

Mai - 2026

Le Journal des Greffes de France



FO 1^{er} Syndicat de la Fonction Publique de l'État

ENSEMBLE POUR UNE JUSTICE POUR TOUS

SOMMAIRE

LE JOURNAL **FO** des GREFFES de FRANCE



Édito

- Silence, on souffre... Au TJ de Troyes ! - P. 3

Évaluation Professionnelle 2025

- Clôture de la Campagne - P. 4

Mobilité des Greffiers

- Les évolutions à connaître - P. 7

Communiqué de Presse

- UIAFP - FO - P. 5

Action Sociale

- Aides aux études - P. 6

Déclaration Liminaire

- CAP du 21 mai 2026 - P. 7

InFO - Y'a quelqu'un qui m'a dit

- Absence - Grossesse - P. 8

Communiqué

- Open Dyslexic - P. 9

Communiqué

- Réforme de la filière Technique - P. 10 - 14

Compte rendu

- Réforme indicielle des DSJ - P. 15

Déclaration Liminaire

- CSA - Ministériel du 26 mai 2026 - P. 16, 17

Communiqué de Presse

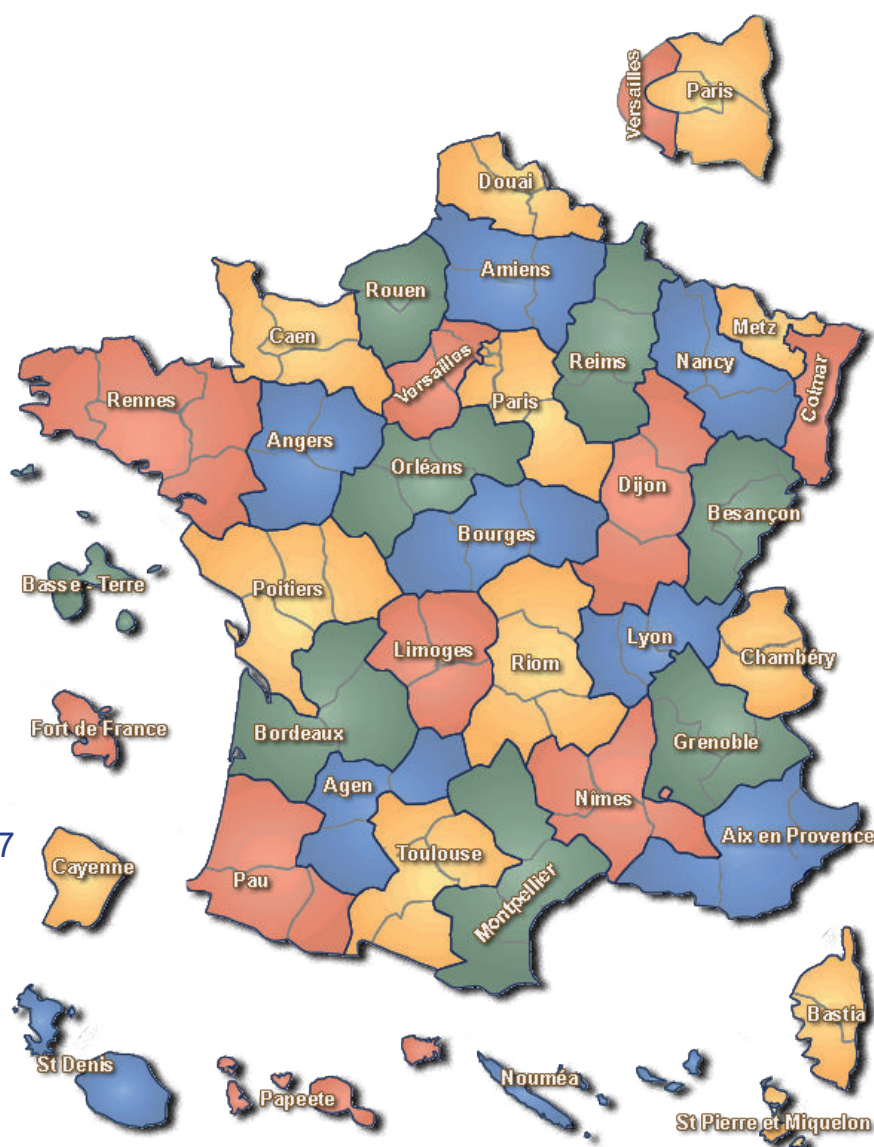
- UIAFP - FO - GT logement - P. 18, 19

Communiqué

- Augmentation du SMIC - P. 20

Déclaration Liminaire

- CSA-SJ du 20 mai 2026 - P. 21, 22



ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES
DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

FO **RÉSISTER!!**
RIEN LÂCHER!

ACTION, RESPECT, ÉQUITÉ

JE VOTE **FO** **Justice**

POUR TOUS LES PERSONNELS

Silence, on souffre... Au TJ de Troyes !

► Cher(e)s collègues :

Les beaux jours et des températures de plus en plus clémentes commencent à arriver un peu partout, mais c'est pourtant un climat glacial qui s'est installé durablement au tribunal judiciaire de Troyes depuis le 1^{er} mars 2025, date de l'arrivée de l'actuelle directrice de greffe.

Non M^{me} la directrice de greffe, quoi que vous en pensiez, et en dépit de votre ancienne qualité de cadre de santé dans la fonction publique hospitalière et de votre précédent poste en EHPAD, un tribunal ne se gère pas comme un hôpital, même si à la longue, les congés maladie des collègues en souffrance s'accumulant, cela pourrait finir par y ressembler ...



► **Entre management dictatorial, mesures s'apparentant à des formes de harcèlement, menaces d'être « viré(e) » de son service si on atteint pas certains objectifs, avis systématiquement défavorables dès qu'il s'agit de bénéficier d'une promotion, déplacements d'office sans concertation préalable des agents et sans tenir compte de leurs desideratas, évaluations professionnelles en très forte baisse pour les agents qui ne se montreraient pas assez révérencieux, lettres d'avertissement et commentaires négatifs glissés dans les dossiers administratifs des agents sans aucun caractère contradictoire, voire propos contraires aux règles déontologiques ... **le personnel du greffe est clairement en souffrance.****

► **Faut-il le rappeler, M^{me} la directrice de greffe, la direction d'un greffe se construit sur d'autres modèles que celui que vous tentez d'imposer à Troyes sous votre férule.**

La gestion du greffe repose d'abord sur l'indispensable nécessité d'établir un dialogue et d'adopter une communication bienveillante.

La commission restreinte n'est pas votre politburo. Les membres de la commission restreinte sont libres (ou devraient l'être) de diffuser à leurs collègues les informations qui leur sont communiquées.

► **C'est ainsi que doit se concevoir le DIALOGUE SOCIAL, et ça n'est qu'ainsi que vous pourrez instaurer un climat sain et apaisé propice au travail de l'équipe du greffe dans de bonnes conditions.**

Les fonctionnaires doivent cesser de souffrir en silence par crainte de représailles. Il est temps qu'un vent de glasnost vienne souffler pour qu'un climat de sérénité et de bienveillance s'installe enfin au sein de cette juridiction.

Nous tenons à assurer nos collègues du greffe de notre plein et entier soutien !

**Si rien ne change au niveau de la direction de greffe,
d'autres actions seront envisagées !**

Évaluation Professionnelle 2025

Clôture de la Campagne

► Tout n'est pas terminé pour autant... :

La campagne d'évaluation de la valeur professionnelle ESTEVE au titre de l'année 2025 est en principe clôturée et vous avez dû recevoir votre CREP (compte rendu d'évaluation professionnelle).

ENTRETIEN D'ÉVALUATION

L'évaluation de la valeur professionnelle constitue pour l'agent un **DROIT** !



La campagne d'évaluation de la valeur professionnelle ESTEVE au titre de l'année 2025 est en principe clôturée et vous avez dû recevoir votre CREP (compte rendu d'évaluation professionnelle).

Nous souhaitons vous rappeler à ce sujet que l'évaluation de la valeur professionnelle constitue pour l'agent un DROIT !

- Si vous n'avez pas fait l'objet d'une évaluation professionnelle cette année, alors que vous estimez que vous auriez dû l'être au regard des conditions fixées dans les notes de la sous-direction des ressources humaines des greffes ou du secrétariat général ;
- Si vous n'êtes pas satisfait de votre évaluation professionnelle que vous estimez ne pas refléter votre véritable valeur ;

► Quelques réponses à des cas particuliers :

J'ai été absent pendant la campagne d'évaluation professionnelle. Est-il toujours possible d'être évalué malgré la clôture de la campagne ESTEVE ?

✓ **OUI** - En cas d'absence (CMO) pendant la campagne d'évaluation professionnelle ESTEVE qui vient de se clôturer, il est toujours possible de faire l'objet d'une évaluation professionnelle pour peu que vous puissiez justifier d'une durée de présence effective suffisante ; il doit être procédé dans ce cas à l'entretien d'évaluation à l'issue du CMO, le CREP réalisé en dehors de la campagne sera ensuite intégré manuellement dans le dossier DIADEM ; de même, si vous réintégrez à la suite d'un CLM, d'un CLD, d'une disponibilité, d'un congé parental ou d'un détachement et que vous justifiez d'une durée de présence effective suffisante sur la période de référence ;

J'ai été absent une partie de l'année et ma hiérarchie a estimé que ma durée de présence effective n'était pas suffisante pour être évalué. Suis-je en droit de contester cette décision ?

✓ **OUI** - Si vous pouvez justifier d'une durée de présence effective suffisante sur la période de référence (1er janvier au 31 décembre 2025), il n'y a aucune raison pour vous refuser votre évaluation. « Cette durée est appréciée au cas par cas selon les circonstances de l'espèce » précise la note mais sachez que le Conseil d'Etat a estimé qu'une période de 2 mois et demi était suffisante pour permettre à un agent de faire l'objet d'une évaluation de sa valeur professionnelle (CE 4ème et 5ème section – 3 septembre 2007 n°284954). En cas de maintien de la décision de refus d'évaluation, saisissez votre délégué syndical !

FO Justice Greffe un syndicat qui répond toujours présent à vos côtés pour défendre vos droits au quotidien !

► N'hésitez pas à nous saisir !

Isabelle Besnier-Houben

06.08.99.81.29 - i.besnier-houben@fojustice.com

Christophe Douchet

06.35.36.70.51 - c.douchet@fojustice.fr

Jean-Jacques Pieron

07.86.99.64.02 - j.pieron@fojustice.fr



UNION INTERFÉDÉRALE
DES AGENTS DE LA
FONCTION PUBLIQUE
FORCE OUVRIÈRE

46 rue des Petites Écuries - 75010 Paris

01 44 83 65 55

secretariat@fo-fonctionnaires.fr



Revue stratégique 2035 – 2050 Pour FO, c'est toujours NON !

Le 4 mai, la DGAFP tenait sa 2^{ème} réunion sur la revue stratégique de la Fonction publique pour 2035 – 2050. Au-delà d'objectifs très incertains à si long terme, la DGAFP et le gouvernement s'obstinent à ignorer les mesures urgentes et nécessaires à mettre en place notamment en matière de pouvoir d'achat. La relance de l'inflation, l'explosion des coûts de l'énergie et des carburants continuent de laisser ce gouvernement sans réaction.

Gouvernement qui ose continuer de parler d'attractivité d'emploi public alors qu'il casse les fondamentaux du statut général des fonctionnaires.

Cette nouvelle réunion se résume à une synthèse et un bilan de la Loi de transformation de la Fonction publique dont les conséquences sont en totale contradiction avec de prétendus objectifs du gouvernement : meilleur dialogue social, simplification des ressources humaines ou encore mobilité choisie. Rappelons que cette Loi c'est la suppression des CHSCT, la fin des compétences des CAP, le recours accru aux contractuels, le CDD de projet ou encore la rupture conventionnelle. En résumé, la précarité et la perte continue du pouvoir d'achat.

Toutes les organisations syndicales représentatives avaient voté contre ce projet de Loi. FO ne veut ni synthèse, ni bilan mais revendique l'abrogation de cette Loi et l'ouverture immédiate de négociations salariales.

www.fo-fonctionnaires.fr



► Aide aux études de la Fondation d'Aguesseau Des démarches ENFIN Simplifiées pour les agents

FO Justice, vous informe que la Fondation d'Aguesseau met désormais en place une procédure 100% en ligne pour les demandes d'aide aux études.

► CE QUI CHANGE CONCRÈTEMENT :

- Plus de dossier papier
- Dépôt des justificatifs directement en ligne
- Accès sécurisé
- Suivi du dossier en temps réel

► QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

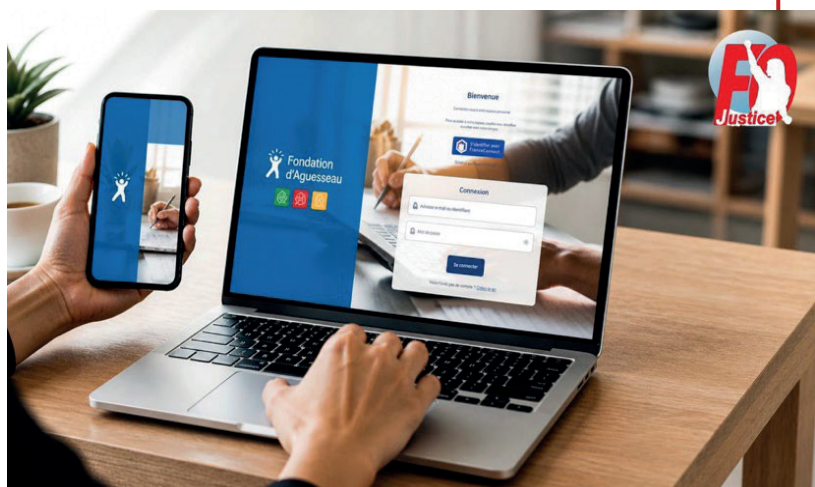
Les agents du ministère de la Justice ayant des enfants de moins de 26 ans poursuivant des études et non éligibles à une bourse CROUS.

► À RETENIR :

- Les demandes peuvent être effectuées dès maintenant
- Date limite : 24 août 2026
- Possibilité de déposer la demande sans attendre les résultats scolaires

► OBJECTIF :

Faciliter les démarches administratives et faire gagner du temps aux agents et à leurs familles.



► Accès direct :

www.fda-fr.org/digitalisation-AAE

► Pour accéder dès maintenant à vos démarches en ligne :

<https://connect.fda-fr.org/aides>

Ou scannez ce QR Code



L'Union FO Justice - Action SOCIALE
L'ESPRIT DE RÉSISTANCE L'EXIGENCE D'INFORMER !!!

Madame la sous-directrice,

En ce joli mois de mai 2026 le festival de Cannes vient d'ouvrir ses portes, alors permettez-nous de décerner les prix de notre propre version du festival pour le ministère de la Justice.

• **Prix du scénario pour " La vérité si je mens "**

à décerner à notre ministère qui, en avant-première dans un communiqué de presse du 31 août 2023, nous a promis un plan de recrutement massif : 1 500 greffiers. Nous sommes en 2026, il ne reste plus que quelques mois à notre ministère pour combler les postes qui étaient toujours manquants sur la CLE de 2025. A titre d'exemple, à ce jour au tribunal judiciaire du Puy en Velay, la juridiction tourne avec 40 % d'effectifs manquants !

► **FO Justice doute de la réalisation de cette annonce et demande à ce que les comptes soient faits, sans occulter les départs à la retraite, les détachements et les disponibilités qui grèvent les effectifs**

• **Prix de la mise en scène pour " un long dimanche de fiançailles "** des délégations du CSA, l'inspection des services judiciaires se déplace dans les juridictions qui rencontrent des difficultés et les rapports, les actions à mettre en place, ne viennent pas. Au Tribunal Judiciaire de Castres on attend toujours le rapport de l'ISJ depuis janvier 2026.

► **FO Justice ne peut accepter que les collègues de juridiction en souffrance restent depuis des mois sans solution et que leur santé soit mise en danger.**

• **Prix du jury pour " Radin "** s'agissant des formations demandées par nos collègues ultra-marins qui sont trop souvent refusées, et pour les CPF refusés ou sous évalués financièrement au motif de « y a plus de sous » et des sempiternelles motivations « pour nécessité de ser-

vice », motivations qui aujourd'hui en viennent à menacer les ASA pour activité syndicale.

► **FO Justice ne veut plus entendre l'argument des motifs financiers qui freine la formation de nos collègues et n'acceptera pas que les activités syndicales soient relayées au second rang pour des raisons de sous-effectif qui n'ont leur racine que dans l'absence de recrutement suffisant de collègues depuis des années avec en prime des réformes qui ont été mal anticipées.**

• **Grand Prix pour " Règlement de compte à OK Corral "** en raison des plaintes pour harcèlement dont sont victimes nos représentants syndicaux quand ils osent dénoncer le management toxique dans certaines juridictions et les conséquences objectivement constatées sur la santé physique et morale de nos collègues.

► **FO Justice continuera à se battre contre vents et marées pour que nos collègues ne soient pas réduits à un jeu de pions d'échiquier que l'on bouge à merci sans la moindre considération.**

• **Palme d'or pour " 20 000 lieues sous les mers ",** où se trouve actuellement la quasi-totalité des juridictions qui croulent sous le poids des réformes votées par les parlementaires sans le moindre souci de savoir la surcharge de travail que cela va engendrer pour nos collègues. Transfert du TASS et du TCI, JLD hospitalisation, isolement, contention, ordonnance de protection, la liste est longue.

Nous ne pouvons rester sans rien dire devant la détresse que nous rencontrons quotidiennement lors de nos déplacements en juridiction.

Il est temps que les choses bougent dans notre ministère avant qu'il ne se transforme en festival de Gérardmer...



► Votre information statutaire et de la qualité de vie et des conditions de travail :

Les autorisations d'absence pendant et après la grossesse

Y a quelqu'un qui m'a dit que je pouvais bénéficier d'autorisation spéciale d'absence (ASA) pendant ma grossesse ?



Oui, sur autorisation du chef de service ...

Pendant la grossesse il existe plusieurs ASA :

➤ ASA pendant la grossesse :

► Séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psychoprophylactique (accouchement sans douleur) :

Lorsque les séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, le chef de service peut accorder des autorisations d'absence, sur avis du médecin traitant et au vu des pièces justificatives.

► Aménagement des horaires de travail :

Compte tenu des nécessités de service et de la demande formulée par l'intéressée, le chef de service accorde, sur avis du médecin traitant, à tout agent féminin, des facilités dans la répartition des horaires de travail. Ces facilités sont accordées à partir du troisième mois de grossesse et dans la limite maximale d'une heure par jour. Elles ne sont pas récupérables.

► Examens médicaux obligatoires :

Les agents de l'Etat bénéficient d'une autorisation d'absence de droit (le chef de service est tenu de l'accorder) pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement et qui sont prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

➤ ASA post partum :

► Allaitement :

Compte tenu de la durée de l'allaitement et de la fréquence des absences qui seraient nécessaires, seules les administrations possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants doivent accorder des autorisations d'absence pour permettre aux mères d'allaiter. Les intéressées bénéficient d'autorisations d'absence dans la limite d'une heure par jour, à prendre en deux fois. Des facilités de service peuvent également être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin).

► Une avancée concrète pour l'inclusion !!!

Ça ne se voit pas toujours, mais ça pèse concrètement sur le quotidien professionnel. Au ministère de la Justice, l'inclusion ne peut pas rester un discours, trop d'agents vivent encore avec des troubles invisibles, trop d'agents lisent avec difficulté, trop d'agents compensent seuls, sans reconnaissance ni réponse adaptée.

DANS CE CONTEXTE, UNE AVANCÉE MÉRITE D'ÊTRE SOULIGNÉE !

Le ministère de la Justice déploie la police d'écriture inclusive OpenDyslexic, sous l'impulsion de FO Justice.



Conçue pour faciliter la lecture et réduire la fatigue visuelle, elle apporte une réponse simple et accessible, notamment pour les collègues concernés par les troubles dys.

Désormais disponible dans le « Centre des logiciels » de votre environnement de travail, cet outil constitue un premier levier concret en faveur de l'accessibilité et de l'égalité des chances au sein de notre administration.

Ce résultat est le fruit d'un travail de fond mené par **FO Justice**, avec un objectif clair : améliorer les conditions de travail des agents par des mesures utiles et concrètes.

► **FO Justice** continuera d'agir pour que chaque agent puisse travailler dans des conditions dignes, parce que derrière chaque dispositif, il y a des collègues, et derrière chaque difficulté invisible, il y a une réalité bien concrète.

POUR AUTANT, CETTE ÉVOLUTION NE SAURAIT SUFFIRE À ELLE SEULE !!!

L'inclusion suppose également des aménagements adaptés, des pratiques professionnelles ajustées et une attention particulière à l'égalité de traitement entre les services.

Aujourd'hui encore, selon les structures, les réponses apportées peuvent varier. Cette situation appelle à une vigilance collective.

► **FO Justice** poursuivra son engagement pour faire progresser, de manière concrète et durable, un environnement de travail plus inclusif et plus équitable.



◀ Pour plus de renseignements ou pour être accompagné dans vos démarches ► <https://fojustice.fr/web/anti-discrim/>

Votre référent handicap national FO Justice ► David : d.pereira@fojustice.fr

RÉFORME DE LA FILIÈRE TECHNIQUE

► Où en est-on vraiment ?

À la suite du LIVE diffusé par notre organisation syndicale pour présenter les grandes lignes de la réforme, **FO Justice** souhaite vous faire un point de situation clair, précis et sans détour.

Dans un contexte inédit de restrictions budgétaires, sans revalorisation générale, sans augmentation du point d'indice et sans avancées statutaires dans le reste de la fonction publique, il est indispensable de mesurer objectivement ce qui a été obtenu.

Si chacun ne bénéficie pas de la réforme de la même façon, cela ne remet en rien en cause le caractère collectif de cette avancée. Rappelons-le : elle a été arrachée dans un rapport de force défavorable.

Rien n'a été donné, tout ce que notre Organisation Syndicale a obtenu,

**c'est grâce à VOUS et à la
FORCE DU COLLECTIF !**

FO Justice continuera donc de porter des revendications visant l'adoption de mesures favorables, à la fois indemnitaires et statutaires, au bénéfice de la filière technique désormais ministérielle.

S'agissant des travaux relatifs au reclassement des personnels techniques de la DAP dans le corps des personnels techniques du ministère de la Justice, ceux-ci sont annoncés pour mars ou avril, avec un effet rétroactif. Ils débiteront donc à l'issue de la création (en cours) des nouveaux grades dans le logiciel HARMONIE.

À ce stade, les critères de priorisation de C en B n'ont toujours pas été communiqués. Face au rejet de notre proposition initiale à savoir, le reclassement en une seule fois des Adjoints techniques DAP en B ministériel, **FO Justice** a d'ores et déjà défini ses propres critères, dans l'attente des arbitrages officiels. **FO Justice exige transparence et équité !**

L'Administration doit se baser sur l'ancienneté et les départs imminents à la retraite !



FO Justice restera pleinement mobilisé pour défendre les intérêts des personnels techniques du ministère de la justice.

Dans une démarche constante d'accompagnement, **FO Justice** met en place une foire aux questions dédiée à la réforme afin de répondre aux interrogations qui subsistent.

Cette FAQ sera enrichie et actualisée en fonction des nouvelles informations communiquées.

**Unis, nous sommes
incontournables.**

Ne lâchons rien !

Foire aux Questions

(Décret n° 2025-1327 du 24 décembre 2025 – entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2026)

► QUESTIONS GÉNÉRALES :

• En quoi consiste la réforme de la filière technique ?

Il s'agit de la création d'une filière technique unique au ministère de la Justice visant à harmoniser les carrières, les missions et les règles d'avancement.

La réforme entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026 et supprime dès lors, les anciens statuts des directeurs techniques et techniciens de l'administration pénitentiaire. L'extinction du corps des adjoints techniques DAP prévue d'ici 2029, s'inscrit également dans la dynamique de refonte intégrale de la filière technique.

• Comment va-t-elle se décliner ?

À compter du 1^{er} janvier 2026, le *Décret n° 2025-1327 du 24 décembre 2025* entre en vigueur et crée un nouveau statut unifié de la filière technique du ministère de la Justice, comprenant trois corps :

- Adjoints techniques du ministère de la Justice désormais corps de référence relevant de la catégorie C.
- Techniciens du ministère de la Justice (catégorie B)
- Ingénieurs du ministère de la Justice (catégorie A)

• Quel est l'impact réel pour les personnels techniques ?

- Aucun agent n'est pénalisé puisqu'il n'y aura aucune perte de grade, d'échelon ou de rémunération.
- L'ancienneté est conservée (totalement ou partiellement selon les situations, toujours de manière encadrée).

- Les services accomplis dans les anciens corps sont intégralement reconnus.

- Il y aura une meilleure lisibilité des carrières avec des parcours professionnels plus cohérents entre les catégories C, B et A.

• Concrètement, que deviennent les Adjoints Techniques, Techniciens et Directeurs Techniques de l'administration pénitentiaire ?

- Les Adjoints Techniques DAP vont coexister avec les Adjoints techniques du ministère de la Justice (Hors DAP) le temps nécessaire à la mise en œuvre des promotions pour l'ensemble de la catégorie C DAP, appelés à être requalifiés dans le grade de technicien de 2^e classe du Ministère.

Ce processus devrait s'achever dans un délai maximal estimé à quatre ans.

- Les Techniciens DAP sont intégrés automatiquement au 1^{er} janvier 2026 dans le corps des techniciens du ministère de la Justice composé désormais de trois grades (2^eme Classe, 1^{ère} Classe et Classe Exceptionnelle).
- Les Directeurs Techniques sont intégrés automatiquement au 1^{er} janvier 2026 dans le corps des ingénieurs du ministère de la Justice composé également de 3 grades.

• Qu'est-ce qui change pour les Adjoints techniques « HORS DAP » ?

Les adjoints techniques « HORS DAP » deviennent le corps de référence de l'ensemble de la filière technique ministérielle en catégorie C.

La réforme, applicable à compter du 1^{er} janvier 2026, élargit significativement leurs perspectives de carrière

en leur ouvrant des voies d'accès vers les catégories B et A, par le biais de concours, d'examens professionnels et de listes d'aptitude pérenne. Cette évolution met fin à une situation de blocage professionnel qui limitait jusqu'alors leur progression.

► **Les Adjoints Techniques HORS DAP exerceront désormais leurs missions dans un cadre statutaire commun, quel que soit leur lieu d'affectation.**

• **Depuis le 01 janvier 2026, quelle est la situation des adjoints techniques DAP**

► **Pour rappel, avant la réforme, il existait deux corps distincts :**

- Adjoints techniques du ministère de la Justice (corps communs).
- Adjoints techniques de l'administration pénitentiaire (DAP)

Le corps des adjoints techniques DAP disposait de grilles spécifiques, de voies de promotion internes vers les techniciens AP, d'une logique pénitentiaire distincte.

Désormais, ce corps est placé en extinction mais les agents encore en poste conserveront leur grade et leurs droits durant les prochaines années, dans l'attente d'un reclassement dans la catégorie B Ministérielle.

► **En clair :**

- Les AT DAP sont maintenus dans leurs droits durant la période transitoire où des reclassements dans la catégorie B ministérielle seront opérés de manière progressive.
- Des dispositifs spécifiques leur permettant également d'accéder précocement au corps des techniciens du ministère de la Justice (nouvelle filière technique) seront mis en place de manière à accélérer leur convergence vers le corps commun du ministère de la Justice
- Aucun adjoint technique AP n'est bloqué ni oublié. La réforme ouvre au contraire des opportunités inédites

• **Quelle est la plus-value de cette réforme pour les techniciens et directeurs**

techniques ?

À compter du 1^{er} janvier, les techniciens actuellement classés aux grades 2^{ème} et 1^{ère} classe bénéficieront d'un reclassement automatique vers les grades supérieurs.

- Ceux appartenant au grade de 2^{ème} classe accéderont au grade de technicien de 1^{ère} classe, tandis que ceux de 1^{ère} classe seront promus à la classe exceptionnelle.

Une fois reclassés, **les Techniciens bénéficieront**, à l'instar des adjoints techniques, de modalités simplifiées pour accéder au corps de catégorie supérieure par l'examen professionnel, avec une diminution du nombre d'années de service exigées.

Par ailleurs, **les Directeurs Techniques** seront dès le 1^{er} janvier 2026, intégrés dans le corps des ingénieurs du MJ aux grades de 2^{ème} classe, 1^{ère} classe et classe exceptionnelle.

Afin de favoriser une évolution professionnelle plus rapide, l'intégration des DT dans le corps des ingénieurs s'accompagnera de grilles indiciaires plus favorables, se traduisant par une réduction de la durée d'avancement dans certains échelons.

Toujours dans une logique de valorisation de la filière technique, le Graf (grade à accès fonctionnel) pour les ingénieurs marque enfin une reconnaissance des fonctions essentielles au bon fonctionnement du service public, jusque-là sous-estimées et reléguées au second plan.

La réforme permet désormais de valoriser des postes à fortes responsabilités, longtemps ignorés dans la pyramide des cadres. La liste des fonctions ouvrant droit au Graf est en cours d'élaboration.

• **Les agents non titulaires sont-ils concernés par cette réforme ?**

Les ANT techniques ne sont pas concernés par cette création et par les effets qu'elle induit. Pour le moment, aucune autre disposition n'est prévue.

• **Le calendrier de gestion 2026 est-il désormais consultable ?**

NON ► Ce calendrier sera géré par le SG mais il est beaucoup trop tôt pour fixer celui-ci qui nécessite préalablement la fin des

opérations de reclassement. Par conséquent, les procédures de mobilité et les concours demeurent en attente jusqu'à la mise en œuvre du reclassement.

• **Les missions évoluent-elles ?**

NON ► Elles sont simplement clarifiées sans remise en cause du travail réel effectué.

► **Spécialités retenues :**

- Maintenance et gestion immobilières,
- Suivi et Gestion des marchés publics
- Informatique et numérique,
- Restauration collective,
- Logistique et services intérieurs,
- Hygiène et sécurité,
- Formation professionnelle et encadrement du travail des personnes placées sous-main de justice.

• **Est-ce que cette réforme supprime des postes ou des emplois ?**

NON ► Aucun emploi n'est supprimé. Il s'agit d'une réforme statutaire qui modifie les corps et carrières, pas les effectifs.

• **Vais-je perdre mon statut ou mon grade au sein de ma direction ?**

NON ► Bien que les personnels techniques soient désormais rattachés aux corps communs ministériels, aucun agent ne perd ni son grade ni sa qualité de fonctionnaire dans le cadre de la réforme.

En l'absence de demande de détachement ou de mobilité, les personnels concernés sont soit maintenus dans leur situation actuelle, soit intégrés dans un nouveau corps, toujours au sein du ministère de la Justice.

• **Vais-je conserver mon ancienneté ?**

OUI ► Dans la très grande majorité des cas !

Quelques situations très ciblées entraînent une non-reprise (totale) d'ancienneté mais aucune baisse de rémunération n'est constatée.

• **Et sur le plan indemnitaire**

Des revalorisations seront mises en œuvre dans le courant du 1^{er} semestre 2026 pour les personnels techniques de l'administration pénitentiaire intégrant la filière technique ministérielle. Ils vont bénéficier d'une revalorisation

indemnitaire forfaitaire, permettant a minima d'atteindre les nouveaux socles indemnitaires :

Pour **les Adjoints Techniques AP** (placé en extinction depuis le 01/01/2026) : revalorisation annuelle de l'IFSE de 950 € bruts ;

Pour **les Techniciens** : revalorisations annuelles de 1 200 € bruts pour les techniciens 1^{ère} cl et 1 400 € bruts pour les techniciens de classe exceptionnelle ;

Pour **les Ingénieurs** : revalorisations annuelles de : 1 500 € bruts pour les ingénieurs de 2^{ème} classe, 1 900 € pour les ingénieurs de 1^{ère} classe, 2 300 € bruts pour les ingénieurs de classe exceptionnelle.

► **Ces revalorisations seront mises en œuvre de manière rétroactive.**

► **QUESTIONS MESURES TRANSITOIRES :**

• **Dois-je faire une demande pour être reclassé ?**

NON ► Le reclassement des techniciens et des directeurs techniques de la DAP vers les nouveaux corps ministériels, ainsi que l'intégration des AT DAP dans la catégorie B ministérielle, s'effectuent automatiquement, sans qu'aucune démarche individuelle ne soit requise.

• **Pourquoi des mesures transitoires et quels sont les avantages concrets de ces mesures ?**

► **Parce que la réforme fusionne des corps historiquement cloisonnés.**

Le décret prévoit des dérogations temporaires aux règles normales avec des volumes garantis de promotions et des conditions d'éligibilité abaissées. Ces dispositions transitoires sont prévues pour favoriser les carrières existantes et accompagner la réforme sans rupture durant toute la période de sa mise en place.

Dès 2030, ces facilités disparaîtront donc il s'agit clairement d'une fenêtre d'opportunité qu'il faut saisir rapidement.

• **Comment accéder au grade supérieur ?**

► **Par des passerelles facilitées entre adjoints techniques MJ → techniciens MJ → ingénieurs MJ.**

➤ **S’agissant des Adjoints Techniques de la DSJ et PJJ, il s’agit d’une ouverture inédite de la catégorie B pour ces agents :**

Je suis Adjoint Technique du ministère de la Justice	
Je peux m’inscrire par voie de concours externe pour accéder au 1 ^{er} grade de Technicien MJ si :	Je suis titulaire d’un baccalauréat ou d’un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou d’une qualification reconnue comme équivalente à l’un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le <i>décret du 13 février 2007 susvisé</i>
Je peux m’inscrire par voie de concours interne pour accéder au grade de Technicien MJ si :	Je justifie d’au moins quatre ans de services publics au 1 ^{er} janvier de l’année au titre de laquelle le concours est organisé.
Je peux accéder au 1 ^{er} grade de technicien MJ par la voie de l’examen professionnel si :	Je justifie de 7 années de service public au 1 ^{er} janvier de l’année au titre de laquelle l’exa. pro est organisé
Je suis désormais susceptible d’être promu dans le corps des techniciens MJ par voie d’inscription sur une liste d’aptitude Nombre de promotions offertes pour 2026-2027 : 50 Nombre de promotions offertes pour 2028-2029 : 50	Pour être éligible à cette promotion, je dois justifier de 9 années de services publics (<i>Art 22, 2° du décret n° 2025-1327 du 24 décembre 2025</i>)

➤ **Mesures en faveur des Adjoints techniques DAP :**

Je suis Adjoint Technique DAP	
▶ Ce corps étant placé en extinction depuis le 1^{er} janvier 2026 🔄	
Outre les conditions énumérées ci-dessus, un dispositif transitoire spécifique AP a été mis en place de 2026 jusqu’en 2029 réduisant ainsi à seulement 3 ans de services effectifs, les conditions d’éligibilité pour être promu au choix, par voie d’inscription sur une liste d’aptitude	
Je serai promu technicien 2 ^{ème} classe sur mon poste actuel : Nbre de promotions offertes pour 2026-2027 : 95 Pour 2028-2029, le décret n’est pas encore publié	Si je suis ex AT 1 ^{ère} cl. promu technicien 2 ^{ème} , je serai éligible à l’avancement accéléré par la voie d’une promotion au choix, par inscription au TA pour l’accès au grade de <u>technicien 1^{ère} classe</u> à partir de 2028 jusqu’en 2031 Nbre de promotions offertes pour 2028-2029 : 77

➤ Les techniciens quant à eux, bénéficieront d’un accès facilité au corps des ingénieurs durant une période de 5 ans, à compter du 1^{er} janvier 2026. Les conditions d’éligibilité à l’examen professionnel sont réduites :

- 3 ans de services dans un corps de catégorie B contre 6 ans exigés en mode pérenne.

L’administration s’engage à permettre en deux ans maximum, l’avancement au 3^{ème} grade de technicien :

- Des techniciens de 2^{ème} classe au 10^{ème} échelon reclassés sans gain indiciaire dans le 12^{ème}

échelon de technicien de 1^{ère} classe MJ.

➤ Les ingénieurs du ministère bénéficieront également de facilités pour l’avancement de grade :

- L’ancienneté requise sera réduite de 1 an pour l’accès au deuxième grade et 1½ pour l’accès au 3^{ème} grade.

Des réductions de la durée dans le 1^{er} grade et 2^{ème} grade ont été obtenue.

- **1^{er} grade de 27 ans à 22 ans**
- **2^{ème} grade de 22,5 ans à 21 ans.**

FO Justice, depuis le début à vos côtés et toujours présent pour mener ensemble toutes les luttes à venir !!!

► Comité de suivi du 14 avril 2026

En préambule, Mme la sous-directrice des ressources humaines des greffes a rappelé le contexte du présent COSUI qui fait suite à la réforme indiciaire des DSGJ actée par les décrets du 26 décembre 2025.

► Les arrêtés de reclassement :

Les arrêtés de reclassement sont en cours, Mme Berbach assurant que RHG1 est pleinement mobilisé, une modification informatique d'Harmonie étant nécessaire. Les cas les plus urgents (notamment les départs à la retraite ou les détachements) seront traités prioritairement. Les arrêtés pour l'ensemble du corps devraient être pris courant mai-juin (finalisation prévue fin juin).

► Les postes de fonctionnels et les EDMJ :

M^{me} la sous-directrice a évoqué un abaissement des conditions d'accès aux postes de directeurs fonctionnels. Le texte a reçu un avis favorable du guichet unique et de la DGAFFP et sera évoqué dans un prochain CSA.

Le basculement des fonctionnels en EDMJ est toujours en discussion pour 52 emplois + 3 nouveaux emplois. Le projet est à porter auprès du secrétariat général.

► La réalisation du principalat :

Cette année 47 places de directeurs principaux ont été pourvus par la voie de l'examen professionnel. Il reste à ce jour 8 lauréats des promotions antérieures qui n'ont pas encore réalisé (le plus ancien attendant de réaliser depuis 2016).

Conformément au large consensus qui s'était dégagé chez les organisations syndicales la SDRHG a indiqué que les lauréats à l'examen du principal de cette année pourront réaliser sur poste.

Sur question de FO Justice, M^{me} la sous-directrice a confirmé que les DSG actuellement en détachement et nouveaux lauréats du principalat pourront réaliser sur poste sans avoir à réintégrer.

Les 8 lauréats des promotions antérieures devraient également pouvoir réaliser sur poste et sans mobilité exigée sous réserve de respecter le taux maximal de promotion imposé.

Tous les lauréats pourront réaliser sur poste (sans mobilité) et avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026, soit les 55 lauréats, toujours sous la réserve du respect du taux maximum de promotion annuelle.

La cartographie des DP restera inchangée sur la CLE 2026, le projet de CLE doit être présenté prochainement en CSA pour être revue en 2027 afin de laisser

un peu de temps pour voir comment le corps va se comporter.

Selon M^{me} la sous-directrice, avec la réalisation sur place et pour éviter de scléroser le grade de principal, le directeur qui devient DP doit pouvoir prendre des responsabilités croissantes, ou s'inscrire dans la mobilité. En conséquence, M^{me} Berbach indique que la règle des 3 ans d'ancienneté ne leur sera pas opposée.

► Sur les épreuves du principalat (présentation du projet d'arrêté) :

L'examen principal reposera désormais sur une épreuve unique sur la base du dépôt d'un RAEP (suppression de l'épreuve d'admissibilité). Le projet d'arrêté propose d'allonger la présentation à 10 mn (au lieu de 5) sur une durée totale de l'épreuve toujours de 30 mn.

Sur le contenu de l'épreuve orale, le projet d'arrêté prévoit des mises en situation destinées à apprécier les capacités du candidat à exercer les missions dévolues aux DP. Une modification est également prévue s'agissant de la composition du jury qui doit être diversifiée (demande de la DGAFFP).

► Projet d'arrêté sur les fonctions permettant de prétendre au hors classe :

Le projet d'arrêté prévoit de rendre éligibles au hors classe les « intérimis longs » sur un poste de DG et certaines fonctions exercées hors juridiction mais qui relèvent de responsabilités supérieures. Reste à définir la notion d'intérim long ...

Au titre des questions diverses, les organisations syndicales ont évoqué l'augmentation du taux de propro (M^{me} la sous-directrice indique avoir réitéré une nouvelle augmentation du taux au titre de 2027) et l'augmentation du nombre de NBI (M^{me} Berbach a chiffré et porté des demandes budgétaires en ce sens dans le cadre du PLF 2027).

FO Justice a posé la question de savoir si des demandes avaient été faites sur l'indemnitaire pour les DSGJ dans le cadre du PLF 2027, sur le montant des socles. Mme la sous-directrice n'a pas souhaité répondre indiquant qu'il s'agissait d'une communication relevant du directeur des services judiciaires.

À suivre donc ...

Madame la secrétaire générale,

FO Justice profite de cette instance pour dénoncer une nouvelle fois une situation paroxystique et insoutenable qui touche le ministère de la Justice, dans toutes ses composantes. En effet, nous faisons face à une accumulation de tensions profondes qui ne peuvent plus être ignorées, minimisées, ni traitées de manière isolée.

Il s'agit en l'espèce d'une crise globale du service public de la Justice qui s'installe durablement et qui frappe l'ensemble des directions, des juridictions et des services.

► La première de ces urgences, et sans aucun doute la plus visible, est celle de la surpopulation carcérale.



FO Justice le dit avec force et gravité : nous avons atteint un point de rupture. Nos établissements pénitentiaires sont saturés, les taux d'occupation explosent, les conditions de travail des personnels et le sous-effectif abyssal font que la situation se dégrade chaque jour un peu plus.

Derrière ces constats, il y a une réalité humaine que certains semblent encore ignorer : celle d'agents épuisés, soumis à une pression constante et à une insécurité permanente dans l'exercice de leurs missions. Comment continuer à parler de sécurité et de réinsertion lorsque les moyens ne suivent plus et que la surcharge devient la norme ?

Et pourtant, à l'approche des élections professionnelles, nous assistons à des prises de conscience, aussi soudaines que tardives, de certaines organisations syndicales. Les mêmes qui, il y a encore quelques semaines, ont refusé de voter en faveur d'un projet de

loi visant notamment à interdire les matelas au sol.

► **FO Justice refuse cette amnésie d'opportunité !**

Mais la crise ne se limite pas à l'administration pénitentiaire. Elle touche l'ensemble des directions du ministère.

À la Direction des Services Judiciaires, les juridictions sont à bout de souffle, les greffes sont exsangues et les délais ne cessent de s'allonger sous le poids d'une charge de travail devenue intenable. Dans les services supports et les directions transversales, les constats sont identiques : surcharge, manque d'effectifs, perte de repères. Ce que vivent aujourd'hui les agents du ministère de la Justice n'est pas une difficulté conjoncturelle. C'est une crise structurelle qui appelle des réponses à la hauteur des enjeux et notamment la mise en place d'un plan de recrutement massif.

S'agissant du Rapport Social Unique 2024 inscrit à l'ordre du jour, **FO Justice** souhaite exprimer une inquiétude majeure. Un RSU doit être un outil de vérité, un outil fiable permettant d'éclairer le dialogue social et d'orienter les politiques publiques. Or, les éléments qui nous sont présentés comportent de nombreuses erreurs et incohérences. Certaines sont particulièrement flagrantes, mais d'autres, sans doute moins perceptibles, ont pu échapper à notre lecture à toutes et tous. Cette situation pose une question fondamentale : celle de la crédibilité même de cet outil et de la confiance que l'on peut accorder à son contenu.

- Comment piloter efficacement notre administration si les données sont contestables ?
- Comment dialoguer sereinement si la base de discussion est fragilisée ?

► **FO Justice le dit clairement :** en l'état, même si le travail nécessaire pour faire ce RSU a été colossal, il n'est pas à la hauteur des attentes. Il est impératif d'engager rapidement une refonte profonde, avec la

mise en place d'un véritable outil de base de données structuré, fiable et pérenne.

Concernant le plan de transformation numérique et plus particulièrement l'assistant IA également inscrit à l'ordre du jour, **FO Justice** souhaite vous alerter en pleine responsabilité. L'expérimentation menée a suscité une insatisfaction très largement majoritaire chez les personnels. Les outils proposés ne sont ni adaptés aux réalités de nos métiers ni aux contraintes du terrain.

FO Justice n'est pas opposé à l'innovation, mais refuse une transformation déconnectée des besoins réels du terrain. L'intelligence artificielle ne peut être utile que si elle est pensée pour le ministère de la Justice, maîtrisée par lui et développée au service de ses agents.

Dans ce cadre, **FO Justice** rappelle avec fermeté qu'avant toute poursuite de ce projet, la signature de l'accord-cadre que nous avons travaillé est indispensable. Cet accord doit garantir la protection des personnels, encadrer strictement les usages, sécuriser les conditions d'utilisation et prévenir tout impact sur l'emploi. Avancer sans ces garanties serait une erreur majeure et une prise de risque inacceptable pour les agents.

Par ailleurs, FO Justice renouvelle son alerte sur la situation critique des agents du ministère de la Justice en lien avec le pouvoir d'achat.



L'explosion du prix des carburants, exacerbée par les tensions internationales, asphyxie considérablement le pouvoir d'achat des personnels. Les effets du contexte international touchent de plein fouet les plus modestes d'entre nous.

Face à cette urgence sociale, nous réitérons avec force nos revendications, à savoir l'octroi immédiat d'une journée de télétravail supplémentaire pour les agents volontaires, et la mise en œuvre du cycle de travail sur 4 jours.

Ces mesures concrètes permettront d'alléger la facture énergétique des personnels, tout en maintenant la continuité du service public.

Nous comptons sur votre réactivité et votre célérité pour que des mesures d'urgence soient prises. L'administration se doit d'être au rendez-vous de la solidarité envers ceux qui font fonctionner le service public au quotidien.

Enfin, **FO Justice** ne peut passer sous silence le positionnement de certaines organisations syndicales. Que de temps perdu en 2018 lorsque l'UFAP UNSa Justice, alors majoritaire, a refusé la catégorie B pour les surveillants, contribuant à faire perdre des postes à l'administration pendant des années. Est-il nécessaire de le rappeler ?

Ce même syndicat a combattu avec force, jusqu'à la publication des textes en 2023, une réforme pourtant ambitieuse portée par **FO Justice**, réforme qui produit aujourd'hui des résultats concrets et visibles dont ils ne rechignent pas à bénéficier.

Depuis que FO Justice est majoritaire à la DGAP, une réforme statutaire et indemnitaire historique a été obtenue. Cette réforme a redonné de l'attractivité aux métiers de la surveillance et permet aujourd'hui de remplir enfin le schéma d'emploi. Voilà la réalité !

Dans le même temps, nous ne pouvons que dénoncer les mensonges, les contrevérités et les campagnes de dénigrement, dont certains font leurs choux gras. Ce niveau de calomnie est indigne d'une organisation syndicale. Il ne sert ni les personnels, ni le dialogue social. Il ne poursuit qu'un objectif : tenter de glaner des voix à l'approche des prochaines élections professionnelles. En tout état de cause, cette démarche ne vise en aucun cas la défense des intérêts des agents.

FO Justice préfère faire abstraction de ces gestulations électorales et poursuit son travail avec constance, ce qui, indéniablement, nous a permis d'obtenir des résultats incontestables.

En effet, pendant que certains pseudo-syndicalistes commentent, FO Justice agit.

► Pendant que d'autres tentent de diviser...

FO Justice obtient des avancées concrètes pour l'ensemble des personnels. Tel est notre leitmotiv et notre unique priorité !



UNION INTERFÉDÉRALE
DES AGENTS DE LA
FONCTION PUBLIQUE
FORCE OUVRIÈRE

46 rue des Petites Écuries - 75010 Paris

01 44 83 65 55

secretariat@fo-fonctionnaires.fr



GROUPE DE TRAVAIL LOGEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE 11 MAI 2026

FO Fonction publique était représentée par Anne FLORENTIN et Matéo ROMERO DE AVILA.

Propos liminaires :

La crise du logement est toujours prégnante, et s'accroît avec la situation internationale augmentant encore le coût de la construction.

Oui, la crise du logement touche encore l'ensemble des agents : coûts des loyers excessifs, taux de rotation du logement social toujours au plus bas, difficultés d'accès au logement social et intermédiaire pour les primo-affectants, les contractuels et les familles monoparentales.

Et comme titré dans la presse de ce jour, « *ces parents qui galèrent à se loger après une séparation* » ont comme seule solution soit de retourner vivre chez leurs parents, soit d'avoir recours à la colocation, faute de pouvoir accéder à un logement pérenne.

Quelles conditions pour les enfants victimes collatérales de cette crise du logement !

Dans ce contexte de crise persistante, FO Fonction publique exige :

- une relance massive et immédiate de la construction de logements sociaux et intermédiaires ;
- des conditions dignes de logement pour l'ensemble des agents favorisant la conciliation vie personnelle / vie professionnelle ;
- un budget en adéquation avec les besoins des agents des 3 versants de la Fonction publique.

FO Fonction publique reste mobilisée et est en attente des actes concrets à la suite de l'annonce de plan « *relance logement* » de janvier 2026.

Les points d'actualité :

La proposition de loi (PPL) « *logement des agents du service public* » a été examinée en avril dernier en commission mixte paritaire (CMP), après avoir été adoptée par l'Assemblée nationale et le Sénat en première lecture.

A ce stade, le champ d'application et le processus d'activation de la clause de fonction sont précisés, et le taux de réservation de l'Etat dans le parc social relevé à 50% par le Sénat n'a pas été modifié. A l'inverse, le lancement d'une mission de préfiguration d'un « *Action logement* » du service public n'a pas été retenu.

L'examen du texte de la CMP à l'Assemblée nationale et au Sénat sont prévus en juin prochain, avant la promulgation et la publication du texte.

FO Fonction publique a rappelé son scepticisme par rapport à la mise en œuvre de cette clause de fonction.

FO Fonction publique a également demandé des précisions sur la dérogation au PLU (Plan Local d'Urbanisme), afin de s'assurer qu'à l'heure où pour des raisons climatiques et environnementales des objectifs de ZAN (Zéro Artificialisation Nette) ont été mis en place, que cela ne soit pas un droit octroyé à faire tout et n'importe quoi.

Ce à quoi il nous a été confirmé que ces dérogations ne seraient valables que sur des zones déjà identifiées à urbaniser.

Mise en œuvre de la circulaire aux préfets du 18 février 2026 :

Pour rappel, cette circulaire demande aux préfets de conduire la politique du logement social en lien avec les différents employeurs publics locaux pour identifier dans un premier temps les territoires à enjeux (avril 2026) et proposer des plans d'action attendus pour juin prochain.

La carte des secteurs de mobilisation reste à consolider. Les premières données remontées font ressortir comme secteur prioritaire les métropoles, les zones frontalières et rurales touristiques. FO a également mis en avant la dérive de certains bailleurs, en pervertissant la mise en place du bail civil dans ces mêmes zones, venant rajouter aujourd'hui une difficulté supplémentaire.

FO Fonction Publique a rappelé son alerte par rapport au calendrier contraint coïncidant avec la recomposition des exécutifs locaux et le manque de moyens alloué aux PFRH (plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines des préfectures de région) en tant que correspondant régional.

Données de fréquentation du portail logement des agents publics :

Le simulateur de droits : [Accueil](#) | [Le portail logement des agents de la fonction publique](#)

260 000 visites du site entre avril 2025 à avril 2026

26 700 simulations réalisées de fin novembre 2025 à mi-avril 2026 dont les ¾ concerne des agents dont le niveau de vie est inférieur à 25 600 euros par an. Sur l'origine des agents par employeur on retrouve dans le classement l'Education nationale (22%), la fonction publique territoriale (17%), Bercy (11%), l'Intérieur (9%) et le versant hospitalier (8%).

Pour FO Fonction publique, le nombre de connexion en un an est symptomatique de la question cruciale du logement pour les agents.

FO Fonction publique a demandé à avoir le ratio de solutions de logements trouvés sur le nombre de simulations faites : la politique du logement doit passer des « bonnes intentions » à des résultats.

FO Fonction publique a également demandé un travail sur l'indemnité de résidence devenue obsolète, ce à quoi l'administration a répondu que ce sujet est à intégrer dans les réflexions sur la rémunération.

AUGMENTATION DU SMIC

► Des agents publics rémunérés sous le SMIC

L'augmentation annoncée du SMIC au 1^{er} juin 2026 met une nouvelle fois en évidence une réalité scandaleuse : aujourd'hui encore, des fonctionnaires de catégorie C, voire de catégorie B, se retrouvent avec une rémunération indiciaire inférieure au salaire minimum légal.

UNE SITUATION INACCEPTABLE !

Cette situation touche également de nombreux ANT (Agents Non Titulaires) de l'État, dont les rémunérations demeurent particulièrement faibles malgré des missions essentielles au bon fonctionnement des services.

Pour tenter de corriger cette aberration, le Gouvernement a mis en place une indemnité différentielle lors de la précédente revalorisation du SMIC.

STOP AUX PRIMES PANSEMENT !
Les agents ne veulent plus de rustines indemnitaires.

**MAIS UNE VRAIE RECONNAISSANCE
SALARIALE DURABLE !!!**

► **FO Justice** le dit clairement : cette indemnité ne peut en aucun cas remplacer une véritable augmentation des traitements.

Une prime ou une indemnité reste une mesure provisoire et insuffisante. Le vrai problème demeure l'effondrement des grilles indiciaires et l'écrasement total des débuts de carrière et l'absence de véritables perspectives salariales pour de nombreux agents, titulaires comme contractuels.

- Comment accepter que des agents de la Fonction Publique, investis au quotidien dans le fonctionnement du service public de la Justice, soient rémunérés sous le SMIC sans mécanisme correctif ?
- Comment accepter qu'avec plusieurs années d'ancienneté, les écarts de rémunération deviennent quasiment

inexistants ?

Cette situation est le résultat de plusieurs années d'abandon salarial et de décisions politiques déconnectées de la réalité vécue par les agents.

► **FO Justice exige :**

- une refonte totale et immédiate des grilles indiciaires des corps communs administratifs et techniques ;
- une réelle revalorisation des traitements ;
- des écarts de carrière cohérents entre les grades et les échelons ;
- une reconnaissance salariale digne de l'engagement de ces corps communs.

Les agents publics ne peuvent pas vivre éternellement de mesures compensatoires. Ils ont besoin de salaires dignes, pérennes, intégrés à leur traitement et pris en compte dans le calcul de leur retraite.

FO Justice continuera de défendre sans relâche les intérêts des personnels et de dénoncer cette précarisation de la Fonction Publique !



Madame la sous-directrice,

La décentralisation dont on nous parle depuis bientôt 50 ans n'est à l'ordre du jour que lorsque ça vous arrange. Quand il s'agit de donner plus de pouvoirs aux chefs de cour par de nombreuses délégations d'actes de gestion, OUI à la décentralisation. Mais quand il s'agit de rogner sur des postes de fonctionnaires en chargeant les collègues de certains BAJ qui auront une compétence géographique élargie c'est OUI à la recentralisation.

Ce concept de décentralisation est apprécié différemment selon où l'on réside. En outremer, la formation n'étant pas décentralisée, où très peu, nos collègues ultra-marins ne bénéficient pas d'une formation égale à celles de nos collègues métropolitains alors que leurs besoins sont parfois encore plus importants.

Sans compter sur certains directeurs de greffe qui rendent régulièrement des avis défavorables à leurs demandes de formations pour nécessités de service, ou au motif que la formation n'a pas de lien avec ses fonctions, comme actuellement à CAYENNE.

FO Greffe soutient l'ensemble de nos collègues ultra-marins !

FO Greffe sera toujours à leurs côtés.

Que dire également de la situation de nos juridictions malgré les renforts annoncés. Pour dernier exemple, au tribunal judiciaire de SAINTES, de nombreux arrêts de travail s'accumulent, y compris dans le corps des magistrats, sans compter les départs à la retraite prévus dès cette année.

Cette juridiction va exploser si rien n'est fait car c'est sur les collègues encore présents que va reposer la continuité du service public.

DÉCLARATION LIMINAIRE



► Mais combien de temps vont-ils tenir ?

Et nous pourrions encore citer bientôt d'autres exemples.

Plusieurs juridictions, sont des cotte-minute au bord de l'implosion. Le personnel de greffe est clairement en souffrance et n'ose rien soulever par crainte de représailles. Lorsque l'on dénonce l'absence de tout dialogue social et un climat délétère, la direction de greffe se rappelle l'existence du cahier SST pour menacer l'action syndicale.

FO Greffe ne taira pas sa parole même s'il doit faire face à des menaces d'intimidation !

FO Greffe vous alerte sur la situation des services de tutelles majeurs qui voient leur activité en très forte augmentation. Depuis 2022, les services ont explosé.

Nous sommes passés d'environ 1300 dossiers par agent à plus de 1700 à effectifs constants. Les délais sont à plus de 8 mois d'audience.



Ce n'est pas acceptable ni pour nos collègues ni surtout pour le justiciable. Malheureusement les personnes les plus vulnérables ne sont pas la priorité de notre ministère, elles n'ont que peu de valeur statistique et électorale.

Enfin, FO Greffe s'interroge sur la restriction des droits des fonctionnaires !

Tout d'abord avec des chartes télétravail qui restreignent leurs droits en décidant que les règles édictées par les décrets

des 11 février 2016 et 21 décembre 2021 ne s'appliquent pas à leurs agents et en leur imposant que leurs demandes soient conformes à leur charte ne respectant pourtant pas les dispositions légales.

FO Greffe rappelle que toute charte n'a qu'une valeur morale, que seul compte le texte et s'il faut aller devant le tribunal administratif nous irons et nous accompagnerons nos collègues.

Ensuite, avec une note des SAR imposant que la journée de solidarité sera décomptée sur le crédit/débit d'heures de chaque fonctionnaire ou par le retrait d'un jour de congé annuel pour les articles 10.

FO Greffe rappelle que *l'article L.621-10 du code général de la fonction publique prévoit que : « La journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail peut être accomplie par les agents publics selon l'une des modalités suivantes :*

- 1° Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
 - 2° Soit le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ;
 - 3° Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel ».
- Sont-ce des consignes de la DSJ ?
 - Quelle parole portez-vous lors des rassemblements des DDARJ ?

FO Greffe rappelle que nous sommes et serons toujours auprès de nos collègues dans leurs difficultés afin de faire respecter leurs droits !

Syndicat National **FO Justice**

CEA

CDC

CPIP

PA

PJJ

PT

SDGF



FO RESISTER!!
RIEN LACHER!

fojustice.fr

