

Le Journal des Greffes de France

Mars-Avril - 2024



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

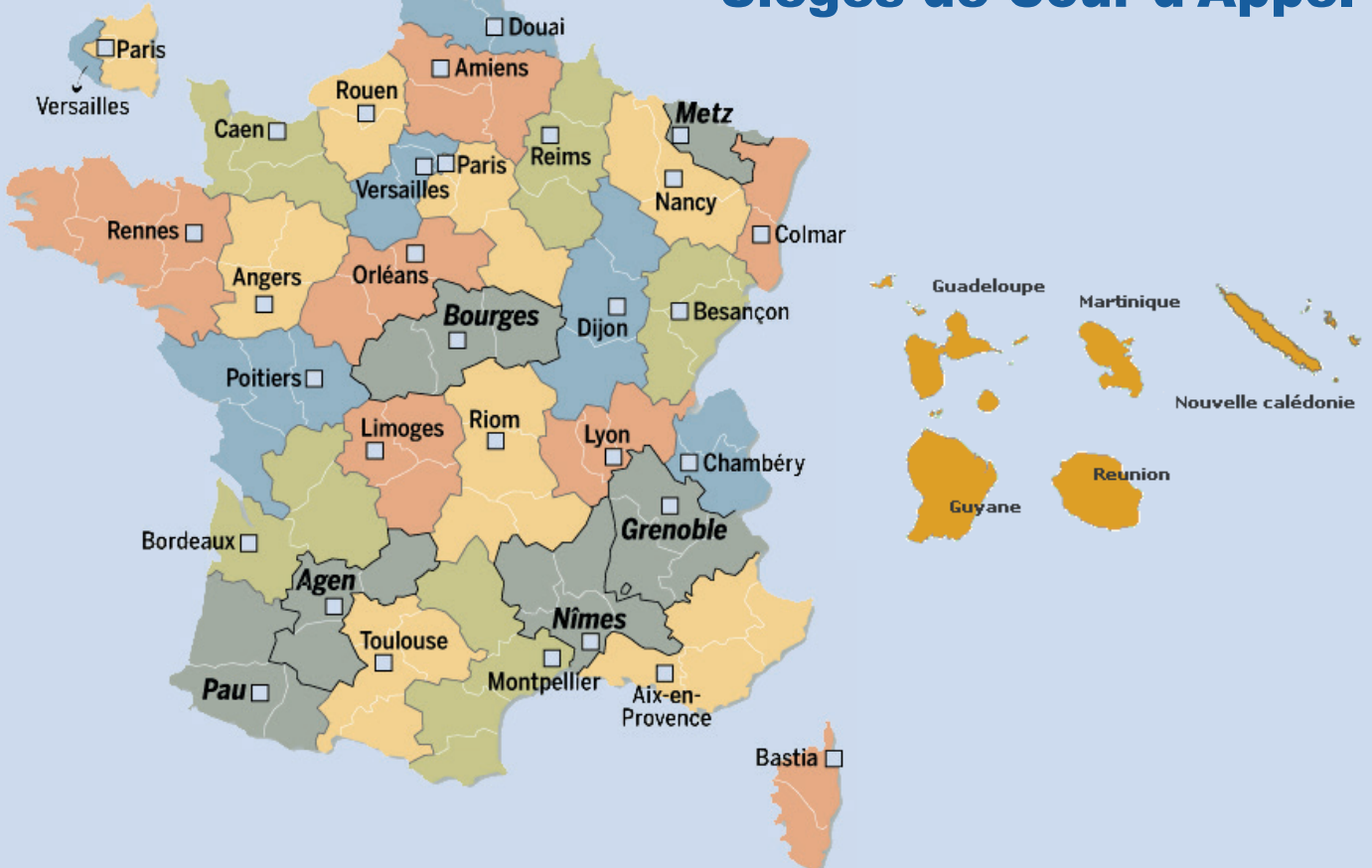
ENSEMBLE POUR UNE JUSTICE POUR TOUS

SOMMAIRE



- ▶ **Les jours de fractionnement**
 - Page : 3
- ▶ **Flash inFO - Action Sociale**
 - Pages : 4, 5
- ▶ **Le bulletin de paye**
 - Pages : 6, 7
- ▶ **Formation spécialisée du CSA du 14 mars 2024**
 - Page : 8
- ▶ **Compte rendu du CSA de Basse-Terre**
 - Pages : 9 - 12
- ▶ **Édito de Frédéric Souillot**
 - Page : 13
- ▶ **Compte rendu du CSA de Poitiers**
 - Pages : 14 - 16
- ▶ **Des chiffres utiles au quotidien...**
 - Page : 17
- ▶ **Photos de nos déplacements à votre rencontre**
 - Pages : 18, 19

Sièges de Cour d'Appel



▶ LES JOURS DE FRACTIONNEMENT :

▶ Modalité de fonctionnement :

Seuls les jours de Congés Annuels (CA), à l'exclusion de tout autre type de contingent de congés (ARTT, jours de repos), permettent de générer les jours de fractionnement.

▶ RAPPEL DES CONDITIONS :

Déposer 5 à 8 jours de CA durant les périodes allant du 1^{er} janvier au 30 avril et du 1^{er} novembre au 31 décembre.

- 1 jour : de 5 à 7,5 jours de CA validés
- 2 jours : Au moins 8 jours de CA validés

Pour ceux qui utilisent « **Harmonie** » pour poser leurs congés, il faut savoir que la gestion de ces jours de fractionnement est automatique.

Par ailleurs, l'ajout de jours sur le CET via le même logiciel doit aussi se faire dans la règle prévue sous peine de ne pas pouvoir abonder le compte :

- Avoir consommé 20 jours de congés annuels jours de fractionnement compris le cas échéant (donc ni RTT ni de repos compensateur)
- Dépôt par jour entier uniquement
- Solde maxi du CET 70 jours (uniquement pour cette année) sinon 60 jours après droit d'option et hors dérogation exceptionnelle

Syndicat National FORCE OUVRIÈRE Justice
Pour la Défense des intérêts des Personnels du Ministère de la Justice

CEA CDC CPIP PA PJJ PT SDGF

2024 **FO Résister ! FO Rien Lâcher !!!**
www.fojustice.fr

CON GÉS



Action SOCIALE

Union FO Justice – le 11 Mars 2024

Flash inFO :

► Les subventions pour les vacances ou les loisirs de nos enfants.

Les vacances d'hiver 2024 ont pris fin, et les personnels du ministère de la Justice, ont la possibilité, pour les vacances ou les loisirs de leurs enfants de moins de 18 ans, de bénéficier d'une subvention journalière (exceptés ceux qui passent par la Fondation d'Aguesseau).

Pour les enfants handicapés, la limite d'âge est portée à 20 ans et sans condition de ressources.



LES SUBVENTIONS JOURNALIÈRES POUR SÉJOURS D'ENFANTS

Colonie de vacances	Centre de loisirs sans hébergement	En maisons familiales de vacances et gîtes
- Enfants de moins de 13 ans : 8,40 € - Enfants de 13 à 18 ans : 12,70 €	- Journée complète : 6,06 € - Demi-journée : 3,06 €	- Séjours en pension complète : 8,84 € - Autre formule : 8,40 €
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	Séjours linguistiques	Séjours enfants handicapés
- Forfait pour 21 jours ou plus : 87,05 € - Pour les séjours d'une durée inférieure : 4,14 €	- Enfants de moins de 13 ans : 8,40 € - Enfants de 13 à 18 ans : 12,71 €	- centres de vacances spécialisés (par jour) : 23,96 €

Afin de bénéficier de ces prestations, le dossier doit être **retiré auprès du service RH du ressort de l'agent** et doit être retourné complété des pièces justificatives demandées.

► **À NOTER** : Les adhérents de la Mutuelle du Ministère de la Justice ont accès à une aide aux séjours d'enfants qui peut être **CUMULÉE** avec celle du ministère de la Justice.

N'hésitez pas à contacter les services des ressources humaines de votre établissement ainsi que votre mutuelle MMJ (si vous en êtes adhérent) pour faire valoir vos droits !!!



MONTANT DE LA PARTICIPATION SELON LA QUOTIEN FAMILIAL

Quotient familial annuel	Montant de la participation pour séjours d'enfants en hébergement	Montant de la participation pour séjours d'enfants handicapés dans des centres spécialisés
Inférieur à 7654 €	10 € par jour	30 € par jour
De 7655 € à 8959 €	8 € par jour	24 € par jour
De 8960 € à 14237 €	5 € par jour	15 € par jour
Au dessus de 14 237 € pas de participation		



Utilisez ces avantages qui vous sont accordés et n'hésitez pas à en profiter pleinement !!!

L'Union FO Justice Notre résistance, VOTRE inFOrmation !!!





Action SOCIALE

Union FO Justice – le 13 Mars 2024

Flash inFO :

► Vous avez des questions concernant les aides, les prêts sociaux ? Vous venez de subir un sinistre ? Jeunes parents, vous recherchez des places en crèche ? Vous êtes à la recherche d'un logement ? Pour toutes ces questions et bien plus, le **Pôle Action Social de l'Union FO Justice** met à votre disposition sur le site www.fojustice.fr ► rubrique **ACTION SOCIALE**, toutes les dernières mises à jour des textes, notes, lois, conventions ou partenariats existant au sein du ministère de la Justice, permettant de répondre au mieux à toutes vos questions.

The screenshot shows the website header for 'Syndicat National FORCE OUVRIÈRE Justice' with the tagline 'Pour la Défense des intérêts des Personnels du Ministère de la justice'. Below the header are navigation tabs: FILIERES, ADHESION, FO VOUS INFORME, ESPOIR JUSTICE, CLUB AVANTAGES. The main content area is titled 'L'ACTION SOCIALE' and contains a grid of buttons for various services: AIDES ET PRÊTS SOCIAUX, LOGEMENT, RESTAURATION, SÉJOURS, VACANCES ET SPORT, PETITE ENFANCE, AIDES AUX ÉTUDES, LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC), COORDONNÉES DRHAS, COORDONNÉES ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL, LES SRIAS, and COMMUNIQUÉS ACTION SOCIALE.

L'Union **FO** Justice

Notre résistance,

VOTRE inFOrmation !!!

Retrouvez toutes ces rubriques en scannant ce QR-Code ►



► LE BULLETIN DE SALAIRE :

► La fiche de paie à la loupe :

Remise au salarié avec sa rémunération, la fiche de paie est un précieux document officiel qui comporte un certain nombre de mentions obligatoires.

Voici quelques clés pour lire un bulletin de salaire, mieux comprendre les obligations liées au paiement du salaire et vérifier que le bulletin respecte les dispositions légales.

► Décryptage avec FO :

Rébarbatif par sa présentation, le bulletin de salaire est en général à peine reçu qu'il est déjà consciencieusement rangé et oublié.

Selon une enquête de 2022 émanant entre autres de l'institut Ipsos, 33 % des salariés seulement comprennent toutes les informations inscrites sur la fiche de paie, et 18 % déclarent ne comprendre que quelques informations.

Et si 86 % des salariés cherchent à décrypter leur bulletin de paie, 3 % ont jeté l'éponge, ayant abandonné toute tentative de décryptage. Souvent donc, le salarié prend juste le temps de vérifier la somme qui ne tardera pas à arriver sur son compte en banque et le nombre de congés payés. **Or, si recevoir un bulletin de paie est un droit, savoir le lire, pour au besoin en contester le contenu, est nécessaire.**

Le salaire est la contrepartie du travail effectué pour le compte d'un employeur et il est un élément essentiel du contrat de travail. L'employeur a pour obligation d'émettre un bulletin de paie et tout travailleur subordonné à un employeur a droit à son justificatif. Il faut ainsi rappeler que la remise du bulletin de paie est une obligation légale posée par [l'article L 3243-2 du Code du travail](#). En cas de fiche de paie non reçue, le salarié peut contraindre son employeur à lui délivrer le document en



agissant aux prud'hommes. Le document en poche, reste encore à savoir le décoder.

1. Une confidentialité à garantir

La succession de lignes plus ou moins compréhensibles, et encore complexifiées par les abréviations, mérite d'être étudiée de près, sachant que cette fiche de paie doit respecter un certain nombre de dispositions légales. Les mentions devant figurer sur le bulletin ou y être annexées sont déterminées par décret en Conseil d'État. Le document, émis sous une forme dite « simplifiée » depuis 2018, doit être ainsi remis lors de la paie mais aucune forme n'est imposée.

Autour de 300 millions de bulletins de salaire sont émis chaque année en France. Et certains sont encore écrits à la main. Selon le Code du travail, sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité pendant une durée fixée par décret et la confidentialité des données ainsi que leur accessibilité.

À noter encore, toujours selon le Code du travail, que lors du paiement du salaire, l'employeur qui remet une pièce justificative dite bulletin de paie ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Et ne pas oublier que l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur, ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus, en application de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat. Cette acceptation ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de *l'article 1269 du Code de procédure civile*.

2. Salaire différé... salaire à protéger !

Le salaire différé est constitué des cotisations sociales salariales et patronales. Ces sommes sont gérées par la Sécurité sociale, la caisse de retraite ou l'Assurance chômage et sont redistribuées collectivement. Cet argent, même lorsqu'il s'agit de la part patronale, est le produit du travail du salarié. Ce dernier en bénéficie tout au long de sa vie, suivant ses besoins, sous forme de prestations : maladie, retraite, période d'inactivité...

Avec la fiscalisation croissante de la protection sociale, la notion de salaire différé est mise à mal. Alors qu'une cotisation maladie ouvre des droits aux prestations pour le salarié, le prélèvement de nature fiscale, prétendant diversifier le mode de financement de la protection sociale, ne garantit aucune contrepartie.

Il peut être reversé à des fonds différents d'une année à l'autre, en fonction des choix du gouvernement. **Traduction de cette attaque du salaire différé au fil des décennies, la part des cotisations dans les ressources de la protection sociale ne cesse de diminuer.**

Ainsi, les cotisations représentaient 77 % de ses ressources en 1981, puis 61 % en 2017. Selon une étude de la Drees, publiée en 2022 et portant sur les données de 2021, la part des cotisations n'est plus que de 54 %.

Par ailleurs, lorsque les patrons réclament une baisse des charges sociales, ils demandent en réalité une baisse des

cotisations sociales et donc une diminution sensible du salaire différé. Et au fil de ces trente dernières années, le patronat a obtenu des allègements, autrement appelés exonérations de cotisations.

L'ensemble des allègements, ce qui, par les compensations, crée de la dette publique, représentait en 2023 un manque à gagner de près de 90 milliards d'euros pour les comptes sociaux, contre... 19,5 milliards il y a pile vingt ans.

3. En lignes et en colonnes...

Sur une fiche de salaire, chaque cotisation sociale, ainsi que la CSG (Contribution Sociale Généralisée, *créée par la loi de finances de 1991*) et la CRDS (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale, *créée par ordonnance en 1996*), ces deux taxes étant notamment prélevées sur les revenus d'activité, est détaillée.

Chacune de ces retenues correspond en général à une ligne du bulletin de paie et se décompose aussi suivant des colonnes :

- celle de la base du calcul (l'assiette),
- celle du taux de la retenue, indiqué en pourcentage,
- celle du montant de la retenue pour le salarié, obtenu en multipliant la base par le taux,
- et enfin celle dédiée à la part patronale.

En fonction des retenues, les calculs s'effectuent, ou non, sur la base du plafond fixé par la Sécurité sociale. Soit les cotisations sont calculées sur l'assiette déplafonnée, le salaire brut, soit elles sont calculées sur l'assiette plafonnée.

Le plafond de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2024 est de 46 368 euros par an, soit 3 864 euros par mois.



► FORMATION SPÉCIALISÉE DU CSA :

► Compte rendu du 14 Mars 2024 :

Le Papripact : (programme annuel de prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail) était évoqué pour que les organisations syndicales se positionnent sur les points à traiter pour cette année.

► 5 grandes thématiques ont été dégagées avec l'accord des OS :

- Les acteurs de la prévention avec les Cli et les assistants de prévention :
- **Proposition de FO Justice :**
Un temps de décharge suffisamment conséquent pour qu'ils puissent activement aider les collègues.

► Les audiences tardives :

- **Proposition de FO Justice :**
Une ligne rouge avec des audiences qui ne peuvent aller au-delà de 20 h. le respect de l'amplitude horaire journalière

► Les troubles musculosquelettiques :

- **Accompagnement des agents après arrêt maladie : FO Justice a participé activement à l'élaboration d'un guide qui sera transmis dans les juridictions.**
- Psychologues du travail

► Sur Mayotte:

- Départ d'une nouvelle brigade avec un DG et 3 greffiers à compter du 1^{er} Avril.
- demande de création d'un réseau d'alerte et d'échange avec les autres structures pour un partage sur les conditions de circulation en cas de difficulté...

- Échange régulier entre les chefs de cour, la préfecture et les juridictions
- zone de défense a été réactivée
- accompagnement pour le retour au bout de 2 ans pour les magistrats et la DSJ est en train de voir pour les fonctionnaires
- IFSE renforcé
- **FO Justice sera présent au quotidien pour soutenir tous nos collègues**

► Enquêtes des SAR sur AT-MP :

(accident du travail / Maladie pro)

- 3 enquêtes sont lancées pour recueillir des données:

► Utilisation des crédits pour le budget de proximité:

- Quelles en sont les utilités ?
- Montant de l'enveloppe par rapport au groupe de juridiction et quelles actions menées, l'objectif et le nombre de personnes qui en a bénéficié

► Suivi des accidents de service et maladie pro :

(date de l'accident, enquête, et action correctrice mise en œuvre)

► Fonctionnement des formations spécialisées de site sur l'année 2023

► Campagne de vaccination hépatite B :

- Pour les collègues des scellés (circulaire le mentionne) se rapprocher du médecin de prévention.
- L'information doit se faire par l'administration.

Sophie GRIMAULT
Christophe DOUCHET

► Compte rendu du 15 Mars 2024 :

M^{me} GUEROT s'est présentée en tant que psychologue clinicienne pour les sites de Basse-Terre, Pointe-à-Pitre et Saint-Martin et a décrit ses missions. Elle devrait avoir un bureau à Pointe-à-Pitre en complément de son bureau à Basse-Terre sur le site de Calebassier.

► La question est posée de savoir si, dans le cadre des entretiens sur le temps de travail, l'agent doit prévenir son supérieur hiérarchique qu'il s'absente du bureau pour aller consulter la psychologue notamment lorsque cela implique de prendre son véhicule et de se déplacer sur un autre site.

De cette manière, la discrétion ne serait pas rompue.

Le directeur du TJ de Pointe-à-Pitre, précise qu'il doit être prévenu si un agent quitte son poste et qu'il est également tenu à un devoir de discrétion professionnelle.

Il est demandé d'interroger la DSJ car deux intérêts s'opposent, d'une part la traçabilité et de l'autre la discrétion de l'entretien. Cette question sera évoquée lors du prochain CSA.

La psychologue peut également se déplacer auprès des agents ou réaliser des entretiens en visio-conférence.

M^{me} RENE, assistante sociale, précise qu'il y a un texte à ce sujet et M. ADY sollicite à ce qu'il y ait un cadre, applicable aux entretiens avec la psychologue tout comme ceux avec l'assistante sociale.

► Absentéisme :

Il nous est fait un point sur l'absentéisme sur la cour avec cette précision que, sur les dernières années, avec des chiffres allant jusqu'à 2022, il y a eu une diminution des jours d'absence pour maladie, une diminution des congés longue durée mais une augmentation des congés longue maladie.

FO a évoqué le sujet du TJ de Pointe-à-Pitre au CSA SJ du 7 mars dernier et la DSJ a indiqué que le TJ de Pointe-à-Pitre se trouvait dans la fourchette haute de taux d'absentéisme mais n'avait pas eu de remontées à ce sujet.

Les organisations syndicales ont informé la DSJ des conditions de travail en outre-mer donc ils ne peuvent pas indiquer ne pas avoir l'information, d'autant plus que les chefs de cours font également des remontées.

► Il est précisé par les chefs de cour que le taux national se situerait aux alentours des 8% d'absentéisme.

Monsieur le Procureur général, précise que le dialogue social a lieu à tout moment et pas seulement lors des instances syndicales et que la porte des chefs de cour est toujours ouverte.

FO évoque les causes de l'absentéisme et indique qu'outre les absences pour maladies qui n'ont rien à voir avec le travail, il y a des absences qui sont en lien direct avec les conditions de travail.

La surcharge de travail, les changements de services sans concertation des agents, la surveillance étroite des agents par leur hiérarchie sont des causes de risques psychosociaux qui provoquent des arrêts maladie et donc de l'absentéisme.

Les agents en situation de handicap sont par ailleurs stigmatisés par des propos déplacés tenus en réunion comme la référence à des « EHPAD » à Pointe-à-Pitre et il existe des difficultés pour obtenir un aménagement de poste.

- La situation du TTR et d'autres difficultés de service est évoquée par M^{me} CALBO, procureure à Pointe-à-Pitre.

- M^{me} MEROVIL fait noter que même si on peut constater un nombre de jours d'arrêt de travail en diminution, généralement les

agents prennent des arrêts de travail plus longs qu'auparavant.

Elle évoque la problématique des préconisations du médecin de prévention qui rajoutent de la charge sur les autres agents au risque de créer une situation de rupture.

- M^{me} MEROVIL fait remarquer que les agents qui jadis partaient à la retraite à l'âge limite de départ à la retraite partent désormais à la retraite dès l'âge requis ce qui en dit long sur les conditions de travail.

Par ailleurs M^{me} MEROVIL fait état de difficultés avec les personnes arrivant en mutation disposant d'un handicap avec la difficulté à obtenir les informations et la communication de leur dossier administratif ce qui pose des difficultés en termes d'affectation des agents.

► Heures supplémentaires

Un point est fait sur le paiement des heures supplémentaires. En 2022, le montant payé en année pleine est de 1582 euros, en 2023 il est de 1766 euros et pour le mois de janvier 2024, de 565 euros.

Une précision est apportée sur la badgeuse KELIO : les jours fériés qui avaient disparus ont été rétablis, il y a eu un accord avec BODET, la société en charge du logiciel. Une formation sera prévue avec BODET à laquelle les chefs de service devraient être conviés.

Le directeur de greffe indique qu'il souhaite privilégier la rémunération, car la récupération implique plus d'absentéisme mais que certains agents renoncent à cause de la complexité des démarches pour le paiement des heures supplémentaires.

- M. DUFAY rappelle que le texte sur les heures supplémentaires prévoit une priorité à la récupération et que ce n'est en cas d'impossibilité de récupération qu'il faut payer les heures supplémentaires. Il faut appliquer les règles.

Il fait également état de difficultés liés à des demandes très tardives parfois sur des heures réalisées jusqu'à deux ans auparavant.

Il est prévu un bilan d'étape sur les heures supplémentaires au prochain CSA.

Projet d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

- M^{me} CALBO indique que les chefs de juridictions n'ont pas de calendrier sur les opérations immobilières, la seule information étant que l'ancien palais de justice est abandonné et qu'il n'y a pas d'indication pour l'annexe.

- M. MAUREL précise que le projet de l'ancien palais de justice de Pointe-à-Pitre n'est pas abandonné mais reporté. Que pour l'heure la priorité pour l'immobilier est mise sur ST Martin et la livraison pour janvier 2026 du nouveau palais.



Pour Basse-Terre un nouveau palais est prévu avec livraison éventuelle en 2029.

Certains agents seront transférés temporairement sur circonvallation (juristes assistants notamment).

S'agissant de Pointe-à-Pitre il y aura restauration, réparation, remise en état du 1er et 2ème étage des bureaux de l'annexe (ex-caserne de gendarmerie) avec un budget de 138870 euros.

- M. ADY indique qu'il faudrait déménager le pôle de proximité de Pointe-à-Pitre à l'annexe (ancienne caserne) car les locaux sont complètement vétustes.

- M. MAUREL précise que c'est pour cela qu'ils prévoient la remise en état de deux étages.

- Le Premier président évoque l'arrivée récente de juristes assistants, traducteurs, psychologue mais la difficulté qui se posait est de savoir où loger ces agents. Il précise que jusqu'à la fin de l'année 7 bureaux libres seront disponibles

à circonvallation, ces bureaux devaient être utilisés initialement par la PJJ.

En janvier 2025, on devrait récupérer les locaux de la trésorerie générale à Basse-Terre avec une surface de 600m² en deux étapes. Le rez-de-chaussée en janvier 2025 et l'ensemble du bâtiment en juin 2025.

- Mme MEROVIL évoque la difficulté des dysfonctionnements récurrents des ascenseurs couplés notamment avec les cas des personnes en situation de handicap.

- Mme CRABOT, présidente par intérim indique qu'ils ont rencontré les responsables d'OTIS mais qu'il n'y a pas de nouvelles malgré relances, que c'est un vrai sujet d'inquiétude.

- M. MAUREL précise que le sujet des ascenseurs est évoqué chaque lundi matin, qu'un des interlocuteurs d'OTIS est en arrêt maladie.

- M. JANAS, Premier président, précise qu'il y a des difficultés avec OTIS au niveau régional et qu'il faut se rapprocher d'OTIS FRANCE.

S'agissant des opérations immobilières, le Procureur général précise que le calendrier est changeant.

- M^{me} CRABOT fait état d'une nouvelle fissure découverte en salle 2 du TJ de Pointe-à-Pitre dans le SAS et sollicite à ce que le SAR puisse y jeter un œil.



- M. GALLY, inspecteur santé et sécurité au travail, précise qu'il faudrait continuer et que c'est à l'administration de fournir les produits.

- Le Premier président précise qu'il n'y a plus le budget. Le DDARJ indique qu'il reste du stock mais qu'il faut vérifier s'il n'est pas périmé et que les stocks seront mutualisés.

- M^{me} MEROVIL soulève une difficulté : au SAUJ il n'y a que deux bureaux qui ont le bouton pour ouvrir la porte pour 5 agents.

- M. ADY précise qu'il a sollicité IDEX aux fins de réaliser un devis.

Pour Basse Terre, Mme NABAB, directrice de greffe du TJ de Basse-Terre, précise que le DUERP n'est pas finalisé pour ST Martin mais que cela a été demandé.

Des points d'étapes seront faits aux prochains CSA sur ce sujet.

- Le Premier président sollicite M. GALLY pour qu'il réalise un déplacement à Basse-Terre. M. GALLY indique que cela peut être inscrit dans le programme 2024 mais plutôt en fin d'année.

S'agissant des conditions de travail, le Dr GALLAIS précise que toutes les visites à la demande des agents sont en rapport soit à leur charge ou surcharge de travail, soit à l'aménagement des postes des RQTH.

- Le Dr GALLAIS, médecin de prévention pour Pointe-à-Pitre indique qu'il peut se déplacer, qu'il suffit qu'on l'invite, qu'il s'est déjà déplacé à l'ancien tribunal.

- M^{me} CALBO interpelle le Dr GALLAIS sur ses propos très précis pour un docteur qui ne vient pas sur les lieux pour voir les conditions

► DUERP :

Pour le TJ de Pointe-à-Pitre, les dernières mentions faisaient surtout état de présence de cafards au RDC malgré les traitements. Il avait donc été demandé aux agents d'éviter de déjeuner dans leurs bureaux.

Concernant les climatisations du TJ de Pointe-à-Pitre, des régulateurs sont en cours d'acheminement (60 régulateurs arriveront fin avril).

Le TJ de Pointe-à-Pitre ne dispose pas de stock de gel hydroalcoolique et de lingettes et une demande a donc été formulée. La question de savoir si c'est toujours à l'employeur de fournir en dehors de la crise sanitaire est posée.

de travail des agents.

- Le Dr GALLAIS ajoute par ailleurs que l'hexagone est au courant sur certaines situations concernant les RQTH et que M. MARCHANDOT a été informé.

- Le Dr SANDERS, médecin de prévention pour Basse-Terre indique que la proportion de burn-out ou de prédispositions. Qu'elle fonctionne de la même manière que le Dr GALLAIS.



► Enveloppes qualité de vie au travail :

Il est fait état des montants des enveloppes qualité de vie au travail.

► TJ Pointe-à-Pitre : 25 000 euros

► TJ Basse-Terre : 15 000 euros

► Cour d'appel : 15 000 euros

C'est le ministère qui décide des enveloppes puis cela est fléché par les chefs de cour.

Pour Pointe-à-Pitre : Il y a eu le choix de deux politiques ces dernières années, le développement durable et l'aménagement de la terrasse extérieure au réfectoire à laquelle des stores ont été posés en deux temps. Cette année il sera question de fontaine à eau pour le CPH et la MJD, de sièges ergonomiques et d'achats de divers éléments de bureau pour l'amélioration des conditions de travail.

L'assistante sociale fait état de la situation des personnes en reconnaissance handicapée. Elle indique qu'il y a une méconnaissance du circuit, qu'on ne sait pas trop qui fait quoi au niveau des agents ce qui induit une perte d'information. Normalement quand une personne est en

situation de handicap, il y a normalement un délai de deux mois.

- Le Dr GALLAIS rebondit sur la situation des RQTH indiquant qu'a été nommé au mois de mars au SG, Attiane LAGARDIES nommé chargé d'études handicap et médecine de prévention outre-mer, référent handicap.

En l'absence de référent handicap, c'est cette dame qui est nommée.

- Le SG précise qu'elle devra organiser les réseaux en outre-mer, gérer les aménagements de poste et des matériels et travaillera avec la coordonnatrice Antilles du SG qui fait relais.

- Le premier président indique qu'il faudra nommer un référent handicap par juridiction.

► Questions diverses :

- Mme MEROVIL évoque le sujet de la restauration sur le ressort et fait état notamment des lenteurs administratives.

Il est évoqué la situation des permanences JLD et sur la problématique à ce que les heures réalisées à distance pour les HO (isolement-contention) soient prise en compte sur certaines juridictions du ressort. Il est sollicité que les pratiques soient harmonisés sur le ressort.



Bastien BERTHE

Délégué FO - CA Basse Terre



LES VA-T'EN-GUERRE DU SOCIAL

Nous célébrons cette année les 80 ans du programme du Conseil national de la Résistance, qui est le fondement de notre modèle social. Créée en 1945, la Sécurité sociale obligatoire en est directement issue. Elle n'a jamais cessé de démontrer son efficacité : concernant la prise en charge des risques sociaux d'abord, offrant un haut niveau de protection sociale à l'ensemble de la population, son rôle indispensable d'amortisseur des crises – encore démontré en 2008 lors de la crise financière ou en 2020 pendant la pandémie de Covid –, ou sa capacité à pouvoir évoluer et prendre en charge de nouveaux risques, comme le vieillissement de la population, la dépendance ou les maladies chroniques...

Depuis près de quatre-vingts ans, elle a toujours été l'objet de débats. Encore la semaine dernière, à l'occasion d'une table ronde organisée au CESE par la Confédération européenne des syndicats, on m'a demandé si notre système de sécurité sociale était dépassé.

Les plus libéraux y voient une contrainte, voire une atteinte à la liberté individuelle. Sur le plan économique, ils y voient aussi un coût pénalisant la compétitivité. Mais ils oublient, ce faisant, qu'il n'y a guère de liberté individuelle sans droits collectifs et que, au-delà de ses dépenses, la Sécurité sociale est avant tout porteuse de développement et d'activité économiques.

FO a toujours été attachée à ce modèle. Elle n'a jamais cessé d'agir pour le préserver et continuer à le développer. La pandémie de COVID-19 a prouvé la solidité et la pertinence du modèle français de protection sociale. Loin d'être dépassé, il a montré qu'il est parfaitement adapté aux défis contemporains.

Mais il est attaqué depuis ses origines – sur son caractère obligatoire, sa gouvernance, sur ses sources de financement, sur les missions qui lui sont confiées ou retirées, sur les dépenses qui lui sont imputées de manière induë. Le modèle de la Sécurité sociale résiste encore, mais les différentes contre-réformes qui se sont succédé depuis une trentaine d'années conduisent à affaiblir son rôle d'atténuation des inégalités et de rempart contre la pauvreté.

**Pour Force Ouvrière,
il est de notre devoir
de défendre
notre modèle social**

Encore une fois, les va-t'en-guerre du social reviennent en force dans le débat public. Prescriptions de médicaments, indemnités journalières, affections de longue durée sont autant de pistes régulièrement évoquées pour réaliser des économies sur les dépenses de santé... Quasiment un an après la réforme des retraites qui a reculé l'âge légal de départ à la retraite et allongé la durée de cotisation, les demandeurs d'emploi sont dans le viseur du gouvernement.

La semaine dernière, nous avons cosigné – les numéros un des cinq organisations syndicales représentatives – une tribune dans *Le Monde* pour demander au gouvernement de cesser de taper sur les chômeurs! Notre modèle social serait un frein au retour au plein emploi. L'objectif est de rendre les demandeurs d'emploi responsables de leur chômage en lieu et place de l'entreprise et de l'État, et de baisser l'indemnisation, tant dans son montant que dans la durée de versement de l'allocation chômage – on évoque désormais douze mois!

Pour Force Ouvrière, il est de notre devoir de défendre notre modèle social au service des travailleurs et de leurs familles. À l'occasion des 80 ans du programme du CNR et de la mise en place de l'une des plus belles réalisations sociales, nous avons à cœur de porter nos revendications pour défendre et pérenniser notre modèle social.

► COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE POITIERS :

► Compte rendu du 26 mars 2024 :

État des effectifs présenté par le service des ressources humaines :

► Au 26 mars 2024 :

La vacance de poste est de 6,7% sur le ressort sachant qu'en effectif réel, il y a 34,4 A, 227 greffiers, 30,5 secrétaires administratives, 155,6 adjoints administratifs, 14,8 adjoints techniques, des contractuels divers, 4 TIP recrutés, 3 à recruter, 7 d'ici fin d'année. Le président et le procureur de LA ROCHELLE sont satisfaits du recrutement TIP.



► **Sur les attachés de justice**, il semblerait que fin 2024, il y aura des contrats. Les juristes assistants seront convertis en attachés de justice au renouvellement de leur contrat. A priori, il n'y aura pas de bascule automatique, ils devront faire leur demande. Il faudra être vigilant ; il y aura la possibilité de ne pas les garder même s'ils le demandent s'ils ne satisfont pas.

► **Mobilité au 1^{er} mars** : une entrée de directeur, il n'y a pas de départ, une mutation en interne ; 9 arrivées et 3 départs de greffiers. Pour les secrétaires administratives : 4 arrivées et 2 mutations internes, adjoints administratifs: 8 arrivées, 2 départs et 2 mutations internes, adjoints techniques, 1 arrivée, 0 départ

Effectifs placés : 3 DG placés, 8 greffiers placés (dont une vacance de poste), 2 adjoints placés en Charente Maritime et Vendée.

La prochaine campagne de mobilité est lancée. Cela a été compliquée pour les adjoints administratifs du fait d'adresse mail supprimée. Les juridictions remontent aux ressources humaines l'ensemble des candidatures lesquelles transmettent à la DSJ. Les additifs pour les adjoints et les greffiers ont été communiqués.

► **Vacataires** : diminution de 30% des crédits, justifiée par autorisation gel d'emploi. Chaque juridiction s'est vue octroyée 12 mois mais la plupart aura tout consommé à partir de juillet.

Il n'y a pas de sortie d'école de greffiers d'annoncée et donc pas de visibilité pour le SAR.

Recrutement RTH : Il n'y a pas de poste proposé pour le poste de directeurs de greffe ou adjoints, mais 1 pour 1 poste de greffier à SAINTES.

► **Départ retraite** : 29 fonctionnaires en 2023 et 9 magistrats, 17 départs prévus en 2024, dont 14 fonctionnaires et 3 magistrats

► **Rupture conventionnelle** : Une sera examinée en avril

► **Arrêts maladie accident pro/travail** : 2023 pas de maladie pro reconnue, 16 accidents du travail et 4 accidents de trajet. Il ne nous a pas été communiqué de chiffre sur les arrêts maladie. La première présidente précise qu'il y a des arrêts longs liés à des cancers.

► **Contentieux de proximité de NIORT** en difficulté par rapport aux arrêts maladie. La première présidente précise qu'il n'y a pas qu'à NIORT. D'autres services sont identifiés avec des arrêts nombreux et longs. La création de la cellule SQVT (santé et qualité de vie au travail) : 16 saisines ont eu lieu dont 10 ont été remontées à la cellule RPS. Possibilité de situations individuelles et de situations de service.

► **Un déplacement de la cellule aux Sables d'Olonnes** a eu lieu pour échanger sur une situation de désorganisation de service. La première présidente précise que ce déplacement a permis d'intégrer des choses avec plus de recul. La première présidente souligne que cela

démontre l'attention portée sur la situation, résultant souvent de problèmes interpersonnels.

La psychologue est très sollicitée, elle arrive à débloquer certaines situations. La première présidente expose la manière de faire avec la tentative de faire le travail avec des moyens à disposition et avec une méthodologie fixée.

► **Des sujets ont été réglés :** le greffe de la ROCHE avec une solution satisfaisante pour tout le monde. Les organisations syndicales font part du soulagement et de l'effet positif que cela a permis et cela a entraîné une stabilité retrouvée.

Le RETEX est géré au moins mal. Le procureur général précise que c'est le sujet qui a occupé les chefs de cour, toutes les semaines pendant des mois avec l'appui du SAR. Des entretiens individuels ont été menés par les chefs de Cour pour suivre les constats de l'inspection et des échanges avec l'administration centrale ont eu lieu. Le poste directeur de greffe est vacant à LA ROCHE. Une sanction disciplinaire a été prononcée à LA ROCHE avec déplacement d'office. Mais un constat c'est l'absence de candidatures sur les postes de directeur de greffe. La présidente de la ROCHE a précisé être satisfaite de la façon dont ça c'est passé et de l'accompagnement de la Cour et des représentants syndicaux.



► **Loi de programmation et d'orientation**

2024 : mise en application de la loi. L'annonce de la répartition des effectifs a été faite par le Garde des Sceaux. La première présidente précise que la répartition que les chefs de cour ont faite a été validé par la Centrale avec le 3^{ème} JE à LA ROCHE qui est déjà sur place. Il y a une grande inquiétude sur le coup de rabot gouvernemental avec l'ignorance sur la somme enlevée à POITIERS. Il n'y aura pas de budget

complémentaire à prévoir en 2024.

► **Retour sur le COPIL immobilier et le CSA FS du 29/01/2024 à NIORT**



Le déplacement à NIORT a été un déplacement agité du fait des audiences de rentrées ce jour là. Les magistrats sont inquiets du manque de place sur la prochaine structure, inquiétude sur l'évolution des effectifs et de plans faits sur des données datées de 2 ans. Les chefs de cour ont répondu sur la nécessité de réfléchir sur le positionnement bureaux et l'affectation des services. Le Président de NIORT a souligné que le déplacement sur les lieux a eu un effet positif. L'architecte a montré différents emplacements. Ressenti suite au déplacement positif, même si inquiétudes sur manque de place. Le projet global est positif. La commission des travaux a commencé à travailler notamment sur la réorganisation du greffe. Pour la première présidente, il n'y aura pas d'exclusion du déménagement du CPH, le CPH intégrera le bâtiment. Des négociations sont en cours avec le Tribunal de Commerce pour qu'il n'intègre pas le bâtiment. Les enjeux financiers sont lourds. Il y aura des loyers à payer si le tribunal de commerce n'intègre pas le bâtiment et donc un arbitrage de la Centrale.

► **Évolution statutaires des greffiers (catégorie A)**

Il n'y a rien d'arrêté. Le procureur général précise que les premières arrivées ne seront qu'au choix. L'examen sera mis en place plus tard. Il y a encore beaucoup d'incertitudes.

► **projets numériques**

La volonté ministérielle affichée est de faire avancer le numérique. La réalité sur le terrain est PPN. À la ROCHE, il y a des difficultés sur la réception des procédures avec retard qui empêche de traiter en PPN. Un audit a été fait : 20 minutes théorique

du transfert de procédure, 3 à 4h en réalité.

Difficulté aux audiences avec l'équipement. La notification à l'audience est chronophage.

Aux SABLES, PPN n'est pas déployé sur l'intégralité de la chaîne pénale. Il n'y a pas de notification PPN pour réduire les délais. La police et la gendarmerie ne transmettent pas toutes les procédures en dématérialisé. Le Flux a été ouvert récemment pour les ordonnances pénales. PPN a beaucoup d'intérêt mais son utilisation pose question au vu des contraintes. Un groupe de travail au ministère sur PPN et l'instruction a été mis en place.

► **Examen des cahiers CHSCT**

► **Tprox CHATELLERAULT** : incident avec une personne sous tutelle, l'agent de sécurité de la mairie est en disponibilité. Il n'y a pas de système d'agent de sécurité ou de portique. La sécurisation du bâtiment est une difficulté. La 1^{ère} présidente indique que les délégués du procureur ont posé des questions relative à leur sécurité dans ce bâtiment. Elle n'a pas de solution, sauf à avoir un agent à l'entrée pour filtrer mais le coût serait énorme.

► **LES SABLES** : 2 mentions : présence de moisi au niveau d'une fenêtre d'un bureau attenant à la salle d'audience. Interventions adjoint technique, pas de moisi en réalité, mais un problème de nettoyage et une demande a été faite de changement de fenêtres.

► **SAINTES** : 1 mention : Accident du travail, chute de l'escabeau au niveau des archives. Pas de dommage important. La solution est la baisse d'une rangée des dossiers suspendus.



► **POITIERS** : 2 mentions : trop chaud, trop froid. Mention sur l'informatique, sujet de bien être au travail.

► **LA ROCHE** : incident au SAUJ, un bouton d'appel auprès des agents de sécurité a été mis en place, ainsi qu'un hygiaphone et instal-

lation de badgeage validé récemment. Constats de plus en plus de personnes se présentant et se montrant de plus agressives verbalement. L'inspection santé et sécurité au travail va passer 15 jours sur la juridiction en mai-juin.

► **sécurité CHATELLERAULT** : Il est précisé que les jours d'auditions soient transmis aux agents de sécurité pour les tutelles et pour les délégués du procureur. La police municipale n'est plus dans les locaux. Cette difficulté existe à JONZAC, LA ROCHELLE.

► **FONTENAY LE COMTE** : héberge le SPIP. La première présidente précise que c'est le problème des micro structures. Si les agents de sécurité sont présents 5jrs /5, il y le problème de financement.

► **CPH de THOUARS** : L'agent est seul. Problème de contrôle des entrées pendant les audiences.

► **BRESSUIRE** : isolé, sécurisé au niveau de l'accueil. Contrôle sur la porte avec une caméra, porte bloquée. Une vidéosurveillance va être mise en place. Un agent a été agressé. Suite à cela des mesures ont été prises. Rien de prévu au niveau du ministère sur les intrusions. Pour la première présidente, le ministère ne sait pas faire. Nouveau son à prévoir, recablage des bâtiments à prévoir.

► **LA ROCHELLE** : depuis le dernier CSA, plusieurs incidents, altercation au SAUJ, avec intervention magistrats, fonctionnaires. Une magistrate a été intimidée par un jus-ticiable sur le parking. Un mineur au TPE a cassé un écran, incident similaire plus tard. Les choses se sont bien terminées, mais par l'intervention des agents et magistrats, non formés pour cela, qui se sont mis en danger. Des demandes de sécurisation fin 2023 ont été faite. La première présidente rappelle qu'il faut faire des demandes et que la Cour regarde ce qu'il est possible de faire, mais il est impossible budgétairement de prévoir un agent de sécurité sur tous les sites, tous les jours. Le procureur général précise que cela s'inscrit dans le fonctionnement du BOP (budget opérationnel de programme) les crédits devront être disponibles. La priorité n° 1 est la sécurité, mais quand le budget est consommé, il est consommé et pas de rallonge à prévoir au cours de l'année.

Prochain CSA et CPE auront lieu le 17 juin 2024.

FO Justice



Des chiffres utiles au quotidien...

Ce qui change

La mesure avait été confirmée dès janvier par l'exécutif : le doublement à venir en mars des franchises médicale (créées en 2008) et, en juin des participations forfaitaires (consultations, actes de laboratoire de biologie). Acté par deux décrets publiés le 17 février, le doublement des franchises entrera en vigueur au 31 mars. Concrètement, la franchise appliquée à une boîte de médicaments passera de cinquante centimes à un euro. Même, montant pour chaque acte réalisé par un paramédical (infirmier, kiné, orthophoniste...). La franchise pour les transports sanitaires (ambulance, VSL ou taxi conventionné) passera, elle à quatre euros. Par ces mesures sévères de doublement du reste à charge pour l'assuré (sauf cas spécifiques exemptés de franchises), la gouvernement vise à ce que soit réalisée ne économie de 800 millions d'euros sur les dépenses de santé.

V.F ?

SMIC SALAIRE

11,65 €

Le Smic a augmenté de 1.13% au 1^{er} Janvier 2024. Le salaire brut horaire progresse ainsi de 0,13 euro, passant de 11,52 euros à 11,65 euros.



SÉCURITÉ SOCIALE

3 864 €

Le plafond mensuel de la Sécurité sociale est de 3864 euros (plafond annuel de 46 368 euros) depuis le 1^{er} janvier 2024 contre 3666 euros en 2023. Ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales, ainsi que des prestations de Sécurité sociale.



ALLOCATION FAMILIALES

141,99 €

Pour 2 enfants à charge (plafond).

323,91 €

Pour 3 enfants à charge (plafond).

505,83 €

Pour 4 enfants à charge (plafond).

181,92 €

Par enfant en plus à charge.

71,00 €

Majoration maximale pour les enfants de 14 ans et plus.



CONSOMMATION

Indice des prix à la consommation (INSEE)

+0,9 %

en février 2024 (-0,2% en janvier 2024)

+3 %

en février 2024 sur un an (+3,1 % en janvier 2024)

En février 2024, les prix à la consommation augmentent de 0,9% sur un mois et de 3 % sur un an.

%

COTISATION SOCIALES / PRÉLÈVEMENT

Cotisations Sociales en pourcentage Du salaire brut (IRL) - 2023

9,2 % **CSG** (impôt) – 9,2% depuis le 1^{er} janvier 2018 et sur 98,25% du salaire brut depuis le 1^{er} janvier 2012.

0,5 % **CROS** (impôt) – 0,5% depuis le 1^{er} février 1996 et sur 98,25% du salaire depuis le 1^{er} janvier 2012.

SÉCURITÉ SOCIALE

6,90 % Assurance vieillesse.

0,40 % Assurance vieillesse déplafonnée.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Agir-Arrco (taux minima obligatoires), désormais fusionnées :

3,15 % Tranche 1.

8,64 % Tranche 2.

0,024 % Apec.

0,14 % CET – Contribution d'équilibre technique : Si le salaire est supérieur au plafond de la Sécu.

Contribution d'équilibre générale (CEG), qui remplace les cotisations AGFF et GMP supprimées le 1^{er} janvier 2019.

0,86 % Tranche 1.

1,08 % Tranche 2.



FONCTION PUBLIQUE

Traitement de base brut annuel au 1^{er} juillet 2023

4,92 % (brut) **Valeur du point.**

5907,34 € (brut annuel) indice 100 – indice majoré 203.

1801,73 € (brut mensuel) Minimum de traitement - indice majoré 366.

11,10 % **Retenue pour pension.**

9,2 % **CSG** (impôt) 9,2% de 98,25% du traitement brut + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + indemnités.

0,5 % **CSG** (impôt) 0,5% de 98,25% du traitement brut + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + indemnités.

RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique)

Base de cotisation : sur les primes et indemnités avec un plafond de 20 % du traitement indiciaire.

Taux de cotisation : 5 % employeur et 5 % fonctionnaire.

► FO Justice - SDGF à votre rencontre :

► Une partie de nos visites en juridiction :





TJ Strasbourg



TJ Lyon



TPRX Nogent sur Marne



TPRX St Maur



Petit Déjeuner TJ Paris



TJ Tulle

Syndicat National **FO Justice**

CEA

CDC

CPIP

PA

PJJ

PT

SDGF



FO RESISTER!!
RIEN LACHER!

fojustice.fr

