

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

MINISTERE DE LA JUSTICE

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

Paris, le 13 SEP. 2021

Circulaire Note

Bureau des recrutements et de la formation
N° téléphone : 01.70.22.87.13

Date d'application : immédiate
Réponse à l'Administration centrale
avant le :

LE GARDE DES SCEAUX,
MINISTRE DE LA JUSTICE

A

MADAME LA PREMIERE PRESIDENTE DE LA COUR DE CASSATION
MONSIEUR LE PROCUREUR GENERAL PRES LADITE COUR

MESDAMES ET MESSIEURS LES PREMIERS PRESIDENTS DES COURS D'APPEL
MESDAMES ET MESSIEURS LES PROCUREURS GENERAUX PRES LESDITES COURS

MONSIEUR LE PRESIDENT DU TRIBUNAL SUPERIEUR D'APPEL DE SAINT PIERRE ET MIQUELON
MADAME LA PROCUREURE DE LA REPUBLIQUE PRES LEDIT TRIBUNAL

MADAME LA DIRECTRICE DE L'ECOLE NATIONALE DES GREFFES

POUR ATTRIBUTION

N° Note : SJ2021-253 RHG4/13.09.21
Mots clés : Orientations – Formation - 2022
Titre détaillé : Orientations annuelles de la formation des personnels de greffe pour l'année 2022
Texte(s) source(s) :
Publication : non si oui : BO JO INTERNET
INTRANET - permanente x - temporaire

PIECE(S) JOINTE(S) : - Note proprement dite
- Annexes



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction des services judiciaires

Le directeur

Paris, le **13 SEP. 2021**

**LE GARDE DES SCEAUX,
MINISTRE DE LA JUSTICE,**

A

**MADAME LA PREMIERE PRESIDENTE DE LA COUR DE CASSATION
MONSIEUR LE PROCUREUR GENERAL PRES LADITE COUR**

**MESDAMES ET MESSIEURS LES PREMIERS PRESIDENTS DES COURS D'APPEL
MESDAMES ET MESSIEURS LES PROCUREURS GENERAUX PRES LESDITES COURS**

**MONSIEUR LE PRESIDENT DU TRIBUNAL SUPERIEUR D'APPEL DE SAINT PIERRE ET MIQUELON
MADAME LA PROCUREURE DE LA REPUBLIQUE PRES LEDIT TRIBUNAL**

MADAME LA DIRECTRICE DE L'ECOLE NATIONALE DES GREFFES

Affaire suivie par N. Métier
Poste : 01.70.22.87.13

Objet : Orientations annuelles de la formation des personnels de greffe pour l'année 2022

La circulaire de cadrage a pour objectif de rappeler les grandes orientations et de s'adapter aux besoins des agents. Elle s'adresse à l'Ecole nationale des greffes tout autant qu'aux chefs de cours, aux directeurs délégués à l'administration régionale judiciaire et aux responsables de la gestion de la formation.

L'année 2021 a été marquée par la persistance de la crise sanitaire. Elle a particulièrement bouleversé la formation au cours des mois passés. Ainsi, les modalités d'organisation des sessions de formation se sont diversifiées (en présentiel, en distanciel, ou hybride), entraînant souvent une adaptation de leur durée et du nombre de personnes admises à suivre la formation. Je remercie vivement les responsables de gestion de la formation, les responsables de gestion informatique et l'Ecole nationale des greffes. Depuis la crise sanitaire, vous avez fait preuve d'adaptabilité et d'ingéniosité ; vous avez modernisé les méthodes et l'organisation de la formation ; vous avez cherché des idées neuves en vous appuyant sur les expériences extérieures. Les greffes ont besoin d'une formation sans cesse renouvelée, plus adaptée aux besoins des agents et plus accessible ; vous y contribuez pleinement.

La situation sanitaire reste une préoccupation majeure en 2021. Pour autant, cette année a été marquée par des actualités judiciaires importantes, notamment par l'annonce des Etats généraux de la Justice, mais également par la promulgation du Code de justice pénale des mineurs (CJPM). D'ores et déjà, l'entrée en vigueur de ce dernier le 30 septembre 2021 est accompagnée par de nombreuses initiatives. Le site du ministère de la Justice propose de nombreux outils¹, notamment en regroupant les textes de référence, les outils pratiques ou encore une foire aux questions. Le bureau AccorJ² a également mis en ligne un guide pour préparer la réforme, détaillant les enjeux de celle-ci, le contexte de sa mise en œuvre et les outils mis à disposition. Parallèlement, associées aux différents groupes de travail, les écoles du ministère ont créé des outils aboutis de formation, accessibles à distance et/ou permettant d'appuyer des formations organisées en présentiel. Ainsi, l'Ecole nationale de la magistrature et l'Ecole nationale de protection judiciaire de la jeunesse ont créé un module E-Formation, tandis que l'Ecole nationale des greffes a proposé un parcours de formation et également le *replay* du colloque CJPM³. Tous les outils de formation relatifs au CJPM sont accessibles sur le site intranet du ministère, et notamment sur le portail intranet de l'Ecole nationale des greffes.

Cette crise sanitaire a révélé et accentué certains problèmes liés à l'encadrement. Il m'apparaît indispensable qu'un effort sans précédent soit mené pour soutenir la fonction managériale afin de renforcer la qualité de l'encadrement et l'organisation des services de greffe.

Les services de formation, dont l'action doit s'inscrire dans les cadres ministériel et interministériel, devront veiller à la construction de leur plan de formation dans le respect des orientations de la présente circulaire.

1. L'organisation de la formation professionnelle des agents des services judiciaires

1.1. Organisation du réseau de la formation professionnelle des greffes

La note relative aux orientations annuelles de la formation professionnelle des greffes pour l'année 2021 en date du 14 septembre 2020 a rappelé la répartition des compétences entre les principaux acteurs de la formation professionnelle. Ainsi :

- **le Secrétariat général** est le responsable ministériel des ressources humaines pour le ministère de la Justice. Il élabore à ce titre la stratégie et les principes généraux de gestion des ressources humaines et veille à leur mise en œuvre en liaison avec les directions et les services.
- **les chargés de formation des directions interrégionales** du Secrétariat général ont développé une offre de formation variée pour les formations transverses, en s'appuyant sur trois principes : complémentarité, subsidiarité et transversalité.

¹ <http://intranet.justice.gouv.fr/site/portail/ministere-38/la-reforme-de-la-justice-penale-des-mineurs-mode-demploi-137332.html>

² <http://intranet.justice.gouv.fr/site/dsj/organisation-innovation-10182/guides-methodologiques-10476/entree-en-vigueur-du-cjpm-139487.html>

³ <http://intranet.justice.gouv.fr/site/eng/formation-continue-5857/cjpm-reforme-de-la-justice-penale-des-mineurs-18051/>

- **les services judiciaires** assurent la formation professionnelle des agents de ses corps spécifiques pour ce qui concerne leurs missions. Les services de la formation de la DSJ ouvrent leur offre de formation à l'ensemble des fonctionnaires et contractuels affectés en juridiction ou en service administratif régional. La priorité est la formation aux métiers spécifiques des services judiciaires. Des formations sont proposées aux corps spécifiques (greffier et directeur des services de greffe) mais également à tout agent ayant besoin d'une formation en lien avec son emploi et ce, quelle que soit sa catégorie ou son statut. Ainsi, notre action relative aux formations transverses doit être construite en tenant compte de ce qui est déjà proposé par les DIR-SG.
- **entre les SAR et l'ENG**, une complémentarité existe aussi. Ainsi, l'ENG a en charge l'initiative et l'animation d'une part des actions de formation pour l'accompagnement des réformes et de celles présentant une grande spécificité, d'autre part des parcours professionnels pour la prise de fonction, enfin la formation d'adaptation à l'emploi.

Ce réseau est au service de l'intégralité des personnels travaillant dans les services judiciaires, quel que soit leur catégorie, qu'il soit titulaire ou contractuel.

Le module informatique LSO du progiciel HaRmonie permettra à tous d'avoir une connaissance parfaite des formations proposées.

La structuration de ce réseau, mise en place après le groupe de travail de 2016, fera l'objet d'une évaluation en 2022 tant sur l'organisation du binôme des cours d'appel, que sur l'évaluation des missions complémentaires des RGF, que sur la collaboration avec les DIR-SG et sur l'accessibilité du catalogue de formation permise par le logiciel LSO.

1.2. La formation d'adaptation à l'emploi

1.2.1 La FAE des adjoints administratifs et des adjoints techniques

La volumétrie de recrutement très importante de greffiers et de directeurs des services de greffe ainsi que la limitation de la capacité d'accueil de l'Ecole nationale des greffes en lien avec la crise sanitaire contraignent à renouveler la prise en charge de la formation d'adaptation à l'emploi des adjoints administratifs et des adjoints techniques par les SAR.

La formation d'adaptation à l'emploi pour les adjoints administratifs et techniques prenant leur premier poste est essentielle ; je vous remercie de veiller au respect de son suivi.

1.2.2 La formation d'adaptation à l'emploi des personnels détachés au sein des services judiciaires

La formation d'adaptation à l'emploi (FAE) des personnels détachés, proposée l'an passé, n'a pu être mise en œuvre en raison de la crise sanitaire. Toutefois, l'intégration des personnels détachés entrant étant un enjeu majeur, il convient de réactiver ce dispositif.

Le bureau RHG4 prendra contact avec les agents détachés par le biais d'un formulaire-type avant leur arrivée. Après analyse des besoins, RHG4 transmettra au SAR, avant toute arrivée, une évaluation des besoins de l'agent ; ceci permettra au SAR de construire une offre de formation adaptée en lien avec l'Ecole nationale des greffes.

1.2.3 La formation des nouveaux directeurs de greffe et des nouveaux directeurs délégués à l'administration régionale judiciaire

La crise sanitaire a révélé l'impérieuse nécessité d'un renforcement de la formation des encadrants. La Direction des services judiciaires développe l'accompagnement des nouveaux chefs de cours, nouveaux chefs de juridiction et entend faire de même pour les nouveaux directeurs de greffe (DG) et directeurs délégués à l'administration régionale judiciaire (DDARJ).

Dans ce cadre, la DSJ demande à ce que toute nomination à un premier poste de DG ou de DDARJ soit nécessairement suivie d'une formation d'adaptation à l'emploi. L'École nationale des greffes convoquera automatiquement tout nouveau directeur de greffe ou tout nouveau directeur délégué à l'administration régionale judiciaire. Les chefs de cours, les supérieurs hiérarchiques sont invités à les libérer, nonobstant toutes nécessités de service.

Des actions complémentaires sont en cours de préparation dans le cadre de l'accompagnement à la prise de fonction afin de soutenir les encadrants dans leur action.

Tout nouvel encadrant doit suivre, dans l'année qui suit sa prise de fonction, des formations à la santé et à la qualité de vie au travail, à la gestion des ressources humaines, au management. Cette formation peut s'inscrire dans le cadre de la formation continue obligatoire de la note du 26 juin 2018 qui impose 5 jours de formation sur 2 ans tout au long de la carrière.

1.3. Les outils de la formation

1.3.1 Modalités des formations réalisées à distance

La formation professionnelle est réalisée en principe sur le temps de travail. Le visa hiérarchique et l'accord du service de la formation sont nécessaires et restent le principe, notamment pour que l'ensemble des formations soient incluses dans le parcours de formation de l'agent.

Dans le cadre d'une formation à distance, l'agent doit formaliser une demande d'inscription, adressée par la voie hiérarchique (avec avis hiérarchique) auprès du service de la formation dont il dépend. Une attestation de formation est délivrée, à l'issue de cette formation à distance.

Si l'agent réalise une formation à distance, sur son lieu de travail, sa hiérarchie doit être avisée du créneau horaire utilisé, d'une part afin de garantir le bon fonctionnement du service, d'autre part afin de ne pas perturber les agents travaillant dans le bureau. Le service de la formation peut mettre à disposition une salle (éventuellement en libre accès) pour faciliter la réalisation du module de formation, accompagner les agents dans leur parcours de formation et gérer les éventuelles difficultés techniques.

Si l'agent souhaite suivre une formation à distance proposée par le service de formation dont il dépend, il devra préalablement s'y inscrire. L'attestation de formation (et/ou de suivi) sera établie par le service de la formation qui gère le module. Cette formation sera prise en compte pour son livret individuel de formation, dans les statistiques du service de la formation, et dans celles des formations suivies par l'agent.

Si l'agent souhaite suivre une formation à distance proposée par un autre service de formation du ministère de la Justice, il devra préalablement s'y inscrire. L'attestation de formation (et/ou de suivi) sera établie par le service de la formation qui gère le module et l'agent devra s'assurer que le service de la formation dont il dépend en aura été destinataire. Cette formation sera prise en compte pour son livret individuel de formation et dans les statistiques des formations suivies par l'agent. La session de formation sera prise en compte dans les statistiques du service de la formation qui gère le module.

Pour toute formation à distance nécessitant un financement, le service de la formation devra être saisi préalablement au lancement du module ou à l'inscription de l'agent, dans un délai raisonnable (minimum deux mois) afin que la demande soit expertisée et qu'une éventuelle mobilisation du compte personnel de formation soit étudiée. L'agent doit obtenir préalablement l'accord de l'administration avant d'engager la dépense, en cas de demande de financement. L'attestation de formation (et/ou de suivi) délivrée devra être adressée au service de la formation de l'agent, soit par l'organisme de formation, soit par l'agent, afin que le service de la formation s'assure du suivi de la formation et soit prise en compte pour son livret individuel de formation et dans celles des formations suivies par l'agent. La session de formation sera prise en compte dans les statistiques du service de la formation qui gère le module.

Dans le cadre d'un MOOC⁴, les agents peuvent librement s'inscrire à ces formations. Celles-ci sont souvent en libre accès et gratuites et donnent rarement droit à la délivrance d'une attestation de formation. Cette formation, échappant à tout contrôle hiérarchique, n'entre pas dans le cadre de la formation professionnelle et n'est donc pas réalisée sur le temps de travail. En opportunité et sur présentation d'une attestation de formation, le service de la formation pourrait l'inclure dans le livret individuel de formation de l'agent.

1.3.2. Le module de la formation LSO du progiciel HaRmonie et ses portails

1.3.2.1. Le déploiement généralisé de LSO

Les sessions de formation sont dorénavant enregistrées par toutes les directions ainsi que le Secrétariat général dans l'outil ministériel (LSO formation). Le suivi y est également réalisé. A compter du 1^{er} janvier 2022, l'ENG, la Cour de cassation et les SAR des 36 cours d'appel doivent exclusivement utiliser LSO.

Le bureau des recrutements et de la formation (RHG4) propose régulièrement des sessions de formation sur LSO, d'une durée de six heures, en présentiel ou en distanciel, à l'attention des services de gestion de la formation. Ces sessions sont également enregistrées sur LSO et le bureau RHG4 en informe par courriel, soit l'ensemble des SAR, soit les SAR qui en ont fait la demande.

Le logiciel LSO permettra aux agents d'avoir accès à leur livret individuel de formation (LIF). Il leur permettra également d'avoir une visibilité sur toutes les sessions de formation proposées dans le catalogue.

⁴ Secrétariat général :

<http://intranet.justice.gouv.fr/site/ressources-humaines/recrutement-et-formation-5897/formations-16970/formations-a-distance-125163.html>

Quant aux SAR, ils pourront obtenir des statistiques par l'intermédiaire de l'infocentre IRHIS. La nouvelle méthodologie proposée aux 18 sites pilotes pour établir les statistiques de l'année 2020 sera généralisée à l'ensemble des SAR.

1.3.2.2. Les portails de LSO : la dématérialisation

Trois portails sont en cours de création dont deux sont finalisés. Ils permettront la dématérialisation du circuit de la demande d'inscription.

Le portail de l'agent sera ouvert à compter du 1^{er} janvier 2022 (date prévisionnelle). Il permettra à l'agent de consulter le catalogue du ministère de la Justice et de découvrir toute l'offre de formations, y compris celle des autres directions. Pour faciliter sa consultation, l'agent disposera de filtres et les SAR auront pris la précaution de préciser l'organisateur devant le titre de la session (ex : CA21 pour le SAR de Dijon). L'agent pourra (notamment) s'inscrire en ligne, suivre la validation par sa hiérarchie, se désister et accéder à son livret individuel de formation.

Le portail du valideur suivra le même calendrier. Il permettra aux valideurs de recevoir les demandes de formation de façon dématérialisée, d'émettre un avis, de consulter l'avis des autres valideurs et de savoir si la demande d'inscription a été retenue par le service organisateur de la formation.

Le portail du gestionnaire permettra dans un premier temps (et dans le même calendrier des deux précédents portails) de consulter les demandes d'inscription et de les extraire, afin de gérer la session dans le back-office (ECC) de LSO. A terme, les principales fonctionnalités de l'ECC devraient être reprises dans ce portail pour faciliter la gestion quotidienne des sessions de formation. Le bureau RHG4 informera les SAR, en réalisant une démonstration du portail et notamment lors du regroupement pédagogique organisé par l'ENG en fin d'année 2021. Un mode opératoire sera également réalisé dès que le portail sera disponible.

Des modes opératoires seront diffusés prochainement à l'attention des valideurs et des agents. Afin de faciliter l'appropriation de ce nouvel outil, il conviendra que les RGF et les RGI accompagnent ce déploiement auprès des agents.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2022, les catalogues de formation et les demandes d'inscription à une session de formation devraient être dématérialisés, participant à une plus large communication de l'offre de formation professionnelle et à la digitalisation du ministère de la Justice.

1.3.3. Le tutorat de proximité

Le tutorat de proximité, outil de la formation qui a déjà fait ses preuves, doit être réactivé.

Sur cinq ans, 10.000 nouveaux agents ont été recrutés, ce qui correspond à un renouvellement pour moitié des effectifs. La transmission du savoir devient ainsi une priorité et le tutorat qui s'exerce en local constitue une réponse adaptée.

Ainsi, il convient d'identifier les personnes d'expériences qui ont la connaissance et la pédagogie pour transmettre leur savoir, afin notamment de leur proposer des formations et des regroupements. L'évaluation professionnelle doit tenir compte de l'engagement de ces agents et doit permettre de valoriser ces compétences.

2 Adaptation du contenu de la formation professionnelle des agents des services judiciaires pour l'année 2022

L'année 2021 a permis de revenir progressivement aux offres de formations habituelles, certes avec des formats et organisations souvent différents de ceux généralement pratiqués. L'année 2022 doit être marquée par un retour à la normale de la formation professionnelle, en utilisant tous les outils mis à votre disposition et ayant fait leur preuve.

2.1 La formation professionnelle

Parmi les thématiques évoquées ci-après, plusieurs relèvent des formations transverses pour lesquelles la Direction des services judiciaires souhaite maintenir une action forte. Dans l'hypothèse où les demandes d'inscription ne permettraient pas de maintenir une session, les SAR sont invités à prendre attache avec les DIR-SG afin d'en faciliter le maintien et la mise en œuvre, en mutualisant les moyens et les demandes.

2.1.1. Les formations-métier

2.1.1.1. L'accompagnement des réformes

L'actualité des services judiciaires est dense et complexe. Elle mérite à elle seule un accompagnement régulier afin que les agents du ministère soient formés pour la mise en œuvre des différentes réformes.

L'action de formation doit également être maintenue pour les dernières réformes d'ores et déjà en application, telles que la Loi de programmation pour la réforme de la justice (LPRJ), le code de justice pénale des mineurs (CJPM), le bloc-peine.

Ainsi, la LPRJ a entraîné de nombreuses modifications concernant l'organisation judiciaire ou encore la simplification des procédures pénale et civile⁵ et ses conséquences organisationnelles. Ces actions de formation doivent continuer de faire l'objet de sessions de formation proposées de façon nationale et régionale à l'ensemble des services judiciaires.

Par ailleurs, l'offre de formation relative au CJPM doit être poursuivie. De nombreux outils (et notamment la mallette pédagogique de l'ENG) ont été créés pour faciliter la prise de connaissance des principaux axes de la réforme, pour accompagner sa mise en œuvre. Au-delà des formations que programmera l'École nationale des greffes, la formation doit être pleinement investie localement.

⁵ DACG : <http://intranet.justice.gouv.fr/site/dacg/dacg-1444/entree-en-vigueur-de-la-loi-de-programmation-115093.html>

DACS : <http://intranet.justice.gouv.fr/site/dacs/droit-processuel-et-du-droit-social-1731/loi-de-programmation-et-de-reforme-pour-la-justice-16642/reforme-de-la-justice-les-nouveautes-en-matiere-civile-115197.html>

DSJ : <http://intranet.justice.gouv.fr/site/dsj/lprj-2018-2022-16676/>

J'insiste sur le fait que tous les ressorts doivent proposer une offre de formation sur cette thématique ; tous les agents du greffe en contact avec les mineurs doivent maîtriser cette réforme.

2.1.1.2. L'organisation judiciaire

Au-delà de la LPRJ, les sessions relatives à l'organisation judiciaire sont un point cardinal pour les services judiciaires et doivent être maintenues dans les catalogues de formation. En effet, la maîtrise des évolutions de l'organisation judiciaire facilite la connaissance et l'organisation des services, certes pour les agents titulaires, a fortiori pour les agents contractuels et les agents détachés entrants.

2.1.1.3. Les formations procédurales

Les SAR sont invités à proposer toute formation utile relative aux procédures, répondant au plus près aux besoins exprimés par les agents et leur hiérarchie. Ces formations sont fondamentales pour sécuriser les procédures. Elles devront être ouvertes aux agents contractuels, quel que soit leur contrat, en fonction des missions qui leur sont confiées.

Enfin, une attention particulière doit être portée aux fonctionnaires affectés dans les services sensibles, aussi bien dans le cadre de la formation statutaire que dans celui de la formation professionnelle, cette formation pouvant prendre la forme d'un parcours de formation.

2.1.1.4. L'accompagnement de la fonction managériale

L'accompagnement de la fonction managériale est essentiel afin de permettre la gestion d'un collectif de travail élargi. Cela doit se faire d'une part par des propositions de formation aux techniques de management et d'autre part, par des formations au télétravail. Ces dernières présenteront les thématiques du management à distance et de l'encadrement des télétravailleurs.

De plus, dans ce contexte de changement, la santé et la qualité de vie au travail⁶, sujet transversal par excellence, conserve son importance et sa promotion resté un point de vigilance pour l'équipe dirigeante.

Ainsi, tous les encadrants doivent être prioritairement formés aux techniques de management, au télétravail (formations nationales et locales) ainsi qu'à la santé et à la qualité de vie au travail.

2.1.1.5. Les formations aux logiciels-métiers

Le processus de modernisation engagé par le ministère de la Justice passe par le déploiement de nouveaux applicatifs dont la mise en œuvre est pilotée par les équipes projets avec la collaboration étroite des services de formation. Il convient de veiller à l'appropriation des logiciels métier par l'ensemble des utilisateurs intéressés par l'organisation de sessions de formation. De manière globale, il est impératif de veiller à former les utilisateurs sur les outils métier dès lors que le besoin est exprimé par ceux-ci.

⁶ <http://outil.intranet.justice.gouv.fr/dsj-sdrhg/sante-et-qualite-de-vie-au-travail/>

Par ailleurs, la transformation numérique est au cœur de la réforme de la justice et induit des changements de méthode de travail nécessitant un accompagnement par la formation des agents concernés. Peuvent notamment être soulignés les publications suivantes :

- le décret 2020-797 du 29 juin 2020 relatif à la mise à la disposition du public des décisions des juridictions administratives et judiciaires pris en application de l'article 33 de la loi n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice ;
- le décret n°2020-767 du 23 juin 2020 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « dossier pénal numérique ».

Ainsi, la transition numérique, axe 2 du schéma directeur pluriannuel du Secrétariat général, a pour objectif d'utiliser le numérique comme levier de la transformation des administrations. Le passeport numérique est une déclinaison de l'action prioritaire qui consiste à développer les formations et certifications des compétences numériques pour tous les agents. Ainsi, la promotion du passeport numérique est un véritable enjeu pour l'avenir et le Secrétariat général est particulièrement investi sur ce dossier.

2.1.2. Les formations transverses

2.1.2.1. Les gestes de premiers secours

La circulaire du ministère de l'action et des comptes publics du 2 octobre 2018 *relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours* met en œuvre l'engagement gouvernemental au sein de la fonction publique en vue de diffuser une culture commune. Ainsi, la formation « prévention et secours civique de niveau 1 » (PSC1) devra être intégrée à la formation statutaire des greffes. Des actions de « sensibilisation aux gestes qui sauvent » (GQS) et des formations aux gestes de premiers secours devront également être proposées dans les plans de formation continue des SAR, en coordination avec les délégations interrégionales.

Ainsi, à terme, le taux de formation de 80% des agents devrait être atteint (GQS ou PSC1). Cet objectif entre d'ailleurs totalement dans ceux de la loi 2020-840 du 3 juillet 2020 qui crée le statut de citoyen sauveteur, lutter contre l'arrêt cardiaque et sensibiliser aux gestes qui sauvent.⁷

80% de la population doivent être formés aux gestes de premiers secours d'ici le 31 décembre 2021. Or, pour les greffes, cet objectif ne sera pas atteint en raison notamment de la crise sanitaire. Néanmoins, cette thématique reste prioritaire et l'objectif gouvernemental doit être atteint. Ainsi, je vous remercie d'accentuer votre investissement et la communication réalisée autour des sessions de formation que vous organisez. Je vous remercie d'adresser au bureau RHG4 le taux de formation des agents de greffe sur votre ressort, par catégorie et en incluant les agents contractuels, au 31 décembre 2021 et au 31 décembre 2022 par retour de courriel à rhg4.dsjsdrhg@justice.gouv.fr.

⁷ Loi 2020-840 du 3 juillet 2020 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000042079128&categorieLien=id>

2.1.2.2. La laïcité

Dans le cadre du dernier comité interministériel sur la laïcité qui s'est réuni le 15 juillet 2021, le gouvernement a annoncé l'obligation de formation de tous les agents publics à cette thématique. Ainsi, tous les agents de la fonction publique devront être formés à la laïcité d'ici 2024 – 2025.

Un programme de formation interministériel des agents publics à la laïcité sera mis en place.
« Aussi :

- D'ici fin 2021, l'ensemble des écoles de service public dispenseront une formation obligatoire à la laïcité ;
- Mi-2022 au plus tard, chaque nouvel entrant dans la fonction publique devra suivre une formation à la laïcité ;
- L'ensemble des agents publics devront avoir été formés à la laïcité d'ici 2025. Les référents laïcité, les encadrants, les agents en contact avec le public et les services ressources humaines seront formés en priorité.

Dès la rentrée 2021, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques en lien avec le ministère de l'Intérieur identifiera et diffusera les bonnes pratiques, afin d'établir des référentiels communs de formation continue. Ce travail sera mis au service des différents ministères afin qu'une offre de formation de qualité, reposant sur des principes communs, soit accessible pour l'ensemble des employeurs et agents publics. Début 2022, une formation à distance sur le principe de laïcité sera disponible sur la plateforme interministérielle de formation Mentor, et accessible à tous les agents publics. »

L'Ecole nationale des greffes devra intégrer cette thématique dans la formation statutaire. Les SAR devront veiller à ce que tous les agents soient formés. Parallèlement, le bureau RHG4 informera les SAR dans les meilleurs délais dès que les guides et le module à distance proposé par la DGAFP seront disponibles.

2.1.2.3. Les violences faites aux femmes

Suite aux engagements pris par le Président de la République lors de son discours du 25 novembre 2017 tenu à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la loi n°2018-703 du 3 août 2018 *renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*⁸ traduit la volonté de garantir le principe républicain d'égalité entre les femmes et les hommes. Le décret n°2020-1161 du 23 septembre 2020 relatif à la mise en œuvre d'un dispositif électronique mobile anti-rapprochement⁹ doit être intégré à la formation relative aux violences faites aux femmes.

Les récentes actualités démontrent le caractère indispensable de l'organisation de formations sur cette thématique.

⁸ Loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037284450&dateTexte=20200805>

⁹ <http://intranet.justice.gouv.fr/site/portail/ministere-38/le-garde-des-sceaux-40/renforcement-de-la-mise-en-oeuvre-du-bar-depeche-du-gds-136871.html>

2.1.2.4. L'égalité, la diversité et la lutte contre les discriminations

Face à la persistance des actes racistes, antisémites, homophobes, anti LGBT, commis dans l'espace public et à la recrudescence des propos haineux facilités par le développement d'internet, la circulaire du ministère de la Justice du 4 avril 2019 *relative à la lutte contre les discriminations, les propos et les comportements haineux*¹⁰ présente le traitement judiciaire spécifique de ces comportements. Pour la troisième année consécutive, il apparaît essentiel de poursuivre la mise en place de formations avec une approche globale de cette thématique.

Par ailleurs, le ministère de la Justice engagé dans un processus de double labellisation, a déposé sa candidature au label « Alliance Diversité et Egalité professionnelle ». Ainsi devront être priorités les besoins de formation des personnes impliquées dans la mise en œuvre des politiques d'égalité et mixité professionnelles et/ou de diversité.

Conformément à l'action 19 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle¹¹, un module relatif à l'égalité professionnelle et à la diversité devra être développé dans l'ensemble des cursus de formation statutaire des directeurs des services de greffe et des greffiers et au titre des formations professionnelles.

Les greffiers en charge des SAUJ devront être particulièrement sensibilisés à ces thématiques.

La loi de transformation de la fonction publique et les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité fixant un nouveau cadre concernant les mobilités, tout recruteur (en juridictions, en SAR, dans les écoles ou en administration centrale) est amené à opérer une sélection de candidatures par la réalisation d'entretiens de recrutement et il convient dès lors de professionnaliser ces fonctions, dans la double optique de garantir la meilleure sélection des candidatures et l'absence de discrimination.

Ainsi, il convient de développer, le cas échéant en collaboration avec les DIR-SG, toutes les formations relatives notamment à la diversité, à l'égalité femme/homme, au handicap¹².

Enfin, l'Ecole nationale des greffes devra intégrer un module « Handicap » dans le cursus de formation statutaire des greffiers. Ce module pourra s'appuyer sur la mallette pédagogique « Justice et Handicap » composée d'un manuel de formation, d'un guide pratique et de trois courts-métrages. Il s'agit en effet de faire émerger de nouvelles pratiques et plus précisément des comportements et une communication adaptée à tous.

¹⁰ Circulaire du 4 avril 2019 relative à la lutte contre les discriminations, les propos et les comportements haineux : <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&r=44602>

¹¹ http://intranet.justice.gouv.fr/site/ressources-humaines/art_pix/Egalite_femmes-hommes_avec_signature_couleur.pdf

¹² <http://intranet.justice.gouv.fr/site/portail/ministere-38/le-garde-des-sceaux-40/acces-au-droit-des-personnes-en-situation-de-handicap-139535.html>
<https://droitpluriel.fr/mallette-pedagogique/>

2.1.2.5. L'accueil

Dans le cadre de l'amélioration continue centrée sur l'expérience usager, la Ministre de la Transformation et de la Fonction Publique et le Délégué interministériel à la transformation publique ont lancé le 28 janvier 2021 le programme « Services publics + ». Ce dernier s'articule autour de neuf nouveaux engagements venant en lieu et place des douze engagements de l'ancien référentiel Marianne, déjà déclinés au sein des tribunaux judiciaires.

Dès lors, afin de permettre à l'ensemble des agents concernés de s'appropriier ces 9 engagements, une attention particulière doit être accordée à la formation professionnelle. Une note vous sera prochainement adressée afin de présenter ce nouveau dispositif, ainsi que les modules de formation spécifiques. Ces modules ont vocation à s'adresser à tous les agents en contact direct avec les usagers, et plus particulièrement aux agents des SAUJ.

2.1.2.6. La santé et la qualité de vie au travail (SQVT)

Pour cette thématique dont la singularité tient notamment au fait que son objectivation repose sur une part importante de subjectivité, les outils à privilégier seront d'une nature différente.

L'objectif est double : donner à l'équipe dirigeante les moyens de mieux appréhender le sujet de la SQVT ; prévenir l'isolement professionnel et ses effets sur la santé. L'idée est de soutenir ces professionnels dans leur fonction managériale pour leur permettre à leur tour de soutenir la vitalité de l'équipe de travail élargie.

D'une part, les formations classiques de sensibilisation à la SQVT doivent être maintenues pour préparer les encadrants à se donner les moyens de faire face aux enjeux auxquels les transformations en cours, de surcroît dans ce contexte sanitaire, les confrontent et confrontent leurs équipes.

D'autre part, il est nécessaire que les encadrants puissent disposer d'espaces où ils pourront discuter sereinement entre pairs des problèmes qui les questionnent dans leur métier pour construire ensemble des solutions qu'ils pourront mobiliser de retour en juridiction. Ainsi, toutes les formations qui s'inscriront dans cette démarche dynamique sont à encourager, et notamment, la session spécifiquement créée à l'attention de l'équipe encadrante (chefs de cour, de juridiction, directeur de greffe) : « Santé et qualité de vie au travail : une priorité pour le collectif ».

2.1.2.7. Le télétravail

Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 et la crise sanitaire ont permis l'expérimentation du télétravail au sein de nos services. Ainsi, la Direction des services judiciaires a établi un référentiel accessible sur une page dédiée au télétravail¹³, précisant notamment les modalités et les circuits d'une demande de télétravail. La DSJ est très impliquée et volontaire sur ce dossier, et souhaite particulièrement développer cette modalité de travail.

¹³ <http://intranet.justice.gouv.fr/site/dsj/rh-des-personnels-de-greffe-et-des-contractuels-10153/teletravail-dans-les-greffes-18117/>

Il est nécessaire de former les encadrants des télétravailleurs et tous les agents bénéficiant du télétravail. A cet effet, il est indispensable que l'ENG et les SAR mettent en place des formations à l'attention de ces personnels. Les formations au maintien et à la cohésion d'équipe sont particulièrement recommandées dans ce contexte de management à distance.

2.2. La préparation aux examens professionnels et aux concours

2.2.1. Les recrutements au sein des greffes

Les formations de préparation aux concours et examens professionnels restent toujours très attractives. Elles sont essentielles pour les agents, mais également pour les services judiciaires au regard des recrutements importants. Non seulement il s'agit d'un instrument de promotion sociale, mais il est question surtout de la reconnaissance des compétences.

Ainsi, il convient de maintenir le niveau élevé d'offre de formations en les conjuguant à celles proposées par le Secrétariat général. La collaboration avec les DRHAS permettra de couvrir les besoins et d'apporter une complémentarité à l'offre.

Il convient également de sensibiliser nos agents à mieux se préparer aux concours et aux examens professionnels qui requièrent l'acquisition de connaissances certaines. Ainsi, dans le cadre de la préparation aux questions à réponse courte, l'accent devra être mis sur la méthodologie à suivre afin que les candidats puissent démontrer leurs capacités d'analyse et de synthèse traduisant leur bonne compréhension du sujet et leur maîtrise de la matière.

Il convient néanmoins de rappeler que la formation reste un accompagnement. Le travail personnel des agents est indissociable de la réussite d'un tel projet.

La prise de connaissance des rapports de jury est une source d'informations importante pour les candidats et les services organisateurs de préparations aux concours et examens professionnels. Pour les recrutements des corps spécifiques des greffes, à compter des recrutements organisés au titre de l'année 2021, les grilles d'évaluation seront publiées en annexe des rapports.

2.2.2. Préparation aux recrutements réservés dans le cadre de la réforme des juridictions sociales

Pour les salariés de droit privé des organismes de sécurité sociale, l'article 5 de l'ordonnance du 2018-359 du 16 mai 2018¹⁴ prévoit l'organisation de recrutements réservés exceptionnels valorisant les acquis de l'expérience professionnelle pendant une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2020.

Dans le cadre de la réforme des pôles sociaux, le concours réservé exceptionnel des directeurs des services de greffe et l'examen professionnalisé réservé exceptionnel de recrutement dans le corps des greffiers des services judiciaires ont été organisés en 2021 au titre de l'année 2020. De nouveaux recrutements sont prévus en 2022. Une offre de préparation à ces recrutements doit être proposée, en invitant les agents à se rendre sur les

¹⁴ Ordonnance n° 2018-359 du 16 mai 2018 fixant les modalités de transfert des personnels administratifs des juridictions mentionnées au 1° du I de l'article 109 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle et celles de leur accès aux corps des services judiciaires ou aux corps communs du ministère de la justice : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000036915110/>

pages internet et intranet du ministère de la Justice, précisant les conditions pour se présenter à ces recrutements réservés.

2.2.3. Préparation à l'épreuve d'entretien avec le jury du 2ème concours d'accès à l'ENM au RAEP de l'ENM

Un des enjeux de la réforme des concours d'accès à la magistrature, effective depuis 2020, est de mieux prendre en compte le parcours professionnel des candidats, de favoriser une plus grande variété dans les recrutements.

Aussi afin de mieux les accompagner dans leur préparation au deuxième concours d'accès à l'École nationale de la magistrature, et plus globalement dans leur évolution professionnelle, la sous-direction des ressources humaines de la magistrature propose aux candidats admissibles, agents du ministère de la justice, une action de formation comprenant deux sessions, l'une de préparation à l'élaboration du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), l'autre de préparation à l'entretien oral avec le jury.

L'élaboration du dossier RAEP doit faire l'objet d'un soin tout particulier. Il est le point de départ de la discussion qui va s'engager avec le jury. Ce qui est renseigné constitue la première impression du jury. Enfin l'entretien avec le jury, une des épreuves de l'admission, nécessite pour le candidat de bien structurer sa présentation et de répondre mieux aux questions l'interrogeant sur le parcours et la motivation.

Le recueil des besoins en formation, initié en 2018, est désormais annexé à la présente circulaire. Il doit être complété par les directeurs de greffe et adressé aux services de la formation des SAR le 28 février de chaque année, aux fins d'analyse avec l'École nationale des greffes. Je précise qu'il ne s'agit pas de compiler les besoins individuels exprimés lors des entretiens d'évaluation, exercice réalisé par le bureau RHG4 et adressé annuellement aux services administratifs régionaux. Pour ce recueil des besoins de formation, sont interrogés les directeurs de greffe au travers d'une analyse plus globale (pour exemple : besoins de formation dans le cadre d'un projet de service, d'un besoin collectif, d'une réforme, d'une nouvelle coopération). Le service administratif régional réalisera la compilation des questionnaires du ressort et adressera à l'École nationale des greffes et à la sous-direction des ressources humaines des greffes (dap.eng-dijon@justice.fr et rhg4.dsj-sdrhg@justice.gouv.fr) la liste des besoins recensés et auxquels il n'apporterait pas de réponse.

Le catalogue de formation continue interrégional 2022 devra impérativement respecter l'architecture et les rubriques du modèle de catalogue qui est joint en annexe.

Il appartiendra à chaque service de la formation de renseigner dans GIFCO les formations suivies dans le cadre de la formation continue obligatoire statutaire, en se connectant sur la page suivante : <http://eng.intranet.justice.fr/gifco.html>.

Le catalogue de formation devra être publié sur le site intranet de votre cour d'appel.

Chaque SAR-BOP devra réaliser un projet de plan de formation (cf. annexe 2) qui devra être adressé au pôle de la formation du bureau des recrutements et de la formation (Bureau RHG4), à l'attention de rhg4.dsj-sdrhg@justice.gouv.fr, **au plus tard le 15 novembre 2021** (délai de rigueur).

Ce projet de catalogue devra être accompagné d'un « plan de formation », définissant une stratégie RH de formation des agents (incluant notamment des objectifs en termes de catégories de personnel visés) et un budget correspondant.

Vous aurez également soin de m'adresser, **en début d'année 2022 et au plus tard le 31 janvier 2022** un exemplaire dématérialisé de votre catalogue annuel définitif de formation.

Paul HUBER

