistrement se fera en amont et aura un impact direct sur la paye.</p>
<ul style="list-style-type: none">- Parcours usager : Focus sur la justice de protection.	<ul style="list-style-type: none">- Améliorer l’accueil au sein des juridictions pour faciliter le parcours de l’usager, des avocats.- L’idée d’un SAUJ au sein des cours d’appel pourrait apporter de l’aide avec un process pour informer les particuliers notamment pour les procédures orales.- Un SAUJ permet l’accueil physique et téléphonique mais pas uniquement car il est possible d’y traiter aussi des procédures.- Par rapport à « <i>justice.fr</i> » il est constaté un manque de communication pour les particuliers. Les maisons de la justice et du droit pourraient être utilisées pour informer les justiciables avec l’aide de fiches réflexes ou des flyers.- Mettre en place des bornes interactives pour la mise en place <i>justice.fr</i>.- La mise en place de « France Service » peut permettre l’aide des particuliers pour différents services publics et le ministère de la justice fait partie des administrations en lien avec France Service.