



Syndicat National CGT des Chancelleries et Services Judiciaires

Montreuil le 09 février 2022

Paul HUBER, directeur des services
judiciaires

OBJET : situation de l'ENG

Monsieur le directeur

À l'occasion de vos vœux 2022, vous nous avez assuré être, avec vos équipes, à l'écoute et totalement mobilisé à nos côtés au soutien des juridictions, suite au mal être exprimé en fin d'année dernière.

Vous n'êtes pas sans connaître les nombreuses difficultés que rencontrent aussi les personnels de l'École Nationale des Greffes depuis plusieurs années, difficultés aggravées par la pandémie. Le changement de direction intervenu il y a bientôt un an ne les a pas résolues, au contraire.

Dialogue social au sein de l'école

Depuis 2019, plusieurs alertes ont été portées en assemblée générale et en comité technique spécial devant la DSJ, et ont débouché, *in fine*, sur une mention sur le registre danger grave et imminent et le vote d'une délégation d'enquête révélant ainsi un profond malaise au sein de l'école.

Or, plusieurs incidents sont survenus depuis l'arrivée de la nouvelle directrice et montrent bien qu'aucun problème n'est réglé.

Alors que Monsieur SENTIS, directeur de l'ENG, s'était engagé lors du CHSCT exceptionnel du 24 juillet 2020 à faire réaliser un audit concernant la réorganisation de l'ENG, la nouvelle directrice l'a tout simplement abandonné et ce dès son arrivée.

Le 22 mars 2021, le CHSCT de la Côte-d'Or a donc été contraint de reprendre le vote exprimé le 24 juillet 2020 et a décidé d'avoir recours à une expertise sur le fondement des alinéas 1 et 2 de l'article 55 du décret 82-453. Le 30 avril 2021, le président du CHSCT a accepté le recours à l'expertise et a désigné dans la même décision le cabinet d'expertise Alternative Ergonomique. En septembre 2021, une lettre de mission a été préparée par le

cabinet d'expertise (dont nous ne savons pas si elle a été signée). Alternative Ergonomique, après s'être entretenu avec la direction de l'école, a envoyé un mail le 07 octobre 2021 aux OS en indiquant que : « *Suite à un échange réalisé avec la direction de l'école sur la base de notre proposition envoyée le 10 septembre 2021, nous entendons que l'analyse du projet de réorganisation des activités pédagogiques est un volet important de la demande d'expertise, même si cette demande d'expertise ne s'adosse pas à une procédure d'information-consultation des représentants du personnel.* » Suite à ce message, le CHSCT, réuni le 22 novembre, a alors décidé de différer le recours à l'expertise dans l'attente du résultat de la délégation d'enquête et notamment de l'esquisse de projet de la part de l'ENG. Au passage, nous relevons que l'absence de réponse, de transparence, et la non communication d'un projet ou d'une esquisse de projet de la part de l'ENG est un sabotage volontaire de l'expertise et qu'à ce jour le CHSCT l'attend toujours.

Or, la direction de l'ENG a communiqué le 10 janvier 2022 à nos représentants locaux un courrier du président du CHSCT constatant comme « non avenue » la désignation du cabinet d'expertise ! Les modalités de communication de cette décision, tout comme la décision, sont révélatrices du travail de sape effectué par la direction de l'ENG pour enterrer toute velléité du CHSCT.

A nouveau, des décisions modifiant structurellement l'ENG ont été prises en dehors de toute concertation dont une récente qui est de taille. Les coordonnateurs, comme des « chefs de service » se voient désormais investis de pouvoirs hiérarchiques alors qu'ils ne sont dotés dans leur fiche de poste que d'un pouvoir organisationnel et fonctionnel. A ce stade, les propositions du GT1 qui avaient été refusées par l'ensemble des OS sont instaurées ou en voie de l'être et ce sans aucun dialogue social. Et avec un mépris absolu des décisions du CHSCT. Nous avons bien compris que l'objectif était de ne pas recourir à l'expertise et nous y sommes. Or une expertise réalisée par un cabinet spécialisé est une chance pour l'ENG de pouvoir disposer d'une analyse fine du projet de réorganisation et d'une réflexion sur l'organisation du travail partant de l'observation du travail réel et de la manière de travailler ensemble. L'ENG a subi ces dernières années des évolutions importantes (augmentation du plan de charge, réformes, modification des outils de travail et de l'organisation, crise sanitaire...) sans qu'aucune étude d'impact ait précédé ces changements, ce qui a généré d'importants risques psychosociaux. Le climat de l'ENG est loin d'être apaisé et il est important de restaurer la confiance des agents de l'école envers leur direction.

Une autre difficulté que nous avons rencontrée tient aux possibilités de contacts entre syndicats et stagiaires. M HARDOUIN en son temps avait « institutionnalisé » la tenue d'une table par les organisations syndicales pour les jours d'arrivée des stagiaires, confirmant une pratique installée par notre syndicat depuis de nombreuses années. Or, la directrice avait décidé de façon unilatérale de décaler cette journée au lendemain de l'arrivée des stagiaires. En application du décret 82-447, nous avons quand même tenu une table ce qui nous a valu de rencontrer le nouveau directeur adjoint, ce dernier souhaitant que nous restions au sein du local syndical. Il nous a fallu rappeler que l'exercice du droit syndical ne nécessite pas d'autorisation préalable, pas plus au sein de l'École Nationale des Greffes qu'ailleurs.

Scolarité des stagiaires

En septembre 2021, nous avons été informés par les stagiaires (et non par l'école) de fraudes dans des évaluations faites à distance. Les notes ont été bloquées dans un premier temps sans explications données aux stagiaires. La communication opérée a été extrêmement floue, qu'il s'agisse des notes ou du « sort » réservé aux tricheurs. Cela a entraîné la colère de nombreux stagiaires comme vous n'avez pas manqué de le savoir. Nous souhaitons savoir quelles leçons ont été tirées de cet épisode malheureux.

Le choix de postes dits « réservés » continue toujours de poser des questions quant aux déroulements des choix, certains collègues étant presque jetés en pâture et se retrouvant à exposer leurs difficultés personnelles devant leurs collègues. En outre, cela génère des tensions importantes au sein des promotions qui se soldent désormais par une vindicte au sein des groupes sociaux créés par ces dernières.

Les conditions de sorties de promotion n'ont pas manqué d'interroger sur des promotions récentes, des collègues se retrouvant intégré.e.s à ce choix tout en n'ayant pas bénéficié de conditions satisfaisantes de formation, notamment au vu de nombreuses absences qui auraient dû mériter une sortie du classement. A l'heure actuelle, les modalités d'appréciation des possibles sorties de classement ne sont plus connues et relèvent d'une décision opaque.

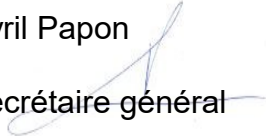
Concernant les directeurs stagiaires, plusieurs collègues ayant choisi dernièrement leur poste se sont heurtés à des difficultés face au « grand oral » où certain.e.s, bien qu'ayant eu une scolarité satisfaisante, ont été « lynchées » se retrouvant avec des notes basses sans pouvoir obtenir la moindre explication. Nous avons été par ailleurs alerté par plusieurs directeurs stagiaires sur le déroulement même de ce « grand oral ».

Il est également à noter la méthode expéditive retenue par l'ENG pour communiquer la note afférente aux stagiaires : un mail comprenant 3 lignes au sein duquel la note apparaît en format disproportionné au regard du texte l'accompagnant.

Le COVID a bien évidemment perturbé la scolarité de plusieurs promotions. Mais certains choix faits par l'école interrogent. Ainsi en est-il pour la promotion de greffier dont la rentrée a eu lieu ce 7 février dernier. L'organisation des cours retenue par la direction instaure de fait une rupture d'égalité dans la formation de manière flagrante qui sera « *assumée au regard de la situation sanitaire* ». Or, des choix plus respectueux de l'égalité avaient pu être mis en place précédemment, la consultation des équipes pédagogiques sur ce point n'a pas été écoutée. Les chargés d'enseignement se sont vus mis en difficulté vis-à-vis des stagiaires entre autre lors de l'utilisation des logiciels métiers à distance! Clairement, il s'agit là de pallier une carence du service de planification positionnant encore une fois la pédagogie au service de l'administratif.

Il est avéré que l'École Nationale des Greffes n'est pas en capacité d'accueillir dans le contexte actuel des promotions d'une telle volumétrie. La location de salles extérieures ou de chambres d'hôtels, coûteuses par ailleurs, en est la démonstration. Et à nouveau, ce sont les chargés d'enseignement qui se retrouvent pris en otage d'une organisation répondant à des objectifs chiffrés plutôt que pédagogiques.

Nous vous prions d'agréer, monsieur, l'expression de nos sentiments syndicaux les meilleurs.

	P/ la CGT des chancelleries & services judiciaires Cyril Papon  Secrétaire général
--	---