

IL NE FAUT PAS PRENDRE LES FONCTIONNAIRES DES GREFFES POUR DES CANARDS SAUVAGES...

La démagogie et le mensonge sont de retour.

Après l'adoption de l'amendement DETRAIGNE, « sur la mutualisation des greffes » par le Sénat, nous écrivions le 6 novembre 2015 que l'assemblée nationale le rejetterai. (<http://justicecgc.e-monsite.com/medias/files/06-11-2015-communiqu-e-amendement.pdf>)

Le Garde des Sceaux, lors de notre entretien du 14 avril, nous a d'ailleurs confirmé la position du gouvernement sur le rejet de cet article L.123-4. On peut supposer qu'il a tenu le même discours à toutes les organisations syndicales.

La commission des lois de l'assemblée nationale a adopté, le 4 mai dernier, deux amendements, avec l'accord du Garde des Sceaux, portant annulation de l'article L.123-4 du projet de loi.

Pourtant on nous a invité à signer des pétitions en nous cachant les engagements du ministre et en faisant croire aux fonctionnaires qu'ils pourraient être délégués sur l'ensemble du département (UNSAJ), alors que le texte parle plutôt de l'arrondissement judiciaire.

Pourquoi organiser des actions « inutiles », si ce n'est par démagogie !

Si la mutualisation des greffes devait revenir dans les prochaines années, il sera temps de se positionner sur le projet qui nous sera soumis et d'engager des actions si celui-ci est contraire aux intérêts des fonctionnaires.

Attention à ne pas tomber dans la fable d'Esopé !

Il convient de rappeler que dans certains territoires ultramarins, il y existe un Tribunal de Première Instance (TPI), avec une mutualisation des greffes.

Aujourd'hui les chefs de cour peuvent vous déléguer sur l'ensemble du ressort de la cour d'appel, certains en abusant au mépris des textes statutaires !

Et cela n'émeut ou ne révolte personne !

AVANCEMENTS ET PROMOTION

Lors de la CAP du 22 mars dernier, l'administration a abordé la question des avancements et promotion, présentant ses propositions et indiquant qu'il s'agissait d'une hypothèse de travail.

Voici les critères proposés par l'administration et « ouverts » à la discussion :

Pour l'accès au corps de Directeur, :

- ◆ être greffier principal
- ◆ Justifier d'une ancienneté de 13 ans dans le corps de catégorie B à compter de la titularisation
- ◆ Justifier d'une ancienneté de 20 ans dans les services judiciaires
- ◆ Bénéficiaire d'une évaluation « excellent » sur les deux dernières années
- ◆ Bénéficiaire d'un avis favorable ou très favorable des chefs de cour
- ◆ Avoir été nommé au grade de principal par examen professionnel ou par reclassement
- ◆ Avoir exercé des fonctions d'encadrement et avoir suivi des formations liées aux fonctions de directeur.

Pour l'accès au grade de directeur principal, :

- ◆ Etre directeur et justifier d'une ancienneté de 13 ans en tant que directeur à compter de la titularisation
- ◆ Bénéficiaire d'une évaluation « excellent » sur les deux dernières années
- ◆ Bénéficiaire d'un avis favorable ou très favorable des chefs de cour
- ◆ Justifier d'une mobilité géographique
- ◆ Possibilité d'une promotion dans le grade dans le ressort de la Cour d'Appel mais pas dans la juridiction dans laquelle on exerce ses fonctions
- ◆ Ne pas avoir été promu au choix dans le corps des directeurs

Pour l'accès au grade de directeurs hors classe, :

- ◆ Établissement, par ses soins, de la liste des candidats sur proposition des chefs de cour
- ◆ Priorité pour le tableau 2015 aux anciens greffiers en chef A1 1ère et 2ème catégorie
- ◆ Priorité pour le tableau 2016 aux directeurs du 9ème échelon, évalués « excellent »

Pour l'accès à l'échelon spécial du corps des directeurs hors classe,

- ◆ Être directeur hors classe et justifier de 3 ans dans le 6ème échelon
- ◆ Justifier d'une marge d'évaluation « excellent »

Une réunion de travail des membres de la CAP s'est tenue, le 12 avril dernier, pour « arrêter » les critères d'avancement et de promotion.

La position développée par notre syndicat est la suivante :

Pour tous les avancements et promotion, nous demandons que les critères retenus soient ceux fixés par le décrets n° 2015-1273 du 13 octobre 2015, à savoir :

Directeur (article 5)

Il faut être greffier ou appartenir à un corps de catégorie B ou être détaché dans ces corps du ministère de la justice et avoir 9 ans de service public au 1er janvier de l'année de nomination dont 5 ans de services effectifs dans l'un de ces corps.

Directeur Principal (article 16)

les directeurs ayant atteint le dixième échelon du grade de directeur et ayant accompli au moins sept années de services effectifs dans le corps des directeurs des services de greffe judiciaires ou dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau. Les conditions d'échelon et de durée d'ancienneté fixées au premier alinéa s'apprécient au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

Directeur Hors Classe (article 18)

Les directeurs principaux ayant atteint au moins le cinquième échelon de leur grade. Les intéressés doivent :

- ◆ Justifier de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraites durant les dix années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement
- ◆ Justifier de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, durant les douze années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966...

Directeur Hors Classe Echelon Spécial (article 21)

Les directeurs hors classe justifiant de trois années d'ancienneté dans le 6e échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

Nous rappellerons :

- ◆ Que l'article 58 de la loi n° 84-16, article 58, stipule : « **les décrets portant statuts particuliers fixent les principes et les modalités de la sélection professionnelle, notamment les conditions de grade et d'échelon pour y participer** ».
- ◆ que l'article 8-III de la loi 2007-148 stipule : « **soit au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents** »

Dans ces conditions :

- ◆ **les fonctionnaires d'un même grade doivent tous être traités selon le principe d'égalité et concourir à l'avancement quel que soit la manière dont ils ont accédé à celui-ci.**
- ◆ **Les seuls critères pour opérer une sélection sont la valeur et le parcours professionnel.**

Tout autre modification ouvrira le droit à saisir les juridictions administratives.

JUSTICE CGC

UN SYNDICAT À VOTRE ÉCOUTE

Pour être informé de l'actualité et de la sortie des textes et rapports importants, rendez-vous sur notre site : <http://justicecgc.e-monsite.com/>

Vous y trouverez aussi de la documentation :

- Sur ce qui va changer avec la loi sur la déontologie, les droits et obligations des fonctionnaires (<http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-discussion/projet-loi-relatif-deontologie-aux-droits-obligations-fonctionnaires.html?xtor=EPR-56>)
-
- Sur les risques psychosociaux avec le guide sur le *burnout* (<http://justicecgc.e-monsite.com/medias/files/guide-burn-out.pdf>) ou sur le *job strain* ou tension au travail (<http://justicecgc.e-monsite.com/medias/files/publication-dares-rps.pdf>) (janvier 2016)

Suivez-nous aussi ;

ENTRETIEN DE CARRIÈRE

Comme vous le savez, l'administration organise des entretiens de carrière.

Le but de ceux-ci est de vous orienter, en fonction de votre parcours professionnel, des compétences détenues et de vos souhaits, vers de nouvelles fonctions.

Le seul problème est que pour cela il vous faudra, soit passer un concours ou un examen, soit attendre qu'une CAP vous nomme sur le poste souhaité ou cette juridiction. Ce qui n'est pas évident (pas de poste vacant, concurrence importante, etc.).

L'administration pourrait proposer des postes (non sollicités) et inciter les directeurs et les greffiers à les prendre, notamment dans le cadre d'avancement. A charge pour elle d'en informer la CAP.

A moins qu'il s'agisse d'un emploi fonctionnel. Dans ce cas, les nominations étant à la discrétion de l'administration, tout est possible.

Mais là encore, on se heurte aux mêmes difficultés que pour une CAP (poste non vacant, etc.).

Cet entretien peut par contre vous aider dans une recherche de détachement.

R.I.F.S.E.E.P.

La circulaire du 25 mars 2016 montre que l'opposition des organisations syndicales au nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) est purement idéologique.

A les entendre, ce nouveau régime verrait les primes des fonctionnaires baisser après la 2ème année, amputant ainsi leur pouvoir d'achat. C'est FAUX.

Cette circulaire a fixé, pour les emplois fonctionnelles, des socles indemnitaires annuels, versés mensuellement, à savoir :

| | |
|------------------------|-----------------|
| Directeurs, groupe 1 : | 12.900,00 euros |
| Directeurs, groupe 2 : | 12.000,00 euros |
| Greffiers, groupe 1 : | 6.500,00 euros |
| Greffiers, groupe 2 : | 6.000,00 euros |

Ces montants pourront être augmentés par le CIA (Complément Indemnitaire Annuel).

| | |
|-----------------------|----------------|
| Directeur, groupe 1 : | 6.500,00 euros |
| Directeur, groupe 2 : | 6.000,00 euros |
| Greffiers, groupe 1 : | 2.580,00 euros |
| Greffiers, groupe 2 : | 2.388,00 euros |

Nous avons réaffirmé au Garde des sceaux notre souhait de voir le RIFSEEP appliqué à l'ensemble des directeurs et des greffiers.

L'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail

Le texte sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail peut être très utile lorsque vous êtes soumis à la pression de votre hiérarchie, quelle qu'elle soit.

Il est important de rappeler que les fonctionnaires ne sont pas constamment à disposition. S'ils ont des obligations, ils ont aussi des droits qui doivent être respectés.

Ce texte en contient un certain nombre. **Ce sont les garanties minimales** qui sont :

Les durées maximales :

*La durée quotidienne de travail **ne peut excéder 10 heures.***

*La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, **ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.***

*L'amplitude maximale de la journée de travail **est fixée à 12 heures.***

Les durées minimales :

*Les agents doivent bénéficier **d'un repos minimum quotidien de 11 heures.***

*Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, **ne peut être inférieur à 35 heures.***

Le travail de nuit (les greffes ne sont pas concernés)

La pause de 20 minutes :

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

L'article 3 du décret prévoit qu'il est possible de déroger à ces garanties lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée. Une décision du responsable hiérarchique sera nécessaire ainsi qu'une information immédiate des représentants des personnels en comité technique régional.

Ces garanties minimales s'appliquent à tous les personnels, y compris ceux relevant de l'article 10.

De nombreux collègues n'appliquent pas ou se voient refuser ces garanties minimales. Les raisons sont nombreuses et variées : conscience professionnelle, manque de personnel, audiences tardives, réunions programmées en fin de journée, etc.

Que l'on soit directeurs ou greffiers, le combat pour faire respecter ces garanties est le même. Le respect des textes doit être la règle au sein des juridictions.

L'administration ne renforcera pas les effectifs des juridictions, tant que celles-ci avec l'abnégation des fonctionnaires continueront, bon an mal an, à fonctionner.

Nous invitons tous les greffiers et tous les directeurs à saisir leur hiérarchie pour leur demander le respect de ces garanties, qui devraient figurer dans toutes les chartes des temps, en laissant un délai pour réorganiser les services si nécessaire.

En cas de refus, contactez-nous et nous serons à vos côtés pour défendre et faire respecter vos droits.

TÉLÉTRAVAIL

Conditions et modalités de mise en œuvre dans la fonction publique et la magistrature

(extrait : la veille juridique sur la fonction publique)

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mises en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature est pris en application de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail sont ainsi définies pour les agents publics civils dans les trois versants de la fonction publique et pour les magistrats de l'ordre judiciaire régis par l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature.

Le télétravail est une mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Il se définit comme « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ». Sont exclues du champ d'application de ce décret les autres formes de travail à distance telles que le travail nomade et le travail en réseau. Le présent décret détermine les conditions d'exercice du télétravail :

- ◆ la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail : limitée à trois jours par semaine
- ◆ La nécessité d'une demande de l'agent
- ◆ La durée de l'autorisation
- ◆ Les mentions que doit comporter l'acte d'autorisation

De plus, les modalités d'application du télétravail doivent être précisées par un arrêté ministériel pour la fonction publique de l'État, pris après avis du comité technique compétent. L'arrêté fixe notamment les activités éligibles au télétravail, la liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail, ...

Enfin dans le cadre de sa mission d'enquête, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut réaliser une visite « *sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail* », soumise à l'accord écrit de l'agent si les fonctions télétravaillées le sont à son domicile.

Lors de notre entretien du 14 avril dernier avec le Garde des Sceaux, nous avons insisté sur l'importance d'une mise en œuvre rapide du télétravail dans les juridictions.

Ce type d'organisation permettrait à certains greffiers et directeurs d'améliorer, comme le décret le prévoit, l'articulation entre leur vie personnelle et professionnelle (fonctionnaires nommés loin de leur région d'origine par exemple) De très nombreuses fonctions pourraient être concernées :

- ◆ La frappe des jugements et des réquisitoires
- ◆ Le renseignement des justiciables, en complément de l'accueil physique dans les SAUJ
- ◆ La préparation de rapports, des budgets, des tableaux statistiques, etc.
- ◆ La vérification des comptes de gestion de tutelles

Cela nécessite :

- ◆ D'abord un changement des mentalités et une réorganisation des services.
- ◆ Ensuite une généralisation de la dématérialisation des procédures
- ◆ Enfin une suppression de la tutelle des magistrats qui eux pratiquent déjà le télétravail mais s'opposent vraisemblablement à celui des autres

Finalement, il suffit juste d'entrer dans le XXIème siècle !

JUSTICE CGC

LE SYNDICAT DES DIRECTEURS DES SERVICES DE GREFFE ET GREFFIERS DES SERVICES JUDICIAIRES

Bulletin d'adhésion
(à retourner au syndicat JUSTICE CCC
16, boulevard Louis Blanc—85000 LA ROCHE SUR YON)

Nom :
Prénom
Né(e) le : à
Demeurant :
Téléphone : Mail :
Affectation : Service :
Corps : Grade :

Adhère au syndicat JUSTICE CGC et joins un chèque deà l'ordre du Syndicat JUSTICE CGC

Montant des cotisations :

Directeurs des services de greffe judiciaires :

50 euros/an Stagiaire au 8^{ème} échelon
100 euros/an 9^{ème} au 12^{ème} échelon

Directeurs principaux des services de greffe judiciaires

130 euros/an

Directeurs hors classe des services de greffe judiciaires

150 euros/an

Directeurs fonctionnels

200 euros/an 1^{er} groupe
180 euros/an 2^{ème} groupe

Greffiers des services judiciaires

50 euros/an

Greffiers principaux des services judiciaires

80 euros/an

Greffiers fonctionnels

100 euros/an

Fait à, le
(signature)

Rappel :

- Votre cotisation est déductible des impôts à hauteur de 66 %. Ainsi une cotisation de 50 euros, ne vous « coûte » que 17 euros.
- Les retraité-e-s ne paient que 50% du prix de la cotisation