

SOMMAIRE

INTRODUCTION	page 3
 PREMIERE PARTIE	
I- LES METIERS DE GREFFE : GREFFIERS ET GREFFIERS EN CHEF	page 10
II - UNE RECOMPOSITION DE L'OBJET INABOUTIE	page 16
III - L'AJUSTEMENT PROBLÉMATIQUE DU SYSTÈME DE SAVOIR	page 26
IV - UN SYSTEME DE REFERENCES FORTEMENT AFFIRMÉ MALGRE DES POSITIONNEMENTS DANS L'EMPLOI DIFFERENCIÉS	page 39
V - UNE LÉGITIMITÉ QUI A DU MAL À S’AFFIRMER	page 51
CONCLUSION	page 57
 DEUXIÈME PARTIE	
PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE QUANTITATIVE	page 60
 ANNEXES I, II, III, IV, V	 page 82

INTRODUCTION

Chercher à identifier les éléments qui concourent, aujourd'hui, à faire évoluer la profession de greffiers, c'est chercher à appréhender et questionner tout ce qui contribue ou peut contribuer à transformer les différentes composantes qui fondent l'existence de cette profession et les conditions de sa reconnaissance.

C'est dans cette perspective que nous avons engagé cette étude, à la demande de la de la mission "Droit et Justice", pour étudier, non pas tant l'histoire de la profession, ni même la manière dont les greffiers et greffiers en chef exercent leur fonction mais, bien davantage, pour appréhender les mécanismes qui interviennent dans la composition ou la recomposition actuelle de ce que nous avons appelé *la professionnalité des greffiers*, soit, l'ensemble des éléments constitutifs d'une profession et sans la réunion desquels elle cesse d'exister en tant que telle pour devenir une simple catégorie d'emploi ou d'activité, ou même disparaître.

Profession et professionnalité...

En utilisant les notions de profession et de professionnalité, notre objectif n'était pas de proposer un modèle normatif de ce qui devrait être ou de ce qui devrait être fait mais, bien plutôt, d'utiliser les apports de la sociologie des professions, comme le moyen d'établir une grille de lecture d'une organisation, de son fonctionnement et de son développement¹.

La notion de professionnalité bénéficie en France d'un double héritage : de l'Italie, d'un côté, où la notion de "professionalità" est née, dans le cadre des négociations salariales, en remplacement de celle de qualification, en y intégrant la notion d'aptitude et de compétence sociale ; du monde anglo-saxon d'un autre côté, et de la sociologie des professions, des professions libérales en particulier. L'étude des professions est, en effet, de longue date une spécificité de la sociologie anglo-saxonne - notamment depuis les travaux de Parsons, Merton, Hughes,

1. Aballéa François, "Sur la notion de professionnalité", in *DPNT*, Paris, juillet-septembre 1991.

Becker... - et elle s'est constituée tout particulièrement à partir de l'étude des professions libérales.

Partant de ce double héritage, nous avons développé dans nos travaux antérieurs² une grille de lecture de la professionnalité qui permet, selon nous, de disposer d'éléments d'analyse utilisables pour l'ensemble des situations professionnelles sans préjuger de leur cadre d'exercice. Il s'agit à la fois de sortir du cadre "autonome" des professions libérales tout en ne réduisant pas l'analyse de la pratique et du groupe d'acteurs concerné à celle des fonctions, tâches et compétences requises.

Cette grille de lecture est ainsi constituée de critères - des critères de professionnalité - qui lorsqu'ils sont réunis permettent d'affirmer que l'activité étudiée est bien une "profession" au sens le plus fort du terme (par opposition à d'autres catégories : activité, groupe social, emploi, fonction, etc.). En fait, dans le cas des greffiers, comme dans le cas des autres cas que nous avons étudiés, l'enjeu n'est pas de montrer si l'on a affaire à une profession à part entière ou pas, mais plutôt d'analyser comment sont investis les différents éléments constitutifs de la professionnalité, comment ils évoluent ou se recomposent aujourd'hui au gré des dynamiques internes et externes auxquels les greffiers sont confrontés.

Pour qu'une profession se constitue et se développe, cinq conditions doivent donc être réunies et peuvent être déclinées comme suit :

1 - La délimitation d'un objet, qui permet d'identifier le domaine d'intervention et de préciser les finalités de l'action ;

2 - La constitution d'un système d'expertise. Le terme d'expertise devant être, ici, pris au sens large³. Il renvoie à trois dimensions : la dimension technique (la maîtrise des "règles de l'art", des procédures et connaissances nécessaires à l'accomplissement de l'activité), gestionnaire (relative à l'optimisation des compétences techniques), et sociale (à l'interface des

2. Notamment sur les architectes, les transporteurs urbains, les conseillères en économie sociale familiale, les délégués à la tutelle...

3. Par expertise, nous entendons un ensemble de savoirs théoriques, pratiques ou procéduraux relatifs à un champ précis et qui permettent d'être juge, sans nécessité de recourir à un tiers, de la qualité des productions de ce champ au regard des critères en vigueur dans celui-ci. Il ne s'agit pas d'une expertise au sens juridique du terme, exercé par un professionnel entièrement dédié à cette tâche, et dont les conclusions basées sur des procédures d'objectivation exclusives s'imposeraient à celle des autres parties en présence.

dimensions technique et gestionnaire, elle concerne plus particulièrement, la maîtrise du système social dans lequel s'inscrivent les activités) ;

3 - La définition implicite ou explicite d'un système de références, soit d'un ensemble de valeurs et de normes communes au groupe professionnel, qui participe à son identité, donne un sens à la pratique et encadre l'action ;

4 - La reconnaissance sociale des systèmes d'expertise et de références ou, autrement dit, l'existence ou le développement d'une fonction de légitimation, sans laquelle la profession peut être remise en cause par les instances extérieures (employeurs, partenaires, public, clients) ou concurrencée par d'autres professions ;

5 - l'existence d'un système de contrôle des systèmes d'expertise et de références qui peut notamment passer par l'institutionnalisation de l'accès à la profession (formation, diplôme, "ordre"...) et qui, de manière générale, vise à garantir une certaine autonomie de la profession.

C'est à la lumière de ces critères, que nous avons ainsi cherché à mettre au jour, à analyser et à étudier l'impact des tendances internes et externes qui "travaillent" la profession⁴.

Faisant, par ailleurs, l'hypothèse que la transformation des éléments constitutifs de la professionnalité des greffiers relevait autant, sinon plus, des rapports qui se sont instaurés et se développent entre acteurs amenés à collaborer au sein des juridictions, que des changements divers qui affectent le système judiciaire (informatisation des procédures, évolution de l'organisation du travail, accroissement du volume d'activités), nous avons particulièrement fait porter notre attention sur le système d'acteurs dans lequel s'inscrivent les fonctions de greffe et sur les interactions qui s'y opèrent, au travers du partage des activités et des tâches, des modes de communication et de régulation, de l'exercice de l'autorité et du pouvoir, du système de contribution - rétribution en vigueur ou des modalités de reconnaissance à l'oeuvre.

4. Dans la suite du rapport nous parlerons indistinctement des "métiers de greffes" et de la "profession" de greffier et/ou de greffier en chef par facilité de langage, sans préjuger -1) de l'unicité de la profession, -2) de la pertinence de l'emploi de ce terme. C'est bien la professionnalité des greffiers et greffiers en chef que nous étudions et non l'existence ou non des métiers de greffe en tant que profession.

Dans ce sens, notre étude s'est organisée à partir de *cinq grands axes de questionnement* :

1 - *L'évolution du niveau de maîtrise* que les greffiers et greffiers en chef pouvaient avoir sur leur objet de travail, *les avantages et/ou les pertes éventuelles, économiques ou symboliques*, qui pouvaient en résulter, le maintien ou la perte de cohérence induite par cette évolution, entre les pratiques développées et les systèmes de référence constitutifs de l'identité professionnelle des greffiers.

2 - En termes d'expertise, *les modalités et conditions de la délégation de responsabilités*, de transfert de charge et "d'enrichissement des tâches", la place accordée à *la dimension gestionnaire des savoirs* dans l'exercice de la profession, *les processus de qualification/déqualification* à l'oeuvre ou, plus généralement, la part accordée à la dimension intellectuelle ou aux activités de conception dans les différentes attributions des greffiers et greffiers en chef. De manière générale, nous avons sur ce point cherché à identifier comment s'opérait l'articulation des rôles et fonctions entre les différentes catégories d'agents en présence.

3 - La constitution du ou des *systèmes de référence*, leur formation et l'évolution des "modèles" d'exercice de la profession; le rôle des différents acteurs individuels et collectifs dans cette formation et ses évolutions; les modes d'actualisation des normes et valeurs de référence dans les pratiques développées.

4 - L'analyse de *la formation initiale et continue*, son rôle dans la constitution de systèmes d'expertise spécifiques et dans les déroulements de carrière; la relation entre les besoins en compétences au sein des juridictions et la formation dispensée; la façon dont les savoirs mobilisés aujourd'hui alimentent le renouvellement de la formation initiale ou continue et, inversement, si la formation élargit la palette des compétences effectivement mobilisables par les greffiers.

5 - l'identification des *stratégies développées par les greffiers et greffiers en chef* dans leur quête de reconnaissance (matérielle et symbolique) et les conditions dans lesquelles elles se développent ; les ressources sur lesquelles elles s'appuient ; le jeu d'acteurs à l'oeuvre et les conflits et négociations auxquels elles donnent éventuellement lieu ; et enfin, les modes d'expression (individuels ou

collectifs) de ces éventuels conflits et négociation (avec leurs éventuelles dimensions syndicales, catégorielles, corporatistes, etc.).

La méthodologie de l'étude

Pour ce faire et tel que nous l'avions proposé dans notre projet initial, nous avons procédé par étapes :

- . ***Une première phase d'étude documentaire*** nous a ainsi permis de mieux cadrer notre démarche et de préciser notre questionnement. Nous avons à ce titre consulté notamment la documentation mise à notre disposition par la Sous-Direction des Greffes, à la chancellerie⁵, ainsi qu'un certain nombre d'ouvrages qui nous ont été signalés par l'École Nationale des Greffes⁶.
- . ***Une deuxième phase*** nous a conduit à rencontrer un certain nombre de "***personnes ressources***", toujours dans une perspective de cadrage de l'étude. Nous avons ainsi rencontré :
 - A la Sous-Direction des Greffes, notamment Madame Brasier de Thuy, Madame Krief et Madame Andriollo.
 - A l'École Nationale des Greffes : les directeurs de l'ENG (Monsieur Jacques Heinz), de la formation initiale (Monsieur Gilles Straehli) et de la formation permanente (Monsieur Gérard Robin) ; trois maîtres de conférences, la responsable de l'équipe informatique et un groupe de stagiaires.
 - Au Tribunal de Grande Instance de Paris : Monsieur Roussy et Monsieur Brandt, respectivement chef de greffe du Siègre et du Parquet.
 - Ultérieurement, nous avons également rencontré différents représentants du Syndicat des greffiers de France.
- . ***Une troisième phase d'enquête de terrain***, réalisée entre décembre 1996 et mai 1997, nous a permis, avec l'aide de la Sous-Direction des Greffes, d'organiser

5. On peut citer entre autres, du plus anciens au plus récent : André Dechezelles (présenté par), *Rapport général sur les greffes*, doc. photocopié, 1962 ; Dominique Le Vert (groupe de travail présidé par), *Rapport sur la situation des fonctionnaires des services judiciaires*, doc. photocopié, 1990 ; ainsi que des dossiers d'information internes concernant les fonctionnaires des services judiciaires.

6. Notamment : Jean Bailly, *l'histoire du greffier*, Paris, SOFIAC Édition, 1987 ; Denise Emsellem, *Pratique et organisation dans l'institution judiciaire*, Paris, La Documentation Française, 1982.

différentes séries d'entretiens auprès de 7 juridictions de taille, d'effectifs, de localisation variés et organisées selon des modes et pour des missions diverses : Tribunal de Grande Instance de Nanterre, Tribunal d'Instance de Puteaux, Conseil de Prud'hommes de Boulogne Billancourt, Tribunal de Grande Instance de Senlis, Tribunal d'Instance de Salon de Provence, Tribunal d'Instance de Rouen, Tribunal de Grande Instance de Strasbourg.

Sur chacune de ces juridictions, nous avons conduit *un entretien approfondi avec le chef de greffe* (centré notamment sur l'histoire et l'organisation de la juridiction ainsi que sur l'exercice du métier de greffier en chef et, plus spécifiquement, de chef de greffe) suivi *d'entretiens individuels* réalisés auprès de plusieurs *greffiers, greffiers en chef, agents de catégorie C, "faisant fonction de greffiers", et magistrats*, ayant à travailler dans les différents services du tribunal. Ces entretiens, d'une heure à une heure trente chacun, ont été conduits sur un mode semi-directif et centrés sur : les parcours individuels ; l'exercice concret des fonctions liées aux métiers de greffes et les évolutions en cours ; les compétences acquises, requises, reconnues et le rôle de la formation initiale et continue dans la constitution de cette expertise ; l'éthique des métiers de greffes ; les différentes difficultés rencontrées dans la mise en oeuvre des différentes fonctions liées aux métiers de greffes ; la reconnaissance dont jouissent les greffiers/greffiers en chef et les modalités de cette reconnaissance ; les moyens ou conditions de cette reconnaissance.

- . *Une quatrième phase* enfin, organisée à partir d'une *enquête par questionnaires* (en annexe de ce rapport) adressés aux greffiers et greffiers en chef des sept juridictions retenues pour conduire nos entretiens (soit auprès approximativement de 200 greffiers et greffiers en chef), nous a permis d'appréhender sur un plan, plus quantitatif, cette fois : les motifs d'entrée dans la profession; les types de compétences mises en oeuvre et les principales sources de satisfaction ou d'insatisfaction liées à l'exercice des fonctions de greffe, les relations établies entre l'emploi et la formation et la manière dont les greffiers et greffiers en chef se projettent dans l'avenir.

L'ensemble de ces investigations a permis de déboucher sur un certain nombre de constats, d'analyses et de nouvelles questions. Ces éléments sont restitués dans les chapitres qui suivent et qui constituent le corps du rapport.

Celui-ci est organisé autour de **deux parties distinctes** : une première partie consacrée à ***l'analyse de la profession***, résultant directement des trois premières phases, c'est à dire de la partie qualitative de l'enquête ; une seconde partie centrée sur l'exploitation des informations recueillies par voie de questionnaire et dont l'objet est de donner ***une appréciation quantitative*** de quelques uns des éléments repérés.

Au sein de la première partie qui constitue le coeur du rapport, un premier chapitre est consacré à ***une brève description des métiers de greffe*** et des problèmes qui se posent à eux ; un deuxième chapitre traite de la dynamique interne de la profession et de la ***difficulté à en élargir et dans certains cas à en maintenir l'objet*** ; un troisième chapitre traite de la nature du ***système de savoir et d'expertise*** employé et de sa difficile structuration ; un quatrième chapitre aborde la question du ***système de valeurs et de références*** ; un cinquième chapitre, enfin, pose la question des ***modes de reconnaissance et de légitimation de la pratique*** telle qu'elle s'exerce aujourd'hui au sein de l'institution judiciaire.

- PREMIERE PARTIE -

I - LES METIERS DE GREFFE : GREFFIERS ET GREFFIERS EN CHEF

La profession de greffier et, plus largement, les métiers de greffe, se caractérisent à la fois par leur ancienneté, que l'on fait remonter à l'antiquité, et leur relative jeunesse : le passage de l'exercice libéral au cadre actuel de l'exercice au sein de la fonction publique - "la fonctionnarisation" - n'étant intervenu que récemment, avec la loi de 1965, soit il y a une trentaine d'années à peine.

Du scribe de la Grèce antique aux greffiers des juridictions royales et seigneuriales du moyen âge, en passant par l'époque romaine où ils sont organisés en "décuries" (corps d'officiers ministériels choisis parmi les citoyens libres), de l'institution des offices de greffe, sous l'ancien régime, à la fonctionnarisation des greffes, en passant par la suppression de la vénalité des offices sous la révolution, le corps des greffes a connu, dans son histoire, de nombreuses et profondes transformations⁷. Néanmoins ou peut-être précisément pour l'ensemble de ces raisons, le greffier demeure dans les esprits une de ces figures canoniques qui structurent les représentations du travail et des institutions, à la fois activité et groupe professionnel, à côté des huissiers et des notaires, des instituteurs et des postiers, des infirmières et gendarmes...

Pour le contexte qui nous intéresse, la transformation qui fait date et qui constitue le point d'origine le plus significatif des pratiques et des représentations propres à la profession est la loi de 1965 qui supprime les offices de greffe pour l'ensemble des cours et des tribunaux (hormis les tribunaux de commerce).

7. Bailly Jean, *L'histoire du greffier*, Sofiac, édition, Paris, 1987.

Sur le modèle d'organisation qui prévalait déjà dans les départements de la Moselle et du Bas Rhin et du Haut Rhin, l'organisation de la suppression des offices de greffe des cours et tribunaux s'est étalée sur une période de dix années, entre 1967 et 1977. Elle s'est faite avec l'unification des greffes autour de la hiérarchisation des catégories en vigueur dans la fonction publique, complétée par la fonctionnarisation des agents des conseils des prud'hommes en 1979. Elle a été suivie de l'intégration des agents des collectivités territoriales résultant du transfert des charges à partir de 1987. Tout cela a considérablement affecté la construction de l'identité professionnelle des greffiers qui y ont gagné en sécurité, qui ont vu des perspectives de carrière s'ouvrir bien que dans un cadre relativement rigide et contraignant. Cela a eu également pour effet, au sein des juridictions, de redéfinir le positionnement des greffiers et greffiers en chef, soumis à une nouvelle autorité. Tout cela a bien sûr eu une incidence sur l'évolution des "effectifs budgétaires"⁸, affectés au corps des greffes.

On accède ainsi aujourd'hui aux métiers de greffiers et greffiers en chef, essentiellement par voie de concours externe ou interne (ou encore, notamment, par recrutement au choix, sur liste d'aptitude), permettant le suivi de la formation dispensée à l'École Nationale des Greffes (formation alternée de stages en juridiction, d'une durée de 13 mois pour les greffiers et de 14 mois pour les greffiers en chef). Cette formation débouche sur une titularisation et une affectation au sein de différentes juridictions et à différents postes, en fonction des souhaits exprimés, à partir d'une liste des postes vacants, et du classement de sortie.

Pour les greffiers, le concours externe s'adresse aux titulaires du baccalauréat, d'une capacité en droit ou d'un titre équivalent. Le concours interne s'adresse aux fonctionnaires justifiant de trois années de service public. Pour les greffiers en chef, le concours externe est ouvert aux titulaires d'une licence (ou d'un diplôme équivalent) et le concours interne, aux fonctionnaires justifiant de quatre années de services publics.

En fait, et c'est sans doute là une évolution plus significative (parce que plus récente) de la profession, *on assiste à une élévation du niveau de formation initiale des greffiers*. Près d'un quart des greffiers que nous avons interrogés par voie de questionnaire sont titulaires d'une licence ou d'une maîtrise.

8. Le Vert Dominique, *Rapport sur la situation des fonctionnaires des services judiciaires*, Groupe de travail présidé par Monsieur Dominique Le Vert, Conseiller d'État, novembre 1990.

Cette élévation de fait du niveau de recrutement, qui n'est pas propre à ce secteur, rend d'autant plus problématique la question de la rémunération, de la reconnaissance et de l'évolution de carrière.

Aujourd'hui, les greffiers, agents de catégories B de la fonction publique, assurent pour l'essentiel *des fonctions d'assistance aux magistrats* de toutes les juridictions civiles ou pénales dont ils sont membres.

Toutefois, *leurs attributions sont, extrêmement diverses*, selon leur rattachement :

- à un des services de greffe (saisies-arêts, service des scellés, état-civil, archives, pièces à convictions, service du courrier général au parquet, service civil, pénal ou administratif...),
- à l'une des chambres (ou formation de jugement civile ou pénale),
- ou encore à un juge spécialisé (juge des enfants, de l'instruction, des affaires matrimoniales, des référés, des tutelles...).

Ces attributions varient également selon la nature, la taille et l'organisation du travail au sein de la juridiction. Cela se manifeste au niveau de l'organisation du travail au sein de la "chaîne pénale" comme de la "chaîne civile" : mise en état des dossiers, audience, participation aux audiences et rédaction des jugements, exécution des peines... peuvent être intégrés (effectués par le même agent ou le même service) ou découplés (effectués par des agents ou services différents).

"Technicien de la procédure" dont il est responsable du respect, et garant de l'authenticité des actes juridiques, le greffier n'en assure pas moins *une part du travail administratif*. Mais il peut être également appelé à exercer *des fonctions d'encadrement ou de coordination* des activités exercées par les agents d'exécution qui travaillent avec lui. Plus avant, *les spécialités* introduites récemment en formation initiale et en formation continue peuvent conduire les greffiers vers des postes où ils auront à exercer, de manière plus spécifique, des fonctions, encore techniques certes, mais accordant une place plus importante aux activités d'encadrement, d'accueil et d'orientation du public, d'organisation ou de formation sur les systèmes informatiques. Cela ne se traduit toutefois pas par des spécialisations statutairement reconnues.

L'avancement à l'intérieur du corps des greffiers s'organise autour d'un classement en trois grades ayant essentiellement une incidence sur les niveaux de rémunération. Il reste étroitement dépendant (tout comme l'accès au choix, au corps des greffiers en chef) de l'évaluation faite par les supérieurs hiérarchiques (les chefs de juridiction), sur proposition du greffier en chef.

Les greffiers en chef, agents de catégorie A, assurent, quant à eux, des fonctions de direction, d'encadrement et de gestion (gestion budgétaire, logistique et gestion du personnel de greffe) dont l'exercice et l'étendue, là encore, varient fortement en fonction de la nature et de la taille des juridictions.

Un greffier en chef n'est pas systématiquement chef de greffe. Inversement on peut rencontrer des greffiers faisant office de chefs de greffe.

On peut, à ce titre, distinguer les fonctions exercées par les greffiers en chef, selon qu'ils occupent :

- un poste de chef de greffe, où ils sont effectivement responsables du bon fonctionnement du greffe et organisent l'assistance aux magistrats,
- un poste de greffier en chef à la tête d'un service (et non de l'ensemble du greffe),
- un poste de greffier en chef adjoint au chef de greffe,
- ou un poste hors d'un greffe (au Ministère de la Justice, à l'École nationale des Greffes ou auprès de la Cour d'Appel et, en particulier, dans le cadre du Service Administratif Régional, comme Délégué à la formation, à l'informatique, à la gestion budgétaire, à la gestion des ressources humaines).

Ils peuvent par ailleurs avoir à exercer un certain nombre de fonctions liées, plus directement, à l'activité judiciaire, soit, en particulier, des fonctions d'assistance aux magistrats dans les actes de leur juridiction, des fonctions résultant du transfert des compétences auparavant dévolues aux magistrats ou, encore, des fonctions exercées en qualité de dépositaire des actes, registres et archives de la juridiction.

Classés eux aussi selon trois grades différents (auxquels vient s'ajouter un niveau "hors hiérarchie"), comme les greffiers, leur avancement - du troisième grade vers le premier grade et le niveau "hors hiérarchie" - est cependant

davantage lié à la nature des responsabilités qui leur sont confiées. A l'avancement à l'intérieur du corps, vient s'ajouter une possibilité de promotion par accès à la Magistrature.

On notera par ailleurs que, comme les greffiers, les greffiers en chefs peuvent, par le biais de spécialités (communication et technologie, direction - administration, droit et procédures, enseignement professionnel), se positionner sur différents postes réclamant des compétences spécifiques (par exemple : maître de conférence à l'ENG, formateur régional, délégué à la formation informatique ou à la gestion budgétaire) ou simplement évoluer vers des postes à plus hautes responsabilités.

Aux catégories B et A que nous venons de caractériser, viennent notamment s'ajouter ***les agents de catégorie C*** principalement chargés des activités et tâches de secrétariat. Un positionnement et un rôle qui se sont néanmoins profondément transformés sous l'impact, tout à la fois, du gel des postes et des suppressions d'emplois budgétaires (comme le signalait déjà Dominique Le Vert dans le rapport précédemment cité), de la montée en charge du contentieux, de la réorganisation des services et de l'informatisation des juridictions.

L'informatisation des services constitue une autre grande évolution qui a touché les métiers de greffe. Si cette informatisation n'est pas spécifique à ce secteur, elle touche néanmoins de manière sensible la profession, dans la mesure où elle prend en charge un des aspects historiquement les plus importants de la pratique professionnelle ou du moins des représentations dominantes : le travail d'écriture, la "dactylographie".

Or, on le verra plus loin, si l'outil informatique - associé à l'emploi de personnel de secrétariat (les agents de catégorie C) - a permis un allègement de cet aspect du travail ainsi que son partage (les magistrats disposant parfois de leur propre micro-ordinateur), cela n'a pas suffi à recentrer l'activité des greffiers sur sa part la plus "noble" et la plus qualifiée : l'authentification des actes et le respect des procédures. Cela n'a pas permis le développement de nouvelles fonctions, du moins dans des proportions jugées satisfaisantes par les greffiers. Il demeure un certain nombre d'empiétements "par le haut" (les magistrats) et par le bas (les personnels de catégorie C) qui contribuent au mécontentement et au "malaise" de la profession.

Ainsi outre la question des rémunérations, ce qu'il est donc aujourd'hui convenu d'appeler "le malaise des personnels de greffe"⁹ résulterait, pour une large part :

- d'une certaine confusion des activités et tâches à assurer entre agents de greffe appartenant à différentes catégories mais, aussi, entre ces derniers et les magistrats, voire même, de l'instauration de décalages trop importants entre les "modèles théoriques" d'exercice des fonctions de greffe, diffusés en particulier par l'ENG, et la pratique; et, plus largement, de la modification des relations de travail entre greffiers, greffiers en chef et magistrats,
- et, plus largement, d'un problème d'effectif (résultant non seulement de l'insuffisance des effectifs, mais aussi des effets liés à l'absentéisme et, plus largement, à la difficile gestion des temps partiels et du "turn-over" important des personnels de greffe).

Peut-on aujourd'hui parler de "crise d'identité professionnelle" ? Qu'en est-il de la professionnalité des greffiers, de sa constitution et de son développement ? Autant de questions auquel ce rapport cherche à apporter des éléments de réflexion.

9. Cf. Le Vert Dominique, *op. cit*, page 6.

II - UNE RECOMPOSITION DE L'OBJET INABOUTIE

En engageant cette étude, nous faisons l'hypothèse que la transformation de l'objet sur lequel interviennent les greffiers ne résultait sans doute pas tant, ou uniquement, des changements divers qui affectaient le système judiciaire que des rapports qui s'y développaient entre acteurs amenés à collaborer.

Dans cette perspective, analyser les métiers de greffes en terme de professionnalité, revenait à appréhender le niveau de maîtrise de cette transformation par les greffiers, à identifier comment leur domaine d'intervention s'élargissait, se maintenait ou se rétrécissait, s'actualisait, au regard des nouvelles données de l'organisation judiciaire et évoluait au bénéfice ou au détriment d'autres acteurs, selon quel mode ou avec quelle vitalité, pour quels avantages économiques ou symboliques et avec quelle efficacité.

Les travaux antérieurs sur la question et nos propres observations permettent de dire que les métiers de greffes sont loin de recouvrir une seule et même réalité. Néanmoins il n'y a *ni éclatement ni élargissement notable de l'objet d'intervention*. On a plutôt le sentiment d'un *domaine d'intervention à "géométrie variable"*. Mais si l'existence d'une telle plasticité du domaine d'intervention est appréhendée par les greffiers comme une des spécificités, voire comme un des principaux avantages des métiers de greffes, il n'en demeure pas moins que les *faibles marges de manoeuvre* dont ils semblent globalement bénéficier pour définir et affirmer leur rôle, les rendent largement *tributaires de la présence des autres acteurs, de leur action et de leurs stratégies*.

1 - Un objet de travail à géométrie variable

Outre le fait que le corps des greffes recouvre dans les faits, deux profils de métiers différents, les métiers de greffes diffèrent profondément, selon les postes occupés.

En effet, d'une part, les fonctions de greffier et de greffier en chef, et plus encore celle de chef de greffe, ne se développent pas autour des mêmes activités et tâches, et ne bénéficient pas des mêmes degrés de responsabilité et d'autonomie dans leur exercice, et, d'autre part, selon que ces fonctions sont

occupées au sein d'un Tribunal d'Instance, d'un Tribunal de Grande Instance, d'un Conseil de Prud'Hommes etc., et en fonction également de la taille de ces juridictions, elles ne renvoient pas toujours à une même réalité professionnelle.

Plus avant, particulièrement en ce qui concerne les greffiers, leur service de rattachement contribue pour une large part, à donner une tonalité différente à cette réalité.

1.1- Un corps de greffes pour des profils de métiers quelque peu différents

Si l'assistance du juge et l'authentification des actes constituent bien, en principe, le dénominateur commun des greffiers et greffiers en chef, il n'en demeure pas moins que l'objet du travail des greffiers, ou "faisant fonction" de greffiers, se différencie de celui des greffiers en chef et, tout particulièrement, de celui des chefs de greffe, par la place qu'y occupent respectivement les fonctions d'application des procédures et les fonctions de direction et de gestion.

Ainsi, alors que les greffiers sont responsables du respect des procédures, les greffiers en chef sont essentiellement responsables du bon fonctionnement des services de la juridiction et cela, quand bien même ils peuvent être appelé à exercer des fonctions d'assistance auprès des magistrats, dans les actes de leur juridiction.

Néanmoins, à la tête d'un service (greffier en chef adjoint ou chef de service), ces fonctions de direction/gestion restent largement soumises à l'autorité du chef de greffe et s'apparentent sans doute davantage à des fonctions de coordination et de gestion administrative, plus qu'à de réelles fonctions managériales, sauf quelques rares cas rencontrés où les greffiers en chef investissent leur rôle dans "l'esprit des DRH d'entreprise". En position de *"petit chef"*, comme ils le disent parfois eux mêmes, ils cherchent alors souvent à conserver des activités relevant de la technique procédurale, allant du conseil auprès des greffiers ("on est en quelque sorte la personne ressources du service") au suivi de dossiers, quand ils ne cherchent pas, plus avant, *"à se réfugier dans le juridique"*, pour mieux asseoir leur position au sein de la juridiction.

De leur côté, les greffiers, sauf exception (lorsqu'ils sont positionnés comme chef d'un petit greffe ou service, ou assurent une suppléance

temporaire), ne semblent guère investir les fonctions de gestion et d'encadrement ou d'animation d'équipe, bien qu'elles aient été instituées dans le cadre des spécialités (spécialité encadrement - gestion) auxquelles ils peuvent postuler et ce, pour des raisons qui relèvent sans doute tout autant, du faible niveau de délégation des greffiers en chef, que d'une certaine résistance des greffiers.

Au delà du simple refus de la prise de responsabilité que la mise en oeuvre de cette fonction engage, cette résistance prend ses racines dans :

- la faible maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice de la fonction d'encadrement ou dans l'insuffisant niveau de valorisation des greffiers qui, de ce fait, ne s'estiment pas toujours en capacité d'exercer une telle fonction : *"On a trop considéré les agents de catégorie "B" comme des agents de catégorie "C" et c'est difficile aujourd'hui de leur demander d'encadrer. Si les greffiers ne veulent pas exercer de fonction d'encadrement, c'est en grande partie lié au système dans lequel ils sont considérés comme n'importe quelle secrétaire de la fonction publique"*
- les difficultés à s'imposer comme "maître d'oeuvre" vis à vis de leurs collègues greffiers : *"Dans un petit service, ce n'est pas toujours évident d'avoir une relation de hiérarchie ; il y a une culture égalitariste".*
- le refus d'exercer une fonction qui n'est peut-être pas suffisamment clairement affichée dans les textes ou codes de procédures, propres à l'exercice des activités et tâches de greffes, si ce n'est actuellement par la mise en place des spécialités : *" On nous délègue de plus en plus de tâches qui reviennent aux greffiers en chef, on n'est pas contre, mais il faut des contreparties, il faut revaloriser la profession".*
- la volonté, peut-être, de garder une marge de manoeuvre suffisante, vis à vis de la hiérarchie, à l'identique des magistrats, et comme symbole, en quelque sorte, de leur statut particulier ou de leur positionnement spécifique au sein des juridictions.

1.2- Des fonctions qui se déclinent diversement selon les juridictions et les services

En se fondant sur la seule observation des pratiques, *il est difficile de parler "d'un métier"* ou plus exactement, d'une seule et même profession, tant

les fonctions remplies et les rôles attendus diffèrent profondément selon, tout à la fois : la taille et le type des juridictions (Conseils de Prud'Hommes, Tribunal d'Instance, Tribunal de Police, Tribunal de Grande Instance, Cour d'Appel, Cour de Cassation), les service d'affectation (au sein d'une chambre, civile ou pénale, auprès d'un juge spécialisé, service d'audience et autres services), les modalités d'organisation du travail (segmentée ou intégrée) et, plus particulièrement, le niveau d'informatisation de la juridiction.

Ainsi par exemple :

- . En ce qui concerne les activités de gestion qui incombent aux chefs de greffe, elles peuvent parfois être réduites au sein des grosses juridictions où les secrétaires généraux (des magistrats) peuvent établir le budget de la juridiction, voire gérer les personnels de greffe.

- . Dans les juridictions importantes, la création de services (civil, pénal), eux-mêmes déclinés en sections, influe directement sur l'organisation du travail, l'orientation des fonctions vers une intégration des activités et tâches, et contribue à conforter le rôle d'encadrement des greffiers en chef et même de certains greffiers qui peuvent alors être en charge d'une cellule de travail au sein d'un service.

- . L'informatisation si elle a, sans nul doute, participé à la mise en place d'une organisation intégrée du travail, ne s'est pas développée de manière homogène dans les différents sites.

- . La participation même des greffiers à l'acte judiciaire prend une toute autre connotation, selon qu'ils travaillent auprès d'un juge spécialisé ou qu'ils contribuent au fonctionnement d'un service de secrétariat. De plus, en ce dernier cas, la spécialisation du service va tendre à s'accroître avec l'importance de la juridiction et influencer sur la diversité des registres d'intervention des greffiers. Certains greffiers vont alors développer une expertise technique juridique pointue, mais dans un domaine particulier. En ce cas, il apparaît dès lors difficile de parler d'une diversité d'activités et de compétences.

Cette diversité toutefois est généralement présentée comme une spécificité des métiers de greffes, voire comme un de ses atouts majeurs : *"greffier, c'est un métier atypique qui nécessite une grande polyvalence. On intervient n'importe où, en fonction des nécessités du service"*

"La polyvalence est un aspect important des métiers, mais si on veut la conserver réellement, il faudrait changer de service tous les trois ans".

2 - Un objet de travail faiblement évolutif

Dans les faits, toutefois, peut-on considérer que cette diversité des fonctions, activités et tâches est aussi développée que les discours généraux sur les greffes le laissent entendre ?

Si des évolutions professionnelles individuelles semblent bien possibles, en passant d'une juridiction à l'autre, d'un service à l'autre, d'une fonction à l'autre, il n'en demeure pas moins que, globalement, l'objet du travail des greffiers et greffiers en chef paraît relativement stable, voire soumis à de faibles perspectives de transformation, au regard de l'extension du domaine d'intervention des autres catégories d'acteurs en présence, au sein des juridictions.

2.1- Une spécificité étroitement circonscrite par les textes en vigueur

En réalité, si spécificité il y a, celle-ci semble tenir davantage au contexte dans lequel s'inscrit le travail des greffiers, qu'à la nature même du travail exercé, exception faite de leur mission d'authentification des actes. Néanmoins, si l'authentification des actes est fréquemment mise en avant pour faire état du rôle majeur joué par les greffiers, au sein du système judiciaire, il n'en demeure pas moins que cette fonction ne constitue qu'une faible part du travail des greffiers et semble d'autant plus fragilisée qu'elle est, aujourd'hui, également assurée par nombre d'agents de catégorie "C".

Ainsi, la spécificité de l'objet du travail des greffiers tiendrait essentiellement à leur participation à l'acte judiciaire, telle que définie par les codes de procédure et qui, dans les faits, ne semble guère avoir évolué, même si on peut bien faire état d'un certain nombre de compétences, auparavant dévolues aux magistrats, aujourd'hui transférées aux greffiers en chef et, en pratique, largement exercées par les greffiers. Mais, il s'agit là, d'actes de nature essentiellement administrative qui, loin d'être appréhendés comme un élargissement du domaine d'intervention des greffiers, sont davantage appréciés comme une charge supplémentaire, résultant plus de la volonté de recentrer les

magistrats sur leur mission juridictionnelle, que de la volonté d'étendre les attributions dévolues aux greffiers et greffiers en chef.

Ainsi, là où un observateur extérieur pourrait voir, un peu rapidement, un élargissement voir un enrichissement de l'objet de l'intervention, les greffiers n'y voient essentiellement qu'un transfert de charge.

Les textes sont ainsi généralement appréhendés comme le moyen de circonscrire le champ d'intervention des greffiers ou d'exercer les responsabilités liées à l'exercice des métiers de greffe, pour les greffiers en chef et chef de greffe, notamment : *" Les textes me permettent de gérer au quotidien. Je me réfère au code de l'organisation judiciaire vis à vis du président de juridiction et des ordres que je reçois. Les choses sont différentes pour les postes à profils (DFI, DGB, DRH...) ¹⁰qui ne sont cadrés que par des circulaires".*

En organisant la division du travail au sein des juridictions, les textes apparaissent ainsi, comme le moyen de mandater les greffiers et greffiers en chef à exercer leurs fonctions. Ils viennent en ce sens conforter la place qu'ils occupent au sein des juridictions et assurer la reconnaissance des compétences ou savoirs spécifiques acquis sur le tas ou par l'école des greffes, sanctionnée par une décision de titularisation. Un mandat (qui leur confie une mission) et une titularisation (qui les autorise à exercer certaines activités que d'autres ne peuvent exercer) qui viennent ainsi, en principe, organiser la séparation des fonctions et des rôles assurés par les différents acteurs intervenant au sein des juridictions.

En fait, plus que l'objet du travail lui même, il semble que ce soient davantage les conditions d'exercice de ce travail, les méthodes et outils, qui aient évolué, malgré les marges de manoeuvre qui, ici ou là demeurent, notamment, en ce qui concerne les nouvelles fonctions définies par voie de circulaires (coordonnateur régional, Délégué à la Formation Informatique, Délégué à la Gestion Budgétaire, Direction Ressources Humaines au niveau du Secrétariat Administratif Régional, notamment).

2.2 - Une maîtrise de l'objet de travail sujet à de multiples contraintes

10. Délégué Formation Informatique, Délégué Gestion Budgétaire, Délégué Ressources Humaines.

Quelles que soient leurs fonctions exactes, les greffiers et greffiers en chef que nous avons rencontrés, font généralement référence aux codes de procédures ou aux règles de l'organisation judiciaire, pour justifier leur rôle "spécifique".

Néanmoins, cette référence aux textes renvoie davantage, nous semble-t-il, à une stratégie défensive, qu'à une réelle maîtrise de la définition de leur objet de travail, tant sa délimitation semble étroitement tributaire de la place occupée, attribuée ou prise, par les autres acteurs, dans la mise en oeuvre de l'acte judiciaire.

On se situe clairement ici dans un jeu concurrentiel, au sein duquel le domaine d'intervention constitue un objet central de conflits entre les différentes catégories en présence, où les greffiers et greffiers en chef, plus sans doute que de chercher à étendre leur monopole sur certaines activités à la périphérie de leurs fonctions habituelles, se préoccupent de sauvegarder, en quelque sorte, les conditions nécessaires à leur maintien ou à leur reproduction .

Ainsi, les chefs de greffe, dont une large partie des attributions est déjà soumise à l'autorité des chefs de juridiction (sauf en ce qui concerne les CPH), paraissent aujourd'hui quelque peu inquiets du rôle joué par les SAR (Secrétariat Administratif Régional) qui, de fait, vont limiter leurs marges d'autonomie en matière de gestion.

Si de manière générale les greffiers en chef et les chefs de greffe considèrent que *"lorsque les magistrats se positionnent sur la gestion, ils empiètent sur leurs fonctions"*, plus avant, ils considèrent qu' *"avec la déconcentration, on a créé une bureaucratie locale qui leur laisse de moins en moins de latitude"*, remettant ainsi en cause la reconnaissance de leur savoir spécifique et le monopole qu'ils doivent exercer, en principe, sur les domaines touchant à la gestion des juridictions.

Du côté des greffiers, si peu de personnes remettent franchement en cause le mouvement qui a permis à nombre d'agents de catégorie "C" d'occuper des fonctions de greffiers, il n'en demeure pas moins que, globalement, le positionnement des "C", sur des postes de catégorie "B" (que ce positionnement ait lieu pour des raisons de service, de promotion sociale, ou pour cause de réorganisation des unités, notamment avec l'intégration des fonctions au sein de chaînes civiles ou pénales), est d'autant plus mal vécu qu'il touche au "noyau dur" des fonctions de greffe, soit la présence aux audiences et l'authentification

des actes de justice : *"Notre spécificité, c'est d'authentifier les actes, de faire respecter les procédures. Le double contrôle est utile et ce n'est pas normal qu'on ait qu'à signer, sans assister aux audiences,"*

On peut ainsi parler, de l'exercice d'une certaine concurrence des agents de catégories "C" sur le terrain d'intervention des agents de catégories "B", qui tend à opacifier le positionnement de ces derniers, voire à désacraliser leurs fonctions, au sens employé par E.C. Hugues, qui considère qu'une des caractéristiques des professionnels est, notamment, de se distinguer des autres catégories d'agents par l'exercice de fonctions essentielles ou "sacrées", au sens large de leur importance stratégique pour la société, par opposition aux fonctions secondaires ou "profanes"¹¹.

Les seuls qui semblent aujourd'hui encore conserver ce caractère "sacré" de la fonction de greffier et garder la maîtrise de leur objet de travail sont les greffiers d'Assises :

"On travaille moins dans l'urgence, on gère moins de dossiers, alors on ne fait pas du chiffre mais de la qualité".

En effet, il semble bien que les greffiers se sentent d'autant moins maîtres de leur objet de travail que :

- d'une part, la montée en charge du contentieux, sans évolution parallèle du nombre des greffiers, oblige à des gains de productivité qui vont à l'encontre de la qualité du travail recherchée, voire d'une spécialisation des greffiers sur des activités d'assistance aux magistrats;
- d'autre part, l'informatisation tend à banaliser un certain nombre de tâches qui, de ce fait, peuvent être assurées par d'autres agents, même si elle permet d'en atténuer les aspects répétitifs. Parallèlement, elle tend à limiter l'indépendance des greffiers, obligés dès lors de travailler en étroite relation avec les différents intervenants de la "chaîne informatique". Cette banalisation et cette dépendance sont d'autant plus difficile à vivre qu'elles contribuent à positionner les greffiers sur des activités et tâches considérées, parfois, comme subalternes ou peu

11. Notion proposée par Hugues E. C., *Men and their Work* - Glencoe, The Free Press, 2^e éd, 1967, et développée par Dubar Claude, *La socialisation - construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, Paris, 1991.

nobles, alors même que la professionnalité, qui leur est en principe reconnue, les autorise à déléguer ces mêmes activités et tâches.

En fait, il y a coexistence ou concurrence sur certaines fonctions faiblement différenciées alors qu'on pourrait s'attendre à ce qu'il y ait coproduction ou délégation. C'est sur ce dernier aspect (la délégation) que les greffiers sont en position délicate : la chaîne de délégation ne passe pas par eux alors qu'ils sont en relation fonctionnelle avec les agents de catégorie C.

On peut ajouter, par ailleurs, que malgré ses effets de banalisation et/ou ses effets intégrateurs, le développement de l'informatisation devrait néanmoins, dans le même temps, induire une redéfinition des contours des métiers de greffe, en suscitant et facilitant la mise en place de nouvelles fonctions : encadrement, conseil et formation, notamment auprès des nouveaux agents et des agents de catégories "C", accueil et information des justiciables.

Or, malgré le niveau de formation croissant des greffiers, malgré la mise en place des différentes spécialités (accueil et informatique, notamment), les choses semblent n'avoir évolué qu'à la marge, tant du fait des magistrats qui, semble-t-il, n'encouragent pas toujours les prises d'initiatives¹², que du fait d'une certaine réticence des greffiers eux-mêmes (et notamment des plus anciens) à s'engager sur ces nouvelles fonctions, pour les raisons que nous avons déjà préalablement évoquées, et auxquelles il convient d'ajouter le faible niveau de reconnaissance et de valorisation de ces nouvelles responsabilités.

De ce fait, et malgré un contexte en évolution, les métiers de greffe ne semblent guère élargir leur champ d'intervention : *" On a l'impression d'avoir des connaissances inutilisées. On n'est guère sollicité et en même temps, c'est souvent difficile de prendre des initiatives".*

Cependant, l'avenir des greffiers peut aujourd'hui paraître plus ouvert que celui des agents de catégorie "C", directement menacé par l'informatisation. Il n'en demeure pas moins que pour nombre de greffiers rencontrés, même si la reconnaissance des "C" est appréhendée comme légitime, elle aurait du s'accompagner d'un repositionnement des greffiers : *"On a fait grève pour que*

12 On peut néanmoins noter des différences sensibles selon les services, qu'il s'agisse notamment d'un service centré essentiellement sur l'assistance à un magistrat ou d'un service de "secrétariat".

les catégories 'C' soient reconnues, puisqu'ils étaient positionnés comme faisant fonction, mais on voulait aussi des marques de distinctions."

La crainte de la déqualification apparaît ainsi comme un des éléments majeurs de l'appréciation par les greffiers de l'intérêt ou de la nature d'une tâche ou d'une activité.

III -L'AJUSTEMENT PROBLÉMATIQUE DU SYSTÈME DE SAVOIR

L'existence d'un système de savoir et d'expertise, son évolution et la maîtrise que peuvent en avoir les acteurs concernés est un des éléments importants de la professionnalité. Son analyse permet de comprendre de manière relativement fine les dynamiques qui affectent la profession.

En ce qui concerne les greffiers, ce système de savoir semble avoir du mal à s'ajuster. Si, comme nous l'avons déjà évoqué, les tâches se sont diversifiées, il semble exister un décalage entre les savoirs mobilisables, les savoirs effectivement mobilisés, et les représentations que s'en font les différents acteurs concernés. Il ne s'agit en aucune manière d'une sous-qualification ou d'une surqualification des agents par rapport à leurs fonction mais plutôt du sentiment diffus (que les entretiens ont largement confirmé) que le système d'action - autrement dit les services - se présentaient comme "une cote mal taillée" au regard du système de savoir des greffiers, et, inversement, que celui-ci était mal ajusté à la réalité des pratiques des services.

Cela pose le problème de l'étendue de la dimension technique de "l'expertise" développée par les greffiers (intervention généraliste, polyvalente, spécialisée), de sa dimension gestionnaire (gestionnaire de quoi et dans quel système fonctionnel et hiérarchique ?) et de sa dimension sociale (la capacité à intégrer et à mobiliser tout ou partie de l'ensemble des savoirs dans le cadre de la relation à autrui : supérieurs, collègues, partenaires, justiciables...).

Cela pose également la question de la formation (initiale et continue), celle de sa contribution à la situation actuelle et des possibilités qu'elle offre d'en dépasser les difficultés.

1 - Une polyvalence plus revendiquée que réellement exercée

Si la polyvalence des fonctions, activités et tâches à exercer est bien appréhendée par les greffiers, comme nous l'avons déjà mentionné, comme un des atouts majeurs des métiers de greffe, il n'en demeure pas moins que cette polyvalence renvoie davantage à une polyvalence technique, exigeant la mise en oeuvre de différents aspects des savoirs théoriques et procéduraux (relatifs aux règles qui prévalent dans le fonctionnement du système judiciaire) qu'à une polyvalence "organisationnelle", conduisant à mixer des savoirs de nature différente (technique, social et gestionnaire).

De fait, la polyvalence acquise et revendiquée par les greffiers est envisagée davantage comme un atout, en ce qu'elle autorise une certaine mobilité professionnelle entre juridictions et services, qu'en ce qu'elle permet un enrichissement des tâches. D'une certaine manière, on peut penser que la polyvalence ici, s'accommode très bien du maintien de la division taylorienne des fonctions, entre conception et production ou exécution, et ce, d'autant plus, que l'organisation du travail est fortement segmentée, que les greffiers ont à assurer des activités et tâches laissant peu de marges de manoeuvre ou de possibilités de prise d'initiatives, des tâches "routinières".

Derrière cette polyvalence affichée, on peut observer les réticences d'un certain nombre de personnes interrogées à occuper d'autres fonctions que celles pour lesquelles elles ont été essentiellement formées (centrées sur des compétences de technicien de la procédure), et ce, d'autant plus que ces fonctions sont appréhendées tantôt comme peu nobles, tantôt comme chargées de trop de responsabilités ou, du moins, comme les détournant de l'objet central de leur travail et, plus largement, de l'identité professionnelle, qu'ils revendiquent.

A ce titre, nous *avons* déjà mentionné les réticences à participer aux fonctions d'encadrement mais, au delà, on peut mentionner également les fréquentes réticences à participer à la fonction d'accueil, tout du moins, tant que celle-ci reste très étroitement circonscrite à une fonction d'orientation au sein de la juridiction (par opposition à une fonction de conseil ou d'orientation sur le choix des démarches à entreprendre et/ou à une fonction d'information sur les avancées des dossiers, résultats des procédures engagées, comme cela peut se faire déjà du reste, au niveau de certains services), sans parler des réticences à exercer de "simples" tâches de secrétariat, de dactylographie ou même d'accueil : *"On nous fait exercer beaucoup de tâches banales qui ne nous permettent pas d'évoluer. On ne passe pas un concours de catégorie 'B' pour faire de l'accueil".*

Ce dernier point constitue sans doute une des difficultés majeures de la verticalisation des services (les mêmes tâches sont effectuées par les greffiers et par les agents de catégorie "C", contribuant à une certaine dilution de leur spécificité). Dans le même temps, la majorité des greffiers interrogés, occupant des postes aux fonctions intégrées, considèrent toutefois ce type d'organisation comme plus satisfaisant que les systèmes segmentés (services du courrier, de l'audience et de la mise en état, service des audiences, services de l'exécution des peines, par exemple, au Parquet) ou les services essentiellement centrés sur la gestion de dossiers. Ce type d'organisation permet en effet le suivi des dossiers, aux différentes étapes de leur traitement, en associant au suivi des dossiers des activités concrétisant la participation des greffiers à l'acte judiciaire (le suivi des audiences) et aux activités d'ordre relationnel (avec les magistrats, les auxiliaires de justice, les justiciables) : *"C'est tout de même plus intéressant de suivre un dossier de A à Z...L'évolution du métier devrait aller dans ce sens". "Le travail est plus agréable, on voit tout de la préparation à l'exécution "*.

Cette satisfaction est toutefois, très tributaire de la nature des relations entretenues avec les magistrats, relations qui nécessitent, à tout le moins, de n'être pas vécues comme de simples relations de donneur d'ordres à exécutant. A ce titre, il convient ici de mentionner la satisfaction dont font état certains greffiers de Conseils de Prud'hommes rencontrés et qui semblent jouer un rôle non négligeable d'aide à la décision, rôle fondé sur leur maîtrise des règles de procédure et leur connaissance du droit : *"Ici, tous les conseillers ne sont pas juristes, heureusement qu'on est là, sinon il y aurait beaucoup de problèmes "*. Il semble en aller de même pour les greffiers d'Assises que l'importance de leur rôle de "témoin indépendant" du déroulement du procès, positionne de fait, hors de toute relation de "servitude" vis-à-vis des magistrats, et qui bénéficient d'une "reconnaissance particulière" par ces derniers.

2 - Entre "*expertise professionnelle*" et "*expertise métier*"

Parler de l'existence de systèmes d'expertise différents, c'est faire état d'agencements variés entre les différents types de savoirs et compétences nécessaires à l'exercice des fonctions de greffe : savoirs et compétences techniques, gestionnaires et sociales.

Malgré les apparences - les greffiers comme les greffiers en chef sont susceptibles d'avoir à gérer et à encadrer le travail d'autres agents, et tous revendiquent une certaine polyvalence des savoirs et compétences mises en oeuvre - nos observations nous amènent à penser que l'expertise développée par les greffiers et greffiers en chef n'est pas tout à fait de même nature.

D'une manière générale, on distingue ce qui relève d'une "*expertise métier*", renvoyant majoritairement à la mise en oeuvre de savoirs et compétences d'ordre technique (connaissance et maîtrise des procédures), de ce qui relève davantage d'une "*expertise professionnelle*", combinant à ces savoirs et compétences d'ordre technique, des savoirs et compétences d'ordre social (connaissance et maîtrise des démarches, méthodes et outils de mise en relation), exercées au sein et/ou à l'extérieur des juridictions, et des savoirs et compétences d'ordre gestionnaire (à l'articulation des dimensions technique et sociales de l'expertise), développées dans le but d'optimiser le processus de production des services de justice.

Ainsi, alors que du côté des greffiers en chef et, en particulier, des chefs de greffe, le "*noyau dur*" du métier renvoie à des compétences d'ordre gestionnaire et social, certes croisées à des compétences d'ordre technique, mais celles-ci s'inscrivant alors dans un registre plus administratif et gestionnaire que judiciaire à proprement parler (sauf lorsque le judiciaire est investi comme "*lieu refuge*", ce qui est parfois le cas pour certains greffiers en chef n'ayant pas fonction de chef de greffe), du côté des greffiers, le "*noyau dur*" du métier renvoie essentiellement à des compétences d'ordre technique (connaissances juridiques et procédurales; capacités à mettre en application ou maîtrise des procédures).

On retrouve là la distinction entre fonction d'encadrement et de responsabilité d'un côté, et fonction d'exécution de l'autre, alors que le métier de greffier ne se limite pas, dans les textes comme dans les esprits, à un travail de pure exécution. Mais, davantage que cette différenciation de type fonctionnel,

c'est la nature de "l'expertise" (au sens où l'entendent les sociologues du travail) qui diffère.

Si les greffiers ont aussi, bien qu'avec d'autres partenaires et sur un autre registre que les greffiers en chef, à développer des compétences d'ordre social (accueil et renseignement du public, relations avec les auxiliaires de justice et les justiciables), il n'en demeure pas moins que, sauf à occuper des fonctions d'encadrement (à la tête d'un service ou d'une équipe, mais toujours sous l'autorité du greffier en chef ou du greffier en chef-adjoint, et sous la responsabilité d'un magistrat), ils semblent davantage mettre en oeuvre une "expertise-métier" qu'une "expertise professionnelle" (au sens défini plus haut) et ce, quand bien même les rapports de confiance qui ont pu s'instaurer entre greffiers et magistrats autorisent les initiatives.

Cette situation est vécue avec une certaine ambivalence par les greffiers. En effet, les savoirs et les compétences qu'ils mobilisent se caractérisent, nous l'avons dit, par une certaine homogénéité et reposent, pour une large part, sur la maîtrise des procédures, la pratique et la maîtrise des "règles de l'art", qui leur octroie, de fait, une place particulière dans l'organisation du travail. Ce faisant ils aspirent à se situer non pas comme de simples techniciens, non pas comme des cadres, mais, bien plutôt, comme des "ingénieurs de la procédure". Ils y aspirent d'autant plus que l'expertise développée par les greffiers en chef ne se traduit pas par un approfondissement de la dimension technique des compétences ("l'ingénierie") mais par la dimension sociale et gestionnaire (l'encadrement).

Certes, l'expertise mise en oeuvre par les greffiers en chef peut se caractériser par une place plus large faite à la conception, mais c'est essentiellement pour optimiser la mise en oeuvre des savoirs techniques, articuler les dimensions sociale et technique des métiers de greffe. En ce sens, ils ne se distinguent guère, néanmoins, des cadres d'entreprise, quand bien même on peut faire état de positionnements différenciés selon les relations qu'entretiennent les greffiers en chef avec les chefs de greffe, et ces derniers avec les chefs de juridiction ainsi qu'avec les SAR.

Dans les discours - et cela ne concerne pas que les métiers de greffes - l'expertise ou la compétence dite "professionnelle" tend, d'une manière générale, à recouvrir aujourd'hui les fonctions d'encadrement¹³. "L'expertise

13. Cette remarque est faite notamment par Claude DUBAR dans une critique de l'usage du terme de "compétence" (intervention publique non retranscrite).

métier", apparaît alors comme une expertise professionnelle en partie contrainte et limitée par l'espace qui lui est alloué, avec une intériorisation et, en quelque sorte, une "naturalisation" plus ou moins grande de ces contraintes, par les acteurs concernés.

Derrière cette distinction entre "expertise professionnelle" et "expertise métier", c'est en fait toute la question de l'autonomie dans l'exercice des fonctions qui est posée, avec ce que cela suppose de capacité à maîtriser les interfaces du processus judiciaire.

Le système de formation qui détermine, pour une large part, le déroulement des carrières des greffiers et greffiers en chef est touché par l'existence de cette division hiérarchisée des activités et tâches avec les compétences qui leur sont liées.

3 - Les décalages entre formation et mise en oeuvre des fonctions de greffe

Quel que soit le degré et la forme de mobilisation du système de savoirs et d'expertise, il n'en reste pas moins que la constitution de ce dernier - et donc une part importante de la professionnalité de greffiers et greffiers en chef - s'élabore largement (aujourd'hui, tout du moins) à partir de la formation dispensée à l'ENG.

Si les concours de greffiers et de greffiers en chef, le passage par l'école des greffes, où les cours sont pour l'essentiel assurés par des maîtres de conférence issus du corps, permettent de parler d'un relatif contrôle par la profession de l'accès à son exercice, on peut néanmoins faire état d'un certain nombre de décalages entre les compétences forgées et les besoins des juridictions, ou autrement dit, entre l'offre et la demande. On peut ainsi identifier des ***décalage mécanique*** (en termes de gestion des effectifs), des ***décalages pédagogiques*** (en terme d'adéquation des contenus de formations dispensées avec les compétences requises par les situations de travail) et des ***décalages axiologiques*** (en terme de cohérence entre les schémas de référence, de comportements et de valeurs proposés dans l'exercice des fonctions de greffe et celles qui ont cours en situation de travail).

3.1- Un contrôle d'accès à la profession qui souffre d'une insuffisante maîtrise de la gestion des effectifs

Dans le cadre de la fonction publique, le contrôle d'accès à une profession est rarement le fait des professionnels eux-mêmes. Les programmes, les critères de sélection, les concours, sont essentiellement déterminés par l'Administration, le plus souvent en concertation avec les services employeurs et les partenaires sociaux concernés. Selon le degré de structuration des professionnels en "corps", selon leur capacité de mobilisation, ces derniers peuvent intervenir pour s'opposer à des orientations qu'ils vivraient comme une mise en cause. Dans le cas des greffiers le fait que l'enseignement soit essentiellement exercé par des greffiers ou greffiers en chef contribue de manière substantielle, quoiqu'informelle, à ce "contrôle"¹⁴.

Par ailleurs, si parmi les professions libérales, le contrôle d'accès à la profession est un moyen de conserver un marché (les architectes face aux entreprises de construction et aux bureaux d'études, les médecins face aux professions paramédicales), dans la fonction publique, le contrôle d'accès à la profession se joue au niveau des recrutements et du risque de déqualification de la profession par le recours, sur les mêmes postes, à un personnel moins qualifié.

Or, nous l'avons dit, c'est le risque que perçoivent un certain nombre de greffiers.

La première analyse que l'on peut faire en ce sens est que les greffiers pâtissent aujourd'hui d'une insuffisante maîtrise de la gestion des effectifs. Cela ne concerne pas directement le système de formation, mais cela le réinterroge, notamment dans la construction du modèle professionnel proposé en formation initiale, et dans sa contribution à la structuration des pratiques.

En effet, si, aux dires de la plupart de nos interlocuteurs, les greffes souffrent d'une insuffisance globale de personnel de catégorie "B" ("En général, c'est l'asphyxie dans les greffes"), cette pénurie s'accompagne d'une disparité de dotation en effectif entre les juridictions.

"Il faudrait tout revoir : en terme de charges de travail, la fourchette va de 1 à 7 selon les juridictions".

Ce qui semble être en cause ici, c'est l'absence d'une évaluation fiable des charges de travail des juridictions qui permettrait, dans une certaine mesure du

14. Le fait que la direction de l'école des greffes soit assurée par des magistrats, est appréhendé comme une ingérence inacceptable par un grand nombre des greffiers et greffiers en chef rencontrés, alors que, dans le même temps, l'ouverture de l'école à d'autres professions (au titre d'intervenants extérieurs ou dans le cadre des stages), paraît généralement appréciée comme un bon moyen de rompre avec un certain corporatisme...

moins, un redéploiement des effectifs et une certaine diminution des différences de situation entre juridictions : *"A l'heure actuelle, et en caricaturant un peu, un "chien écrasé" et une affaire financière mettant en jeu des sommes importantes, sont comptabilisées de manières égales"*.

En l'état actuel des choses, dans bien des juridictions, la solution retenue est de faire appel à des agents de catégorie "C", moins qualifiés, en lieu et place d'agents de catégorie "B" (les greffiers).

Sans aller jusqu'à parler, comme certains de nos interlocuteurs *"d'armées mexicaines"*, on note une certaine confusion des rôles et des fonctions dévolus à chacun.

Pour reprendre le langage de la sociologie des organisations, un système d'action concret s'est peu à peu développé, en lieu et place de l'ancienne organisation qui apparaît ainsi soit, comme un système d'action formel (et donc ne rendant pas compte de la réalité), soit comme un système d'action idéal, mais difficilement réalisable dans les conditions actuelles.

S'il arrive bien souvent que des membres d'une organisation se satisfont de ce type de dérive, le plus souvent guidé par un souci d'efficacité pratique, dans le cas des greffes on constate un sentiment de frustration des agents de catégorie "B" par rapport aux agents de catégorie "C". Il semble que cela se produise sans, qu'en contrepartie, ne soit endiguée la tendance à la désorganisation des services, qui semble perdurer faute d'une gestion cohérente des départs et des arrivées.

A ce titre, il nous a notamment été signalé la difficulté éprouvée par les chefs de greffe et, plus encore, par les greffiers en chef, à modifier ce que nous avons appelé le système d'action concret : difficultés en tant que nouveau arrivant dans une juridiction à modifier l'existant ; difficultés à bousculer l'organisation du travail établie à l'arrivée de nouveaux venus, sortant de l'école: *"Si les "C" font l'affaire, là où ils sont, on ne met pas de greffier à leur place alors qu'ils ont pourtant passé le concours"*. Par ailleurs, si l'ensemble des greffiers interrogés s'accordent sur la nécessité de motiver les agents de catégorie "C", en leur donnant en particulier la possibilité d'accéder à de nouvelles tâches, cela ne règle pas les problèmes liés à la montée du contentieux.

Parmi les chefs de greffe rencontrés, certains proposent de développer, en réponse à ces problèmes, un système de "greffiers-volants" pouvant suppléer aux vacances de postes, et résister à la déqualification de l'intervention

professionnelle à laquelle l'emploi d'autres agents, moins qualifiés, risque de conduire.

3.2 - La constitution d'un "back-ground" commun qui ne prend peut-être pas assez en compte les évolutions en cours

Par ailleurs, si tous les greffiers qui sont passés par l'ENG ont acquis les bases de procédures juridiques nécessaires à l'exercice de leur métier, il n'en demeure pas moins que des décalages sensibles demeurent, entre la formation dispensée et la mise en situation de travail.

Ainsi la grande majorité des greffiers interrogés, étant passés par l'école des greffes, considèrent que la formation qui y est dispensée garde un caractère trop théorique, que l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice du métier de greffier n'est, dans les faits, pas assez développé, malgré les stages effectués en juridiction : *"A Dijon c'est de la redite par rapport aux études de droit et on ne fait pas grand chose en pratique (greffier)"; "Même si aujourd'hui, on a bien introduit quelques formations nouvelles, l'accent reste mis sur les procédures indépendamment du niveau de droit des stagiaires"* (chef de greffe); *"l'instruction est par excellence un métier de contacts et je ne suis pas certain que l'école prépare bien à cela"* (juge d'instruction).

En fait, si la constitution d'un fonds commun de connaissances, d'un "back-ground" commun, paraît nécessaire à tous, notamment pour faire face à la diversité des services et/ou juridictions d'affectation, un certain nombre de problèmes ont été évoqués de manière récurrente par nos interlocuteurs :

- Le niveau initial de formation de plus en plus élevé des personnes passant le concours de greffier. Celui-ci devrait, du point de vue de la plupart des greffiers, imposer un certain ajustement des connaissances dispensées au niveau effectif des postulants. Toutefois, beaucoup s'accordent à penser que les connaissances juridiques acquises dans le cadre des études universitaires ne sont pas de même nature que celles nécessaires à l'exercice du métier de greffier. La question des méthodes et des démarches pédagogiques employées n'est que marginalement évoquée.

- L'évolution des méthodes et de l'organisation du travail. Celles-ci devrait, toujours selon les personnes interrogées, induire l'acquisition de nouvelles compétences qui, bien qu'abordées dans le cadre des spécialités, restent apparemment en deçà de ce qui semble nécessaire pour pouvoir réellement être exercées. Elles paraissent du moins fréquemment en décalage avec les exigences des différents postes d'affectation.
- Les stages pratiques qui ne sont pas des stages de "pré-affectation" et qui, n'ayant pas toujours lieu dans un service et/ou une juridiction semblable au service et à la juridiction d'affectation, remplissent insuffisamment leur rôle de préparation à l'emploi.

Du côté des greffiers en chef, si la formation dispensée intègre bien, au delà des aspects juridiques, les aspects administratifs et gestionnaires du métier, il semble cependant que les compétences gestionnaires acquises restent à la fois insuffisantes et trop théoriques. Du moins, ne sont-elles peut-être pas assez ajustées au contexte particulier de leur exercice et ce, notamment, en matière de gestion des ressources humaines. *"L'approche de la G.R.H est trop théorique, et beaucoup sont désarmés face à des situations concrètes délicates à gérer"* (greffier en chef).

Il résulte de tout ceci, un certain nombre de décalages :

- Décalage entre la connaissance de l'organisation judiciaire et de ses différents services et les capacités réelles des agents à s'y inscrire en sortant de formation (notamment au sein des grandes juridictions) ;
- Décalage entre les compétences réelles (acquises ou préexistantes à la formation) et les compétences requises et/ou reconnues ;
- Décalage entre une "identité théorique" développée à l'école (une identité de gestionnaire pour les greffiers en chef, une identité de "garant de la procédure" pour les greffiers) et une "identité en exercice" qui va se décliner différemment selon les profils initiaux des personnes, leurs motivations mais, également, en fonction de la réalité des fonctions occupées, des marges de manoeuvre octroyées, des difficultés rencontrées auxquelles ils ne sont pas toujours suffisamment préparés. *"Il y a de profondes différences entre l'école et ce qui se passe sur le terrain" ; "Les jeunes sont désabusés lorsqu'ils arrivent, on ne leur dit pas assez que c'était difficile"* (greffière); *"A l'école, on survalorise la fonction et les greffiers éprouvent ensuite certaines difficultés à se*

positionner dans les juridictions. De fait, ils ne prennent guère de décisions et sont de plus en plus amenés à exercer des fonctions de secrétariat, à effectuer des tâches ingrates, ça va exploser" (magistrat); "A Dijon, on gonfle beaucoup, on nous dit que nous sommes des cadres, mais dans la réalité ..." (greffier).

Plus largement, on peut parler de l'établissement d'une certaine distance entre le "modèle idéal" de la profession, diffusée par l'école, et le "modèle pratique" qui concerne les activités et tâches réellement mises en oeuvre, ce qui alimente largement le débat au sein de la profession en vue de "garder le contrôle des tâches nobles"¹⁵.

Il ressort de tout cela une certaine ambiguïté dans la caractérisation de la nature de l'exercice professionnel : d'un côté, il apparaît que les tâches effectuées par les greffiers sont en-deça de ce que la formation initiale présentait comme l'essence du métier (les greffiers "dépositaires du respect des règles de procédure"); d'un autre côté, il ressort que les greffiers manquent de formation ou du moins d'appétence à élargir leur mode d'intervention soit en direction de fonctions d'accueil, soit en direction de fonctions d'encadrement (sur ce dernier aspect, le cadre réel de l'emploi n'est pas de nature à favoriser leur mobilisation)¹⁶.

3.3 - La formation continue et les "spécialités"

A tous ces titres, la formation continue paraît nécessaire, autant que l'accompagnement des greffiers et greffiers en chef sur leur premier poste, voire à la "découverte" de la juridiction. Cela reste sans doute vrai pour les greffiers en fonction qui ne semblent pas toujours bien connaître le fonctionnement des différents services au sein même de la juridiction où ils travaillent : *"Certains greffiers, mêmes excellents, ne connaissent pas le fonctionnement des différents services à l'intérieur même de la juridiction où ils sont affectés"* (chef de greffe).

Néanmoins, si la formation continue semble bien constituer un acquis dans les juridictions où nous sommes allés, elle paraît encore relativement peu

15. Sur la hiérarchisation des tâches, Cf. E.C. Hugues, op. cit.

16. Il faut toutefois noter que malgré l'esprit de corps qui semble guider les représentations de la formation initiale, l'apport d'intervenants extérieurs en formation initiale, notamment en ce qui concerne les compétences nécessaires à la gestion du personnel, est perçue positivement.

intégrée à une véritable politique de gestion des ressources humaines (avec, par exemple, un plan de formation interne, des formations assurées au sein des différents services par les personnes en charge de l'encadrement, la mise en place d'une fonction tutorale...).

Il faut ici distinguer la formation continue "en général" et l'acquisition, par degrés, de "spécialités".

La formation continue "en général" reste largement liée aux demandes individuelles, établies "sur catalogues", en vue de la maîtrise de nouveaux savoirs (théoriques, procéduraux), souvent liées à des difficultés rencontrés dans l'exercice de la fonction. Cela n'a que peu d'incidence en terme de qualification reconnue : *"On choisit en général les formations qu'on veut suivre mais, ça ne change pas grand chose sur le plan du travail et de la reconnaissance C'est pour nous"*. Il semblerait que dans un certain nombre de cas, plus limités, les demandes de formation soient une occasion de sortir de la routine : *"Ça permet de sortir du service"*. Certains chefs de greffe estiment même que certaines demandes de formations constituent avant tout un prétexte pour *"prendre l'air"*.

Les "spécialités" sont des formations, spécialisées comme leur nom l'indique¹⁷, validées et intervenant dans la promotion et la mutation des agents. Ces spécialités s'acquièrent dans le cadre de la formation continue, mais le premier degré est désormais accessible à l'issue de la formation initiale.

Ces "spécialités" connaissent une certaine difficulté de mise en oeuvre (définition des critères d'attribution des premier et deuxième degrés de spécialité, précision du contenu de certaines spécialités, voire pertinence de certaines d'entre elles, telles que "actes de la juridiction" ou "droit et procédures" qui, en principe, devraient constituer la base des compétences acquises). Mais surtout, elles ne permettent pas de contourner les obstacles signalés concernant la formation continue dans la mesure où, si elles sont qualifiantes, c'est avant tout par défaut : l'absence de degré dans la spécialité "accueil" empêchera le postulant à un poste centré sur l'accueil d'y avoir accès. Inversement, la possession de ces degrés ne garanti pas l'emploi dans un poste en requérant l'usage.

De fait, elles sont saisies par les greffiers comme un moyen de sécuriser une position (parfois faire valoir une certaine ancienneté dans le poste), de disposer d'atouts dans la perspective d'une éventuelle mutation, mais elles ne

17. Accueil, droit et procédure, gestion encadrement, informatique, communication-technologie, ou encore encadrement gestion pour les greffiers en chef...

sont guère employées par les juridictions comme un moyen de faire évoluer des fonctions ou comme outil de management des ressources humaines.

Pour certaines des personnes rencontrées, les spécialités ont cependant permis de prolonger la formation initiale (premier degré) et d'étendre l'usage de la formation continue (deuxième degré).

Enfin, bien que largement critiquées par les greffiers, les spécialités apparaissent aussi comme un moyen de distinction des professionnels des greffes, vis à vis des "non-professionnels" et, en particulier, des agents de catégories "C".

Il apparaît donc que la formation continue joue, à travers les spécialités un rôle important, mais elle n'impulse pas de véritable dynamique de qualification qui pourrait être reprise dans le cadre d'une meilleure articulation entre les attentes des services, les aspirations des greffiers, et la reconnaissance pratique des savoirs dont ils sont dépositaires.

IV - UN SYSTEME DE REFERENCES FORTEMENT AFFIRMÉ MALGRE DES POSITIONNEMENTS DANS L'EMPLOI DIFFERENCIES

Tout aussi fondamentalement que la nature du système d'expertise lui-même, "l'univers moral" de la profession participe à l'édification de son identité. Par "univers moral" nous entendons, ici, le système de normes et de valeurs auquel se réfèrent les greffiers et greffiers en chef et qui encadre ou précise la mise en oeuvre du système d'expertise.

On peut caractériser le système de références d'une profession par sa force ou sa prégnance dans les discours, par le champ des pratiques qu'il recouvre, valorise ou dévalorise et par l'articulation qu'il présente entre des normes (professionnelles, organisationnelles, sociétales) et des valeurs, celles-ci pouvant être centrées sur *l'activité elle-même* ("l'amour du travail bien fait", "la belle ouvrage"), sur *sa dimension marchande* (la performance, la rentabilité), sur *l'individu* (l'accomplissement personnel, la carrière, le prestige), sur *la dimension sociale, voire sociétale* de l'activité (la satisfaction du client, l'utilité sociale de la fonction).

L'ensemble de ces normes et valeurs sont toujours présentes à des degrés divers quels que soient l'emploi, la fonction ou l'activité considérés. Mais le centrage des valeurs sur l'activité elle-même ou son objet peut être qualifié de *"logique métier"*. Le centrage sur des normes communes à une organisation, l'identification des agents à celle-ci et, dans une certaine mesure, la prise en considération de sa dimension marchande sont à rapprocher de ce qu'on nomme couramment la *"culture d'entreprise"*. L'intériorisation, à côté de valeurs centrées sur l'activité elle-même, de la dimension sociale voire sociétale de l'activité, permet de parler de *"logique ou de culture professionnelle"*.

Ainsi, en cherchant à mettre au jour les normes et valeurs auxquelles se réfèrent les greffiers et greffiers en chef rencontrés, au travers des discours tenus, des convictions affichées, des rejets affirmés pour certaines pratiques, jugées parfois comme déviantes, il est possible d'établir *un système à trois dimensions* :

- La première que l'on peut qualifier d'institutionnelle, se réfère aux règles, normes et codes de l'institution judiciaire et à leur respect le plus strict. On peut la qualifier de *dimension institutionnelle* dans la mesure

où elle s'appuie sur une identification à l'institution d'appartenance et qu'elle exprime l'image que les agents se font d'elle.

- La seconde dimension que peut emprunter le système de normes et de valeurs, s'inscrit dans une logique plus individualiste et met, notamment, en avant *l'accomplissement personnel* dans la tenue de l'emploi, le souci du travail bien fait.
- Enfin, la troisième, à caractère altruiste, est tournée vers la défense des justiciables, des "clients" de la profession, ou, plus largement, vers l'ensemble des membres de la société où s'exerce la profession. En ce sens, cette prise en considération de l'autre n'est pas que technique puisque la référence n'est pas la satisfaction du client mais son secours. Elle n'est pas non plus d'ordre individuel et compassionnel puisqu'elle revêt une dimension sociétale. On peut la caractériser comme l'émergence d'un modèle de *"professionnels civiques"*, pour reprendre la formule proposée par Jean-Louis Laville et l'équipe du CRIDA dans un autre domaine¹⁸.

S'il apparaît une certaine identification à l'institution judiciaire, la dimension sociétale du système de références des greffiers est largement partagée par les greffiers et greffiers en chef rencontrés. Il semble néanmoins qu'en fonction des postes occupés ces normes et ces valeurs fassent l'objet d'un investissement différencié.

18. Cf. Gautrat Jacques, Gougnot Marie-France, Laville Jean-Louis, "Les CAF face au défi de la précarité", in *Espaces et Familles*, février 1995, n°32. D'une manière générale, on peut se référer ici à l'identification par Renaud Sainsaulieu, d'un "modèle professionnel de service public", qui se caractérise par la confrontation avec un public d'usagers, de justiciables ou d'ayant-droit, celle-ci valorisant et consolidant l'identité professionnelle des agents en leur faisant clairement voir leur rôle et leur utilité sociale, mais la fragilisant en même temps par l'incertitude et le risque que génère la confrontation avec les usagers. Cf. Sainsaulieu Renaud, Profession et cohésion sociale, in *Projet*, Septembre 1996, n°247.

1 - Le prestige de la Justice, source de valorisation pour le greffier

La distance que cherchent à établir les greffiers vis à vis des tâches administratives ou de secrétariat, considérées, tout à la fois, comme peu nobles et extérieures au "noyau dur" des métiers de greffe, trouve son contraire dans le rôle spécifique de l'institution judiciaire et son prestige. Ces éléments sont très présents dans le discours des greffiers que nous avons interrogés.

Les personnes interrogées, même celles entrées dans le corps des greffes sans que cela corresponde toujours à un réel choix ("déçus de la Magistrature" ayant échoué au concours de l'ENM ou jeunes diplômés s'étant présentés à divers concours administratifs), motivent fréquemment leur orientation, par l'un ou l'autre de ces éléments.

Ainsi, le contenu même de l'intervention judiciaire est largement appréhendé comme donnant un caractère particulier aux fonctions exercées. La gestion des affaires judiciaires, des procédures qui lui sont liées, est ainsi profondément distinguée de l'exercice d'autres activités qui peuvent pourtant paraître, aux "profanes", parfois assez proches, telle que, par exemple, la gestion de dossiers fiscaux, de compte en banques ou de contrats d'assurances...

Il en va ainsi de la valorisation liée aux symboles de la Justice, leur visibilité permettant que son aura rejaillisse sur eux. Ainsi, le fait de travailler dans un Tribunal, considéré comme un "lieu d'exception", permet aux greffiers de bien se positionner dans les classifications et hiérarchisations spontanées des catégories sociales et professionnelles. Toutefois, compte tenu, du faible niveau d'identification (voire même de connaissance du rôle joué par les greffiers) par le "grand public", la valorisation par l'appartenance à l'institution judiciaire, reste, nous semble-t-il, très personnelle ou, à tout le moins, pas toujours communicable et extériorisable : *" Quand on dit qu'on travaille dans un cabinet d'instruction, ça impressionne mais en fait, beaucoup de personne n'ont aucune idée de ce qu'est la justice ou en ont une mauvaise image, il faut expliquer".*

A défaut d'une identification précise des fonctions de greffe, c'est bien souvent le lieu de leur exercice qui permet aux greffiers de bénéficier d'une certaine reconnaissance sociale, à défaut d'en tirer un certain prestige : *" En fait, j'aime travailler dans un tribunal, c'est valorisant"; "J'ai passé d'autres concours, mais ça me tentait de travailler dans un tribunal"*

Toutefois, le sentiment partagé par nombre de greffiers de participer à l'exercice du "troisième pouvoir", semble jouer un rôle déterminant. L'identification à l'institution judiciaire est en soi gratifiante parce qu'elle permet de bénéficier des attributs du pouvoir, sans pour autant avoir à en subir les effets négatifs (la responsabilité morale, le soupçon d'en tirer profit) : *"Il y a de la noblesse dans ce métier. On appartient au troisième pouvoir régalien de l'État"*.

De manière complémentaire, la possibilité de côtoyer magistrats et avocats, ces professions *"intellectuelles et prestigieuses"*, semble d'autant plus évoquée comme un élément de valorisation que les greffiers estiment leurs interventions indispensables à leur existence.

Magistrats et avocats apparaissent ainsi comme les membres constitutifs d'un "groupe de référence", dotés d'un statut social plus élevé que celui des greffiers. Sans aller jusqu'à parler de logique de "socialisation anticipatrice par frustration"¹⁹, il est incontestable que ces professions exercent un certain attrait auprès des greffiers et engage des mécanismes de l'ordre de l'identification. Ainsi, l'attachement au port de la robe, lors des audiences, affiché par le plus grand nombre, ou regretté dans le cas des greffiers de prud'hommes, nous paraît relever de ce processus d'identification valorisante, tout à la fois, à l'institution judiciaire et aux magistrats et constitue, par là-même, un avantage symbolique non négligeable.

En fait l'identification à l'institution judiciaire intervient moins ici comme la résultante de l'adhésion à un système de normes et de valeurs propre à l'institution (de fait les normes sont précisément les lois et procédures qui s'appliquent à l'ensemble des citoyens), que comme un élément de renforcement d'une image, d'un prestige et d'une certaine forme d'accomplissement.

Toutefois, même s'ils sont très présents, ces aspects ne structurent pas à eux-seuls le système de valeurs et de référence de la profession. Le contenu de l'activité et l'opportunité de disposer d'une ouverture sur la société semble

19. En ces termes, Merton décrit le processus par lequel un individu intériorise les valeurs d'un groupe auquel il souhaiterait appartenir.

également intervenir largement : *"On s'enrichit dans ce métier. La justice c'est un peu le kaléidoscope de la société"*.

Au-delà, on peut dire que les greffiers semblent souvent s'inscrire dans un rôle de garant de l'égalité de tous devant la justice.

2 - Le greffier, garant de l'égalité de tous devant la justice

Même si aucun code de déontologie spécifique n'encadre l'exercice des métiers de greffe, tous les greffiers que nous avons rencontrés se considéraient, à des degrés divers, dépositaires d'une mission qui allait bien au-delà de la simple exécution des activités et tâches liées à leurs fonctions. On peut dire que cette mission consiste non seulement à garantir la "bonne exécution" de la justice, au travers du respect des règles de procédure, mais également, à permettre que s'exerce un *"droit de regard de la société civile sur le rendu de la justice"*. De fait, les greffiers participent bien à la production des actes de justice et à leur contrôle. Cette dimension sociétale du système de références des greffiers se concrétise, tout autant, dans leur rôle de garant de la procédure que dans leur fonction d'authentification des actes : *"Nos notes font foi. On est garant de la procédure. L'audience doit être reportée si on est malade"*.

On retrouve, ici, les analyses de E. C. Hugues²⁰ sur la professionnalité qui fait état du "transfert légitime, par la société, d'une partie de ses fonctions 'sacrées', à un sous ensemble reconnu", à des professionnels légitimés pour intervenir. Et ce, même, si les analyses de Hugues s'appliquent essentiellement aux professions libérales, alors que les greffiers sont fonctionnaires de l'Etat et remplissent une fonction de service public.

L'investissement, en terme de valeur de ces fonctions, par les greffiers, traduit la congruence entre une certaine conception de leur rôle et une certaine idée du service public : *"C'est impossible vis à vis du droit français de dire que le magistrat rédige seul, même si dans les faits, ça se passe souvent comme ça"; "On rend la justice... C'est ça qui fait fonctionner le corps"; "Notre présence est indispensable, on authentifie, on est garant de la procédure"*. Leur système de

20. E.C. Hugues, références citées précédemment.

valeurs est ainsi largement tourné vers la défense du citoyen, vers l'égalité de tous devant la loi.

Alors que leur fonctionnarisation est relativement récente, les greffiers apparaissent ainsi comme des fonctionnaires de justice imprégnés de la notion de "service public", ce qui ne semble pas contradictoire, bien au contraire, avec la défense du corps professionnel. C'est en ce sens que nous reprenons la notion de "professionnalisme civique" pour caractériser un des éléments du système de référence des greffiers.

Pour les greffiers en chef, cette défense des intérêts des citoyens peut aussi s'affirmer, d'une part, dans le souci d'éviter le gaspillage des deniers publics, et, d'autre part, dans le rempart qu'ils cherchent à constituer contre toute malversation financière. De même, c'est par crainte de perdre leur indépendance, et, par là même, leur intégrité, que certains greffiers en chef refusent d'accepter la mise à disposition de secrétaires ou le prêt de matériel informatique, par le Barreau.

On peut ainsi faire état d'une assez forte cohérence entre les discours tenus et les pratiques.

Tenus à une intégrité sans faille, d'autant qu'ils jouent un rôle considéré comme irremplaçable, les greffiers font de la présence aux audiences la clé de voute de leur intervention. Ainsi, les greffiers que nous avons interrogés se refusent à signer des procès verbaux d'audiences, s'ils n'y ont pas assisté : *Ce n'est pas normal qu'on n'ait à signer des choses auxquelles on a pas assisté*; *"L'audience ne devrait pas avoir lieu sans greffier, or beaucoup s'accommodent de cette situation"*. *"On ne doit pas déléguer la présence aux audiences. Les greffiers doivent s'imposer et refuser de signer des choses auxquelles ils n'ont pas assisté"*.

Anecdote significative : lors d'un mouvement de grève des greffiers, l'un d'entre eux s'est porté gréviste, mais est tout de même venu assister aux audiences plutôt que de les laisser se dérouler sans la présence d'un greffier.

Les écarts qui ont pu nous être relatés sont qualifiés par certains *"d'erreurs de jeunesse"*. Mais les critiques sont le plus souvent virulentes envers ceux qui accepteraient de signer des procès verbaux d'audience sans y avoir assisté, ou envers les juges qui conduiraient les débats en l'absence de greffiers, parfois même, après leur avoir donné l'injonction de "rester au bureau". Tous

voient dans ces dérives, une perte d'identité professionnelle. Les greffiers qui acceptent cette dérive, de leur propre chef ou en cédant à l'autorité d'un magistrat, font l'objet d'une véritable opprobre collective.

De même, la délégation de la présence aux audiences à des fonctionnaires de catégorie "C", est le plus souvent appréhendée comme un acte mettant en danger la profession, si ce n'est, parfois, les citoyens eux mêmes.

Pour nombre de greffiers, les agents de catégorie "C" sont considérés comme n'ayant pas toujours la connaissance suffisante des procédures et/ou les capacités nécessaires, pour prendre correctement en notes, les débats en cours d'audience ou, à tout le moins, comme n'étant pas mandatés par la société, pour défendre ses intérêts.

La réalité est toutefois plus complexe. En fait, il semble que, quelle que soit leur ancienneté, les greffiers sont d'autant plus attachés à cette dimension de leur rôle que le contenu même de leur travail est en décalage avec l'image véhiculée par l'ENG ou certains syndicats de greffiers : le greffier comme *"rouage essentiel de la justice"*, qui va *"porter sur ses épaules tout le poids du procès"*. Cette perspective paraît quelque peu en porte-à-faux, au regard des aspects souvent très "administratifs" des activités et tâches réalisées au quotidien.

Ainsi, un greffier nous disait que *"sans cette notion de responsabilité, il ne serait qu'un secrétaire"*., pendant que d'autres cependant, affirment, qu'en réalité, *"ils n'ont pas vraiment de responsabilités"* et que certains chefs de greffe, même, considèrent que *"dans les faits, ils n'ont pas de réelle autonomie et de liberté de la gestion "*; *"à l'école on nous dit de nous imposer vis à vis des chefs de juridictions mais, dans les faits, nous ne sommes pas en position de force, on nous ment un peu "* .

3 - Des postures toutefois différenciées

Au-delà de la caractérisation générale du système de normes et de valeurs de la profession, de sa prégnance et de ses ambiguïtés, il est indispensable d'étudier les différents positionnements auquel il donne lieu dans la pratique, en faisant porter l'attention, non pas tant sur les discours tenus, mais davantage sur les conduites ou, plutôt sur les postures adoptées vis à vis du travail par les greffiers, afin d'apprécier sa portée et son caractère structurant.

Nous reprenons ici l'approche durkheimienne selon laquelle l'insertion sociale d'un individu dans une société s'effectue à partir de l'intériorisation des valeurs qui y sont prônées et de l'adoption de comportements conformes aux normes qui sont reconnues pour atteindre les buts que sous-tendent ces valeurs.

En ce sens, appréhender l'insertion professionnelle d'une personne revient à étudier d'une part, son adhésion aux valeurs relatives au travail (promotion, responsabilité...) ainsi que la part qu'elles prennent de ce fait dans la construction de son identité et, d'autre part, l'adoption par lui de comportements plus ou moins normés (productivité, suivi d'une formation...).

C'est donc en fonction de leurs relations aux contraintes du métier, de l'intérêt porté aux activités et tâches effectuées, du désir de les enrichir, de prendre des responsabilités, du parcours et des motivations qui ont présidé à l'entrée dans les métiers de greffe, que nous avons analysé ces postures.

Différents "profils", qui traduisent, en quelque sorte, les rapports que les greffiers et greffiers en chef entretiennent avec le système de valeurs et de normes dominant dans la profession ou au sein du secteur professionnel, peuvent alors être établis :

- *un profil "éluusif"*, où les valeurs liées à l'occupation de l'emploi ne sont pas repérées (ou tout du moins, suscitent l'indifférence), et où les comportements attendus sont, autant que faire se peut, évités ;

- *un profil "instrumental"* regroupant des personnes qui s'efforcent peu ou prou d'adopter des comportements adaptés aux exigences de leur univers professionnel, mais pour qui les valeurs qui leur sont liées ne sont pas toujours reconnues ou, à tout le moins, suscitent une certaine indifférence ;

- *un profil "identitaire"* au sein duquel, l'emploi occupé est considéré comme un élément déterminant, constitutif de l'identité personnelle et sociale des individus.

Le premier de ces "profils" qui semble le moins présent dans la profession (compte tenu des greffiers rencontrés et des propos tenus par les acteurs périphériques et personnes ressources interrogées), peut être qualifié "d'éluusif", en ce sens que les greffiers qui appartiennent à ce profil chercheraient, autant que faire se peut, à éviter le travail quel qu'en soit le contenu. S'ils se conforment à minima aux règles de l'organisation du travail, ils ne souscrivent pas aux normes de comportements attendus tant par leurs collègues que par les magistrats : acceptation d'horaires inhabituels lors de la tenue d'audiences, d'un

volume de travail important si la masse de dossiers en attente le réclame... Ils ne revendiquent pas d'améliorations statutaires et n'ont pas de stratégies autres que celles déterminées par leurs choix "hors travail". Mal considérée par les greffiers que nous avons rencontrés, cette posture est présentée comme celle de "tire-au-flanc". Ce point de vue, cependant, paraît davantage exprimé par les pairs que des responsables hiérarchiques : *"Dans les grosses juridictions, les "tire-au-flanc" se noient dans la masse, et les chefs de services s'en fichent complètement car pour la plupart, il s'agit de gens qui attendent d'être mutés dans leur province"*.

Bien que plus soucieux de se conformer aux normes d'occupation d'un emploi de greffe, les greffiers correspondant au profil que nous avons caractérisés d'*"instrumental"* ne réalisent néanmoins pas un investissement personnel important dans l'exercice de leurs fonctions. L'occupation de l'emploi est ici, *"instrumentale"* : l'assurance du salaire et de l'emploi est mise en avant, la routine des activités et tâches effectuées, sans être forcément recherchée, ne constitue pas un motif de revendication. L'intérêt pour le devenir de la profession s'exprime plus en terme statutaire, qu'en terme d'enrichissement de son objet.

En fait, les postes auxquels ils sont affectés, sont jugés essentiellement à l'aune du rapport contraintes/salaire qu'il induit et l'intérêt des activités qui leur sont liées y est, le plus souvent, faiblement pris en compte dans leurs appréciations.

Dans ce cas, la participation à des actions de formation continue n'est pas envisagée comme un moyen d'enrichir le contenu du travail mais, bien plutôt, comme un comportement obligé, un *"mal nécessaire"*, pour continuer à être en capacité d'assurer les fonctions dont ils ont la charge. L'évolution vers un poste de greffier en chef, lorsqu'elle est envisagée, est alors, plus motivée par le gain salarial qu'elle autorise, que par le contenu de l'emploi et les responsabilités liées à la fonction.

Sous ce profil, on peut trouver tout autant d'anciens greffiers, installés dans une certaine routine, que de jeunes greffiers qui ont accédé à ces emplois, à défaut d'avoir pu réaliser leurs projets professionnels initiaux. Ils considèrent le métier exercé comme globalement peu motivant. Dans ce cas, l'entrée dans le corps des greffes relève davantage de la nécessité de travailler, pour percevoir un salaire, plus que d'un choix, à proprement parler, ou même d'une certaine attirance pour les fonctions judiciaires.

"J'ai essayé le concours de greffier en chef, mais j'ai échoué. De toute façon, ce travail ne m'intéressait pas vraiment mais le salaire n'est pas le même... "

"Ce n'est pas un métier palpitant, j'espère que ce ne sera qu'une transition, mais il faut bien vivre".

Enfin, nous avons rencontré de nombreux greffiers ayant réalisé un investissement "identitaire" de leur fonction, en ce sens que, tout à la fois, leur identité personnelle et sociale se traduit dans leur manière de "vivre" l'emploi occupé, et que, en retour, celui-ci participe à la construction de cette identité. Cela ne veut pas dire que la nécessité de travailler ne pèse pas également sur eux, qu'ils n'ont aucune revendication salariale, mais, bien plutôt, que les valeurs associées à l'occupation de l'emploi (autonomie, responsabilité face à l'Administration et aux justiciables, épanouissement personnel...) constituent le moteur de leur mode de fonctionnement professionnel : *" Il y a eu des moments où j'ai eu beaucoup de responsabilités, mais c'était un plaisir. Ce n'est pas qu'une question de salaire"; " J'ai passé le concours par hasard, parce que j'étais au chômage, et ça a été une découverte; je m'attendais à un petit boulot administratif et dans les faits, entre les magistrats et le public, j'ai pas mal d'autonomie".*

Contrairement aux greffiers appartenant aux deux profils précédents, ceux au profil identitaire combattent la routine qui, loin d'être considérée comme un facteur de facilitation de l'occupation de l'emploi, est perçue comme source d'appauvrissement des tâches effectuées, mais également de leur potentiel personnel, de leurs connaissances juridiques. Pour éviter cet écueil, certains se disent prêts à changer de juridiction, voire à changer de région, si des mutations de service ne sont pas possibles au sein de leur juridiction d'appartenance.

La formation continue, quant à elle, est aussi appréhendée comme un moyen de lutter contre les effets négatifs de la routine des activités quotidiennes, de maintenir son niveau d'expertise, voire d'acquérir de nouvelles connaissances utilisables dans le sens d'un enrichissement de leur fonction: *"Pour moi, l'aspect administratif fait partie de mon travail ; mais j'ai envie de plus de responsabilité, un côté plus "aide à la décision".*

A la recherche de plus de responsabilisation, ces greffiers perçoivent positivement tous les changements allant en ce sens, notamment, l'informatisation, dont ils attendent un allègement des tâches subalternes, pour plus d'initiatives, et un recentrage sur des tâches à caractère juridique :

"L'informatique a facilité les tâches subalternes, le métier n'en est que plus intéressant".

En affinant l'analyse, il est possible de distinguer au sein de ce profil, des greffiers simplement soucieux de bien remplir leurs fonctions, de s'y épanouir dans une logique "métier" ou dans une logique "professionnelle" (*"La justice, c'est intéressant, aux impôts, les fonctionnaires sont mieux payés mais il vaut mieux faire ce qu'on a envie de faire"*), et des greffiers, au profil plus promotionnel, souhaitant évoluer au sein des métiers de greffe, devenir greffier en chef, voire chef de greffe, et envisageant même parfois l'accession à la Magistrature, non pas tant par déception d'une orientation initiale qui n'a pu se concrétiser, que comme la suite logique de leur parcours : *"Greffier en chef ? Je suis bloquée compte tenu de mon niveau initial, mais, comme greffière, je suis appréciée par les magistrats pour l'intérêt que je porte à mon travail alors..."*

"Pour moi, c'est un véritable cursus : greffier, greffier en chef et pourquoi pas l'E.N.M."

S'il paraît abusif de parler de vocation pour les métiers de greffe, au sens d'une motivation première, préexistante à "l'entrée en greffe", il n'en demeure pas moins que certains greffiers que nous avons caractérisés comme inscrit dans une posture "identitaire", nous ont dit avoir découvert la richesse des professions qui s'y exercent, et même être "amoureux" de leur métier. Aussi, au-delà de revendications statutaires et salariales, ils sont désireux que soient clairement reconnues, tant la spécificité de leur fonction, que l'expertise qu'elle réclame : *"Le gros problème à mes yeux, c'est la dévalorisation de la profession, on a fait des études, on a passé le concours, et des "C" vont à l'audience alors qu'ils ne savent pas se servir d'un code"*.

On remarquera que cette quête de reconnaissance se développe sur fond d'inquiétude, une inquiétude liée, nous l'avons déjà évoqué, aux risques de déqualification de l'activité emblématique de leur profession (la participation à l'audience), par l'emploi d'agents moins qualifiés...

C'est pourquoi, au delà des disparités d'investissement personnel de leur fonction, les greffiers dans leur ensemble paraissent valider la référence à des valeurs, tant sociétales qu'institutionnelles. Cette homogénéité, comme l'affichage ou l'expression des système de références par les greffiers et greffiers en chef que nous avons rencontrés, nous semblent constituer un phénomène important, dans le contexte que nous avons cherché à décrire, où ils se sentent globalement, peu reconnus, voire même parfois, remis en cause, tant en ce qui

concerne leur domaine d'intervention ou l'objet spécifique de leur travail, qu'en ce qui relève, plus directement, de l'expertise mise en oeuvre.

Face à la faible maîtrise de leur objet de travail, et aux difficultés éprouvées (par un certain nombre d'entre eux tout du moins) pour faire valoir et développer un système d'expertise professionnelle reconnue, il apparaît significatif que les greffiers et greffiers en chef, cherchent à s'appuyer sur des valeurs étroitement liées à celles portées par l'institution judiciaire.

V - UNE LEGITIMITE QUI A DU MAL A S’AFFIRMER

On nous a souvent dit que les métiers de greffe s’inscrivaient dans la même logique, dans la même problématique que celle qui prévaut dans les métiers d’infirmières au sein des établissements hospitaliers. La mise en relation de ces deux corps de métiers semblent d’autant plus pertinente que les greffiers et greffiers en chef semblent bénéficier ou pâtir de modes de reconnaissance assez proches, tant vis à vis des magistrats ou médecins, d’un côté, que vis à vis de leurs "clients", justiciables ou malades, de l’autre. Néanmoins alors que les premiers s’inscrivent dans un système relativement opaque pour "le commun des mortels", les seconds participent à un dispositif beaucoup mieux connu.

Ce besoin de reconnaissance par leurs partenaires est en tout cas bien partagé. Il induit différentes stratégies de la part des greffiers qui, si elles sont communément entreprises, paraissent néanmoins plus individuelles, que collectives.

1 - La reconnaissance : entre visibilité publique et relations personnalisées

Si, de manière générale, les personnes exerçant un métier de greffe se sentent méconnues du public, il n’en reste pas moins que cette méconnaissance ne se décline pas tout à fait sur le même mode, selon qu’ils sont greffier en chef ou greffier, chef de greffe, adjoint au chef de greffe ou chef de service, greffier assistant un magistrat spécialisé ou greffier dans un service de greffe, greffier en charge d’assister aux audiences, en relation avec le public ou travaillant essentiellement sur dossiers.

Si les greffiers se sentent globalement peu, voire inconnu du "grand public" - dans une proportion moindre néanmoins que les greffiers en chef - ils sont en relation avec les justiciables et les auxiliaires de justice. Cette relation vient du reste souvent compenser les faibles ou mauvaises relations qui peuvent parfois s’instaurer entre greffiers et magistrats.

Ce problème de relation est avant tout un problème de reconnaissance. Mais il ne relève pas tant ou uniquement de difficultés relatives au partage des tâches et fonctions, que de difficultés rencontrées dans l’établissement de rapports de confiance entre les magistrats et les greffiers ou, plus spécifiquement, entre le

magistrat et "son greffier". Ce rapport de confiance personnalisé apparaît comme un des éléments fondamentaux de l'articulation fonctionnelle entre magistrat et greffier. Ce rapport semble, généralement, être davantage apprécié par les greffiers à l'aune des marges de manoeuvre qui leur sont accordées pour réaliser leur travail, pour donner des conseils et répondre aux avis sollicités par les magistrats, pour participer à la décision et/ou rectifier les erreurs des magistrats, qu'au regard de l'extension de leur champ d'intervention et de responsabilités : *"De manière générale, la bonne entente avec les magistrats est essentielle. Mais, certains sont très interventionnistes et laissent peu d'initiatives"; " Les magistrats ont besoin de nous. Ils font des erreurs et nous sommes là pour corriger"; Mais trop souvent, "on a l'impression que notre parole n'a pas de poids. Même si les magistrats se trompent, on ne peut pas toujours leur signaler"; " Le rôle de "réaction" n'est pas systématiquement intégré à la fonction"; "Ça ne m'intéresse pas que la profession soit tirée vers le haut, si c'est pour être des sortes de magistrats sous-payés".*

De leur côté, si les chefs de greffe (et plus largement, les greffiers en chef) ne sont guère connus des justiciables et auxiliaires de justice, en revanche, à l'inverse des greffiers, ils peuvent plus facilement que ces derniers, jouir d'une certaine reconnaissance de la part des magistrats et, notamment, des chefs de juridiction, voire d'une reconnaissance, d'un certain prestige à l'extérieur de la juridiction, notamment, vis à vis du président de la Cour d'Appel, mais aussi, vis à vis des différents prestataires et partenaires, extérieurs à la juridiction : *"Un des principaux avantages des greffiers en chef, au delà du niveau de rémunération, c'est d'acquérir une certaine indépendance, d'être reconnu comme interlocuteur valable. Mais ce n'est pas uniquement la fonction qui induit cela. La personnalité compte beaucoup, même si les greffiers restent globalement moins reconnus. Ils ne peuvent en réalité être reconnus, qu'au sein de la juridiction, par leur chef et par les magistrats."* (chef de greffe). Il reste néanmoins que cette reconnaissance ne va pas de soi, *"on ne nous fait jamais de compliment. De fait, on m'interpelle essentiellement lorsqu'il y a des difficultés. Les chefs de juridictions, les magistrats attendent essentiellement de nous qu'on mette les bons greffiers à la bonne place"* (chef de greffe). *"Le public nous ignore mais on est bien reconnu au sein de la juridiction"* (greffier en chef).

Au delà des compétences individuelles et collectives, le système de reconnaissance des greffiers et greffiers en chef semble tenir largement à la personnalité des uns et des autres, des magistrats, chefs de juridictions, greffiers et greffiers en chef. Il est ainsi toujours fait référence à la qualité personnelle des supérieurs hiérarchiques et/ou des magistrats pour expliquer les différents

modes de collaboration, de neutralité, de complicité ou de collaboration active, de conflit dans certain cas.

En se développant sur le mode personnel, et dans un contexte de visibilité publique limité, la reconnaissance de la qualité et de l'efficacité du travail des greffiers par les magistrats ne se traduit pas, ou en tout cas pas de manière mécanique, par une reconnaissance significative de leur système de savoir et d'expertise et de leur système de valeurs et de références.

Par ailleurs, les signes individualisés de reconnaissance restent limités sur le plan institutionnel. La reconnaissance individuelle de la qualité du travail des greffiers passe en effet par une notation par les greffiers en chef et chefs de greffe, dont la supervision par les chefs de juridiction semble largement contestée. Cette notation reste, par ailleurs, étroitement liée à l'ancienneté et au grade.

La reconnaissance des capacités des greffiers et greffiers en chef, au sein des juridictions, se traduit essentiellement par la facilitation des mutations demandées d'un service à l'autre, par l'accès aux formations et/ou aux spécialités demandées et par les promotions internes. Toutefois celles-ci sont extrêmement tributaires des effectifs existants aux différents niveaux concernés, des conditions relatives à l'ancienneté dans le poste, des perspectives de carrière et de débouchés existants, pour les greffiers en chef.

2 - Méconnaissance et reconnaissance partielle de l'expertise des greffiers

Au delà des aspects institutionnels de la reconnaissance et de la confiance qui peuvent s'instaurer entre greffiers en chef et chefs de juridiction, greffiers et magistrats, la reconnaissance semble porter sur des aspects de l'activité jugés secondaires, voire dévalorisants.

En fait, et quand bien même dans les discours, l'importance du rôle des greffiers n'est guère remise en cause, il semble bien que, sauf à ce que des relations de collaboration étroite se soient instaurées entre greffiers et magistrats, ces derniers attendent essentiellement des premiers, outre le fait d'être déchargés, en quelque sorte, des problèmes relatifs au respect des "règles de l'art", l'exercice d'un travail de secrétariat de qualité. Celui-ci doit être effectué "dans les temps", avec plus ou moins de marge d'autonomie laissée sur le fond, en fonction de la nature (civil ou pénal) et de la complexité des affaires traitées.

C'est, du reste, essentiellement au titre de ces exigences que nombre de reproches leur sont faits (capacité de prise de notes, maîtrise de l'orthographe, rapidité), sans que, néanmoins, les magistrats interrogés soient toujours en mesure de distinguer qui, des greffiers ou des agents de catégories "C", ont réellement effectué le travail incriminé.

Pour les greffiers, cette confusion paraît d'autant plus inacceptable, qu'ils ont un niveau de formation élevé et sont passés par le concours et l'école des greffes, que leurs compétences ne sont pas toujours utilisées ou sont sous-utilisées : *"On a l'impression d'avoir des compétences qui ne servent à rien, on n'est pas sollicité et en même temps c'est difficile de prendre des initiatives"; "Avec la verticalisation, les catégories 'C' font presque tout. A l'avenir, on risque de se heurter à un certain nombre de difficultés, avec des greffiers qui ont un niveau bac, plus deux ou trois années d'études supérieures, concurrencés par les agents de catégorie 'C'. Il faut absolument une évolution. La pyramide est trop étroite et les magistrats s'appuient insuffisamment sur les greffiers. Il n'y a en fait, de véritable collaboration, qu'à l'instruction et au tribunal des enfants "; "On a créé des bataillons de désillusionnés. Il y a de plus en plus de greffiers qui sont licenciés ou ont une maîtrise de Droit. On ne reconnaît pas leur diplôme, il n'y a que le concours qui compte".*

Plus généralement, tout semble se passer comme si le poste occupé, le statut, les modes d'organisation du travail adoptés, conditionnaient davantage la reconnaissance que les compétences effectives et mobilisables.

Entre l'exécution de simples tâches de dactylographie et le sentiment de non reconnaissance du travail effectué, un certain nombre de greffiers se sentent ainsi dévalorisés : *"Avant, au parquet, je faisais relativement peu de frappe, les magistrats avaient confiance en nous, ici (dans un service civil de greffe), on prend des notes à l'audience, mais les magistrats ne s'appuient pas dessus".*

3 - Des stratégies individuelles à configurations variées

Malgré l'impact certain des syndicats (et, en particulier, du Syndicat de Greffiers de France), sur les revendications posées par nombre des greffiers rencontrés, il nous semble que les stratégies de légitimation à l'oeuvre restent largement individuelles et relativement différenciées.

Si à ce titre, les motivations ou profils initiaux des personnes rencontrées, leur parcours antérieur, jouent un rôle, sans doute, non négligeable

dans le degré de satisfaction des agents et, plus spécifiquement, dans le niveau d'intégration des modèles de références, il n'en demeure pas moins que la nature des postes occupés, des relations entretenues avec la hiérarchie et/ou les magistrats, la prégnance du système de contraintes, mais aussi, les ressources mobilisables par chacun (compétences, informations, relations), constituent autant d'éléments explicatifs de la diversité des stratégies développées.

A ce titre on peut faire état d'au moins trois types de stratégies :

- Une stratégie d'évitement qui se concrétise notamment par des demandes de changement de juridiction, de service, de poste, quels qu'ils soient, pour détourner les difficultés rencontrées plus que pour trouver une plus grande reconnaissance ailleurs. Ceci semble tout particulièrement le cas des greffiers d'instruction même si la stratégie n'est pas formulée en terme de reconnaissance : "*L'instruction c'est très intéressant mais c'est trop contraignant*"; "*Actuellement, dans mon poste, j'assure trop d'audiences, je vais essayer de changer car il y a trop de travail*".
- Une stratégie promotionnelle qui vise, plus directement, une recherche de reconnaissance et s'actualise notamment, comme précédemment, par des demandes de mutations, mais sur des postes, dans des services, sur des types de juridictions ciblés, en fonction de l'intérêt qu'ils peuvent représenter, de la valorisation qu'ils peuvent autoriser. Mais, plus avant, cette stratégie se concrétise, également, dans l'affirmation de la spécificité des fonctions de greffe, même si, parallèlement, les greffiers peuvent bien accepter de réaliser un certain nombre de "*tâches banales, à condition qu'elles ne nous empêchent pas de jouer notre rôle, d'évoluer*"; "*J'ai fait dix ans au Parquet, j'avais de plus en plus de responsabilités, c'était intéressant mais j'ai souhaité changer pour éviter la routine, alors j'ai postulé comme greffier d'Assises.*"; "*Je suis encore passionné mais c'est vrai que le travail pourrait devenir routinier. Pour éviter cela, je suis prêt à changer de juridiction, de région même !*"
- Une stratégie de blocage qui consiste notamment à ne pas faire plus que ce qui paraît être nécessaire et correspondre aux fonctions de greffe, faute de valorisation ou de revalorisation de la fonction. Si ce type de stratégie, mise en oeuvre à titre individuel, peut notamment se concrétiser par un certain refus à occuper des fonctions, telles que des fonctions d'encadrement ou d'accueil, comme nous l'avons déjà évoqué, à titre collectif, elle peut se développer sur le mode protestataire mais à travers

l'instauration d'un véritable rapport de force, notamment au sein des petites juridictions, pouvant se concrétiser par un fort ralentissement du traitement des dossiers. *"Dans une petite juridiction, le magistrat est seul contre tous, il faut qu'il fasse avec, sinon ça ne peut pas tenir ; le greffe est indispensable"*.

Si ces stratégies paraissent, somme toute, assez "classiques", il n'en demeure pas moins que la place importante qu'elles occupent dans les préoccupations des greffiers que nous avons rencontrés, dans leurs modes de projection, illustrent bien, nous semble-t-il, le fameux "malaise" des greffiers dont on nous a parlé de manière récurrente, au cours de nos différentes séries d'entretiens.

CONCLUSION

La professionnalité des greffiers est loin d'emprunter un mode linéaire d'évolution, avec ses différentes phases, bien que plus ou moins heurtées, d'appréhension du métier, d'adaptation aux normes et valeurs en usage, d'intégration ou d'intériorisation des modèles professionnels.

Elle semble se développer en tension, notamment à travers des décalages : entre compétence et emploi, entre système de valeur et reconnaissance, entre aspiration et possibilités, entre l'élévation du niveau de recrutement et les risques de déqualification, entre le "modèle idéal" et le "modèle pratique" de la profession...

Derrière l'ensemble de ces décalages, on peut dessiner deux tendances lourdes :

La première concerne la structuration et l'organisation de la profession elle-même. Nous avons, à plusieurs reprises, parlé de "corps" en le globalisant : le corps des greffiers. Son existence révèle l'ancienneté et la permanence d'une modélisation fortement intériorisée de l'activité professionnelle des greffiers, ainsi qu'un relatif contrôle de l'accès à la profession. Or ce corps des greffiers semble aujourd'hui se manifester davantage par la défense d'une "expertise" professionnelle idéale (le respect des règles de procédure et la participation aux audiences comme moyen de le garantir) que par sa capacité à le faire évoluer. Ce modèle d'expertise est celui qui fonde la cohésion de la profession, et dans un contexte perçu comme difficile ou incertain, il est naturel que les stratégies premières soit défensives, qu'elles se traduisent par l'appel à un esprit de corps.

Néanmoins, il apparaît que cet élément fort de la professionnalité des greffiers est remis en cause. Cette remise en cause n'est pas liée à un changement d'objet - changement qui serait dû à l'informatisation ou au transfert de compétences de la part de magistrats - mais à un double mouvement, tout à la fois, d'élargissement et de dilution. L'élargissement est lié à l'ensemble des rôles que les juridictions et les magistrats attendent des greffiers et des greffiers en chef (accueil, organisation, management, diversification des tâches), la dilution provient de cet élargissement et du maintien de tâches de secrétariat et de dactylographie.

Nous proposons l'hypothèse que cette évolution, conséquence, à la fois, du manque de moyens des juridictions et des nécessités de la modernisation des services, apparaît comme une contrainte extérieure pour les greffiers et qu'elle ne s'est pas encore traduite par une modélisation de l'activité, par rapport à laquelle les professionnels pourraient se positionner de manière satisfaisante (soit pour l'intégrer, la refuser ou la subvertir). Mais quels que soient les scénarios de recomposition qui peuvent se dessiner, la tendance semble devoir être, de plus en plus, celle d'une coproduction de l'objet et du système de savoir et d'expertise des métiers de greffe par les services des juridictions, par les greffiers eux-mêmes et par les services de la chancellerie. Cela ne signifie pas nécessairement l'affaiblissement des logiques professionnelles au profit des logiques institutionnelles mais, en tout cas, l'abandon de références de type métier.

Cette recomposition, nous l'avons dit à plusieurs reprises se fait sur fond d'inquiétude, une inquiétude liée, en particulier, à l'emploi d'agents de catégorie "C". Il est significatif que la crainte de la déqualification passe par l'emploi de personnels caractérisés par un statut et non par une appellation liée à une mission ou à une fonction. On peut ainsi se demander, c'est la seconde tendance, si derrière la crainte de la déqualification qui peut faire l'objet de stratégies assez "classiques" (rappel des règlements, rappel des compétences légales, etc.) ne se profile pas la crainte de la déprofessionnalisation. C'est tout autant la compétence des greffiers qui semble remise en cause, que la raison même du recours à celle-ci. La raison d'être des greffiers, en tant que profession spécifique, se trouve ainsi bousculée au profit du développement d'emplois mal définis...

Les greffiers disposent toutefois de ressources pour faire face à ce risque : la congruence entre les références civiques et sociétales de leur système de valeurs et l'esprit de service public (au service des justiciables) de l'administration judiciaire, l'élévation de fait du niveau de recrutement qui dotent les greffiers et greffiers en chef de savoirs encore peu employés, les potentialités encore sous-exploitées de la formation continue...

Sans doute cela exige-t-il la modification des conduites et des représentations de l'ensemble des acteurs concernés, au sein des greffes comme chez leurs partenaires et leur encadrement, comme au niveau des acteurs de la formation initiale et continue...

Ces considérations sur la marge de manoeuvre des greffiers peuvent paraître ne pas avoir leur place à la fin d'un rapport d'étude centré sur

l'objectivation des pratiques et des représentations et non sur le conseil aux acteurs de terrain. On reconnaîtra cependant que la qualification et l'engagement des agents en charge du respect des procédures nécessaires à la bonne exécution de la Justice constitue un enjeu qui mérite d'être pris en compte.

- DEUXIÈME PARTIE -

PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE QUANTITATIVE

Nous rendons compte ci-après des résultats de l'enquête par questionnaires réalisée auprès des 209 greffiers et greffiers en chef des tribunaux où nous avons mené les entretiens de l'enquête de terrain.

Le taux de réponses global est de 57,9%. Toutefois, d'importantes disparités peuvent être observées entre les juridictions sollicitées.

Juridiction	Greffiers en chef	Greffiers	Total	Taux de réponses
TGI de Nanterre	15	99	114	38,5%
TGI de Strasbourg	8	46	54	100%
TGI de Senlis	2	14	16	31,2%
TI de Rouen	2	8	10	90%
TI de Puteaux	1	4	5	100%
TI de Salon de provence	1	1	2	50%
CPH de Boulogne Billancourt	3	5	8	37,5%
Total	32	177	209	57,9%

En terme de type de juridiction d'appartenance, les personnels de greffe des TGI constituent 85,1% de notre échantillon, ceux des TI : 12,3%, et ceux du CPH de Boulogne Billancourt, seul CPH sollicité dans le cadre de l'enquête, 2,5%.

En ce qui concerne les services d'appartenance des personnels de greffe interrogés, notre échantillon, à défaut d'être statistiquement représentatif, recouvre une grande diversité de services et donc de pratiques professionnelles.

Au regard des statuts des répondants, le taux de réponses enregistré est de 59,9% pour les greffiers, et de 43,75% pour les greffiers en chef.

Au total, notre échantillon est constitué de 87,6% de greffiers et de 11,6% de greffiers en chef. De façon à pouvoir comparer les réponses des uns et des autres, nous avons effectué un tri à plat (dénombrement effectué pour les modalités de toutes les questions) pour chacune de ces populations. Nous avons également effectué divers tris croisés et profils de modalités mais, hormis quelques rares éléments dont nous ferons état, ils ne se sont pas avérés utilisables par manque de signification statistique.

1. Caractéristiques de la population enquêtée

- *Age*

La population enquêtée est jeune : 41,3% des personnes interrogées ont moins de trente ans, et seulement 30,6% plus de quarante. Mais, en ce qui concerne les greffiers en chef, la proportion des plus de quarante ans s'élève à 50%.

Age de la personne

	Effectifs	%
Sans réponses	7	5,8
de (\geq)20 à ($<$)25	17	14
de (\geq)25 à ($<$)30	33	27,3
de (\geq)30 à ($<$)35	13	10,7
de (\geq)35 à ($<$)40	14	11,6
de (\geq)40 à ($<$)45	20	16,5
de (\geq)45 à ($<$)50	10	8,3
de (\geq)50 à ($<$)55	7	5,8
de (\geq)55 à ($<$)60	0	0
TOTAL	121	100

- *Sexe*

Les personnels de greffe forment un corps professionnel majoritairement féminin : 84,3% des enquêtés sont de sexe féminin. Toutefois, au sein des greffiers en chef, une proportion un peu plus importante d'hommes peut être observée (28,6%).

Sexe

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Féminin	102	84,3
Masculin	19	15,7
TOTAL	121	100

- **Ancienneté dans la profession, la juridiction et le service**

70,3% des personnes interrogées font état d'une ancienneté dans leur juridiction actuelle inférieure à cinq ans, et 83,5% au sein du service où ils exercent.

Ancienneté dans le service

	Effectifs	%
Sans réponses	8	6,6
(<)1	93	76,9
de (>=)1 à (<)5	7	5,8
de (>=)5 à (<)10	5	4,1
de (>=)10 à (<)15	2	1,7
de (>=)15 à (<)20	5	4,1
de (>=)20 à (<)25	1	0,8
(>=)25	0	0
TOTAL	121	100

Ancienneté dans la juridiction

	Effectifs	%
Sans réponses	1	0,8
(<)1	74	61,2
de (>=)1 à (<)5	11	9,1
de (>=)5 à (<)10	11	9,1
de (>=)10 à (<)15	10	8,3
de (>=)15 à (<)20	8	6,6
de (>=)20 à (<)25	3	2,5
de (>=)25	3	2,5
TOTAL	121	100

Ces résultats pourraient être interprétés comme étant le reflet d'une rotation importante des personnels de greffe. Mais, l'observation de l'ancienneté dans la profession nous montre que notre échantillon est constitué pour 42,1% de personnes étant entré dans la profession depuis moins de trois ans. Aussi, on peut faire l'hypothèse que ces nouveaux greffiers se sont sentis plus concernés par l'objet de notre enquête, et ont répondu plus massivement que leurs confrères plus anciens. Toutefois, il convient également de noter le poids dans notre échantillon du TGI de Nanterre dont le personnel de greffe est, aux dires de son responsable, particulièrement jeune, et souvent nouvellement sorti de l'ENG.

Ancienneté dans la profession

	Effectifs	%
Sans réponses	5	4,1
(<)3	51	42,1
de (>=)3 à (<)6	14	11,6
de (>=)6 à (<)9	7	5,8
de (>=)9 à (<)12	8	6,6
de (>=)12 à (<)15	6	5
de (>=)15 à (<)18	5	4,1
de (>=)18 à (<)21	6	5
de (>=)21 à (<)24	7	5,8
de (>=)24 à (<)27	10	8,3
de (>=)27	2	1,7
TOTAL	121	100

La comparaison des réponses émanant des greffiers à celles des greffiers en chef nous apprend que ces derniers sont plus anciens dans la profession (35,7% ont plus de quinze années d'ancienneté, alors que les greffiers ne sont que 23,5% en ce cas).

Par ailleurs, lors de l'élaboration de notre questionnaire, nous avons souhaité poser des questions relatives à la nature des juridictions d'exercice précédentes, afin de pouvoir analyser les parcours professionnels des personnels de greffe. Mais, compte tenu des faibles effectifs concernés, aucun traitement fiable des données recueillies n'a pu être réalisé en ce sens.

Aussi, nous avons recodé ces diverses questions et agrégé leurs résultats en terme de nombre de juridictions précédentes. Toutefois, la jeunesse dans la profession des répondants a entraîné un fort taux de non réponses (59,5%), ce pourcentage s'élevant même à 85,2% chez les personnes ayant moins de cinq années d'ancienneté dans la profession.

En outre, il est notable que les greffiers en chef ont exercé au sein d'un plus grand nombre de juridictions.

Nombre de juridictions précédentes

	Effectifs	%
Sans réponses	72	59,5
Une	22	18,2
Deux	17	14
Trois	7	5,8
Quatre	3	2,5
TOTAL	121	100

Ancienneté dans la profession Nombre de juridictions précédentes

Tableau: % Colonnes

	Sans réponses	(<)5	de (>=)5 à (<)10	de (>=)10 à (<)20	(>=)20	TOTAL
Sans réponses	80,0	85,2	53,8	33,3	9,5	59,5
Une		11,5	15,4	23,8	38,1	18,2
Deux	20,0	3,3	15,4	28,6	28,6	14,0
Trois			15,4	9,5	14,3	5,8
Quatre				4,8	9,5	2,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Si un lien est visible entre le nombre de juridictions précédentes et l'ancienneté dans la profession, il n'en est pas de même en ce qui concerne le nombre de services de rattachement précédents, notamment en raison de la dispersion des réponses. Globalement, on peut néanmoins noter que 21,4% des greffiers en chef ont travaillé dans quatre services ou plus, alors qu'ils ne sont que 8,4% en ce cas parmi les greffiers.

Nombre de services de rattachements précédents

	Effectifs	%
Un	15	12,4
Deux	13	10,7
Trois	11	9,1
Quatre	7	5,8
Cinq	2	1,7
Six	1	0,8
Neuf	1	0,8
Douze	1	0,8
TOTAL	121	100

2. Antécédents scolaires et professionnelles

• Niveau scolaire antérieur

A l'évidence le niveau de diplôme acquis antérieurement à l'entrée dans la profession, que présente la population de l'enquête, est supérieur à celui réclamé pour passer le concours de greffier (le baccalauréat). En effet, si 21,5% ont un niveau inférieur au baccalauréat (sans nul doute des personnels de catégorie "C" ayant passé le concours interne, ou ayant bénéficié d'un recrutement au choix), 39,7% possèdent une licence ou une maîtrise, et 5% ont un titre de docteur.

Dernier diplôme scolaire ou universitaire obtenu

	Effectifs	%
Sans réponses	5	4,1
Diplôme inférieur au bac	26	21,5
Capacité	8	6,6
Bac	27	22,3
Dipl d'études juridiques générales	1	0,8
DEUG - BTS - DUT	18	14,9
Licence - Maîtrise	30	24,8
Doctorat	6	5
TOTAL	121	100

Quant au greffier en chef, ils ont un niveau d'études supérieur à celui des greffiers.

• *Profession antérieure*

Si seulement trois greffiers en chef ont occupé des postes d'agent de bureau précédemment à leur prise de fonction, beaucoup plus de personnes ont eu des emplois administratifs avant d'être greffier (38,6% d'entre eux).

Profession exercée précédemment

	Effectifs	%
Sans réponses	63	0
Agent administratif	12	9,9
Agent de bureau	10	8,3
Agent technique de bureau	8	6,6
Attaché territorial	1	0,8
Auxiliaire greffier	3	2,5
Commis	12	9,9
Dessinateur paysagiste	1	0,8
Emploi parallèle aux études	4	3,3
Employé de greffe	1	0,8
Employée de bureau	3	2,5
Expert en bâtiment	1	0,8
Greffier	17	14
Greffier divisionnaire	1	0,8
Professeur vacataire	1	0,8
Rédacteur	1	0,8
Secrétaire administratif	7	5,8
Secrétaire juridique	6	5
Sténo-dactylo	4	3,3
TOTAL/ interrogés	121	76,9

Interrogés: 121 / Répondants: 58 / Réponses: 93

Il peut paraître étonnant que 10,4% des greffiers affirment avoir été... greffier avant d'occuper leur emploi actuel. Toutefois, on peut faire l'hypothèse qu'il s'agit là de personnels de catégorie "C" "faisant fonction" de greffiers auparavant.

3. Modes d'entrée dans la profession et motivations

Au niveau du mode d'entrée dans la profession, la proportion des personnels de greffe de l'enquête qui sont passés par la voie du concours externe est d'environ 70%, et ce, qu'ils soient greffiers ou greffiers en chef.

Mode d'entrée dans la profession

	Effectifs	%
Sans réponses	5	4,1
Recrutement par concours externe	84	69,4
Recrutement par concours interne	26	21,5
Recrutement au choix (sur liste d'aptitude)	6	5
Recrutement spécial "ENM" (pour les greffiers en chef)	0	0
TOTAL	121	100

Par ailleurs, nous avons souhaité savoir si les personnes interrogées avaient passé d'autres concours que ceux des greffes, il s'avère qu'ils sont 43,8% en ce cas.

Avez-vous passé d'autres concours ?

	Effectifs	%
Sans réponses	4	3,3
Oui	53	43,8
Non	64	52,9
TOTAL	121	100

Au niveau des greffiers, les concours passés sont, principalement, ceux : de greffier en chef (13,2%), de l'Inspection des Finances (9,4%), de la Police (8,4%) ; seulement 1,8% ayant tenté le concours de l'ENM.

Quant aux greffiers en chef, sept disent avoir passé d'autres concours dont l'ENM (3), et l'Inspection des Finances (3).

Pour ce qui est des motivations qui ont présidé à l'entrée dans le corps des greffes, la qualité du renseignement des questionnaires ne nous a pas permis de traiter cette question de façon ordonnée comme nous l'avions prévu, c'est à dire d'opérer un classement entre les motivations avancées par les personnes interrogées. Nous l'avons donc saisie comme une question à réponses multiples.

Si l'intérêt pour les fonctions de greffe est mis en avant par 66,1% des répondants, la comparaison entre les réponses enregistrées auprès des greffiers, et celles des greffiers en chef montre que cet intérêt est surtout le fait des premiers (69,8%/35,7%). Toutefois, il n'en demeure pas moins que près de 30% des personnels des greffes pensent que leur situation professionnelle actuelle est due "au hasard".

Par ailleurs, la sécurité de l'emploi semble être un élément déterminant de leur choix professionnel (62,8% des répondants).

Quant au prestige de l'institution judiciaire, il a joué un rôle plus important pour les greffiers en chef que pour les greffiers (42,9%/24,5%), ces derniers étant par contre plus motivés par les perspectives d'évolution de carrière (55,7%/35,7%).

Pour quelles raisons êtes-vous entré dans le corps des greffes ?

	Effectifs	%
Sans réponses	4	0
Sécurité de l'emploi	76	62,8
Possibilité d'évolution de carrière	64	52,9
Prestige de l'institution judiciaire	33	27,3
Intérêt pour les fonctions de greffe	80	66,1
Par hasard	35	28,9
Par défaut	9	7,4
Autre	7	5,8
TOTAL/ interrogés	121	251,2

Interrogés: 121 / Répondants: 117 / Réponses: 304

4. La formation initiale et continue

- *La formation de l'ENG*

Ceux qui sont passés par l'ENG sont partagés quant à l'adaptation de la formation qu'ils y ont reçu.

Si formation à l'ENG, la jugez-vous adaptée ?

	Effectifs	%
Sans réponses	17	14
Oui	49	40,5
Non	55	45,5
TOTAL	121	100

Les critiques principales résident dans l'insuffisante adéquation du contenu de la formation dispensée à la réalité de l'exercice de leur profession (36,6% de la population enquêtée), ainsi que dans l'insuffisante préparation aux conditions d'exercice de la profession (31,4%).

Si, formation non adaptée, pourquoi ?

	Effectifs	%
Sans réponses	62	0
Insuffisante adéquation du contenu de la formation à la réalité	44	36,4
Insuffisante préparation aux conditions d'exercice de la profession	38	31,4
Insuffisante prise en compte des connaissances et compétences	18	14,9
Autre	6	5
TOTAL/ interrogés	121	87,6

Interrogés: 121 / Répondants: 59 / Réponses: 106

• **Les spécialités**

90% des personnels de greffe enquêtés possèdent une ou plusieurs spécialités. Pour ce qui est des greffiers, la spécialité obtenue le plus souvent est celle intitulée "actes de la juridiction" (58,5%), et pour les greffiers en chef, celle de "direction-administration" (57,1%).

A l'opposé, les spécialités "accueil" et "informatique" ont été très peu préparées par les greffiers (respectivement 4,7% et 2,8%).

Avez-vous acquis une ou plusieurs spécialités ?

	Effectifs	%
Sans réponses	5	4,1
Oui	109	90,1
Non	7	5,8
TOTAL	121	100

Si oui, intitulé 1

	Effectifs	%
Sans réponses	13	10,7
Accueil	5	4,1
Actes de la juridiction	63	52,1
Aprofondissement services administratifs	1	0,8
Direction - administratif	8	6,6
Droit et procédure	3	2,5
Gestion encadrement	25	20,7
Informatique	3	2,5
TOTAL	121	100

Compte tenu du faible nombre de réponses, il ne nous apparaît pas pertinent de commenter les seconde (14 individus) et troisième (3 individus) spécialités obtenues.

• **La formation continue**

62% des personnes interrogées ont participé à des actions de formation continue, principalement dans le cadre des services régionaux de formation (81,4% de ceux ayant suivi une formation), ou dans une moindre mesure à l'ENG (50%). Les formations internes ou organisées dans d'autres cadres ont été peu fréquentées.

Actions de formation professionnelle continue ?

	Effectifs	%
Sans réponses	6	5
Oui	75	62
Non	40	33,1
TOTAL	121	100

Si formation professionnelle continue, dans quel cadre ?

	Effectifs	% des répondants
Sans réponses	51	0
ENG	35	50
Service régional de formation	57	81,4
En interne	13	18,6
Autre formation	4	5,7

Interrogés: 121 / Répondants: 70 / Réponses: 109

Au regard de la liste des intitulés des formations poursuivies, on peut considérer qu'environ 18% d'entre elles concernent l'amélioration de compétences de type social/relationnel (conduite de réunion, accueil, entretien pédagogique, encadrement...), tandis que la grande majorité des autres intitulés renvoie à des contenus techniques précis.

Il est vrai que le suivi de ces actions de formation semble bien avoir eu pour but, au-delà de l'aspect "développement personnel et élargissement des connaissances que peut revêtir toute participation à une formation, l'adaptation à la réalité de l'emploi exercé ("adaptation aux conditions d'exercice de la profession" : 47,9%, "adaptation aux évolutions du contenu du travail" : 41,3%).

Par contre, il apparaît qu'une faible minorité de greffiers ou greffiers en chef ont eu pour perspectives, au travers du suivi de ces formations, un changement de fonction ou de service.

Enfin, on peut souligner également que "l'évasion du quotidien professionnel" n'a motivé que seulement 8,3% des participants aux actions de formation continue. Toutefois, on peut faire l'hypothèse que certains ont eu quelques difficultés à exprimer une telle motivation...

Dans quelles perspectives avez-vous participé à ces actions de formation

	Effectifs	%
Sans réponses	44	0
Avancement, déroulement de carrière	10	8,3
Changement de fonction - de service	18	14,9
Mobilité géographique	1	0,8
Adaptation aux conditions d'exercice de la profession	58	47,9
Adaptation aux évolutions du contenu de travail	50	41,3
Développement personnel - Elargissement des connaissances	57	47,1
Pour "changer d'air"	10	8,3
Autres	2	1,7
TOTAL/ interrogés	121	170,2

Interrogés: 121 / Répondants: 77 / Réponses: 206

5. L'exercice de la profession

• Les compétences requises

Pour les greffiers, l'exercice de leur profession renvoie principalement à la maîtrise de "techniques juridiques" (92,5%), mais nécessite également la mise en œuvre de compétences en matière "d'accueil, d'information et d'orientation" (86,8%). Les "techniques administratives" figurent, elles aussi, pour 53,8% d'entre eux, au titre des principales compétences que réclame leur pratique.

Par contre, "l'animation d'équipe, l'encadrement" ne sont retenues comme compétence principale que par 28,3% des greffiers, ce qui tend à confirmer les difficultés de positionnement des greffiers dans une fonction "cadre", que nous avons pu souligner dans la première partie de ce rapport.

Nature des principales compétences mises en oeuvre

	Effectifs	%
Sans réponses	2	0
Techniques juridiques	98	92,5
Techniques administratives	57	53,8
Gestion logistique	12	11,3
Gestion financière	1	0,9
Gestion du personnel	5	4,7
Accueil / Information / Orientation	92	86,8
Animation d'équipe / encadrement	30	28,3
TOTAL/ interrogés	106	278,3

Interrogés: 106 / Répondants: 104 / Réponses: 295

En ce qui concerne les greffiers en chef, les choses sont quelque peu différentes. En effet, pour eux, "l'animation d'équipe et l'encadrement" arrivent en tête des compétences qu'ils ont à mettre en œuvre, et "la gestion du personnel" enregistre un fort taux de réponses (57,1%).

A l'opposé, "la gestion financière" n'est citée que par trois greffiers en chef comme étant une compétence importante, et, seul deux d'entre eux considèrent "l'accueil, l'information et l'orientation" comme telle.

Dans une moindre mesure que pour les greffiers, les "techniques juridiques" demeurent néanmoins en bonne place (64,3%), ainsi que les "techniques administratives" (57,1%).

Nature des principales compétences mises en oeuvre

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Techniques juridiques	9	64,3
Techniques administratives	8	57,1
Gestion logistique	0	0
Gestion financière	3	21,4
Gestion du personnel	8	57,1
Accueil / Information / Orientation	2	14,3
Animation d'équipe / encadrement	12	85,7
TOTAL/ interrogés	14	300

Interrogés: 14 / Répondants: 14 / Réponses: 42

Quant à la part d'initiative dont les uns et les autres peuvent jouir dans l'exercice de leurs fonctions, les avis des personnes interrogées sont partagés : 46,3% la considère comme faible, tandis que 45,5% la qualifie d'importante. Seuls quatre personnes, tous greffiers, n'estiment n'en avoir aucune.

Quelle part d'initiative avez-vous dans l'exercice de vos fonctions ?

	Effectifs	%
Sans réponses	6	5
Aucune	4	3,3
Faible	56	46,3
Importante	55	45,5
TOTAL	121	100

• Les sources de satisfaction et d'insatisfaction

Il nous a paru intéressant dans le cadre de cette enquête par questionnaires d'aborder les éventuelles sources de satisfaction et d'insatisfaction du vécu professionnel des greffiers. Toutefois, nous tenons à souligner les limites de ce type d'exercice qui, en demandant au répondant un positionnement manichéen, ne lui permet pas de faire état des motifs marginaux de satisfaction

ou d'insatisfaction liés à l'une ou l'autre de ces sources, alors même que le cumul de ces motifs d'insatisfaction, par exemple, peut fort bien être à l'origine du malaise d'une profession. Ces réserves quant aux limites de l'interprétation de cette enquête de satisfaction étant émises, nous pouvons rendre compte de ses résultats.

Un certain nombre de croisements a été réalisé, aucun ne s'est avéré statistiquement significatif. Cette absence de corrélations significatives, tant avec l'ancienneté qu'avec le mode d'entrée dans la profession, par exemples, tend à nous conforter dans l'idée qu'il existe un certain esprit de corps au sein des greffes...

Relativement aux activités et tâches qu'ils effectuent, la grande majorité des greffiers affiche une satisfaction tant en ce qui concerne le contenu même de leur travail (83,5% de satisfaits) que relativement à la diversité de leurs activités (84,3%), ou encore à l'autonomie qui leur est laissée dans l'exercice de leurs fonctions (72,7%).

En terme de conditions de travail, si le volume de travail n'apparaît pas comme une source importante d'insatisfaction (27,3% d'insatisfaits), et si les horaires sont considérés comme un élément positif de l'exercice de la profession (sont là en jeu, certainement, les possibilités offertes de travail à temps partiel), les conditions matérielles de travail sont l'objet de critiques, particulièrement de la part des greffiers, et le niveau de rémunération ne contente que 16,5% des personnels de greffe interrogés. Il est vrai qu'au regard du niveau de diplôme que présente notre échantillon, cette insatisfaction paraît justifiée.

Par ailleurs, une nette insatisfaction a été enregistrée quant aux possibilités de carrière (56,2%), aux possibilités d'avancement dans le corps des greffes (62,8% d'insatisfaits), les avis étant moins tranchés relativement aux possibilités de mobilité géographique (43% de satisfaits/33,9% d'insatisfaits).

En ce qui concerne l'environnement social et relationnel de l'exercice de la profession, il est permis d'effectuer deux constats.

Le premier a trait à la qualité des relations développées tant avec les pairs, qu'avec les subordonnés, les supérieurs ou les magistrats, considérée comme satisfaisantes par une large majorité des personnes interrogées.

Le second, qui vient en quelque sorte modérer le premier, réside dans la moindre satisfaction enregistrée au niveau de la reconnaissance par ces mêmes acteurs du système judiciaire. Il semble se dessiner là des cercles concentriques de reconnaissance en lien avec l'éloignement fonctionnel de ces différents acteurs dans l'exercice quotidien des fonctions de greffier ou greffier en chef. Ainsi, la reconnaissance par les greffiers ou greffiers en chef, ainsi que par les magistrats satisfait environ 65% des répondants, celle du chef de greffe, 57,5%, alors que celle du chef de juridiction ne contente plus que 43,8% d'entre eux.

Toutefois, la reconnaissance par ces autres professionnels n'est pas citée comme une source d'insatisfaction importante, il n'en est pas de même en ce qui concerne la reconnaissance par le public. En effet, si 43,8% des personnels de greffe de notre enquête s'estiment satisfaits de cette reconnaissance, ils sont près de 40% à exprimer clairement une frustration à ce niveau, et ce, dans une proportion encore plus grande parmi les greffiers en chef.

6. Les perspectives professionnelles

Au regard des réponses obtenues, les greffes apparaissent comme un corps sujet à de nombreux mouvements. Toutefois, il y a peut-être là encore un effet induit par la jeunesse de notre échantillon.

Questionnés sur leur projet de mobilité au sein du système judiciaire dans les cinq années à venir, 44,6% des personnels de greffe envisagent de changer de lieu de travail, 33,1% de service ou de fonction au sein de la même juridiction, et 28,1% d'aller dans une autre juridiction. Toutefois, le croisement effectué avec le niveau de diplôme obtenu met en évidence un lien fort avec ce dernier : plus les greffiers sont diplômés, plus ils développent des projets de mobilité. Plus particulièrement, 42,9% des personnes possédant un diplôme inférieur au baccalauréat ne se positionnent pas sur ce sujet.

Dans les cinq années à venir, envisagez-vous de changer :

	Effectifs	%
Sans réponses	37	0
De lieu de travail	54	44,6
De type de juridiction	34	28,1
De service ou de fonction au sein de la même juridiction	40	33,1
De service ou de fonction au sein d'une autre juridiction	28	23,1
TOTAL/ interrogés	121	128,9

Interrogés: 121 / Répondants: 84 / Réponses: 156

Les motifs avancés quant à ces perspectives de mobilité professionnelle sont, en tout premier lieu, liés à des raisons familiales ("rapprochement familial" et "raisons familiales" regroupant 43% des personnes qui se sont exprimées sur ce point), ou à une "ouverture" de l'horizon professionnel (pour près de 60% des répondants, leurs projets sont en lien avec un élargissement des compétences, la connaissance d'un autre service, d'une autre juridiction, le développement de leur polyvalence, l'évitement de la routine).

Quant aux perspectives de carrière, elles ne motivent que 15% des répondants.

Motifs des perspectives de changement dans les 5 années à venir

	Effectifs	%
Sans réponses	61	0
Avancement dans la carrière	4	3,3
Changer de profession	2	1,7
Curiosité	4	3,3
Devenir chef de greffe	2	1,7
Devenir greffier en chef	1	0,8
Elargissement des compétences	12	9,9
Eviter la routine	8	6,6
Intérêt personnel	2	1,7
Loyer élevé en Ile de France	2	1,7
Méthode de formation continue de la profession	1	0,8
Pour connaître autre juridiction	5	4,1
Pour connaître autre service	6	5
Pour être polyvalent	5	4,1
Raisons familiales	8	6,6
Rapprochement familial	18	14,9
TOTAL/ interrogés	121	66,1

Interrogés: 121 / Répondants: 60 / Réponses: 80

A plus long terme, 33,9% des personnes interrogées envisagent de changer de profession au sein du corps des greffes, 31,4% souhaitent postuler à un autre emploi au sein du système judiciaire, et seulement 11,6% ont des projets hors de ce système.

Là encore, une liaison peut être relevée avec le niveau de diplôme obtenu. Ainsi, les docteurs envisagent tous de "bouger" alors que ceux qui possèdent un diplôme inférieur à bac plus deux, sont beaucoup moins nombreux à exprimer un tel désir. En outre, ceux qui ont un diplôme inférieur au

baccalauréat présentent le pourcentage le plus faible d'individus souhaitant postuler à un autre emploi au sein du système judiciaire ou en dehors de celui-ci.

Dans les 10 années à venir, envisagez-vous de :

	Effectifs	%
Sans réponses	54	0
Changer de profession au sein du corps des greffes	41	33,9
Postuler à un autre emploi, au sein du système judiciaire	38	31,4
Postuler à un autre emploi, en dehors du système judiciaire	14	11,6
TOTAL/ interrogés	121	76,9

Interrogés: 121 / Répondants: 67 / Réponses: 93

Les motivations qui président à ces souhaits sont principalement liées à une évolution de carrière : 54,4% des répondants citent soit une évolution de carrière proprement dite, soit l'accession à un poste de chef de greffe.

Motifs des perspectives de changement dans les 10 années à venir

	Effectifs	%
Sans réponses	77	0
Accéder à un poste de chef de greffe	4	3,3
Changer d'administration	1	0,8
Connaître d'autres secteurs d'activités	2	1,7
Connaître les fonctions liées au système judiciaire	5	4,1
Développement personnel	2	1,7
Etre mieux rémunéré	2	1,7
Eviter la routine	2	1,7
Evolution de carrière	20	16,5
Exercer profession adaptée à formation	8	6,6
Exercer une profession mieux reconnue	4	3,3
Fait le tour de la profession de greffier	1	0,8
Méthode de formation continue dans la profession	1	0,8
Rapprochement familial	1	0,8
TOTAL/ interrogés	121	43,8

Interrogés: 121 / Répondants: 44 / Réponses: 53

A N N E X E S

ANNEXE I

TRI A PLAT : POPULATION TOTALE DE L'ENQUÊTE

1. Juridiction

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
TGI Nanterre	44	36,4
TGI Senlis	5	4,1
TGI Strasbourg	54	44,6
TI Puteaux	5	4,1
TI Salon de Provence	1	0,8
TI Rouen	9	7,4
CPH Boulogne Billancourt	3	2,5
TOTAL	121	100

2R1. Age de la personne

	Effectifs	%
Sans réponses	7	5,8
de (\geq)20 à ($<$)25	17	14
de (\geq)25 à ($<$)30	33	27,3
de (\geq)30 à ($<$)35	13	10,7
de (\geq)35 à ($<$)40	14	11,6
de (\geq)40 à ($<$)45	20	16,5
de (\geq)45 à ($<$)50	10	8,3
de (\geq)50 à ($<$)55	7	5,8
de (\geq)55 à ($<$)60	0	0
TOTAL	121	100

3. Sexe

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Féminin	102	84,3
Masculin	19	15,7
TOTAL	121	100

4. Profession exercée

	Effectifs	%
Sans réponses	1	0,8
Greffier	106	87,6
Greffier en chef	14	11,6
TOTAL	121	100

6R1. Ancienneté dans la juridiction

	Effectifs	%
Sans réponses	1	0,8
(<)1	74	61,2
de (>=)1 à (<)5	11	9,1
de (>=)5 à (<)10	11	9,1
de (>=)10 à (<)15	10	8,3
de (>=)15 à (<)20	8	6,6
de (>=)20 à (<)25	3	2,5
de (>=)25	3	2,5
TOTAL	121	100

7R1. Ancienneté dans la profession

	Effectifs	%
Sans réponses	5	4,1
(<)3	51	42,1
de (>=)3 à (<)6	14	11,6
de (>=)6 à (<)9	7	5,8
de (>=)9 à (<)12	8	6,6
de (>=)12 à (<)15	6	5
de (>=)15 à (<)18	5	4,1
de (>=)18 à (<)21	6	5
de (>=)21 à (<)24	7	5,8
de (>=)24 à (<)27	10	8,3
de (>=)27	2	1,7
TOTAL	121	100

7R2. Ancienneté dans la profession

	Effectifs	%
Sans réponses	5	4,1
de (>=)0,5 à (<)1	7	5,8
de (>=)1 à (<)1,5	6	5
de (>=)1,5 à (<)2	5	4,1
de (>=)2 à (<)2,5	17	14
de (>=)2,5 à (<)3	2	1,7
de (>=)3 à (<)3,5	14	11,6
de (>=)3,5 à (<)4	0	0
de (>=)4 à (<)4,5	3	2,5
de (>=)4,5 à (<)5	0	0
de (>=)5	62	51,2
TOTAL	121	100

8R1. Ancienneté dans le service

	Effectifs	%
Sans réponses	8	6,6
(<)1	93	76,9
de (>=)1 à (<)5	7	5,8
de (>=)5 à (<)10	5	4,1
de (>=)10 à (<)15	2	1,7
de (>=)15 à (<)20	5	4,1
de (>=)20 à (<)25	1	0,8
(>=)25	0	0
TOTAL	121	100

9. Nature de la juridiction 1ère période

	Effectifs	%
Sans réponses	69	57
C. d'appel	2	1,7
T.I	19	15,7
T.G.I	30	24,8
C.P.H	1	0,8
TOTAL	121	100

12. Nature de la juridiction 2ème période

	Effectifs	%
Sans réponses	93	76,9
C. d'appel	2	1,7
T.I	12	9,9
T.G.I	11	9,1
C.P.H	3	2,5
TOTAL	121	100

15. Nature de la juridiction 3ème période

	Effectifs	%
Sans réponses	110	90,9
C. d'appel	0	0
T.I	4	3,3
T.G.I	7	5,8
C.P.H	0	0
TOTAL	121	100

18. Nature de la juridiction 4ème période

	Effectifs	%
Sans réponses	117	96,7
C. d'appel	1	0,8
T.I	0	0
T.G.I	3	2,5
C.P.H	0	0
TOTAL	121	100

21R1. Profession exercée précédemment

	Effectifs	%
Sans réponses	63	0
Agent administratif	12	9,9
Agent de bureau	10	8,3
Agent technique de bureau	8	6,6
Attaché territorial	1	0,8
Auxiliaire greffier	3	2,5
Commis	12	9,9
Dessinateur paysagiste	1	0,8
Emploi parallèle aux études	4	3,3
Employé de greffe	1	0,8
Employée de bureau	3	2,5
Expert en bâtiment	1	0,8
Greffier	17	14
Greffier divisionnaire	1	0,8
Professeur vacataire	1	0,8
Rédacteur	1	0,8
Secrétaire administratif	7	5,8
Secrétaire juridique	6	5
Sténo-dactylo	4	3,3
TOTAL/ interrogés	121	76,9

Interrogés: 121 / Répondants: 58 / Réponses: 93

22 Nombre de services de rattachements précédents

	Effectifs	%
Un	15	12,4
Deux	13	10,7
Trois	11	9,1
Quatre	7	5,8
Cinq	2	1,7
Six	1	0,8
Neuf	1	0,8
Douze	1	0,8
TOTAL	121	100

23R1. Dernier diplôme scolaire ou universitaire obtenu

	Effectifs	%
Sans réponses	5	4,1
Diplôme inférieur au bac	26	21,5
Capacité	8	6,6
Bac	27	22,3
Dipl d'études juridiques générales	1	0,8
DEUG - BTS - DUT	18	14,9
Licence - Maîtrise	30	24,8
Doctorat	6	5
TOTAL	121	100

24. Mode d'entrée dans la profession

	Effectifs	%
Sans réponses	5	4,1
Recrutement par concours externe	84	69,4
Recrutement par concours interne	26	21,5
Recrutement au choix (sur liste d'aptitude)	6	5
Recrutement spécial "ENM" (pour les greffiers en chef)	0	0
TOTAL	121	100

25. Avez-vous passé d'autres concours ?

	Effectifs	%
Sans réponses	4	3,3
Oui	53	43,8
Non	64	52,9
TOTAL	121	100

26R1. Si oui, quels concours ?

	Effectifs	%
Sans réponses	71	0
Agent administratif	1	0,8
Agent technique bureau prud'hommes	2	1,7
Attaché de prefecture	1	0,8
Commis greffier	3	2,5
Commissaire de Police	3	2,5
Conseiller principal ANPE	1	0,8
CPE	1	0,8
DDASS	1	0,8
Directeur d'établissement hospitalier	1	0,8
Educateur PJJ	1	0,8
Education nationale	1	0,8
ENM	7	5,8
Gendarmerie	1	0,8
Greffier	4	3,3
Greffier divisionnaire	4	3,3
Greffier en chef	14	11,6
Greffier service judiciaire	1	0,8
Inspecteur de Police	1	0,8
Inspecteur des douanes	3	2,5
Inspecteur des impôts	8	6,6
Inspecteur du travail	1	0,8
IRA	1	0,8
Magistrature	1	0,8
Mairie	1	0,8
Ministère de la culture	1	0,8
Police	5	4,1
Prefecture	2	1,7
PTT	3	2,5
Rédacteur	1	0,8
Sécurité sociale	1	0,8
Sous-off armée de l'air	1	0,8
Sténo-dactylo	2	1,7
Trésor	5	4,1
TOTAL/ interrogés	121	69,4

Interrogés: 121 / Répondants: 50 / Réponses: 84

27. Avez-vous acquis une ou plusieurs spécialités ?

	Effectifs	%
Sans réponses	5	4,1
Oui	109	90,1
Non	7	5,8
TOTAL	121	100

28R1. Si oui, intitulé 1

	Effectifs	%
Sans réponses	13	10,7
Accueil	5	4,1
Actes de la juridiction	63	52,1
Aprofondissement services administratifs	1	0,8
Direction - administratif	8	6,6
Droit et procédure	3	2,5
Gestion encadrement	25	20,7
Informatique	3	2,5
TOTAL	121	100

29. Degré obtenu 1

	Effectifs	%
Sans réponses	20	16,5
Premier degré	86	71,1
Second degré	15	12,4
Toisième degré	0	0
TOTAL	121	100

30R1. Si oui, intitulé 2

	Effectifs	%
Sans réponses	107	88,4
Accueil	1	0,8
Actes de la juridiction	3	2,5
Direction - Administration	3	2,5
Encadrement - Gestion	5	4,1
Informatique	2	1,7
TOTAL	121	100

31. Degré obtenu 2

	Effectifs	%
Sans réponses	107	88,4
Premier degré	10	8,3
Second degré	4	3,3
Toisième degré	0	0
TOTAL	121	100

32R1. Si oui, intitulé 3

	Effectifs	%
Sans réponses	118	97,5
Accueil	1	0,8
Communication - Technologie informatique	1	0,8
TOTAL	121	100

33. Si oui, degré obtenu 3

	Effectifs	%
Sans réponses	118	97,5
Premier degré	3	2,5
Second degré	0	0
Toisième degré	0	0
TOTAL	121	100

34R1. Pour quelles raisons êtes-vous entré dans le corps des greffes ?

	Effectifs	%
Sans réponses	4	0
Sécurité de l'emploi	76	62,8
Possibilité d'évolution de carrière	64	52,9
Prestige de l'institution judiciaire	33	27,3
Intérêt pour les fonctions de greffe	80	66,1
Par hasard	35	28,9
Par défaut	9	7,4
Autre	7	5,8
TOTAL/ interrogés	121	251,2

Interrogés: 121 / Répondants: 117 / Réponses: 304

36R1. Nature des principales compétences mises en oeuvre

	Effectifs	%
Sans réponses	2	0
Techniques juridiques	108	89,3
Techniques administratives	66	54,5
Gestion logistique	12	9,9
Gestion financière	4	3,3
Gestion du personnel	13	10,7
Accueil / Information / Orientation	94	77,7
Animation d'équipe / encadrement	43	35,5
TOTAL/ interrogés	121	281

Interrogés: 121 / Répondants: 119 / Réponses: 340

37. Quelle part d'initiative avez-vous dans l'exercice de vos fonctions ?

	Effectifs	%
Sans réponses	6	5
Aucune	4	3,3
Faible	56	46,3
Importante	55	45,5
TOTAL	121	100

38. Principales sources de SATISFACTION

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Le contenu de votre travail	101	83,5
La diversité des activités	102	84,3
Possibilités de mobilité géographique	52	43
Possibilités de mobilité professionnelle	59	48,8
Les possibilités d'avancement à l'intérieur du corps	28	23,1
Les possibilités de carrière	30	24,8
Reconnaissance par le public / les justiciables	53	43,8
Reconnaissance par les greffiers / greffiers en chef	78	64,5
Reconnaissance par le chef de greffe	69	57
Reconnaissance par les magistrats	75	62
Reconnaissance par les chefs de juridiction	54	44,6
Le niveau d'autonomie dans l'exercice de vos fonctions	88	72,7
Le niveau de rémunération	20	16,5
Les horaires de travail	102	84,3
Les conditions matérielles de travail	63	52,1
Relations avec vos subordonnés	97	80,2
Relations avec vos pairs	105	86,8
Relations avec vos supérieurs	96	79,3
Relations avec les magistrats	98	81
Le volume du travail	73	60,3
Autre	3	2,5
TOTAL/ interrogés	121	1195

Interrogés: 121 / Répondants: 121 / Réponses: 1446

40. Principales sources d'INSATISFACTION

	Effectifs	%
Sans réponses	5	0
Le contenu de votre travail	9	7,4
La diversité des activités	13	10,7
Possibilités de mobilité géographique	41	33,9
Possibilités de mobilité professionnelle	38	31,4
Les possibilités d'avancement à l'intérieur du corps	76	62,8
Les possibilités de carrière	68	56,2
Reconnaissance par le public / les justiciables	48	39,7
Reconnaissance par les greffiers / greffiers en chef	18	14,9
Reconnaissance par le chef de greffe	19	15,7
Reconnaissance par les magistrats	24	19,8
Reconnaissance par les chefs de juridiction	31	25,6
Le niveau d'autonomie dans l'exercice de vos fonctions	22	18,2
Le niveau de rémunération	91	75,2
Les horaires de travail	6	5
Les conditions matérielles de travail	45	37,2
Relations avec vos subordonnés	5	4,1
Relations avec vos pairs	6	5
Relations avec vos supérieurs	11	9,1
Relations avec les magistrats	12	9,9
Le volume du travail	33	27,3
Autre	1	0,8
TOTAL/ interrogés	121	509,9

Interrogés: 121 / Répondants: 116 / Réponses: 617

42. Si formation à l'ENG, la jugez-vous adaptée ?

	Effectifs	%
Sans réponses	17	14
Oui	49	40,5
Non	55	45,5
TOTAL	121	100

43. Si, formation non adaptée, pourquoi ?

	Effectifs	%
Sans réponses	62	0
Insuffisante adéquation du contenu de la formation à la réalité	44	36,4
Insuffisante préparation aux conditions d'exercice de la profession	38	31,4
Insuffisante prise en compte des connaissances et compétences	18	14,9
Autre	6	5
TOTAL/ interrogés	121	87,6

Interrogés: 121 / Répondants: 59 / Réponses: 106

45. Actions de formation professionnelle continue ?

	Effectifs	%
Sans réponses	6	5
Oui	75	62
Non	40	33,1
TOTAL	121	100

46. Si formation professionnelle continue, dans quel cadre ?

	Effectifs	% des répondants
Sans réponses	51	0
ENG	35	50
Service régional de formation	57	81,4
En interne	13	18,6
Autre formation	4	5,7

Interrogés: 121 / Répondants: 70 / Réponses: 109

47R1. Autres formations professionnelles continues

	Effectifs	%
Sans réponses	117	0
Formation interministérielle	1	0,8
GRETA	2	1,7
SIFOM	2	1,7
TOTAL/ interrogés	121	4,1

Interrogés: 121 / Répondants: 4 / Réponses: 5

48R1. Intitulés des formations suivies au cours des trois dernières années ?

	Effectifs	%
Sans réponses	52	0
Accueil du public	4	3,3
Administrateurs réseaux	1	0,8
Conduite de réunion	1	0,8
Conseil Prud'Hommes	4	3,3
Contentieux des élections politiques`	1	0,8
Dactylo	2	1,7
Développement local	1	0,8
Direction des affaires juridiques et Interpol	1	0,8
Droit local	4	3,3
Encadrement	4	3,3
Etre à l'aise à l'oral	4	3,3
Europe	16	13,2
Exécution des peines	1	0,8
Formation syndicale	1	0,8
Gestion bibliothèque et documentation	2	1,7
Gestion du temps	7	5,8
Gestion publics difficiles	3	2,5
Hygiène et sécurité	7	5,8
Informatique	36	29,8
JEX	2	1,7
Juge aux affaires familiales	3	2,5
L'aide juridictionnelle	5	4,1
L'entretien d'évaluation	3	2,5
La mémoire	5	4,1
La Nationalité Française	2	1,7
Lecture objective	1	0,8
Lecture rapide	9	7,4
Les archives	1	0,8
Les dépenses en matière civile	1	0,8
Les frais de justice	2	1,7
Les régies d'Etat	1	0,8
Loi de 1994 (faillite de droit local)	1	0,8
Marchés publiques	1	0,8
Organisation judiciaire en Allemagne	1	0,8
Partenaire gendarmerie et Police	1	0,8
Procédures collectives	1	0,8
Procédures du TI	4	3,3
Procédures pénales	3	2,5
Réforme de l'Etat	2	1,7
Saisies des rémunérations	1	0,8
Statuts des fonctionnaires	7	5,8
Taxations	1	0,8
Techniques de direction	1	0,8
Techniques de formation et pédagogie	3	2,5
Trésor public	1	0,8
TOTAL/ interrogés	121	134,7

Interrogés: 121 / Répondants: 69 / Réponses: 163

49R1. Dans quelles perspectives avez-vous participé à ces actions de formation

	Effectifs	%
Sans réponses	44	0
Avancement, déroulement de carrière	10	8,3
Changement de fonction - de service	18	14,9
Mobilité géographique	1	0,8
Adaptation aux conditions d'exercice de la profession	58	47,9
Adaptation aux évolutions du contenu de travail	50	41,3
Développement personnel - Elargissement des connaissances	57	47,1
Pour "changer d'air"	10	8,3
Autres	2	1,7
TOTAL/ interrogés	121	170,2

Interrogés: 121 / Répondants: 77 / Réponses: 206

51. Dans les cinq années à venir, envisagez-vous de changer :

	Effectifs	%
Sans réponses	37	0
De lieu de travail	54	44,6
De type de juridiction	34	28,1
De service ou de fonction au sein de la même juridiction	40	33,1
De service ou de fonction au sein d'une autre juridiction	28	23,1
TOTAL/ interrogés	121	128,9

Interrogés: 121 / Répondants: 84 / Réponses: 156

52R1. Motifs des perspectives de changement dans les 5 années à venir

	Effectifs	%
Sans réponses	61	0
Avancement dans la carrière	4	3,3
Changer de profession	2	1,7
Curiosité	4	3,3
Devenir chef de greffe	2	1,7
Devenir greffier en chef	1	0,8
Elargissement des compétences	12	9,9
Eviter la routine	8	6,6
Intérêt personnel	2	1,7
Loyer élevé en Ile de France	2	1,7
Méthode de formation continue de la profession	1	0,8
Pour connaître autre juridiction	5	4,1
Pour connaître autre service	6	5
Pour être polyvalent	5	4,1
Raisons familiales	8	6,6
Rapprochement familial	18	14,9
TOTAL/ interrogés	121	66,1

Interrogés: 121 / Répondants: 60 / Réponses: 80

53. Dans les 10 années à venir, envisagez-vous de :

	Effectifs	%
Sans réponses	54	0
Changer de profession au sein du corps des greffes	41	33,9
Postuler à un autre emploi, au sein du système judiciaire	38	31,4
Postuler à un autre emploi, en dehors du système judiciaire	14	11,6
TOTAL/ interrogés	121	76,9

Interrogés: 121 / Répondants: 67 / Réponses: 93

54R1. Motifs des perspectives de changement dans les 10 années à venir

	Effectifs	%
Sans réponses	77	0
Accéder à un poste de chef de greffe	4	3,3
Changer d'administration	1	0,8
Connaître d'autres secteurs d'activités	2	1,7
Connaître les fonctions liées au système judiciaire	5	4,1
Développement personnel	2	1,7
Etre mieux rémunéré	2	1,7
Eviter la routine	2	1,7
Evolution de carrière	20	16,5
Exercer profession adaptée à formation	8	6,6
Exercer une profession mieux reconnue	4	3,3
Fait le tour de la profession de greffier	1	0,8
Méthode de formation continue dans la profession	1	0,8
Rapprochement familial	1	0,8
TOTAL/ interrogés	121	43,8

Interrogés: 121 / Répondants: 44 / Réponses: 53

57. Nombre de juridictions précédentes

	Effectifs	%
Sans réponses	72	59,5
Une	22	18,2
Deux	17	14
Trois	7	5,8
Quatre	3	2,5
TOTAL	121	100

ANNEXE II

TRI A PLAT : SOUS-POPULATION GREFFIER

1. Juridiction

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
TGI Nanterre	42	39,6
TGI Senlis	3	2,8
TGI Strasbourg	47	44,3
TI Puteaux	5	4,7
TI Salon de Provence	0	0
TI Rouen	7	6,6
CPH Boulogne Billancourt	2	1,9
TOTAL	106	100

2R1. Age de la personne

	Effectifs	%
Sans réponses	7	6,6
de (\geq)20 à ($<$)25	14	13,2
de (\geq)25 à ($<$)30	30	28,3
de (\geq)30 à ($<$)35	11	10,4
de (\geq)35 à ($<$)40	14	13,2
de (\geq)40 à ($<$)45	16	15,1
de (\geq)45 à ($<$)50	7	6,6
de (\geq)50 à ($<$)55	7	6,6
de (\geq)55 à ($<$)60	0	0
TOTAL	106	100

3. Sexe

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Féminin	91	85,8
Masculin	15	14,2
TOTAL	106	100

4. Profession exercée

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Greffier	106	100
Greffier en chef	0	0
TOTAL	106	100

6R1. Ancienneté dans la juridiction

	Effectifs	%
Sans réponses	1	0,9
(<)1	65	61,3
de (>=)1 à (<)5	8	7,5
de (>=)5 à (<)10	10	9,4
de (>=)10 à (<)15	10	9,4
de (>=)15 à (<)20	8	7,5
de (>=)20 à (<)25	2	1,9
de (>=)25	2	1,9
TOTAL	106	100

7R1. Ancienneté dans la profession

	Effectifs	%
Sans réponses	5	4,7
(<)3	46	43,4
de (>=)3 à (<)6	12	11,3
de (>=)6 à (<)9	7	6,6
de (>=)9 à (<)12	5	4,7
de (>=)12 à (<)15	6	5,7
de (>=)15 à (<)18	5	4,7
de (>=)18 à (<)21	3	2,8
de (>=)21 à (<)24	5	4,7
de (>=)24 à (<)27	10	9,4
de (>=)27	2	1,9
TOTAL	106	100

7R2. Ancienneté dans la profession

	Effectifs	%
Sans réponses	5	4,7
de (>=)0,5 à (<)1	6	5,7
de (>=)1 à (<)1,5	5	4,7
de (>=)1,5 à (<)2	4	3,8
de (>=)2 à (<)2,5	15	14,2
de (>=)2,5 à (<)3	2	1,9
de (>=)3 à (<)3,5	14	13,2
de (>=)3,5 à (<)4	0	0
de (>=)4 à (<)4,5	1	0,9
de (>=)4,5 à (<)5	0	0
de (>=)5	54	50,9
TOTAL	106	100

8R1. Ancienneté dans le service

	Effectifs	%
Sans réponses	6	5,7
(<1	84	79,2
de (>=)1 à (<)5	5	4,7
de (>=)5 à (<)10	4	3,8
de (>=)10 à (<)15	2	1,9
de (>=)15 à (<)20	4	3,8
de (>=)20 à (<)25	1	0,9
(>=)25	0	0
TOTAL	106	100

9. Nature de la juridiction 1ère période

	Effectifs	%
Sans réponses	63	59,4
C. d'appel	2	1,9
T.I	13	12,3
T.G.I	27	25,5
C.P.H	1	0,9
TOTAL	106	100

12. Nature de la juridiction 2ème période

	Effectifs	%
Sans réponses	85	80,2
C. d'appel	2	1,9
T.I	9	8,5
T.G.I	7	6,6
C.P.H	3	2,8
TOTAL	106	100

15. Nature de la juridiction 3ème période

	Effectifs	%
Sans réponses	100	94,3
C. d'appel	0	0
T.I	2	1,9
T.G.I	4	3,8
C.P.H	0	0
TOTAL	106	100

18. Nature de la juridiction 4ème période

	Effectifs	%
Sans réponses	104	98,1
C. d'appel	0	0
T.I	0	0
T.G.I	2	1,9
C.P.H	0	0
TOTAL	106	100

21R1. Profession exercée précédemment

	Effectifs	%
Sans réponses	55	0
Agent administratif	12	11,3
Agent de bureau	7	6,6
Agent technique de bureau	8	7,5
Attaché territorial	1	0,9
Auxiliaire greffier	2	1,9
Commis	8	7,5
Dessinateur paysagiste	1	0,9
Emploi parallèle aux études	4	3,8
Employé de greffe	0	0
Employée de bureau	3	2,8
Expert en bâtiment	1	0,9
Greffier	11	10,4
Greffier divisionnaire	0	0
Professeur vacataire	1	0,9
Rédacteur	1	0,9
Secrétaire administratif	7	6,6
Secrétaire juridique	5	4,7
Sténo-dactylo	4	3,8
TOTAL/ interrogés	106	71,7

Interrogés: 106 / Répondants: 51 / Réponses: 76

22R1. Nombre de services de rattachement précédents

	Effectifs	%
Sans réponses	62	58,5
Un	14	13,2
Deux	11	10,4
Trois	10	9,4
Quatre	5	4,7
Cinq	2	1,9
Six	0	0
Neuf	1	0,9
Douze	1	0,9
TOTAL	106	100

23R1. Dernier diplôme scolaire ou universitaire obtenu

	Effectifs	%
Sans réponses	5	4,7
Diplôme inférieur au bac	24	22,6
Capacité	6	5,7
Bac	26	24,5
DIpl d'études juridiques générales	0	0
DEUG - BTS - DUT	17	16
Licence - Maîtrise	24	22,6
Doctorat	4	3,8
TOTAL	106	100

24. Mode d'entrée dans la profession

	Effectifs	%
Sans réponses	5	4,7
Recrutement par concours externe	73	68,9
Recrutement par concours interne	22	20,8
Recrutement au choix (sur liste d'aptitude)	6	5,7
Recrutement spécial "ENM" (pour les greffiers en chef)	0	0
TOTAL	106	100

25. Avez-vous passé d'autres concours ?

	Effectifs	%
Sans réponses	4	3,8
Oui	46	43,4
Non	56	52,8
TOTAL	106	100

26R1. Si oui, quels concours ?

	Effectifs	%
Sans réponses	63	0
Agent administratif	1	0,9
Agent technique bureau prud'hommes	2	1,9
Attaché de prefecture	1	0,9
Commis greffier	3	2,8
Commissaire de Police	3	2,8
Conseiller principal ANPE	1	0,9
CPE	1	0,9
DDASS	1	0,9
Educateur PJJ	1	0,9
Education nationale	1	0,9
ENM	4	3,8
Gendarmerie	1	0,9
Greffier	4	3,8
Greffier divisionnaire	4	3,8
Greffier en chef	14	13,2
Inspecteur de Police	1	0,9
Inspecteur des douanes	3	2,8
Inspecteur des impôts	5	4,7
Inspecteur du travail	1	0,9
IRA	1	0,9
Magistrature	1	0,9
Mairie	1	0,9
Ministère de la culture	1	0,9
Police	5	4,7
Prefecture	2	1,9
PTT	3	2,8
Rédacteur	1	0,9
Sécurité sociale	1	0,9
Sous-off armée de l'air	1	0,9
Sténo-dactylo	2	1,9
Trésor	5	4,7
TOTAL/ interrogés	106	71,7

Interrogés: 106 / Répondants: 43 / Réponses: 76

27. Avez-vous acquis une ou plusieurs spécialités ?

	Effectifs	%
Sans réponses	5	4,7
Oui	95	89,6
Non	6	5,7
TOTAL	106	100

28R1. Si oui, intitulé 1

	Effectifs	%
Sans réponses	12	11,3
Accueil	5	4,7
Actes de la juridiction	62	58,5
Aprofondissement services administratifs	1	0,9
Direction - administratif	0	0
Droit et procédure	1	0,9
Gestion encadrement	22	20,8
Informatique	3	2,8
TOTAL	106	100

29. Degré obtenu 1

	Effectifs	%
Sans réponses	18	17
Premier degré	75	70,8
Second degré	13	12,3
Toisième degré	0	0
TOTAL	106	100

30R1. Si oui, intitulé 2

	Effectifs	%
Sans réponses	95	89,6
Accueil	1	0,9
Actes de la juridiction	3	2,8
Direction - Administration	0	0
Encadrement - Gestion	5	4,7
Informatique	2	1,9
TOTAL	106	100

31. Degré obtenu 2

	Effectifs	%
Sans réponses	95	89,6
Premier degré	9	8,5
Second degré	2	1,9
Toisième degré	0	0
TOTAL	106	100

32R1. Si oui, intitulé 3

	Effectifs	%
Sans réponses	104	98,1
Accueil	1	0,9
Communication - Technologie informatique	0	0
	1	0,9
TOTAL	106	100

33. Si oui, degré obtenu 3

	Effectifs	%
Sans réponses	104	98,1
Premier degré	2	1,9
Second degré	0	0
Toisième degré	0	0
TOTAL	106	100

34R1. Pour quelles raisons êtes-vous entré dans le corps des greffes ?

	Effectifs	%
Sans réponses	4	0
Sécurité de l'emploi	68	64,2
Possibilité d'évolution de carrière	59	55,7
Prestige de l'institution judiciaire	26	24,5
Intérêt pour les fonctions de greffe	74	69,8
Par hasard	31	29,2
Par défaut	4	3,8
Autre	6	5,7
TOTAL/ interrogés	106	252,8

Interrogés: 106 / Répondants: 102 / Réponses: 268

36R1. Nature des principales compétences mises en oeuvre

	Effectifs	%
Sans réponses	2	0
Techniques juridiques	98	92,5
Techniques administratives	57	53,8
Gestion logistique	12	11,3
Gestion financière	1	0,9
Gestion du personnel	5	4,7
Accueil / Information / Orientation	92	86,8
Animation d'équipe / encadrement	30	28,3
TOTAL/ interrogés	106	278,3

Interrogés: 106 / Répondants: 104 / Réponses: 295

37. Quelle part d'initiative avez-vous dans l'exercice de vos fonctions ?

	Effectifs	%
Sans réponses	4	3,8
Aucune	4	3,8
Faible	49	46,2
Importante	49	46,2
TOTAL	106	100

38. Principales sources de SATISFACTION

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Le contenu de votre travail	89	84
La diversité des activités	90	84,9
Possibilités de mobilité géographique	42	39,6
Possibilités de mobilité professionnelle	52	49,1
Les possibilités d'avancement à l'intérieur du corps	24	22,6
Les possibilités de carrière	26	24,5
Reconnaissance par le public / les justiciables	50	47,2
Reconnaissance par les greffiers / greffiers en chef	68	64,2
Reconnaissance par le chef de greffe	61	57,5
Reconnaissance par les magistrats	69	65,1
Reconnaissance par les chefs de juridiction	46	43,4
Le niveau d'autonomie dans l'exercice de vos fonctions	77	72,6
Le niveau de rémunération	14	13,2
Les horaires de travail	90	84,9
Les conditions matérielles de travail	53	50
Relations avec vos subordonnés	84	79,2
Relations avec vos pairs	94	88,7
Relations avec vos supérieurs	84	79,2
Relations avec les magistrats	88	83
Le volume du travail	62	58,5
Autre	2	1,9
TOTAL/ interrogés	106	1193,4

Interrogés: 106 / Répondants: 106 / Réponses: 1265

40. Principales sources d'INSATISFACTION

	Effectifs	%
Sans réponses	5	0
Le contenu de votre travail	8	7,5
La diversité des activités	10	9,4
Possibilités de mobilité géographique	38	35,8
Possibilités de mobilité professionnelle	32	30,2
Les possibilités d'avancement à l'intérieur du corps	68	64,2
Les possibilités de carrière	60	56,6
Reconnaissance par le public / les justiciables	38	35,8
Reconnaissance par les greffiers / greffiers en chef	17	16
Reconnaissance par le chef de greffe	18	17
Reconnaissance par les magistrats	19	17,9
Reconnaissance par les chefs de juridiction	29	27,4
Le niveau d'autonomie dans l'exercice de vos fonctions	19	17,9
Le niveau de rémunération	84	79,2
Les horaires de travail	5	4,7
Les conditions matérielles de travail	41	38,7
Relations avec vos subordonnés	4	3,8
Relations avec vos pairs	5	4,7
Relations avec vos supérieurs	11	10,4
Relations avec les magistrats	9	8,5
Le volume du travail	30	28,3
Autre	1	0,9
TOTAL/ interrogés	106	515,1

Interrogés: 106 / Répondants: 101 / Réponses: 546

42. Si formation à l'ENG, la jugez-vous adaptée ?

	Effectifs	%
Sans réponses	15	14,2
Oui	42	39,6
Non	49	46,2
TOTAL	106	100

43. Si, formation non adaptée, pourquoi

	Effectifs	%
Sans réponses	56	0
Insuffisante adéquation du contenu de la formation à la réalité	40	37,7
Insuffisante préparation aux conditions d'exercice de la profession	33	31,1
Insuffisante prise en compte des connaissances et compétences	13	12,3
Autre	3	2,8
TOTAL/ interrogés	106	84

Interrogés: 106 / Répondants: 50 / Réponses: 89

45. Actions de formation professionnelle continue ?

	Effectifs	%
Sans réponses	6	5,7
Oui	63	59,4
Non	37	34,9
TOTAL	106	100

46. Si formation professionnelle continue, dans quel cadre ?

	Effectifs	%
Sans réponses	48	0
ENG	27	25,5
Service régional de formation	46	43,4
En interne	11	10,4
Autre formation	2	1,9
TOTAL/ interrogés	106	81,1

Interrogés: 106 / Répondants: 58 / Réponses: 86

47R1. Autres formations professionnelles continues

	Effectifs	%
Sans réponses	104	0
Formation interministérielle	0	0
GRETA	2	1,9
SIFOM	0	0
TOTAL/ interrogés	106	1,9

Interrogés: 106 / Répondants: 2 / Réponses: 2

48R1. Intitulés des formations suivies au cours des trois dernières années ?

	Effectifs	%
Sans réponses	48	0
Accueil du public	4	3,8
Conseil Prud'Hommes	4	3,8
Contentieux des élections politiques`	1	0,9
Dactylo	2	1,9
Développement local	1	0,9
Direction des affaires juridiques et Interpol	1	0,9
Droit local	4	3,8
Encadrement	3	2,8
Etre à l'aise à l'oral	3	2,8
Europe	15	14,2
Exécution des peines	1	0,9
Formation syndicale	1	0,9
Gestion bibliothèque et documentation	1	0,9
Gestion du temps	6	5,7
Gestion publics difficiles	3	2,8
Hygiène et sécurité	3	2,8
Informatique	32	30,2
JEX	2	1,9
Juge aux affaires familiales	2	1,9
L'aide juridictionnelle	3	2,8
La mémoire	3	2,8
Lecture objective	1	0,9
Lecture rapide	8	7,5
Les dépenses en matière civile	1	0,9
Les frais de justice	1	0,9
Les régies d'Etat	1	0,9
Loi de 1994 (faillite de droit local)	1	0,9
Marchés publics	1	0,9
Organisation judiciaire en Allemagne	1	0,9
Partenaire gendarmerie et Police	1	0,9
Procédures collectives	1	0,9
Procédures du TI	4	3,8
Procédures pénales	3	2,8
Saisies des rémunérations	1	0,9
Statuts des fonctionnaires	6	5,7
Taxations	1	0,9
Techniques de formation et pédagogie	1	0,9
Trésor public	1	0,9
TOTAL/ interrogés	106	121,7

Interrogés: 106 / Répondants: 58 / Réponses: 129

49R1. Dans quelles perspectives avez-vous participé à ces actions de formation

	Effectifs	%
Sans réponses	41	0
Avancement, déroulement de carrière	8	7,5
Changement de fonction - de service	15	14,2
Mobilité géographique	1	0,9
Adaptation aux conditions d'exercice de la profession	48	45,3
Adaptation aux évolutions du contenu de travail	40	37,7
Développement personnel - Elargissement des connaissances	51	48,1
Pour "changer d'air"	8	7,5
Autres	0	0
TOTAL/ interrogés	106	161,3

Interrogés: 106 / Répondants: 65 / Réponses: 171

51. Dans les cinq années à venir, envisagez-vous de changer :

	Effectifs	%
Sans réponses	32	0
De lieu de travail	47	44,3
De type de juridiction	30	28,3
De service ou de fonction au sein de la même juridiction	37	34,9
De service ou de fonction au sein d'une autre juridiction	26	24,5
TOTAL/ interrogés	106	132,1

Interrogés: 106 / Répondants: 74 / Réponses: 140

52R1. Motifs des perspectives de changement dans les 5 années à venir

	Effectifs	%
Sans réponses	55	0
Avancement dans la carrière	3	2,8
Changer de profession	1	0,9
Curiosité	3	2,8
Devenir chef de greffe	0	0
Devenir greffier en chef	1	0,9
Elargissement des compétences	10	9,4
Eviter la routine	6	5,7
Intérêt personnel	2	1,9
Loyer élevé en Ile de France	2	1,9
Méthode de formation continue de la profession	1	0,9
Pour connaître autre juridiction	2	1,9
Pour connaître autre service	6	5,7
Pour être polyvalent	5	4,7
Raisons familiales	6	5,7
Rapprochement familial	17	16
TOTAL/ interrogés	106	61,3

Interrogés: 106 / Répondants: 51 / Réponses: 65

53. Dans les 10 années à venir, envisagez-vous de :

	Effectifs	%
Sans réponses	48	0
Changer de profession au sein du corps des greffes	40	37,7
Postuler à un autre emploi, au sein du système judiciaire	31	29,2
Postuler à un autre emploi, en dehors du système judiciaire	12	11,3
TOTAL/ interrogés	106	78,3

Interrogés: 106 / Répondants: 58 / Réponses: 83

54R1. Motifs des perspectives de changement dans les 10 années à venir

	Effectifs	%
Sans réponses	69	0
Accéder à un poste de chef de greffe	3	2,8
Changer d'administration	0	0
Connaître autres secteurs d'activités	2	1,9
Connaître les fonctions liées au système judiciaire	4	3,8
Développement personnel	2	1,9
Etre mieux rémunéré	2	1,9
Eviter la routine	2	1,9
Evolution de carrière	18	17
Exercer profession adaptée à formation	6	5,7
Exercer une profession mieux reconnue	4	3,8
Faire le tour de la profession de greffier	0	0
Méthode de formation continue dans la profession	1	0,9
Rapprochement familial	1	0,9
TOTAL/ interrogés	106	42,5

Interrogés: 106 / Répondants: 37 / Réponses: 45

57. Nombre de juridictions précédentes

	Effectifs	%
Sans réponses	66	62,3
Une	20	18,9
Deux	13	12,3
Trois	5	4,7
Quatre	2	1,9
TOTAL	106	100

ANNEXE III

TRI A PLAT : SOUS-POPULATION GREFFIER EN CHEF

1. Juridiction

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
TGI Nanterre	2	14,3
TGI Senlis	2	14,3
TGI Strasbourg	6	42,9
TI Puteaux	0	0
TI Salon de Provence	1	7,1
TI Rouen	2	14,3
CPH Boulogne Billancourt	1	7,1
TOTAL	14	100

2R1. Age de la personne

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
de (\geq)20 à ($<$)25	2	14,3
de (\geq)25 à ($<$)30	3	21,4
de (\geq)30 à ($<$)35	2	14,3
de (\geq)35 à ($<$)40	0	0
de (\geq)40 à ($<$)45	4	28,6
de (\geq)45 à ($<$)50	3	21,4
de (\geq)50 à ($<$)55	0	0
de (\geq)55 à ($<$)60	0	0
TOTAL	14	100

3. Sexe

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Féminin	10	71,4
Masculin	4	28,6
TOTAL	14	100

4. Profession exercée

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Greffier	0	0
Greffier en chef	14	100
TOTAL	14	100

6R1. Ancienneté dans la juridiction

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
(<)1	8	57,1
de (≥)1 à (<)5	3	21,4
de (≥)5 à (<)10	1	7,1
de (≥)10 à (<)15	0	0
de (≥)15 à (<)20	0	0
de (≥)20 à (<)25	1	7,1
de (≥)25	1	7,1
TOTAL	14	100

7R1. Ancienneté dans la profession

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
(<)3	5	35,7
de (≥)3 à (<)6	1	7,1
de (≥)6 à (<)9	0	0
de (≥)9 à (<)12	3	21,4
de (≥)12 à (<)15	0	0
de (≥)15 à (<)18	0	0
de (≥)18 à (<)21	3	21,4
de (≥)21 à (<)24	2	14,3
de (≥)24 à (<)27	0	0
de (≥)27	0	0
TOTAL	14	100

7R2. Ancienneté dans la profession

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
de (≥)0,5 à (<)1	1	7,1
de (≥)1 à (<)1,5	1	7,1
de (≥)1,5 à (<)2	1	7,1
de (≥)2 à (<)2,5	2	14,3
de (≥)2,5 à (<)3	0	0
de (≥)3 à (<)3,5	0	0
de (≥)3,5 à (<)4	0	0
de (≥)4 à (<)4,5	1	7,1
de (≥)4,5 à (<)5	0	0
de (≥)5	8	57,1
TOTAL	14	100

8R1. Ancienneté dans le service

	Effectifs	%
Sans réponses	2	14,3
(<1	8	57,1
de (>=)1 à (<)5	2	14,3
de (>=)5 à (<)10	1	7,1
de (>=)10 à (<)15	0	0
de (>=)15 à (<)20	1	7,1
de (>=)20 à (<)25	0	0
(>=)25	0	0
TOTAL	14	100

9. Nature de la juridiction 1ère période

	Effectifs	%
Sans réponses	5	35,7
C. d'appel	0	0
T.I	6	42,9
T.G.I	3	21,4
C.P.H	0	0
TOTAL	14	100

12. Nature de la juridiction 2ème période

	Effectifs	%
Sans réponses	7	50
C. d'appel	0	0
T.I	3	21,4
T.G.I	4	28,6
C.P.H	0	0
TOTAL	14	100

15. Nature de la juridiction 3ème période

	Effectifs	%
Sans réponses	9	64,3
C. d'appel	0	0
T.I	2	14,3
T.G.I	3	21,4
C.P.H	0	0
TOTAL	14	100

18. Nature de la juridiction 4ème période

	Effectifs	%
Sans réponses	12	85,7
C. d'appel	1	7,1
T.I	0	0
T.G.I	1	7,1
C.P.H	0	0
TOTAL	14	100

21R1. Profession exercée précédemment

	Effectifs	%
Sans réponses	8	0
Agent administratif	0	0
Agent de bureau	3	21,4
Agent technique de bureau	0	0
Attaché territorial	0	0
Auxiliaire greffier	1	7,1
Commis	4	28,6
Dessinateur paysagiste	0	0
Emploi parallèle aux études	0	0
Employé de greffe	1	7,1
Employée de bureau	0	0
Expert en bâtiment	0	0
Greffier	6	42,9
Greffier divisionnaire	1	7,1
Professeur vacataire	0	0
Rédacteur	0	0
Secrétaire administratif	0	0
Secrétaire juridique	0	0
Sténo-dactylo	0	0
TOTAL/ interrogés	14	114,3

Interrogés: 14 / Répondants: 6 / Réponses: 16

22R1. Nombre de services de rattachement précédents

	Effectifs	%
Sans réponses	7	50
Un	1	7,1
Deux	2	14,3
Trois	1	7,1
Quatre	2	14,3
Cinq	0	0
Six	1	7,1
Neuf	0	0
Douze	0	0
TOTAL	14	100

23R1. Dernier diplôme scolaire ou universitaire obtenu

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Diplôme inférieur au bac	2	14,3

Capacité	2	14,3
Bac	0	0
DIpl d'études juridiques générales	1	7,1
DEUG - BTS - DUT	1	7,1
Licence - Maîtrise	6	42,9
Doctorat	2	14,3
TOTAL	14	100

24. Mode d'entrée dans la profession

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Recrutement par concours externe	10	71,4
Recrutement par concours interne	4	28,6
Recrutement au choix (sur liste d'aptitude)	0	0
Recrutement spécial "ENM" (pour les greffiers en chef)	0	0
TOTAL	14	100

25. Avez-vous passé d'autres concours ?

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Oui	7	50
Non	7	50
TOTAL	14	100

26R1. Si oui, quels concours ?

	Effectifs	%
Sans réponses	7	0
Directeur d'établissement hospitalier	1	7,1
ENM	3	21,4
Greffier service judiciaire	1	7,1
Inspecteur des impôts	3	21,4
TOTAL/ interrogés	14	57,1

Interrogés: 14 / Répondants: 7 / Réponses: 8

27. Avez-vous acquis une ou plusieurs spécialités ?

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Oui	13	92,9
Non	1	7,1
TOTAL	14	100

28R1. Si oui, intitulé 1

	Effectifs	%
Sans réponses	1	7,1
Accueil	0	0
Actes de la juridiction	0	0
Aprofondissement services administratifs	0	0
Direction - administratif	8	57,1
Droit et procédure	2	14,3
Gestion encadrement	3	21,4
Informatique	0	0
TOTAL	14	100

29. Degré obtenu 1

	Effectifs	%
Sans réponses	2	14,3
Premier degré	10	71,4
Second degré	2	14,3
Toisième degré	0	0
TOTAL	14	100

30R1. Si oui, intitulé 2

	Effectifs	%
Sans réponses	11	78,6
Accueil	0	0
Actes de la juridiction	0	0
Direction - Administration	3	21,4
Encadrement - Gestion	0	0
Informatique	0	0
TOTAL	14	100

31. Degré obtenu 2

	Effectifs	%
Sans réponses	11	78,6
Premier degré	1	7,1
Second degré	2	14,3
Toisième degré	0	0
TOTAL	14	100

32R1. Si oui, intitulé 3

	Effectifs	%
Sans réponses	13	92,9
Accueil	0	0
Communication - Technologie	1	7,1
informatique	0	0
TOTAL	14	100

33. Si oui, degré obtenu 3

	Effectifs	%
Sans réponses	13	92,9
Premier degré	1	7,1
Second degré	0	0
Toisième degré	0	0
TOTAL	14	100

34R1. Pour quelles raisons êtes-vous entré dans le corps des greffes ?

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Sécurité de l'emploi	7	50
Possibilité d'évolution de carrière	5	35,7
Prestige de l'institution judiciaire	6	42,9
Intérêt pour les fonctions de greffe	5	35,7
Par hasard	4	28,6
Par défaut	5	35,7
Autre	1	7,1
TOTAL/ interrogés	14	235,7

Interrogés: 14 / Répondants: 14 / Réponses: 33

36R1. Nature des principales compétences mises en oeuvre

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Techniques juridiques	9	64,3
Techniques administratives	8	57,1
Gestion logistique	0	0
Gestion financière	3	21,4
Gestion du personnel	8	57,1
Accueil / Information / Orientation	2	14,3
Animation d'équipe / encadrement	12	85,7
TOTAL/ interrogés	14	300

Interrogés: 14 / Répondants: 14 / Réponses: 42

37. Quelle part d'initiative avez-vous dans l'exercice de vos fonctions ?

	Effectifs	%
Sans réponses	2	14,3
Aucune	0	0
Faible	7	50
Importante	5	35,7
TOTAL	14	100

38. Principales sources de SATISFACTION

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Le contenu de votre travail	11	78,6
La diversité des activités	11	78,6
Possibilités de mobilité géographique	9	64,3
Possibilités de mobilité professionnelle	6	42,9
Les possibilités d'avancement à l'intérieur du corps	4	28,6
Les possibilités de carrière	4	28,6
Reconnaissance par le public / les justiciables	3	21,4
Reconnaissance par les greffiers / greffiers en chef	9	64,3
Reconnaissance par le chef de greffe	7	50
Reconnaissance par les magistrats	5	35,7
Reconnaissance par les chefs de juridiction	7	50
Le niveau d'autonomie dans l'exercice de vos fonctions	10	71,4
Le niveau de rémunération	6	42,9
Les horaires de travail	11	78,6
Les conditions matérielles de travail	9	64,3
Relations avec vos subordonnés	12	85,7
Relations avec vos pairs	10	71,4
Relations avec vos supérieurs	11	78,6
Relations avec les magistrats	9	64,3
Le volume du travail	10	71,4
Autre	1	7,1
TOTAL/ interrogés	14	1178,6

Interrogés: 14 / Répondants: 14 / Réponses: 165

40. Principales sources d'INSATISFACTION

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Le contenu de votre travail	1	7,1
La diversité des activités	3	21,4
Possibilités de mobilité géographique	3	21,4
Possibilités de mobilité professionnelle	6	42,9
Les possibilités d'avancement à l'intérieur du corps	7	50
Les possibilités de carrière	7	50
Reconnaissance par le public / les justiciables	9	64,3
Reconnaissance par les greffiers / greffiers en chef	1	7,1
Reconnaissance par le chef de greffe	1	7,1
Reconnaissance par les magistrats	5	35,7
Reconnaissance par les chefs de juridiction	2	14,3
Le niveau d'autonomie dans l'exercice de vos fonctions	3	21,4
Le niveau de rémunération	6	42,9
Les horaires de travail	1	7,1
Les conditions matérielles de travail	4	28,6
Relations avec vos subordonnés	1	7,1
Relations avec vos pairs	1	7,1
Relations avec vos supérieurs	0	0
Relations avec les magistrats	3	21,4
Le volume du travail	3	21,4
Autre	0	0
TOTAL/ interrogés	14	478,6

Interrogés: 14 / Répondants: 14 / Réponses: 67

42. Si formation à l'ENG, la jugez-vous adaptée ?

	Effectifs	%
Sans réponses	2	14,3
Oui	6	42,9
Non	6	42,9
TOTAL	14	100

43. Si, formation non adaptée, pourquoi

	Effectifs	%
Sans réponses	5	0
Insuffisante adéquation du contenu de la formation à la réalité	4	28,6
Insuffisante préparation aux conditions d'exercice de la profession	5	35,7
Insuffisante prise en compte des connaissances et compétences	5	35,7
Autre	3	21,4
TOTAL/ interrogés	14	121,4

Interrogés: 14 / Répondants: 9 / Réponses: 17

45. Actions de formation professionnelle continue ?

	Effectifs	%
Sans réponses	0	0
Oui	11	78,6
Non	3	21,4
TOTAL	14	100

46. Si formation professionnelle continue, dans quel cadre ?

	Effectifs	%
Sans réponses	3	0
ENG	8	57,1
Service régional de formation	10	71,4
En interne	2	14,3
Autre formation	2	14,3
TOTAL/ interrogés	14	157,1

Interrogés: 14 / Répondants: 11 / Réponses: 22

47R1. Autres formations professionnelles continues

	Effectifs	%
Sans réponses	12	0
Formation interministérielle	1	7,1
GRETA	0	0
SIFOM	2	14,3
TOTAL/ interrogés	14	21,4

Interrogés: 14 / Répondants: 2 / Réponses: 3

48R1. Intitulés des formations suivies au cours des trois dernières années ?

	Effectifs	%
Sans réponses	4	0

Administrateurs réseaux	1	7,1
Conduite de réunion	1	7,1
Encadrement	1	7,1
Etre à l'aise à l'oral	1	7,1
Europe	1	7,1
Gestion bibliothèque et service documentation	1	7,1
Gestion du temps	1	7,1
Hygiène et sécurité	4	28,6
Informatique	3	21,4
Juge aux affaires familiales	1	7,1
L'aide juridictionnelle	2	14,3
L'entretien d'évaluation	3	21,4
La mémoire	2	14,3
La Nationalité Française	2	14,3
Lecture rapide	1	7,1
Les archives	1	7,1
Les frais de justice	1	7,1
Réforme de l'Etat	2	14,3
Statuts des fonctionnaires	1	7,1
Techniques de direction	1	7,1
Techniques de formation et pédagogie	2	14,3
TOTAL/ interrogés	14	235,7

Interrogés: 14 / Répondants: 10 / Réponses: 33

49R1. Dans quelles perspectives avez-vous participé à ces actions de formation

	Effectifs	%
Sans réponses	3	0
Avancement, déroulement de carrière	1	7,1
Changement de fonction - de service	3	21,4
Mobilité géographique	0	0
Adaptation aux conditions d'exercice de la profession	9	64,3
Adaptation aux évolutions du contenu de travail	10	71,4
Développement personnel - Elargissement des connaissances	5	35,7
Pour "changer d'air"	2	14,3
Autres	2	14,3
TOTAL/ interrogés	14	228,6

Interrogés: 14 / Répondants: 11 / Réponses: 32

51. Dans les cinq années à venir, envisagez-vous de changer :

	Effectifs	%
Sans réponses	4	0
De lieu de travail	7	50
De type de juridiction	4	28,6

De service ou de fonction au sein de la même juridiction	3	21,4
De service ou de fonction au sein d'une autre juridiction	2	14,3
TOTAL/ interrogés	14	114,3

Interrogés: 14 / Répondants: 10 / Réponses: 16

52R1. Motifs des perspectives de changement dans les 5 années à venir

	Effectifs	%
Sans réponses	5	0
Avancement dans la carrière	1	7,1
Changer de profession	1	7,1
Curiosité	1	7,1
Devenir chef de greffe	2	14,3
Devenir greffier en chef	0	0
Elargissement des compétences	2	14,3
Eviter la routine	2	14,3
Intérêt personnel	0	0
Loyer élevé en Ile de France	0	0
Méthode de formation continue de la profession	0	0
Pour connaître autre juridiction	3	21,4
Pour connaître autre service	0	0
Pour être polyvalent	0	0
Raisons familiales	2	14,3
Rapprochement familial	1	7,1
TOTAL/ interrogés	14	107,1

Interrogés: 14 / Répondants: 9 / Réponses: 15

53. Dans les 10 années à venir, envisagez-vous de :

	Effectifs	%
Sans réponses	5	0
Changer de profession au sein du corps des greffes	1	7,1
Postuler à un autre emploi, au sein du système judiciaire	7	50
Postuler à un autre emploi, en dehors du système judiciaire	2	14,3
TOTAL/ interrogés	14	71,4

Interrogés: 14 / Répondants: 9 / Réponses: 10

54R1. Motifs perspectives de changement dans les 10 années à venir

	Effectifs	%
Sans réponses	7	0
Accéder à un poste de chef de greffe	1	7,1
Changer d'administration	1	7,1
Connaître d'autres secteurs d'activités	0	0
Connaître les fonctions liées au système judiciaire	1	7,1
Développement personnel	0	0
Etre mieux rémunéré	0	0
Eviter la routine	0	0
Evolution de carrière	2	14,3
Exercer profession adaptée à formation	2	14,3
Exercer une profession mieux reconnue	0	0
Faire le tour de la profession de greffier	1	7,1
Méthode de formation continue dans la profession	0	0
Rapprochement familial	0	0
TOTAL/ interrogés	14	57,1

Interrogés: 14 / Répondants: 7 / Réponses: 8

57. Nombre de juridictions précédentes

	Effectifs	%
Sans réponses	5	35,7
Une	2	14,3
Deux	4	28,6
Trois	2	14,3
Quatre	1	7,1
TOTAL	14	100

A N N E X E I V
CROISEMENTS STATISTIQUES

23R1. Dernier diplôme scolaire ou universitaire obtenu
51. Dans les cinq années à venir, envisagez-vous de changer :

Tableau: % Colonnes

	Diplôme inférieur au bac	Bac	Capacité	DEUG - BTS - DUT	Licence - Maîtrise	Doctorat	TOTAL
Sans réponses	42,9	9,8	25,0	10,3	14,0	7,1	19,2
De lieu de travail	17,1	25,5	25,0	34,5	34,9	35,7	28,0
De type de juridiction	14,3	19,6	16,7	20,7	11,6	28,6	17,6
De service ou de fonction au sein de la même juridiction	17,1	25,5	25,0	20,7	20,9	14,3	20,7
De service ou de fonction au sein d'une autre juridiction	8,6	19,6	8,3	13,8	18,6	14,3	14,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

23R1. Dernier diplôme scolaire ou universitaire obtenu
53. Dans les 10 années à venir, envisagez-vous de :

Tableau: % Colonnes

	Diplôme inférieur au bac	Bac	Capacité	DEUG - BTS - DUT	Licence - Maîtrise	Doctorat	TOTAL
Sans réponses	62,1	40,0	44,4	20,8	21,6		36,7
Changer de profession au sein du corps des greffes	24,1	28,6	33,3	41,7	27,0	14,3	27,9
Postuler à un autre emploi, au sein du système judiciaire	6,9	22,9	22,2	25,0	40,5	57,1	25,9
Postuler à un autre emploi, en dehors du système judiciaire	6,9	8,6		12,5	10,8	28,6	9,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

23R1. Dernier diplôme scolaire ou universitaire obtenu
51. Dans les cinq années à venir, envisagez-vous de changer :

Tableau: % Colonnes - Base Répondants

	Diplôme inférieur au bac	Bac	Capacité	DEUG - BTS - DUT	Licence - Maîtrise	Doctorat
Sans réponses						
De lieu de travail	54,5	59,1	60,0	66,7	62,5	100,0
De type de juridiction	45,5	45,5	40,0	40,0	20,8	80,0
De service ou de fonction au sein de la même juridiction	54,5	59,1	60,0	40,0	37,5	40,0
De service ou de fonction au sein d'une autre juridiction	27,3	45,5	20,0	26,7	33,3	40,0
TOTAL	181,8	209,1	180,0	173,3	154,2	260,0

23R1. Dernier diplôme scolaire ou universitaire obtenu
53. Dans les 10 années à venir, envisagez-vous de :

Tableau: % Colonnes - Base Répondants

	Diplôme inférieur au bac	Bac	Capacité	DEUG - BTS - DUT	Licence - Maîtrise	Doctorat
Sans réponses						
Changer de profession au sein du corps des greffes	87,5	76,9	75,0	76,9	45,5	16,7
Postuler à un autre emploi, au sein du système judiciaire	25,0	61,5	50,0	46,2	68,2	66,7
Postuler à un autre emploi, en dehors du système judiciaire	25,0	23,1		23,1	18,2	33,3
TOTAL	137,5	161,5	125,0	146,2	131,8	116,7

ANNEXE V
TRI A PLAT : QUESTIONS OUVERTES

55. COMMENT ENVISAGEZ-VOUS L'ÉVOLUTION DE VOTRE PROFESSION ?

N° 1

Vers une plus grande collaboration entre Magistrats et fonctionnaires. Redéfinir les tâches pour les fonctions C et B.

N° 6

Elle paraît limitée à de nouvelles tâches administratives avec une indépendance limitée. Une véritable évolution serait l'attribution aux greffiers en chef d'activité à caractère "juridictionnelle" à condition de leur donner les moyens de l'exercer.

N° 7

Vers une part plus importante consacrée aux tâches administratives au détriment de la gestion du personnel. Cette évolution est déjà très sensible au TI suite au transfert des charges en matière de nationalité et de vérification des comptes de Tutelle.

N° 10

Que dans la pratique, le greffier assure plus souvent son vrai rôle d'assistant du juge et non de secrétaire du juge, du fait du manque de personnel.

N° 11

Très mal

N° 16

Si j'en crois mes supérieurs hiérarchiques, nous allons vers la suppression de la professions de greffier, ainsi, je ne peux qu'envisager l'évolution de ma profession de façon pessimiste.

N° 18

Il faudrait plus d'emplois de subalternes afin que le greffier puisse s'occuper de sa tâche première, c'est-à-dire, celle d'assister les magistrats et d'améliorer l'outil informatique au lieu de faire des photocopies et du classement.

N° 21

Le métier de greffier en chef me semble sans avenir: dépossédés de nos faibles prérogatives, simples exécutants. Ce métier n'a aucun intérêt pour des fonctionnaires de catégorie A. Le greffier n'aura bientôt plus lieu d'être dans une juridiction. Les questions sont de toute façon tranchées par les chefs de juridiction qui s'impliquent toujours plus dans la gestion administrative et financière.

N° 22

Une évolution vers plus de responsabilités, vers une meilleure reconnaissance de notre profession et aussi vers une meilleure exploitation de nos compétences juridiques. En somme, vers une revalorisation de la profession de greffier.

N° 23

Revalorisation du métier de greffier (administrative et financière). Possibilités d'évolution de carrière plus larges.

N° 30

Une plus grande utilisation de l'informatique et une reconnaissance plus juste du rôle des greffiers (notamment dans un cabinet d'instruction) lesquels participent beaucoup au bon fonctionnement du cabinet.

N° 31

L'aspect juridictionnel s'estompe, le travail de gestion du personnel et administrative devient prédominant.

N° 32

Pas brillante mais sans moi.

N° 33

Avoir de plus en plus d'importance au niveau de l'encadrement d'une équipe.

N° 37

Orientation plus administrative (gestion budgétaire, gestion du personnel, formation)

N° 38

Il serait souhaitable que soit enfin reconnue la spécificité du travail des greffiers en tant qu'assistant du magistrat ainsi que ses connaissances en droit qui l'amène à effectuer un travail préparatoire parfois non négligeable.

N° 40

J'espère que les greffiers qui ont déjà beaucoup de responsabilité auront un statut plus reconnu et un salaire plus décent.

N° 41

C'est une profession qui tend à s'orienter vers plus de responsabilités. Il serait souhaitable que nous puissions travailler dans de bonnes conditions (locaux - territoires)

N° 42

La fonction de greffier pourrait être intéressante, si celui-ci s'occupait effectivement des attributions procédurales. Mais nous sommes souvent utilisé comme de simples dactylo. De plus l'évolution de carrière est nulle et le niveau de rémunération stagne.

N° 43

En l'absence de recrutement des greffiers, difficulté à respecter le rôle du greffier, garant de la procédure, car le volume de travail s'accroît.

N° 47

Avoir plus d'autonomie et de compétences administratives reconnues à l'instar des greffiers allemands et autrichiens.

N° 48

De façon pessimiste. Pas de reconnaissance de la part des magistrats. Notre profession n'a pas la "noblesse" de rendre la justice et à ce titre est peu reconnue et peu valorisée. Chaque magistrat, même en début de carrière, se voit habilité à donner des instructions au chef de greffe, tout simplement parce qu'il est fonctionnaire, avec la connotation péjorative que comprend ce mot.

N° 49

La profession de greffier en chef manque souvent de reconnaissance. Il nous appartient, par notre dynamisme et nos compétences de modifier notre image.

N° 51

Plus de responsabilités et de compétences.

N° 52

Je la crains mauvaise : poursuite de la stagnation des salaires et problème de positionnement avec les catégories C, au détriment des catégories B.

N° 56

Avec une plus grande délégation des tâches par les magistrats

N° 59

Meilleure qu'actuellement car les jeunes greffiers ont de bonnes connaissances juridiques se rapprochant des magistrats. Ils seront peut être de ce fait mieux considérés et mis vraiment à leur place. Actuellement, beaucoup de greffier et de "C" ont les mêmes fonctions. Les greffiers en chef ne donnent pas aux greffiers un poste qui devrait leur revenir. Ils se retrouvent souvent en pratique, à égalité avec des agents de bureau. Ils n'ont pas souvent de fonctions d'encadrement.

N° 64

Avoir plus de responsabilités tout en faisant un travail intéressant.

N° 65

Tout est flou, tout est instable. Il faut espérer que notre rôle sera plus important et qu'il nous sera donné plus de responsabilité.

N° 66

Profession de plus en plus dévalorisée et dévalorisante. Vers une disparition du greffier pour de simples secrétaires.

N° 67

Malheureusement je n'entrevois aucune évolution.

N° 68

Je pense que la profession dans l'avenir va se spécialiser dans les fonctions d'accueil du justiciable.

N° 72

A l'heure actuelle aucune évolution n'est possible. La plupart des greffiers en chef sont titulaires de la maîtrise et plus.

N° 77

Aucune perspective dans le milieu judiciaire étant donné qu'il faut 15 ans pour envisager une promotion.

N° 78

L'évolution de la profession de greffier peut se concevoir dans le sens d'une augmentation des responsabilités et des initiatives qui est compatible avec le niveau actuel de recrutement et/ou de l'expérience déjà acquise. Elle devrait en outre aller dans le sens d'une revalorisation des fonctions et d'une mise en adéquation de la rémunération avec le niveau actuel de recrutement.

N° 79

Mal dans la mesure ou l'avancement dans le corps de greffier est impossible ou quasiment impossible sinon à l'âge de la retraite. Exemple : pour être nommé dans le deuxième grade il fallait en 1997 avoir plus de 16 ans d'ancienneté dans le troisième grade.

N° 82

Evolution plutôt pessimiste.

N° 84

Statu-quo.

N° 85

Soit disparition, soit redéfinition des tâches en prenant modèle sur les autres pays européens.

N° 86

Le greffier sera amené à avoir plus de compétences et de responsabilités.

N° 90

Il faudra redéfinir les fonctions de chaque catégorie de fonctionnaires et les relations avec les magistrats car avec l'informatique les magistrats frappent eux-mêmes leurs jugements. On en est parfois réduit à corriger les fautes d'orthographe et à faire les photocopies. Les greffiers doivent insister pour assister le juge aux audiences qui parfois ne souhaitent pas leur présence.

N° 94

Avant tout, mieux prendre en compte la profession de greffier, donc la revaloriser. Penser à un système qui déchargerait au pied levé les greffiers en période de surcharge. Tous les 3 ans réunir les promotions pour comparer les parcours de chacun.

N° 95

Très limitée

N° 99

Je pense que le greffier va avoir de plus en plus de responsabilités, ce qui n'est pas inintéressant. Encore faudrait il que cela soit reconnu.

N° 100

Avec inquiétude.

N° 101

Avec pessimisme.

N° 104

Dégradations de la reconnaissance et du statut du corps des greffiers, amalgame entre statut B et C.

N° 105

Concernant la profession de greffier, je crains que le recrutement ne continue de s'essouffler.

N° 107

Aucune évolution positive.

N° 108

Sans illusion particulière mais avec sérénité.

N° 110

De manière totalement pessimiste. Il faut tout mettre à plat : amener le recrutement des greffiers au

bac + 2. Remettre à plat la fonction de greffier en chef avec l'appellation "directeur des greffes"; recrutement au niveau maîtrise et DEA.

N° 111

Evolution lente et peu épanouissante à moins que l'on m'octroie plus de responsabilités, chose quasi impossible dans une grande juridiction.

N° 116

J'envisage une évolution favorable avec une extension de la part d'initiative dévolue aux greffiers, mais je n'y crois guère.

N° 117

Aucune évolution en perspective. Un changement pourrait intervenir dans le cadre de la refonte de la carte judiciaire. Il faudrait énormément moderniser les conditions de travail et les relations entre le public, les magistrats, les fonctionnaires.

N° 118

Disparition du rôle de greffier.

N° 120

J'espère que le niveau de concours sera réévalué pour tenir compte du niveau des nouveaux greffiers et mieux s'adapter au travail qui nous est délégué de plus en plus par les magistrats.

N° 121

Je n'ai jamais constaté d'évolution en ce qui concerne ma profession.

N° 100

Le mécanisme de la déconcentration se traduit paradoxalement par une perte d'initiative au profit des SAR. La fonction de chef de greffe est dévalorisée. Il ne maîtrise plus rien puisqu'il doit résoudre quantité de problèmes sans aucune marge de manoeuvre. Cette fonction autrefois intéressante, présente de moins en moins d'intérêt ; la véritable question est celle de la confiance faite aux greffiers en chef dans la gestion des personnels et de gestion budgétaire. A défaut de parvenir à cette reconnaissance, il n'est plus utile la maintenir ce corps de fonctionnaires qui doit être intégré dans la magistrature. Les magistrats exercent déjà des tâches administratives et juridictionnelles. On peut imaginer que ces greffiers en chefs devenus magistrats, exercent la fonction de chef de greffe ou se voient confier suivant leur choix, des fonctions juridictionnelles, ce qui permettrait d'ouvrir leurs perspectives.

N° 107

Les greffiers n'exercent aucune fonction d'encadrement alors que la spécialité existe.

N° 110

- Il faut tout remettre à plat :

- pour créer un vrai corps d'"administrateurs juridictionnels" corps des greffiers en chef nommés "Directeur de greffes" A1-A2-A3 ayant une vraie mission d'administrateur, de D.R.H., de gestionnaire, de notation, de direction, de sanction disciplinaire, d'exclusion, de maître d'oeuvre (conception/réalisation) recrutés pour les externes au niveau maîtrise ou DEA (droit etc), les internes au choix après 10 ans de carrière dans le corps de greffier (avec formation continue obligatoire durant cette décennie).

- pour un vrai corps de "GREFFIERS-CHEF DE GREFFE" (catégorie "B+" issue du corps de greffier, ayant une vraie mission de : technicien du droit, d'assistance des magistrats et Directeurs de greffe, dans tous les actes juridictionnels, d'administration, de gestion, de direction, d'assistance dans les actes de conception et de réalisation etc.

- Recrutement pour les externes au niveau du DEUG et de la licence pour les internes par sélection des agents demandeurs les plus aptes à la fonction par la hiérarchie de juridiction ; inscription au concours d'entrée à l'ENG, formation continue en juridiction et en administrations extérieures et entreprises libérales (contentieux, secteur bancaire etc.) ; scolarité pendant 15 mois, puis concours de sortie avec attribution des postes demandés selon l'ordre de mérite, puis avancement par carrière linéaire (comme les magistrats) moyennant stages obligatoires de formation continue.

- Tronc commun pour les Directeurs de greffe et greffiers chef de greffe :

Après les concours d'entrée à l'ENG : scolarité : 7 mois à l'école 7 mois de stages en entreprises ou (et) juridiction notés - concours de titularisation immédiate à l'attribution du poste. - Le postulant serait rémunéré en qualité de DIRECTEUR DE GREFFE ou GREFFIER CHEF stagiaire à un échelon inférieur à celui correspondant à son corps d'affectation. Les échecs seraient gérés de manière suivante : pour les externes (retour à la vie civile) ; pour les internes (retour au corps des agents).

- Déroulement de carrière : linéaire pour les deux corps, moyennant suivi de formations continues et de remises à niveau obligatoires - notation administrative, esprit de service public sinon d'entreprise...

C'est ainsi que nous aurions vraiment un corps de greffiers et Directeur de greffe digne de ce nom et du pouvoir régalien qu'est la Justice.

N° 121

Je souhaiterais une revalorisation des fonctions de greffier (administrative et financière) et notamment l'inclusion des primes pour avoir une retraite plus confortable.