Compte-rendu Groupe de travail Guyane du 03 juillet 2025

Le 03 juillet 2025 s'est tenue une réunion nationale en visioconférence portant sur l'attractivité, la gestion des effectifs et l'accueil des personnels dans le ressort de la Cour d'appel de Cayenne.

La CGT CSJ y a activement participé, aux côtés d'autres représentants syndicaux locaux et nationaux, en présence de la sous-direction des ressources humaines des greffes et de plusieurs services de l'administration centrale.

Cette réunion fait suite à la visite du directeur des services judiciaires en mai dernier et à notre demande de la création d'un groupe de travail spécifique à la Guyane.

Elle avait pour but de faire un état des lieux des ressources humaines et de recueillir des propositions d'amélioration.

Un constat partagé : un ressort toujours en difficulté

La réunion a confirmé ce que nous constatons tous au quotidien :

- Une rotation sur le ressort très élevée du personnel (15,6% au greffe) ;
- Un absentéisme préoccupant, lié à des conditions de travail éprouvantes (25 % chez les greffiers) ;
- Des difficultés persistantes à pourvoir certains postes, malgré les concours CNAL et les brigades ;
- Des conditions d'accueil et de vie insatisfaisantes pour les nouveaux arrivants : logement, isolement, inscriptions scolaires, démarches administratives.

Ces réalités ont été entendues et aucun intervenant n'a nié leur gravité. Mais leur reconnaissance seule ne suffira pas : des mesures concrètes restent à mettre en œuvre.

Ce que nous portons :

Nous avons rappelé que le ressort guyanais exige des dispositifs spécifiques, stables et concrets.

A ce titre, nous avons défendu les propositions suivantes :

Formation et mobilité

- L'arrivée en mise en situation professionnelle le plus tard possible pour les greffiers stagiaires qui ne bénéficient pas de la sur-rémunération avant leur titularisation ;
- L'amélioration du tutorat des stagiaires et nouveaux affectés ;
- Mettre en œuvre les ASA pour rendre prioritaire les mobilités depuis la Guyane ;
- Donner un discours de réalité aux personnels intéressés par le ressort et revoir les présentations outre-mer organisées par l'ENG et le pôle outre-mer ;
- Clarifier la possibilité de cumuler congé bonifié et départ en formation, afin de ne pas imposer un choix absurde entre un droit social et un droit statutaire ;
- Développer une offre de formation en présentiel en Guyane (non en distanciel) mutualisée avec d'autres territoires ultramarins ;

- Augmenter à 2 le nombre minimum de formations prises en charge, notamment les déplacements afin de répondre au droit à la formation et à l'obligation de formation continue ;
- Continuer les dispositifs de brigade greffe ;
- Tenir un concours CNAL chaque année (l'administration souhaitant espacer ce concours CNAL tous les 2 ou 3 ans).

Accueil des nouveaux arrivants

- Prise en charge des frais de déménagement pour les sorties d'école ;
- Revoir l'accompagnement administratif et social (logement, scolarité, démarches,…) avec la création d'un poste de chargé de mission spécifique à cette perspective ;
- Appuyons la demande de mise en place un système de parrainage avec des référents locaux ;
- Prévoir des logements temporaires (utilisation de la villa brigade, hôtels, …) pour permettre aux collègues de trouver un logement.

Reconnaissance et attractivité

- Réévaluer les dispositifs de fidélisations pour les fonctionnaires notamment ceux affectés depuis plusieurs années sur le ressort (ASA, primes, bonifications, ISG …) qui sont aujourd'hui très inférieurs à ceux des magistrats ;
- Adapter les outils de gestion (Outilgref, clé de répartition) à nos réalités : éclatement des sites, surcharge liée à l'interprétariat, à la nature des contentieux…
- Anticiper des besoins humains et matériels à Saint-Laurent-du-Maroni avant la livraison du tribunal judiciaire de SLM.

Ce que l'administration a répondu :

Elle s'est engagée à analyser certaines propositions comme :
- Le cumul congé bonifié/formation ;
- Le nombre de prise en charge pour les déplacements en formation ;
- La création d'un poste d'accompagnement pour les nouveaux arrivants ;
- L'amélioration du dispositif Executive Relocation jugé inadapté par de nombreux collègues ;
- Une réflexion sur l'adaptation des outils RH à la réalité locale.

Toutefois, aucune mesure concrète n'a été arrêtée dans l'immédiat. Les sujets restent à l'étude. Il n'y a ni calendrier de mise en œuvre, ni engagement budgétaire à ce stade.

Cette réunion a permis de mettre en lumière la réalité de nos juridictions et de porter nos revendications. Des propositions ont été entendues mais aucune avancée concrète n'a été entérinée à ce stade.

C'est pourquoi nos organisations syndicales resteront présentes à chaque étape, en exigeant que ces paroles soient suivies d'actes.

Nous vivons cette réalité au quotidien et nous la porterons jusqu'à ce qu'elle soit reconnue et respectée !

Le 04 juillet 2025,
Les syndicats
CGT CSJ
UTG-CGT Justice