



PROPOSITIONS UNSA SJ
Négociations statutaires sur les métiers de greffe
6 septembre 2023 – 3 octobre 2023

Paris le 29 août 2023

Monsieur le Directeur des Services Judiciaires,

Conformément à votre demande, vous trouverez ci-après les propositions de l'UNSA SJ dans le cadre du calendrier de négociations transmis par mail du 4 août 2023, aux fins de valorisation et d'évolution des métiers de greffe.

Il s'agit d'une première mouture, qui aura vocation à évoluer en fonction d'une part, des échanges que nous aurons à l'occasion des réunions et d'autre part, des revendications des agents du greffe que nous représentons.

Sur la méthodologie :

L'UNSA SJ regrette qu'à l'aube de ces entrées en négociation, enfin actées après des années de propositions, de démarches, de combats et de lobbying où notre organisation syndicale a pesé de tout son poids, la Direction des Services Judiciaires ne transmette aucune proposition de projet susceptible de servir de base à ces négociations, ni aucun document de travail (montants budgétaires alloués aux filières, projets de valorisation des carrières...) permettant d'appréhender les contraintes ministérielles ou directionnelles, d'évaluer les annonces de valorisation (s'il en a...) et de faire en conséquence des propositions constructives et sérieuses.

Les négociations supposent un dialogue, un échange sur un socle commun, à savoir, en l'espèce, la revalorisation et l'évolution des missions et des statuts des métiers de greffe.

Or, ce dialogue n'est possible que si chaque partie exprime en toute transparence ses objectifs et ses projets. Sauf à dire que la grille des CPIP 2018 était la seule ambition nourrie par la DSJ et par le Ministère de la Justice pour les greffiers et pour l'ensemble des corps des métiers de greffe, il n'appartient pas aux organisations syndicales de pallier les carences de l'administration et d'être seules forces de propositions.

En conséquence, il nous semblerait opportun que la DSJ nous transmettent à son tour les propositions concernant les missions, la valorisation et l'évolution des filières juridictionnelles et administratives afin que l'on puisse discuter ouvertement et de façon constructive des projets pour nos professions.

Compte tenu du temps très contraint pour vous transmettre nos propositions sur un sujet d'une telle importance, sans aucun support de travail préalable, nous vous informons que nous sommes susceptibles de compléter ou d'amender ces propositions au fur et à mesure de nos échanges.

Sur l'utilisation de l'enveloppe budgétaire 2023 (initialement allouée pour le déploiement de la grille des CPIP 2018) :

Cette enveloppe était dédiée à l'indiciaire des greffiers. Il nous semble donc important de conserver cette destination et de faire une répartition égalitaire de cette somme entre les agents, en augmentant dès à présent l'indice majoré de chaque agent du nombre de points correspondant. La proposition de grille CPIP de 2018 faisant l'unanimité des personnels contre elle.

A cette fin, il serait souhaitable de connaître le montant exact de cette enveloppe, issu des calculs réalisés pour les projections de la grille, échelon par échelon et grade par grade.

Cette communication permettrait une transparence totale envers les OS. Ces calculs ont nécessairement été réalisés aux fins de budgétisation du projet donc il ne s'agit pas d'un travail supplémentaire sollicité ici.

I/ Sur la filière juridictionnelle :

- A/Propositions UNSA SJ concernant les fonctionnaires :

I/ Les greffiers :

- Conformément à nos revendications de longue date, et conformément aux souhaits d'une majorité de manifestants qui se sont exprimés en juillet dernier, l'UNSA SJ revendique **le passage en catégorie A de l'ensemble du corps de greffiers, à missions constantes, avec une grille indiciaire correspondante.**

Il s'agit d'**une nécessité** que de prévoir une grille indiciaire et un statut en adéquation avec les missions et les responsabilités des greffiers. En effet, les fonctions de greffiers sont caractérisées par les éléments suivants :

- **Des missions techniques**: ils sont garants de la procédure, ce qui suppose une haute technicité notamment au gré des multiples réformes procédurales (connaissances sans cesse actualisées des évolutions législatives). En sus de cette tâche, ils sont chargés de la rédaction de projets simples de décisions sur consignes des magistrats (motivation des décisions de tutelle, correctionnelles, JAF ...), ils gèrent bien souvent la mise en état des dossiers civils, ils sont chargés du recouvrement des frais de justice et de l'aide juridictionnelle...et de bien d'autres missions. Le greffier intervient à tous les stades de la procédure : en amont du rendu de la justice (pour la constitution des dossiers, pour les renseignements juridiques à donner aux justiciables), pendant le procès, à l'audience et également en aval avec l'exécution des décisions, la gestion des scellés... Il a une maîtrise complète du processus juridictionnel.
- **Une grande polyvalence** : Il est le seul acteur judiciaire du greffe à avoir un rôle de 1^{er} ordre dans tous les champs de compétences juridictionnelles : à savoir dans le cadre de la procédure pénale, de la procédure civile, de la procédure prud'homale, de la formation et de l'accès au droit (SAUJ et MJD).
- **Une forte responsabilité professionnelle** : Il est le garant de la procédure. Or, de la qualité de la procédure dépend la régularité du dossier, l'image de la justice et les droits des justiciables. Un défaut dans leurs missions se traduit par des conséquences importantes pour la société et la démocratie dont la presse ne manque pas de se faire le relais, le cas échéant. Ainsi, le greffier contrôle les délais de détention, la régularité des actes, l'exécution des peines et des décisions de justice, le respect du contradictoire, il exerce des fonctions d'orientation des dossiers de permanence pénale dans le cadre du traitement en temps réel des procédures au sein des Parquets...autant de fonctions à haute responsabilités.
- **Un rôle de contrôle des décisions de justice rendues par les magistrats** : par leur contreseing, les greffiers attestent du respect de la procédure par le magistrat et de la garantie des droits des justiciables et donne ainsi toute leur autorité et leurs pleins effets à ces décisions.

- Des contraintes fortes : comme le magistrat, le greffier est soumis à des horaires difficiles, des permanences week-end, qui supposent une organisation et une adaptation importantes.
- Des missions d'encadrement et de formation : Les greffiers sont formateurs à l'ENG, ils forment également bien souvent au quotidien, et dans des conditions extrêmement difficiles, les contractuels recrutés depuis plus de 3 ans, les agents titulaires de catégories C et les stagiaires greffiers durant leurs stages de professionnalisation. Ils encadrent aussi des agents de catégorie C ou de même catégorie qu'eux (les contractuels B). Certains ont été chefs de greffe, et sont chefs de service.
- Un niveau de qualification élevé : Déjà recrutés à Bac +2, les greffiers sont à près de 78% à être recrutés à Bac + 4 ou 5. Ils sont ensuite formés pendant 18 mois à l'Ecole Nationale des Greffes. Ils remplissent parfaitement les conditions de diplômes pour être classés en catégorie A. Par ailleurs, le niveau Bac+2 ne correspond plus à un standard universitaire depuis la réforme de l'université (LMD). Aujourd'hui, les étudiants diplômés en droit terminent leurs études à l'issue d'une Licence (Bac +3) ou d'un Master (Bac +5). D'ailleurs, plusieurs professions juridiques voient actuellement leur niveau de recrutement augmenter et il ne serait pas logique de ne pas faire de même pour les greffiers.
- Les syndicats de magistrats soutiennent les revendications salariales des greffiers, et par là même le rôle au sein des juridictions de ceux-ci, avec qui ils forment un binôme historique.

La catégorie A juridictionnelle pour les greffiers est aussi une urgence : Il est important de préciser qu'il ne s'agit non pas de ce qui pourrait ressembler à une revendication simplement corporatiste, mais d'une mesure de bonne gestion de la Justice. **Pourquoi** ?

- 4 ans après l'accès à la catégorie A des CPIP, l'incompréhension règne au sein des greffes : l'écart de traitement n'est pas compréhensible, ni explicable, les greffiers étant tout autant méritants que leurs collègues de la pénitentiaire, avec une polyvalence accrue dans leurs missions. Cette différence de traitement n'a aucun fondement, ni aucune explication autre que politique. N'oublions pas que d'autres professions comme les inspecteurs de police, les éducateurs PJJ ont évolué en CII en même temps que les greffiers et sont aujourd'hui reconnus catégorie A.
- 3 ans après l'arrivée des agents contractuels, les greffiers font le constat qu'ils ont formés des agents de la même catégorie B, lesquels sont un réel soutien en juridiction et sont devenus des collègues à part entière, mais force est de constater qu'ils ne sont pas du tout soumis aux mêmes contraintes. En effet, aucune mobilité, aucune polyvalence n'est exigée d'eux, ni aucune contrainte de formation ou d'affectation. Leur responsabilité est sans commune mesure avec celle des greffiers : ils ne signent pas les actes juridictionnels, ils ne sont pas garants de la procédure et ne sont pas interchangeables pour combler les absences des collègues. Par ailleurs, ils ont parfois une rémunération supérieure aux greffiers ce qui est incompréhensible. Il ne faut pas oublier que les greffiers encadrent, au moins de manière fonctionnelle, les contractuels de catégorie C et sont les référents, du fait de leur excellente connaissance de leur environnement professionnel et de la place de formateur qu'on leur a donné, de ces mêmes contractuels B. Bien que formés sur « le tas », ceux-ci ne maîtrisent pas complètement l'ensemble des procédures comme un greffier qui a été spécifiquement formé à celles-ci, ils ne connaissent pas non plus, et c'est bien normal, toutes les chaînes de compétences civiles et pénales ou les fonctions support ou transversales, faute de formation initiale et probatoire et parce qu'ils sont affectés dans des postes fléchés non soumis à la polyvalence. Or, laisser ces deux catégories d'agents à des niveaux de compétences et hiérarchiques identiques n'est pas compréhensible et ne peut qu'être source de tensions et de difficultés.
- Les magistrats rendent la justice et le droit, mais c'est le greffe qui assure le fonctionnement quotidien des juridictions.
Or, le fonctionnement des juridictions est rudement éprouvé :
 - par des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader,

- par l'arrivée massive de personnels non pérennes et non formés qui sollicitent quotidiennement le greffe pour remplir au mieux leurs missions,
- par les départs en retraite d'agents expérimentés,
- par manque de gestion prévisionnelle des emplois par la DSJ entre 1990 et 2010,
- par les réformes multiples non préparées et non anticipées,
- par les difficultés informatiques récurrentes qui usent les esprits mais surtout imposent une vigilance constante pour éviter l'erreur de procédure,
- par la digitalisation qui oblige à revoir son organisation de travail,
- par le manque de place pour accueillir tous les acteurs...

Reconnaître la valeur et le travail des greffiers doit donc devenir une priorité afin de mettre fin à la fuite de ces agents compétents qui constituent l'un des piliers du fonctionnement des juridictions mais qui demandent massivement des détachements et des disponibilités pour fuir ce quotidien devenu trop difficile.

- Les magistrats non professionnels, les délégués du Procureur, les conseillers prud'homaux, les magistrats à titre temporaire, les conciliateurs...et parfois même les avocats, s'appuient très régulièrement sur la compétence des greffiers du fait de l'accessibilité et de la disponibilité plus aisée de ces derniers par rapport aux magistrats, y compris pour un soutien régulier en droit. Or, ces sollicitations sont de plus en plus nombreuses au gré de l'augmentation des recrutements des magistrats non professionnels, du développement des mesures alternatives aux poursuites, du développement des mesures alternatives aux différends, et elles sont d'autant moins bien acceptées que les revendications salariales de ces derniers ont largement été entendues ces dernières années, sans que celles des greffiers ne le soient... Reconnaître la valeur et le travail des greffiers doit devenir une priorité afin de mettre fin à la fuite en avant de ces agents compétents.
- Après le refus de généraliser les GAM, alors même que l'expérience était une réussite (cf EGJ), les greffiers sont inquiets d'être exclus de l'équipe autour du magistrat, ils doivent être rassurés afin de continuer d'assurer leurs missions avec la même implication : il s'agit d'une reconnaissance minimum envers des agents qui ne ménagent pas leurs efforts et qui portent à bout de bras le service public de la justice.
- L'arrivée de nouveaux contractuels A dans l'équipe du magistrat (dont les missions vont empiéter sur celles du greffier) va concurrencer le vivier des greffiers qui cherchent urgemment des perspectives de carrière, ce qui va nécessairement se traduire par une perte en qualité. Or, rogner sur la qualité de recrutement des greffiers, c'est offrir un service public médiocre aux justiciables, qui impacterait nécessairement la confiance des citoyens en leur Justice en raison d'erreurs procédurales ou de mauvaise gestion des dossiers. Or, déjà, vous devriez vous pencher sur les données qualitatives des décisions de justice et des fonctionnements des juridictions (erreurs matérielles, dossiers mal orientés, informations erronées..) qui illustrent malheureusement que trop bien les maux actuels que nous rencontrons.
- Monsieur le Garde des Sceaux a promis la catégorie A aux greffiers en 2021. Ils attendent depuis 2 ans, il est plus que temps désormais de respecter cette promesse afin que la confiance envers leur ministre demeure.

Pour l'UNSA, ce serait une erreur de penser que les greffiers sont d'une part, interchangeable avec des agents non pérennes, non formés ou moins bien formés, d'autre part de limiter leurs missions à « l'assistance procédurale et l'accueil du justiciable » (cf réponse du GDS à l'Assemblée Nationale publiée au JO du 14/02/23 sur le refus de valoriser les greffiers en catégorie A). Ce serait une vraie perte de compétence et un recul pour le bon fonctionnement de nos tribunaux, le greffier étant un véritable pilier dans ceux-ci.

Ce serait aussi une grave erreur de croire qu'à ce stade le Ministère peut faire l'économie d'une réforme ambitieuse pour les greffiers, lesquels le méritent pleinement ! Ils ne sont pas les petites mains de la Justice, ils sont au cœur de l'institution, ils sont l'interface entre l'institution et le justiciable, ils sont juristes et veillent au respect des procédures et au bon fonctionnement des tribunaux du pays malgré une souffrance au travail avérée. Ils ont urgemment besoin de cette reconnaissance.

Monsieur le Directeur des Services Judiciaires, les greffiers, corps spécifiques du Ministère de la Justice, relèvent directement de votre autorité, à la différence des corps communs que sont les adjoints, les SA et les attachés, il est donc de votre seule responsabilité et de votre pouvoir de donner des perspectives d'avenir à vos agents et des raisons de continuer à se battre pour une justice de qualité et humaine en leur montrant que vous reconnaissez leur investissement et leurs compétences !

Pour toutes ces raisons, **la grille indiciaire de catégorie A que nous revendiquons pour valoriser le métier de greffier ne devra pas être inférieure à celle accordée aux CPIP en février 2019**, car la responsabilité des greffiers et leur investissement est au moins égale à ceux de nos collègues dans les SPIP.

- Compte tenu des importantes heures supplémentaires auxquelles sont astreints les greffiers : audiences pénales tardives du fait du non respect de la circulaire Lebranchu, permanences électorales, permanences instruction et JLD fréquentes avec astreintes moins rémunérées que celles des magistrats (alors que l'astreinte n'a pourtant pas pour objet de rémunérer le travail ou la responsabilité professionnelle mais d'indemniser la mobilisation de l'agent pendant son temps de repos) ..., **le passage en catégorie A des greffiers devra s'accompagner d'un maintien du paiement des heures supplémentaires** pour ceux qui y sont assujettis.

A défaut, les agents soumis régulièrement à des heures supplémentaires ou à des astreintes devront être reclassés dans un groupe RIFSEEP supérieur afin que ces contraintes fassent l'objet d'une véritable reconnaissance. Il ne faut pas oublier que tous ne sont pas bénéficiaires de la Nouvelle Bonification Indiciaire, celle-ci étant insuffisamment contingentée. Il est nécessaire, au regard de l'investissement professionnel mais aussi personnel et physique que ces contraintes impliquent qu'elles soient enfin rémunérées à leur juste et nécessaire valeur. C'est là aussi une revendication forte des collègues du terrain que l'UNSA soutient activement.

- A l'instar du dispositif statutaire mis en place pour les magistrats, **le passage au grade supérieur (B principal) ne devra plus se faire en fonction d'un examen professionnel mais en fonction de l'expérience professionnelle acquise**. Ainsi, les greffiers du grade de base pourront devenir greffier principal après avoir exercé leurs missions pendant une durée d'exercice à déterminer (à distinguer de l'obtention d'un échelon), et sous réserve d'une évaluation professionnelle qui n'y fasse pas obstacle (sans nécessairement être excellent car la mobilité fonctionnelle peut être un frein à cette condition).

Si cette condition d'examen disparaissait, le reclassement dans une grille indiciaire avec perte d'ancienneté (application des règles de la Fonction Publique) n'aurait ainsi plus de conséquences négatives. Cela permettrait même un allongement de la progression de carrière. En effet, si l'agent perçoit un indiciaire supérieur à son traitement antérieur et n'est plus pénalisé par une perte d'ancienneté dans sa carrière, cela permettra aux greffiers les plus anciens d'atteindre moins vite les paliers sommitaux et de continuer d'avoir une perspective d'évolution salariale au lieu de stagner pendant des années.

A défaut d'accorder ce passage au grade supérieur sans examen obligatoire, la reprise de l'ancienneté, ainsi que cela semble avoir pu être accordée aux agents de la pénitentiaire (une OS ayant revendiqué cet acquis), est une revendication forte des agents du terrain, largement exprimée dans leur mobilisation de juillet 2023.

- Il est important de **prévoir des perspectives de carrières** afin que les greffiers, qui sont des juristes diplômés bien souvent à niveau universitaire égal avec les magistrats, avocats et juristes assistants, **puissent évoluer vers les missions que l'on souhaite confier aux futurs attachés de justice**.
Les greffiers exercent déjà des missions rédactionnelles (GAM notamment mais aussi en cabinet : JAF, tutelles, JAP, JE .., au CPH, projets de réquisitoires), ils exercent déjà des missions de recherches jurisprudentielles (en SAUJ, MJD, service civil du Parquet, matière gracieuse...) et ils exercent déjà des fonctions d'orientation juridictionnelle (GAM, dans les BOP, les TTR).
Leur connaissance du milieu judiciaire, des rouages des juridictions (frais de justice, scellés, régie, chaîne civile, chaîne pénale..) et leur expérience en matière procédurale serait un véritable atout pour la rédaction des projets de décisions, sous l'autorité fonctionnelle (et non hiérarchique) des magistrats comme c'est déjà le cas dans les cabinets JI, JE, JLD, JAF), en sus d'être une garantie procédurale dès l'étape rédactionnelle.
Le gain en terme de formation de l'attaché de justice et en terme de qualité ab initio des projets en pleine cohérence procédurale serait non négligeable car ils auraient déjà une expérience proche des missions à exercer.

Le passage du corps des greffiers en catégorie A permettra à ceux qui souhaitent se positionner sur les fonctions et missions des attachés de justice de le faire sans difficultés.

Les greffiers ont passé un concours comprenant des épreuves de droit et de procédure, ils revendiquent leur profil de juriste (sans toutefois vouloir emprunter la voie de la magistrature qui suppose une prise de décision et responsabilité plus importante). Il est essentiel, pour l'avenir de la profession, de veiller à ce que leurs missions n'évoluent pas vers de simples missions administratives telles que le Garde des Sceaux a pu le laisser présager (assistance aux audiences pour la prise de note, la mise en forme des décisions et l'accueil du public).

L'UNSA SJ revendique aussi la possibilité pour les greffiers, à l'instar d'autres corps, de pouvoir bénéficier d'une passerelle vers la magistrature.

N'oublions pas non plus qu'il ressort du Code Général de la Fonction Publique que les recrutements de contractuels dans la fonction publique doivent rester une exception (pour des missions techniques spécifiques ou parce que les postes n'ont pas été pourvus via le recrutement de fonctionnaires), ce qui implique de proposer les postes en interne ou en externe avant la phase de recrutement de contractuels et non l'inverse.

- 2/ Les adjoints administratifs faisant fonction de greffiers :

- L'UNSA SJ souhaite attirer l'attention de la Direction des Services Judiciaires sur le sort des adjoints administratifs faisant fonction de greffier. Leur situation doit être étudiée aux fins de reconnaissance de leurs compétences et de leur implication et aux fins de **faciliter l'intégration de ces agents dans le corps des greffiers, s'ils le souhaitent**.
A l'instar de l'examen professionnel en vigueur pour permettre le changement de corps, il est nécessaire de prévoir un recrutement exceptionnel sur plusieurs années des adjoints via un examen permettant de vérifier les qualités professionnelles de l'agent au regard des missions actuelles des greffiers. Comme pour l'examen professionnel actuel, une vigilance accrue sur l'affectation géographique de ces agents souvent installés familialement et socialement sera nécessaire.
- **S'ils ne souhaitent pas tenter de devenir greffier, il est nécessaire que ces agents puissent bénéficier d'un classement dans le groupe RIFSEEP supérieur 1**. En effet, beaucoup de collègues se voient refuser cette catégorie de classement au motif qu'ils n'exerceraient pas les fonctions de greffiers plus de 50% de leur temps de travail. Or, cet argument ne peut perdurer car il n'est pas entendable. Dès lors qu'un agent est suffisamment compétent pour exercer les missions relevant d'un corps supérieur, cet exercice doit être valorisé. A défaut, il en ressort une incohérence et une injustice salariale qui ne doit pas être institutionnalisée.

Il est à noter qu'il n'est pas souhaitable que les agents (quel que soit leur corps) continuent d'exercer quotidiennement les missions relevant d'un autre corps car cela contribue à l'illisibilité des métiers de greffe et à la perte de valorisation des spécificités de chacun de nos métiers tout en créant des inégalités au sein des agents d'un même corps. Cependant, lorsqu'un agent est suffisamment compétent pour se voir confier occasionnellement des missions qui devraient relever d'un corps supérieur, cela relève de « l'expertise », de « l'engagement », des « fonctions », voire de la « sujétion » et constitue les composantes du RIFSEEP que les groupes de fonctions IFSE sont sensés valoriser.

L'UNSA SJ demande l'abrogation de l'article R123-14 du COJ permettant de faire prêter serment de nouveau personnels faisant fonction de greffier à compter de janvier 2024, ceux exerçant déjà ces fonctions pouvant continuer s'ils le souhaitent.

- **3/ Les greffiers fonctionnels :**

Nos collègues fonctionnels ont été particulièrement éprouvés par les promesses d'évolution de carrière non tenues (le statut d'emploi n'a pas du tout été valorisé à la hauteur des engagements initiaux de la DSJ), par la fusion des juridictions qui a purement et simplement rayé de la carte les chefs de greffe des TI et CPH, par la suppression de la perception de leur NBI et par l'annonce de leur disparition il y a quelques mois.

Les greffiers fonctionnels exercent des missions très disparates selon les services et les juridictions : certains continuent de remplir des missions juridictionnelles (souvent dans les SAUJ, TPROX et CPH), d'autres n'exercent que des missions de gestion RH (chefs de services de grands pôles pénaux ou civils). Selon les annonces de la DSJ, ils sont amenés à continuer d'exercer leurs fonctions de chefs de service et d'encadrants. A ce titre, l'UNSA SJ sollicite qu'ils soient, selon leur choix et selon leur profil, **soit intégrés dans le cadre d'un avancement dans le corps des DSGJ, soit réintégrés dans le corps des greffiers mais avec un IFSE relevant du groupe 1** et l'attribution de la NBI pour ceux qui continueront à exercer des fonctions d'encadrement afin que leurs sujétions, leurs expertises, leurs compétences acquises et leurs responsabilités supplémentaires soient pleinement reconnues. Le nombre de postes de DSGJ « réservé aux GF » lors de la prochaine campagne devra être anticipé.

- **B/ Propositions UNSA SJ concernant les contractuels :**

Le recours aux effectifs contractuels doit rester une exception afin de pouvoir garantir la structuration des équipes, l'effectivité et la qualité des missions, le bon fonctionnement des services (y compris RH qui sont submergés et désorganisés par ces recrutements multiples au fil de l'eau) et la pérennisation des équipes.

Face au sous-effectif chronique auquel la DSJ fait face depuis de nombreuses années, l'arrivée de nos collègues contractuels a permis de donner une aide non négligeable aux services et aux juridictions qui étaient exsangues. Cependant, outre le fait que ce statut est trop précaire pour ces collègues investis qui méritent un emploi stable, le recours à une main-d'œuvre non pérenne alors que tous (exécutif, parlementaires, agents de greffe, OS, CEPEJ...) s'accordent à dire que la Justice est en sous-effectif structurel n'a aucun sens et entraîne de surcroît, de nouvelles difficultés (difficultés de formation, latitude restreinte pour gérer les équipes, erreurs de procédures, perte de lisibilité sur le rôle de chacun, multiplication des statuts distincts générant des difficultés organisationnelles et managériales....).

N'oublions pas non plus qu'il ressort du Code Général de la Fonction Publique que les recrutements de contractuels dans la fonction publique doivent rester une exception (pour des missions techniques spécifiques ou parce que les postes n'ont pas été pourvus via le recrutement de fonctionnaires).

- Compte tenu de ce constat, et à l'instar de ce que propose l'UNSA pour les faisant fonctions, il est nécessaire que leur situation soit étudiée aux fins de reconnaissance de leurs compétences et de leur implication. Il est nécessaire de **faciliter l'intégration de ces agents dans le corps des fonctionnaires, s'ils le souhaitent, afin de revenir à une structuration logique et efficiente des équipes au sein des services judiciaires.**

Ainsi, il est nécessaire de prévoir l'intégration exceptionnelle des contractuels C dans le corps des adjoints administratifs, tout en permettant bien sûr à ceux qui ne le souhaitent pas de pouvoir démissionner.

De même, il conviendrait de prévoir une possibilité d'intégration exceptionnelle des contractuels B justice de proximité dans le corps des greffiers sur un phasage de plusieurs années avec le suivi de la scolarité (durée de scolarité restreinte à envisager) ou, pour ceux qui ne souhaiteraient pas intégrer ce corps ou les contractuels B autres que justice de proximité avec un profil moins juridictionnel, la possibilité d'être intégrés dans le corps des secrétaires administratives, ou adjoints administratifs s'ils préfèrent, tout en permettant bien sûr à ceux qui ne souhaitent pas la fonctionnarisation de pouvoir démissionner.

Pour les mêmes raisons, il conviendrait de prévoir une possibilité d'intégration exceptionnelle des contractuels A dans le corps des futurs attachés de justice (lesquels doivent devenir un corps, cf supra) ou dans le corps des chargés de missions s'ils s'y sentent plus à l'aise, ceux-ci ayant souvent des missions plus administratives (actions de communication, réalisation de rapports, missions extérieures..)

L'inégalité de conditions de recrutement par rapport aux autres catégories d'emploi, notamment sur l'absence d'examen professionnel et l'absence de mobilité géographique d'affectation, ne leur est pas imputable et ils ne doivent pas en pâtir. Le recours aux contractuels est une réalité issue de la volonté politique qui s'impose à nous et dont il faut tenir compte.

Il ne serait pas acceptable de demander à ces collègues de partir au nom de la rupture d'égalité alors qu'ils contribuent pleinement et souvent avec investissement au fonctionnement quotidien des juridictions. Il ne serait pas non plus satisfaisant de les cédé-iser en les privant du statut protecteur de fonctionnaire et en continuant de générer des statuts à plusieurs vitesses qui complexifie la gestion des équipes comme rappelé ci-dessus.

II Sur la filière administrative :

- A/Concernant les fonctionnaires :

La filière administrative comprend tous les agents et corps exerçant des fonctions support, sans lesquels l'activité juridictionnelle ne pourrait être efficiente.

Il est incompréhensible et injuste de constater qu'il existe à l'heure actuelle de très grandes disparités indemnitaires entre les agents des corps communs selon leur direction d'affectation au sein du Ministère de la Justice, et encore plus selon les Ministères. Si la DSJ veut rester compétitive et pérenniser ses emplois, il est nécessaire et urgent que l'ensemble de ces agents puissent prétendre à un **indemnitaire au moins égal à celui de nos collègues de la pénitentiaire, cette différence de traitement n'étant pas justifiée (cf propositions UNSA JUSTICE).**

1/ Les directeurs de service de greffe judiciaires / les directeurs de greffe :

- Les directeurs de service de greffe sont des managers, formés sur les missions de gestion budgétaire, bâtiminaire, informatique et managériales. Ils acquièrent, de par leur connaissance du milieu judiciaire et leurs études de droit, une compétence particulière et adaptée au fonctionnement des juridictions et à la gestion d'une multitude de corps et de partenaires (fonctionnaires, contractuels, Juristes assistants, chargés de missions, conciliateurs, MTT, DPR....) dont ils assurent la gestion quotidienne.

Cette gestion nécessite une adaptation perpétuelle alors même que le contexte actuel est particulièrement éprouvant : déstructuration des équipes par la contractualisation des effectifs, transformation numérique à marche forcée, réformes multiples à moyens constant nécessitant des réorganisations régulières de services, fusion des juridictions, baisse du taux d'encadrants de catégorie A. Cette expertise ne fait pourtant pas l'objet d'une véritable reconnaissance, bien au contraire, puisque financièrement, les directeurs se voient proposer un indemnitaire inférieur à ceux des attachés (corps communs).

Le Ministère de la Justice a pourtant fait le choix d'intégrer les DSGJ dans la CAP des encadrants, tels des corps communs, sans tirer les conséquences salariales de cette décision importante.

Les directeurs n'exercent plus en pratique de fonctions juridictionnelles (conséquences aussi de nombreux transferts de tâches aux auxiliaires de justice) ils ont d'ailleurs reconnu eux-mêmes récemment (cf courrier de la Conférence des DG en date de juillet 2023 dans le cadre de la mobilisation des agents du greffe) qu'ils n'ont plus ni la formation, ni le temps, ni les compétences pour des fonctions juridictionnelles. La charge administrative de travail (budget, gestion du bâtiment, gestion des personnels, management, gestion informatique) constitue dorénavant l'entièreté de leurs fonctions quotidiennes.

Ainsi, **les directeurs doivent être reconnus comme les managers à la tête de la filière administrative du milieu judiciaire**, ayant toutes les compétences des attachés, dotés d'une spécificité liée à la technicité de l'exercice en SAR, en administration centrale ou en juridiction.

L'UNSa SJ appelle l'attention de la DSJ, sur la nécessité de clarifier les relations hiérarchiques entre les chefs de juridiction et les chefs de greffe. En effet, aux termes des articles R.812-1 et R.812-2 du code de l'organisation judiciaire, " le DSGJ exerce ses attributions pour partie sous l'autorité et pour partie sous le contrôle des chefs de juridiction, sans que ces derniers puissent se substituer à lui ". Dès lors, il y a une réelle ambiguïté quant à savoir qui du chef de juridiction ou du directeur a l'autorité. Pourtant, la qualité des relations entre ces deux responsables hiérarchiques est la clef d'un bon fonctionnement de la juridiction. Par conséquent il faut clarifier le COJ et donner aux chefs de juridiction autorité sur le fonctionnement des services de leur juridiction et reconnaître au chef de greffe, par délégation et sous le contrôle des chefs de juridiction, un pouvoir de direction et de gestion de ces services.

L'autorité signifie le pouvoir d'ordonner et donc d'établir des orientations et des directives. L'initiative des fonctions sous contrôle revient au directeur de greffe ; le contrôle devant s'exercer a posteriori. Le statut particulier des DSGJ leur donne une compétence d'administration et de gestion. Ils ont vocation à exercer des fonctions administratives de direction, d'encadrement, de gestion dans les juridictions sous l'autorité dyarchique des chefs de cour ou des chefs de juridiction.

- **En conséquence, un travail de révision du classement RIFSEEP des directeurs en fonction de la réalité des missions et de leurs contraintes** devra être effectué. En effet, ce classement ne valorise pas suffisamment les missions des directeurs des petites structures, davantage soumis à la polyvalence dans leurs missions quotidiennes et aux difficultés liées à l'absentéisme, ou les RGRH mis en difficulté par la gestion individualisée des carrières et la complexification du système. Le RIFSEEP, notamment à l'égard des encadrants, ne doit pas être un simple levier d'attractivité (même s'il y concourt) mais aussi un levier de valorisation des difficultés à gérer. A ce titre la cartographie des juridictions peu attractives devrait être urgemment revu car le taux d'encadrants dans certaines est catastrophique ce qui se répercute dangereusement sur le fonctionnement et les conditions de travail des agents, le directeur de greffe étant, comme le greffier en matière juridictionnelle, le pilier du fonctionnement administratif et RH des structures.

L'absence d'un chef de juridiction est un handicap au développement des politiques pénales ou civiles mais l'absence d'un directeur de greffe paralyse tout le fonctionnement de la structure (absence de statistiques, de fournitures, pannes non gérées, absentéisme non traité, paralysie des services...). Cette responsabilité et cette place centrale qui est celle du directeur doit être reconnue et véritablement valorisée, en plus d'être respectée

- Le directeur, chef de la filière administrative, devra rester l'encadrant des greffiers et autre corps des personnels de greffe afin que la filière juridictionnelle de greffe reste indépendante, dans sa mission de garantie procédurale et de contrôle juridictionnel. Il est important, pour l'indépendance de la justice (notamment pour les décisions rendues en dernier ressort par exemple, ou pour les jugements ou décisions rendus par des magistrats non professionnels) que les greffiers et attachés de justice ne soient pas placés sous l'autorité hiérarchique directe des magistrats, même si, et c'est normal, selon les fonctions exercées (en cabinet notamment), ils sont régulièrement placés sous l'autorité fonctionnelle de ceux-ci.
Ainsi, **la gestion des congés, de l'évaluation professionnelle, des dossiers administratifs des personnels de greffe doit rester de la compétence exclusive du directeur de greffe, lequel est d'ailleurs le seul agent (fonctionnaire, magistrats et contractuels confondus) formé à cette fin dans le cadre de sa formation probatoire.**
- Afin de clarifier et donner toute sa cohérence à la filière administrative, **le directeur de greffe doit avoir les pleins pouvoirs de gestion administrative** (gouvernance des juridictions), même si le travail collaboratif avec les chefs de juridiction doit bien perdurer. A cette fin, il doit être respecté et entendu dans sa fonction de manager administratif de la juridiction.
- A l'instar du dispositif statutaire mis en place pour les magistrats, **le passage au grade supérieur (A principal) ne devra plus se faire en fonction d'un examen professionnel mais en fonction de l'expérience professionnelle acquise.** Ainsi, les directeurs du grade de base pourront devenir principal après avoir exercé leurs missions pendant une durée d'exercice à déterminer (à distinguer de l'obtention d'un échelon), et sous réserve d'une évaluation professionnelle qui n'y fasse pas obstacle (sans nécessairement être excellent car la mobilité fonctionnelle peut être un frein à cette condition).

2/ Les secrétaires administratifs :

Les missions des secrétaires administratifs nous paraissent suffisamment clairement définies : elles n'empiètent pas sur les missions d'un autre corps de personnel de greffe qu'il soit fonctionnaire ou contractuel et elles sont en adéquation avec les missions administratives qui constituent leur cœur de métier. En conséquence, l'UNSA SJ ne fera aucune proposition de modification de missions les concernant.

En revanche, ce corps de métier souffre d'un véritable manque d'attractivité alors qu'il s'agit de fonctions support indispensables au bon fonctionnement des services judiciaires. Pour preuve, le nombre de postes vacants oblige les directeurs de greffe à y affecter des adjoints administratifs, voire parfois des vacataires.

- En conséquence, une véritable **revalorisation de l'indemnitaire des secrétaires administratifs afin d'aligner celui-ci sur celui des autres directions (notamment au sein de la pénitentiaire) et autres ministères** nous paraît indispensable (cf supra).
- Il est également indispensable d'avoir une véritable politique de recrutement des secrétaires administratifs : selon les estimations de la DSJ, il manquerait près de 1500 agents au sein de notre direction.

3/ Les adjoints administratifs faisant fonction de SA :

- L'UNSA SJ souhaite attirer l'attention de la Direction des Services Judiciaires sur le sort des adjoints administratifs faisant fonction de SA. Il est nécessaire que leur situation soit étudiée aux fins de reconnaissance de leurs compétences et de leur implication et aux fins de **faciliter l'intégration de ces agents dans le corps des SA, s'ils le souhaitent.**

A l'instar de l'examen professionnel en vigueur, il est nécessaire de prévoir un recrutement exceptionnel sur plusieurs années des adjoints via un examen permettant de vérifier les qualités professionnelles de l'agent au regard des missions actuelles des SA. Comme pour l'examen professionnel actuel, une vigilance accrue sur l'affectation géographique de ces agents souvent installés familialement et socialement sera nécessaire.

- **S'ils ne souhaitent pas tenter de devenir SA il est nécessaire que ces agents puissent bénéficier d'un classement dans le groupe RIFSEEP supérieur 1 des adjoints administratifs.**

En effet, beaucoup de collègues se voient refuser cette catégorie de classement au motif qu'ils n'exerceraient pas les fonctions de SA plus de 50% de leur temps de travail. Or, cet argument ne peut perdurer car il n'est pas entendable. Dès lors qu'un agent est suffisamment compétent pour exercer les missions relevant d'un corps supérieur, cet exercice doit être valorisé. A défaut, il en ressort une incohérence et une injustice salariale qui ne doit pas être institutionnalisée.

Il est à noter qu'il n'est pas souhaitable que les agents (quel que soit leur corps) continuent d'exercer quotidiennement les missions relevant d'un autre corps car cela contribue à l'illisibilité des métiers de greffe et à la perte de valorisation des spécificités de chacun de nos métiers tout en créant des inégalités au sein des agents d'un même corps. Cependant, lorsqu'un agent est suffisamment compétent pour se voir confier occasionnellement des missions qui devraient relever d'un corps supérieur, cela relève de « l'expertise », de « l'engagement », des « fonctions », voire de la « sujétion » et constitue les composantes du RIFSEEP que les groupes de fonctions IFSE sont sensés valoriser.

B/ Concernant les contractuels : les chargés de mission :

Dotés de missions spécifiques, qui fluctuent beaucoup selon les ressorts et les juridictions (missions parfois juridictionnelles au sein des TTR, traitement des procédures VIF, ou au contraire missions sans aucune compétence juridictionnelle visant à assurer la communication envers les collectivités territoriales ou entre les services enquêteurs, ou le développement des réseaux d'accès au droit), il serait nécessaire de clarifier le rôle et les missions des **chargés de missions qui doivent devenir un corps à part entière.** Ils doivent ponctuellement ou de façon pérenne exercer certaines missions avec, à l'appui des lettres spécifiques de missions.

III Pour les corps de métiers communs aux deux filières :

A/ Concernant les fonctionnaires :

Les adjoints administratifs :

La grande majorité des adjoints administratifs n'exercent pas de missions relevant d'un corps supérieur et ne sont donc pas « faisant fonction », ces pratiques étant essentiellement la résultante du sous-effectif chronique et de l'urgence à palier à ces absences et vacances de postes.

Par ailleurs, beaucoup de nos collègues ne souhaitant pas exercer de fonctions relevant d'un autre corps nous confient souffrir de la comparaison avec leur collègues « FF » : ils sont parfois qualifiés de moins compétents, ou constatent que l'on attend d'eux la même pratique alors qu'ils ne le souhaitent pas mais rencontrent des difficultés à devoir refuser des missions qui ne devraient pas leur revenir (tensions avec la hiérarchie ou avec les collègues, craintes des représailles en terme d'évaluation professionnelle, peur de mal faire faute de formation, manque de confiance en soi..).

En conséquence, il nous paraît important pour l'avenir que les missions confiées à chaque corps soient en adéquation avec son statut et sa rémunération mais de promouvoir pendant une période transitoire soit l'intégration des adjoints faisant fonction de greffier ou de secrétaires administratifs dans le corps dont ils exercent régulièrement les missions, soit leur classement en groupe RIFSEEP 1 (cf propositions supra). A cette fin, et afin de créer de véritables perspectives de carrière qui pourraient être un tremplin avant un éventuel changement de corps, **il serait souhaitable de créer un troisième groupe RIFSEEP supérieur dédié aux agents C qui remplissent occasionnellement, du fait de leurs compétences, des tâches relevant d'un autre corps** (pendant les congés, les absences ponctuelles..), quel que soit la quotité de temps dès lors que la réalité du travail effectué est actée.

Les adjoints administratifs qui souhaitent s'investir au sein de ce corps n'ont que peu de perspectives de carrière et le RIFSEEP tel que décliné au sein des Services Judiciaires ne leur offre aucune véritable marge de progression. Il est urgent de revoir le dispositif de leur IFSE.

B/ Concernant les contractuels :

1/ Les contractuels C :

Comme indiqué précédemment (cf supra), le recours aux contractuels alors que le sous-effectif au sein de la DSJ est qualifié de structurel par tous les acteurs est incompréhensible. Par ailleurs, la baisse des effectifs de catégorie C au sein de notre direction a généré de nouvelles difficultés : faute d'agents exerçant les fonctions d'exécution et fonctions support, les agents de catégorie B et A se sont retrouvés débordés dans l'exécution de ces tâches annexes essentielles, au détriment d'autres tâches qu'ils ont été contraints d'abandonner (souvent les tâches visant à vérifier la qualité du travail et l'amélioration des conditions de travail).

Les adjoints administratifs sont des agents indispensables au bon fonctionnement des services centraux et déconcentrés. Or, ils sont de moins en moins nombreux.

Afin de remédier à cet écueil, l'UNSA SJ propose **d'intégrer ces agents, sous réserve de leur bonne adaptation aux fonctions, au corps des adjoints administratifs, avec une période probatoire réduite à quelques mois au lieu de un an.**

2/ Les vacataires :

Bien que l'UNSA SJ soit opposée (cf supra) à la contractualisation des greffes qui de notre point de vue génère beaucoup plus de difficultés qu'elle n'en résout, le recours aux contractuels est en revanche adapté lorsqu'il correspond à un besoin ponctuel.

Il présente aussi l'avantage de se constituer un vivier ressources en cas de besoin.

Le recours aux vacataires pendant les congés d'été ou pour les campagnes d'archivage ou de réorganisation de service ou d'absentéisme particulièrement inhabituel doit rester un levier de gestion à la disposition des directeurs.

IV/ la filière technique ?

Bien que la filière technique ne soit pas à l'ordre du jour de cette entrée en négociations, ce que nous déplorons, il nous semble important de rappeler les revendications anciennes de l'UNSA SJ (cf notre rapport d'orientation) pour **la création d'une véritable filière technique, avec des catégories A – B et C**, selon la technicité et la responsabilité incombant à chacun. Nos collègues adjoints techniques n'ont aujourd'hui aucune perspectives de carrières et la DSJ a fait le choix de recourir, encore, à des contractuels pour proposer des postes de techniciens B alors que bon nombre de nos collègues AT exerçant les fonctions de CLI auraient dû se voir proposer prioritairement cette possibilité d'avancée de carrière.

Nous vous avons fait des propositions concrètes concernant la création de cette filière, lesquelles ouvraient des perspectives de carrières aux adjoints techniques et aux directeurs (en matière bâtementaire, informatique..). Nous maintenons ces propositions qui sont débattues avec le secrétariat général et l'UNSA JUSTICE.

Le bureau national de l'UNSA SJ