

Juillet - Août - 2026

Le Journal des Greffes de France



ENSEMBLE POUR UNE JUSTICE POUR TOUS
FO 1^{er} Syndicat de la Fonction Publique de l'État

SOMMAIRE

LE JOURNAL **FO** des GREFFES de FRANCE



FO Justice vous accompagne

► Agression au TPROX de Jonzac - P. 3

Handicap Faire de l'inclusion une réalité au quotidien !

► FO Justice est pleinement engagée dans cette démarche - P. 4

Communiqué de Presse

► UIAFP - FO - P. 5

Fiiche Pratique

► Congés Bonifiés - P. 6, 7

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

► Les aides pour la garde d'enfants - P. 8

ANTI - DISCRIM'

► RETEX : FO Justice avait vu juste !!! - P. 9

InFO

► Congé supplémentaire de naissance - P. 10

Accès aux soins des Ultramarins

► Une avancée qui conforte nos revendications ! - P. 11

On vous retire l'eau fraîche !

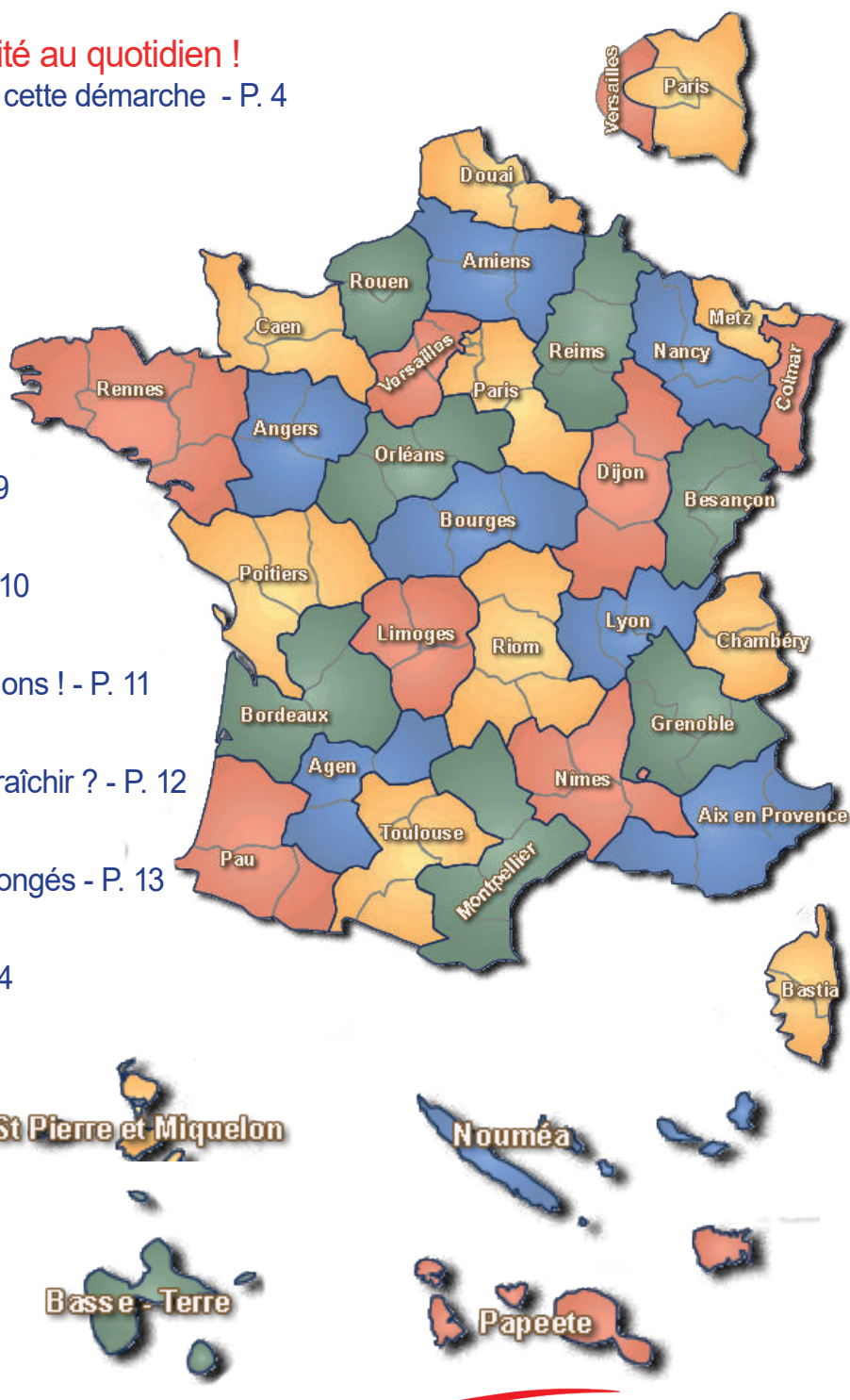
► Vous avez chaud ? Vous vouliez vous rafraîchir ? - P. 12

Tribunaux de Proximité du 92

► Conditions de travail / Organisation des congés - P. 13

FO en parler

► Échos d'une déléguée en juridiction - P. 14



ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES
DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

FO **RÉSISTER!!**
RIEN LÂCHER!

ACTION, RESPECT, ÉQUITÉ

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

POUR TOUS LES PERSONNELS

FO Justice vous accompagne !

Deux collègues du TPROX de Jonzac-17 ont été victimes d'une agression à l'accueil du Tprox le 23 mars 2026 (menace avec arme). L'individu a été interpellé. La procédure a été diligentée par la Gendarmerie.

J'ai pu les rencontrer le lundi 27 avril 2026 lors d'une permanence syndicale et elles m'ont informées qu'elles n'étaient pas partie civile dans le dossier, et la protection fonctionnelle n'avait pas été déclenchée.

Le syndicat FO greffe a donc aidé les collègues à effectuer en urgence toutes les démarches.

Elles ont ainsi obtenu la protection fonctionnelle, donc la désignation d'un avocat afin de les défendre et les représenter à l'audience.

L'audience s'est déroulée le 12 juin 2026.

► **Elles ont pu obtenir :**

- La recevabilité de la constitution de partie civile.
- L'auteur a été condamné à vous verser la somme de 1 200 €uros au titre du préjudice moral et 540 €uros au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale à chacune des deux victimes.

► **FEGUTOU Karym**

- **Greffier principal**
- **Représentant syndical FO Justice sur le ressort de la CA de Bordeaux, Poitiers et Limoges**

...
**Démarches
établies par
notre syndicat
pour aider des
collègues non
conseillés par
la hiérarchie**
...



Handicap Faire de l'inclusion une réalité au quotidien !

► FO Justice est pleinement engagée dans cette démarche :

À l'occasion de la 9^{ème} édition de la Nuit du Handicap, organisée le 13 juin 2026 dans de nombreuses villes de France, **FO Justice** souhaite saluer cette initiative qui favorise les rencontres, met en lumière les talents des personnes en situation de handicap et contribue à changer le regard porté sur la différence.



L'INCLUSION SE VIT AU QUOTIDIEN ! ENSEMBLE, FAISONS-LA PROGRESSER !

► La Nuit du Handicap nous rappelle une évidence, l'inclusion ne se décrète pas, elle se construit chaque jour !

Elle naît de la rencontre, du respect mutuel et de la volonté de permettre à chacun de trouver pleinement sa place dans la société comme dans le monde du travail.

Au sein du ministère de la Justice, cette ambition doit se traduire concrètement par des actions permettant de garantir l'égalité des chances, l'accès à l'emploi, le maintien dans les fonctions, l'adaptation des postes de travail et l'accessibilité des locaux et des outils professionnels.

À travers son action dans les différentes instances de dialogue social, notre organisation accompagne les agents concernés, défend leurs droits et porte des propositions visant à améliorer leurs conditions de travail et leur parcours professionnel.

Parce que le handicap ne doit jamais être un obstacle à l'épanouissement personnel, à l'évolution de carrière ou à la reconnaissance des compétences,

nous continuerons à agir pour une administration plus inclusive, plus accessible et plus humaine.

En cette Nuit du Handicap, FO Justice adresse son soutien à toutes les personnes en situation de handicap, à leurs familles, à leurs proches ainsi qu'à tous les acteurs associatifs, professionnels et bénévoles qui œuvrent chaque jour en faveur de l'inclusion.

La différence ne doit jamais être un motif d'exclusion, elle est une richesse qui nous invite à construire ensemble une société plus juste, fondée sur le respect et la solidarité.

Pour plus de renseignements ou pour être accompagné dans vos démarches :

<https://fojustice.fr/web/anti-discrim/>

**FO Justice vous écoute,
vous soutient
et vous accompagne !!!**





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



GT transposition de la directive européenne relative à la transparence des rémunérations du 18 mai 2026

La délégation FO Fonction publique était composée de Anne FLORENTIN et de Sophie ARDON.

Ce GT s'est réuni pour la troisième et dernière fois pour examiner un document de travail.

Ce dossier étant suivi par le Premier ministre, le calendrier ne peut être précisé ni sur le retour d'une version finale, ni sur la date de l'examen en CCFP.

FO Fonction publique a tenu les propos liminaires :

Dans un contexte de perte de pouvoir d'achat pour l'ensemble des agents et touchant plus particulièrement les femmes, la transposition de la directive européenne du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations montre une fois de plus que le gouvernement n'a aucune réelle volonté de lutter contre les inégalités femmes / hommes par des actes forts :

- *Un calendrier plus que tardif pour la transposition (le gouvernement a dépassé le délai fixé par le parlement européen) ;*
- *Pas de moyens budgétaires ;*
- *Pas de mesures contraignantes significatives ;*
- *Le mécanisme des sanctions insuffisant, pas assez dissuasif.*

Pour FO il y a urgence de passer d'une logique de simple mesure à une obligation de correction des écarts de rémunération.

Pour FO les agents méritent mieux qu'une sous transposition.

FO Fonction publique a été présente aux trois GT et est intervenue sur chaque article pour proposer des amendements dans le sens d'une transposition de la directive à la hauteur d'une réelle égalité salariale femme /hommes, car cela concerne l'ensemble des agent titulaires ou contractuels.

Pour FO Fonction publique, il est hors de question de valider, lors du prochain CCFP, une transposition de la directive qui n'apporte aucune amélioration réelle.

www.fo-fonctionnaires.fr





A/ Droit à congé bonifié pour un agent affecté dans un DOM – COM :

Droit commun : le fonctionnaire ou magistrat affecté dans un Départements d'Outre-Mer (DOM) de Martinique, de Guadeloupe, de la Réunion, de Guyane ou de Mayotte, dans une Collectivité d'Outre-Mer (COM) de Saint Pierre et Miquelon ou de Saint Martin, bénéficie d'un congé bonifié de 31 jours consécutifs (week-end et jours fériés inclus) tous les 2 ans.

Pour la Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna, et la Polynésie Française, il s'agit d'un congé administratif spécifique d'une durée de 2 mois accordée à l'issue du séjour de 2 ans (ou en cas de renouvellement à l'issue

de ce second séjour).

Les frais de transport et de voyage aller-retour du fonctionnaire ou agent contractuel, de ses enfants à charge et éventuellement de son conjoint (sous condition de ressources) sont pris en charge par l'administration.

L'attribution du congé bonifié repose sur la définition du Centre des Intérêts Matériels et Moraux (CIMM) du fonctionnaire en se basant sur certains éléments (domicile des parents, patrimoine foncier, lieu de naissance et de scolarité ...). Il appartient au fonctionnaire ou agent contractuel désirant partir en congé bonifié d'établir le lieu du CIMM auprès de l'Administration.

La preuve du CIMM peut être rapportée en se fondant sur les critères suivants (liste non exhaustive) :

► CRITÈRES	► PIÈCES JUSTIFICATIVES
Résidence des père et mère ou à défaut des parents les plus proches sur le territoire considéré	Pièce d'identité, titre de propriété, taxe foncière, quittance de loyer, taxe d'habitation ...
Bien fonciers situés sur le territoire considéré dont l'agent est propriétaire	Bail, quittance de loyer, taxe d'habitation, titre de propriété, taxe foncière ...
Résidence antérieure de l'agent sur le territoire considéré	Bail, quittance de loyer, taxe d'habitation ...
Lieu de naissance de l'agent ou de ses enfants sur le territoire considéré	Livret de famille, pièce d'identité, extrait d'acte de naissance ...
Bénéfice antérieur d'un congé bonifié (1)	Copie de la décision par laquelle a été octroyé le congé bonifié
Comptes bancaires, d'épargne ou postaux dont l'agent est titulaire sur le territoire considéré	RIB
Païement par l'agent de certains impôts, notamment l'impôt sur le revenu sur le territoire considéré	Avis d'imposition
Affectations professionnelles antérieures sur le territoire considéré	Attestations d'emploi, relevé de carrière ...
Inscription sur les listes électorales d'une commune du territoire considéré	Carte d'électeur
Études effectuées sur le territoire par l'agent et/ou ses enfants	Diplômes, certificats de scolarité ...
Demandes de mutation antérieures sur le territoire considéré	Copie des demandes
Durées et nombre de séjours dans le territoire considéré	Toutes pièces justifiant ces séjours (notamment copie des billets d'avion même ceux pris à vos frais)
Autres critères	

(1) Le bénéfice antérieur d'un congé bonifié est évidemment un critère mais ne suffit pas à lui seul pour prouver le CIMM (arrêt de la cour administrative d'appel de Paris n°95PA02907 du 15 octobre 1996).

La conservation du bénéfice du CIMM et la notion de critère « irréversible » :

Le fonctionnaire ou agent contractuel peut bénéficier de la conservation du bénéfice de son CIMM lorsque celui-ci a été reconnu au titre d'au moins trois critères « irréversibles ». Ces critères « irréversibles » (non susceptibles d'évoluer dans le temps) permettent de qualifier une fois pour toutes le lieu du centre des intérêts matériels et moraux. Ces critères sont notamment les suivants : lieu de naissance de l'agent,

lieu de naissance des enfants, lieu de sépulture des parents les plus proches, études effectuées sur le territoire considéré par l'agent et/ou ses enfants, lieu de résidence avant l'entrée dans l'administration, lieu de naissance des ascendants.

Dans la mesure où certains SAR exigent la production de certificats de scolarité depuis l'âge de 6 ans, il vaut mieux s'y prendre de très longs mois à l'avance, lorsqu'il s'agit de la première demande...

- dans ce domaine, la Martinique et la Guadeloupe sont considérées comme un même DOM
- la majoration de traitement dont bénéficie le fonctionnaire en poste outre-mer est suspendue pendant toute la durée du congé bonifié
- gardez bien vos cartes d'embarquement qui vous seront demandées de produire

B/ Droit à congé bonifié pour les fonctionnaires ultra-marins affectés dans l'hexagone :

Les dispositifs de congés bonifiés prévus pour les fonctionnaires venant de l'hexagone qui sont mutés en outremer, bénéficient également aux fonctionnaires ultra-marins mutés dans l'hexagone.

Ainsi le fonctionnaire dont le « centre des intérêts matériels et moraux » se situe dans une région d'outremer et qui reçoit une affectation dans l'hexagone pourra prétendre :

- à un congé bonifié tous les 2 ans (cf paragraphe A)
- à la prise en charge des frais de transport pour lui-même, ses enfants et éventuellement son conjoint (sous condition de ressources pour ce dernier)
- au versement de la majoration de traitement prévue dans le territoire où se déroulera le congé bonifié
- dans ce domaine, la Martinique et la Guadeloupe sont considérées comme un même DOM
- le fonctionnaire originaire d'outre-mer, en poste dans l'hexagone, se verra attribuer une majoration de traitement applicable au territoire pendant toute la durée de son congé bonifié passé dans sa région d'origine
- gardez bien vos cartes d'embarquement qui vous seront demandées de produire (notamment pour le paiement de la majoration de traitement pour les fonctionnaires ayant fait valoir leur CIMM en outremer)

C/ conditions générales d'exercice du droit à congé bonifié :

► Durée du congé bonifié et délais de route :

La durée du congé bonifié est de 31 jours consécutifs, samedis, dimanches et jour fériés compris. Un agent peut se voir accorder des délais de route sous forme d'autorisations d'absence pour être ajoutés à la durée de son congé bonifié dans la limite d'un jour pour l'aller et d'un jour pour le retour. Ces jours correspondant à des délais de route ne donnent pas lieu au versement d'une majoration de traitement au titre de la vie chère.

► Périodicité d'acquisition des droits à congé bonifié :

L'agent doit accomplir une durée minimale de 24 mois de service ininterrompue pour être éligible au

congé bonifié. Les périodes de stages (formation initiale ou continue) et les périodes de congés (congés annuels, congés maladie ordinaire CMO, congés longue maladie CLM, congés de maternité, congé de formation professionnelle ...) sont prises en compte dans le calcul des 24 mois de service. En revanche, tel n'est pas le cas pour le congé de longue durée CLD. Les périodes de CLD suspendent l'acquisition des droits à congé bonifié et s'ajoutent à la durée de 24 mois qui est exigée par les textes.

► Règle du non cumul de voyages pour prise en charge au cours d'une même année :

Un agent ne peut prétendre à la prise en charge de ses frais de voyage par l'Etat qu'une seule fois au cours de la même année. Ainsi, un agent qui remplit les conditions pour obtenir un congé bonifié et qui a bénéficié d'une prise

en charge de ses frais de voyage au titre d'un stage ou d'un concours pour se rendre en dehors du DOM ou COM où il est affecté, ne peut prétendre à la prise en charge que du seul voyage occasionné par son stage ou concours.

► Anticipation ou report du congé bonifié :

Dans la mesure où le ministère de la Justice fixe les campagnes de congés bonifiés deux fois dans l'année, les anticipations ou reports sont en principe assez limités. Ces anticipations ou reports sont toutefois possibles mais soumis aux nécessités de service.

La durée minimale de 24 mois de service ininterrompue comprend celle du congé bonifié. En conséquence, un agent peut anticiper son congé bonifié pour partir au plus tôt le 1^{er} jour du 24^{ème} mois.

Le report du congé bonifié pour un agent peut présenter un intérêt si celui-ci souhaite faire coïncider son congé bonifié avec celui de son conjoint ou avec les vacances scolaires de ses enfants. Ce report est possible dans la limite de 12 mois (le congé bonifié devra donc être pris au plus tard le dernier jour du 36 mois).

► Les textes :

- pour la Martinique, la Guadeloupe, la Réunion, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon et la Guyane : [décret 78-399 du 20 mars 1978](#)
- pour la Nouvelle-Calédonie, la Polynésie Française, Wallis-et-Futuna : [décret 96-1026 du 26 novembre 1996](#)



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

Les aides pour la garde d'enfants

Y a quelqu'un qui m'a dit que je pouvais bénéficier d'aides financières pour la garde de mon enfant ?



Oui, avec les tickets CESU ...

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité professionnelle, le ministère de la Justice souhaite apporter une aide à la parentalité, sous la forme de Chèque Emploi Service Universel (CESU) « Horaires Atypiques » pour la garde d'enfants de 0 à 6 ans et « Activités Périscolaires » pour la garde d'enfants de 6 à 12 ans et, dans le cadre de l'action sociale interministérielle, le CESU "garde d'enfant 0/6 ans".

Sous conditions de ressources, les agents peuvent bénéficier d'aides financières en titre CESU pour les frais de garde d'enfant.

Le Chèque domicile CESU est un moyen de paiement qui permet de régler tout ou partie des dépenses relatives aux prestations de garde d'enfants de moins de 6 ans ou âgés de 6 à 12 ans :

- **À domicile :** baby-sitting, cours à domicile, gardes occasionnelles...
- **À l'extérieur :** crèches, halte-garderie, assistant(e)s maternel(le)s, soutiens scolaires...

Il se présente sous forme d'un carnet de chèques sur lesquels la valeur faciale et l'identité du bénéficiaire sont indiquées, ou sous format dématérialisé (e-CESU).

- **CESU Garde d'enfant 0 à 6 ans :** d'un montant de 200€ à 700€ par année et par enfant à charge (jusqu'à 840€ famille monoparentale). Il est modulé en fonction des ressources, du lieu de résidence principale et de la situation familiale. Le CESU Horaires Atypiques Réserve aux agents du ministère de la Justice, travaillant en tout ou partie, de manière occasionnelle ou régulière, sur des horaires atypiques (soit entre 19h et 7h du matin, en week-end et/ou jours fériés). En cas d'horaires atypiques de l'agent, une aide supplémentaire de 400€ peut être accordée (avec une bonification de 20% pour les familles monoparentales)

N.B : les permanences week-end pour les personnels de greffe peuvent ouvrir les droits aux CESU horaires atypiques

- **CESU PERISCOLAIRE enfants de 6 à 12 ans :** d'un montant de 300€ à 400€ pour les frais de garde à domicile ou extérieur (ex : cours particulier, soutien scolaire, garde occasionnelle...)

Les chèques, CESU interministériel et ministériel SONT CUMULABLES

<https://ministere-de-la-justice-cesu.zecarte.fr/Agent/Views/Accueil.aspx>

<https://www.cesu-fonctionpublique.fr>

► RETEX : FO Justice avait vu juste !!!

FO Justice vous a informé de la création d'une plateforme dédiée à la lutte contre les violences, le harcèlement et les discriminations, le 15 janvier 2025.

FO Justice avait vu juste !! notre plateforme ainsi que l'accompagnement proposé, ont déjà permis à de nombreux personnels, tous corps et grades confondus, syndiqués ou non, de trouver une écoute, un soutien, des réponses concrètes et dans plusieurs situations, une véritable issue.

Pourquoi **FO Justice** se mobilise activement contre toutes les formes de harcèlements, de violences et de discriminations ?

- Mieux sensibiliser les agents.
- Encourager les victimes à libérer leur parole et faire valoir leurs droits.
- Mieux orienter et accompagner les personnels dans leurs démarches.

Face à la recrudescence de situations sensibles, **FO Justice Anti-Discrim'** conforte son engagement et continue de mettre à profit son expertise dans l'assistance aux victimes.

À ce jour, plusieurs dossiers importants sont portés devant les instances compétentes, que **FO Justice Anti-Discrim'** accompagne avec détermination et persévérance.

Pour plus de renseignements ou pour être accompagné dans vos démarches :

► <https://fojustice.fr/web/anti-discrim/>



**FO Justice vous écoute,
vous soutient et vous accompagne !!!**

Congé supplémentaire de naissance

FO Justice vous informe de la publication au JO du 31 mai 2026 des 2 décrets d'application du congé supplémentaire de naissance, instauré par la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026. Les agents publics bénéficient désormais d'un **NOUVEAU CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE** de naissance, qui vient s'ajouter aux congés déjà existants (maternité, paternité, adoption).

► QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

- Les agents fonctionnaires ou contractuels.
- Le congé est ouvert à chacun des deux parents.

► Il concerne les enfants :

- nés à partir du 1^{er} janvier 2026 ou adoptés à partir de cette date ;
- ainsi que certains enfants nés prématurément dont la naissance était prévue après le 1^{er} janvier 2026.

► QUELLE EST LA DURÉE ?

► Au choix :

- 1 mois, ou...
- 2 mois maximum. Le congé peut être fractionné en deux périodes d'un mois.

► QUAND LE PRENDRE ?

- Après avoir épuisé le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.
- Les périodes de congé doivent débuter dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

► À PARTIR DE QUAND ?

- Les demandes sont possibles depuis le 1^{er} juin 2026.
- Les départs en congé peuvent intervenir à compter du 1^{er} juillet 2026.

► COMMENT CE CONGÉ EST RÉMUNÉRÉ ?

► Pendant ce congé, l'agent ne conserve pas l'intégralité de sa rémunération :

- 1^{er} mois : 70% du traitement
- 2^e mois : 60% du traitement

Le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence continuent d'être versés intégralement. Les primes suivent



globalement les mêmes proportions que le traitement.

► QUELLE EST LA PROCÉDURE ?

► L'agent doit adresser sa demande :

- au moins 1 mois avant le début souhaité du congé ;
- ou 15 jours avant dans certains cas lorsque le congé suit immédiatement un congé de paternité ou d'adoption.

L'administration ne peut pas refuser ce congé dès lors que les conditions sont remplies.

► QUELS CHANGEMENTS PAR RAPPORT AUX CONGÉS EXISTANTS ?

► Ce nouveau droit s'ajoute aux dispositifs déjà en vigueur :

- 3 jours de congé de naissance ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissances multiples) ;
- congé de maternité ;
- congé d'adoption.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants FO Justice afin de vous expliquer plus en détail ces nouvelles modalités et vous accompagner dans vos démarches.

ACCÈS AUX SOINS DES ULTRAMARINS

► Une avancée qui conforte nos revendications !

FO Justice se félicite de l'adoption à l'unanimité, le 11 juin 2026, par l'Assemblée nationale, de la proposition de loi visant à garantir l'accès aux soins des Ultramarins sur l'ensemble du territoire national.

Cette avancée constitue une reconnaissance des difficultés rencontrées par de nombreux Ultramarins dans leur parcours de soins lorsqu'ils sont éloignés de leur territoire d'origine.

Elle vient conforter les revendications que notre organisation porte depuis de nombreuses années en faveur d'une véritable égalité d'accès à la santé et d'une meilleure prise en compte des réalités propres aux territoires ultramarins.

FO Justice souhaite attirer une attention particulière sur la situation des ressortissants des territoires du Pacifique, de Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Wallis-et-Futuna, dont l'éloignement géographique exceptionnel accentue les difficultés d'accès aux soins, les contraintes de déplacement et l'éloignement familial lors de parcours médicaux souvent complexes.

Cette réalité concerne également de nombreux personnels de l'administration pénitentiaire originaires de ces territoires et affectés dans l'Hexagone.

Ces agents sont régulièrement confrontés à des difficultés supplémentaires pour accéder à certains soins spécialisés, assurer un suivi médical adapté ou bénéficier de la présence de leurs proches lors d'épreuves de santé. Les distances considérables qui les séparent de leur territoire d'origine constituent une contrainte majeure qui doit être pleinement prise en

compte.

Pour FO Justice, l'égalité réelle en matière de santé doit s'appliquer à tous les Ultramarins, qu'ils soient résidents de leurs territoires, étudiants, patients en mobilité ou fonctionnaires de l'État.

Les personnels pénitentiaires ultramarins, et plus particulièrement ceux issus des territoires du Pacifique, qui servent la République loin de leur terre natale, ne doivent pas être oubliés dans cette démarche de justice et d'égalité.

Si cette adoption marque une avancée importante, **FO Justice** restera particulièrement vigilante quant à sa mise en œuvre effective et continuera à défendre les droits des Ultramarins ainsi que la prise en compte de leurs spécificités dans les politiques publiques.

**LA SANTÉ EST UN DROIT
FONDAMENTAL !**

Aucun Ultramarin ne doit être pénalisé en raison de son éloignement géographique, en particulier lorsque des milliers de kilomètres le séparent de son territoire, de sa famille et de ses repères.

Pour l'égalité réelle, la reconnaissance et le respect des droits des Ultramarins !



ON VOUS RETIRE L'EAU FRAÎCHE !

► Vous avez chaud ? Vous vouliez vous rafraîchir ?

À partir du 10 juillet, les six fontaines à eau des sites Leclerc et Péri du Tribunal Judiciaire de Toulon seront retirées.

Oui, en pleine période de fortes chaleurs.

Oui, alors même que de nombreux agents travaillent déjà dans des bureaux mal isolés, sans climatisation, parfois vétustes et difficilement ventilés.

Dans n'importe quelle administration normalement organisée, une telle situation apparaîtrait absurde.

À la justice, elle devient presque banale.

Faute d'anticipation et à la suite de l'interruption d'un marché public, la solution trouvée consiste désormais à déposer des palettes de bouteilles d'eau dans un hall, quand les agents continueront, eux, à travailler dans des locaux parfois étouffants.

Pendant ce temps, les discours institutionnels sur la « modernisation », « l'attractivité » ou encore la « qualité de vie au travail » continuent tranquillement de circuler.

La réalité, elle, est beaucoup plus simple : quand il fait 35°, les personnels de justice aimeraient simplement pouvoir travailler dans des conditions dignes... **et avoir accès à de l'eau fraîche.**

Manifestement, c'est devenu trop demander !

Peut-être devrions nous aller travailler directement au SAIJ à Aix-en-Provence ??? Et, pour paraphraser Coluche : *Dites-nous de quoi vous avez besoin, et le SAIJ vous expliquera comment vous en passez...*

► **FO Justice** rappelle que la protection de la santé et des conditions de travail des agents ne relève ni du confort, ni du luxe, ni d'un détail logistique.

Les personnels de justice méritent mieux que des bâtiments surchauffés, des solutions improvisées et une gestion permanente dans l'urgence.

À force de faire des économies sur l'essentiel !

C'est le respect même des agents qui finit par s'évaporer !



Loïc Yboud, Attaché de justice

Délégué syndical **FO Justice** sur le ressort de la CA d'Aix-en-Provence Membre suppléant du CSA FSÀ

► Conditions de travail / Organisation des congés

Monsieur le Premier Président de la cour d'appel de Versailles,
Monsieur le Procureur Général près ladite cour,

À la suite de notre précédente lettre ouverte consacrée au télétravail, nous souhaitons attirer votre attention sur les difficultés que rencontrent aujourd'hui de nombreux agents des tribunaux de proximité du 92 concernant l'organisation des congés et leurs conditions de travail.

Lors de nos permanences régulières et de nos échanges avec les collègues, beaucoup nous ont fait part d'un malaise grandissant. Les difficultés évoquées ne concernent pas seulement les règles mises en place, mais aussi la façon dont elles sont appliquées et vécues au quotidien.

Nous avons pris connaissance d'un courriel en date du 19 mai 2026 adressé aux agents du CPH de Boulogne Billancourt, intitulé "règles RH". Nous comprenons que son objectif est d'assurer la continuité du service public.

Toutefois, plusieurs collègues nous indiquent que son application est ressentie comme très rigide et qu'elle laisse peu de place au dialogue ou à la prise en compte des situations particulières.

Dans ce courriel, les agents sont invités à privilégier leurs congés pendant les mois de juillet et août. Pourtant, des audiences sont également maintenues en juillet et un taux de présence de 50% est demandé en août.

Plusieurs collègues nous disent que cette organisation rend la pose des congés particulièrement difficile.

À ce jour, il ne nous a pas été signalé de refus systématique de congés. En revanche, plusieurs agents nous expliquent qu'ils hésitent désormais à faire certaines demandes, pensant qu'elles ont peu de chance d'être acceptées.

Ce ressenti conduit parfois certains collègues à renoncer avant même de déposer leur demande.

Ils nous ont également fait part de leurs in-

quiétudes face aux imprévus, comme un problème familial, un souci de santé ou une difficulté personnelle. Même si ces situations peuvent être examinées au cas par cas, plusieurs agents craignent de ne pas être suffisamment entendus.

Ce sentiment crée de l'inquiétude et du stress !

Au-delà de ces exemples, de nombreux collègues des tribunaux de proximité nous parlent d'un climat de travail devenu plus difficile. Ils expriment un besoin d'écoute et de dialogue. Lorsque de nouvelles règles doivent être mises en place, une réunion en amont permet souvent de mieux expliquer les décisions, de répondre aux interrogations des agents et de prendre en compte les situations particulières.

Le dialogue reste la meilleure façon d'accompagner ces changements, en particulier dans un tribunal de proximité où l'humain doit garder toute sa place.

Notre démarche n'a pas pour but de remettre en cause les contraintes liées au fonctionnement du service public. Elle vise simplement à vous faire part du ressenti des agents et des difficultés qu'ils rencontrent au quotidien, afin qu'un dialogue puisse s'engager avant que ce malaise ne s'installe davantage.

Dans cet esprit, nous espérons qu'une réflexion pourra être menée afin de concilier les besoins du service avec les conditions de travail plus sereines et plus équilibrées !



Corine RUMINSKI

Déléguée sur Créteil

► Échos d'une déléguée en juridiction

Je m'appelle Corine RUMINSKI, je suis adhérente depuis de nombreuses années à FO-Justice et depuis 1 an j'ai rejoint l'équipe des délégués.

Depuis 2020 j'exerce au Tribunal Judiciaire de Créteil dans le Val de Marne mais auparavant j'ai eu à connaître plusieurs juridictions d'Ile-de-France, appelée communément la « région parisienne ».

Ces années passées à la servir me permet aujourd'hui d'être à l'écoute des agents qui viennent me confier les difficultés qu'ils rencontrent, Il ressort souvent de nos échanges des problématiques identiques liées à l'éloignement géographique familial, le travail vu seulement comme une charge ou encore les relations humaines qui se dégradent.

Dans toute la mesure du possible je m'efforce d'apporter une réponse aux questionnements et problématiques exposées par les agents, ne manquant jamais de souligner l'importance de ne pas rester seul et combien il est nécessaire pour un agent d'être adhérent à un syndicat qui peut le représenter et l'assister.

Corine RUMINSKI tient des permanences syndicales le mardi tous les deux mois de 9h30 à 16h30 au local syndical du TJ de Créteil situé au 6^{ème} étage.



JE VOTE

FO

Syndicat National

Justice



FO RÉSISTER!!
RIEN LÂCHER!



ACTION, RESPECT, ÉQUITÉ

fojustice.fr