



UNIVERSITÉ  
DE LORRAINE



**TETRAS**  
Territoire Travail  
Âge et Santé



Institut des Études  
et de la Recherche  
sur le Droit et la Justice

NOTE METHODOLOGIQUE 1<sup>ER</sup> FEVRIER 2024

LES AGENTS DES GREFFES : DES ACTEURS CENTRAUX DANS L'ÉQUIPE AUTOUR DES  
MAGISTRAT·ES ? (AGACEM)

Convention de recherche n° 23.39

Responsables scientifiques :

Lionel Jacquot, professeur de sociologie, Université de Lorraine, TETRAS

Sylvie Pierre-Maurice, maîtresse de conférences HDR en droit privé, Université de Strasbourg, CDPF

Membres de l'équipe :

François Gallinari, docteur en science de gestion, Université de Strasbourg, HuManiS

Laurent Kondratuk, ingénieur de recherche, Université de Franche-Comté, CRJFC

Rémi Le Gall, maître de conférences en économie, Université de Lorraine, TETRAS

Nathalie Pierre, maîtresse de conférences en droit privé, Université de Grenoble-Alpes, CRJ

Pierre-Louis Sanchez, doctorant en sociologie, Université Paris Cité, CERLIS

Nawel Sidi Ali Cherif, docteure en science de gestion, Université de Lorraine, CEREFIGE

Albena Tcholakova, maîtresse de conférences en sociologie, Université de Lorraine, TETRAS

Pour la gestion administrative :

Chrystelle Laurain, gestionnaire administrative et financière, Université de Lorraine, TETRAS

Virginie Vathelet, ingénieure d'études, responsable administrative, Université de Lorraine, TETRAS

## SOMMAIRE

INTRODUCTION .....	3
1. PRECISION DE FOND SUR LA COLLABORATION ENTRE MAGISTRATS ET GREFFIERS .....	3
2. UNE RECHERCHE ARTICULEE AUTOUR DE QUATRE AXES DE RECHERCHE .....	4
3. PRECISIONS METHODOLOGIQUES .....	5
4. CALENDRIER DE LA RECHERCHE (01/01/2024-28/02/2026) .....	9
ANNEXES .....	11

## INTRODUCTION

La recherche AGACEM (« Les agents des greffes : des acteurs centraux dans l'équipe autour des magistrat·es ») que nous venons d'engager (démarrage au 1<sup>er</sup> janvier 2024) est une réponse à l'appel à projets de l'IERDJ (Institut des études et de la recherche sur le droit et la justice) sur « les métiers des greffes et autres personnels au soutien de l'activité juridictionnelle ». Elle fait suite à une première recherche sur la gestion des ressources humaines (GRH) des magistrat·es dont le rapport a été remis à l'IERDJ en mars 2022<sup>1</sup>, qui soulignait entre autres la pertinence d'une étude commune sur la GRH de la justice, comprenant à la fois celle des magistrat·es et celle des greffier·ières. La recherche sur les agents des greffes se fait donc dans la continuité du travail mené précédemment et répond à l'invitation même que nous formulions dans notre rapport de questionner deux modèles de conventions de GRH parallèles déployés dans les tribunaux judiciaires : celui des magistrat·es et celui des fonctionnaires.

C'est en partant cette fois-ci d'un questionnement sur les agents des greffes que nous analyserons le travail d'organisation et de management des tribunaux judiciaires pour rendre la justice. Nous avons donc choisi de placer la focale sur les seuls « métiers de greffe », plus ancienne profession au soutien de l'activité juridictionnelle mais qui demeure assez largement méconnue et reste invisibilisée, alors qu'elle constitue un rouage important de l'équipe d'appui autour du·de la magistrat·e.

## 1. PRECISION DE FOND SUR LA COLLABORATION ENTRE MAGISTRAT·ES ET GREFFIER·ES

L'idée d'une « collaboration » à l'œuvre de justice émerge, qu'il faudra vérifier et interroger à travers les monographies (voir *infra* 3.B) et les entretiens semi-directifs (voir *infra* 3.E).

Différentes questions de ce document, relatives à l'axe 2 de recherche, nous permettront d'appréhender plus finement cette collaboration présumée (voir *infra* annexe 4) :

- 1. *Votre statut professionnel vous définit comme « un technicien de la procédure qui assiste le magistrat ». Trouvez-vous que c'est une bonne définition de votre métier et de vos différentes activités ? Si oui, ajouteriez-vous des éléments à cette définition ? Si non, comment vous définiriez-vous ?*
- 2. *On parle souvent de binôme magistrat-greffier. Êtes-vous d'accord sur l'expression ? Quel sens lui donnez-vous ? Peut-on parler de collaboration étroite ? Exemples. De rapport de confiance ?*
- 3. *Quelle relation avez-vous exactement avec le-la magistrat·e que vous assistez ?*
- 4. *Pensez-vous que votre relation traditionnelle avec le-la magistrat·e va changer avec l'instauration de cette équipe ?*

---

<sup>1</sup> Jacquot L., Pierre-Maurice S. et alii, *Justice et magistrat.es : une GRH en miettes ? Une analyse contextualiste, comparative et pluridisciplinaire*, Recherche sur La gestion des ressources humaines des magistrats en France et en Europe, financée par la mission Droit et Justice, Université de Lorraine/CEREFIGE, mars 2022, 364 p.

## 2. UNE RECHERCHE ARTICULÉE AUTOUR DE QUATRE AXES DE RECHERCHE

### A. Rappel des quatre axes de recherche

Pour saisir les recompositions professionnelles que vivent les agents des greffes inhérentes à la réorganisation de l'activité juridictionnelle fondée sur la constitution d'une véritable équipe de travail autour des magistrat·es, nous traiterons quatre axes de recherche<sup>2</sup> :

- *Axe 1 – Sociohistoire des greffes et socio-morphologie des greffier·ères*

Qui sont ces greffiers et directeurs des services de greffe ou plutôt ces greffières et directrices des services de greffe qui représentent respectivement 88% et 82% de ces corps professionnels<sup>3</sup> ? Comment le groupe professionnel s'est-il institutionnalisé, professionnalisé et différencié des autres professionnels de la justice ?

Nous exploiterons certaines données administratives individuelles permettant de tracer le parcours professionnel des greffier·ères (voir *infra* 3.A) en les complétant par des matériaux qualitatifs tirés des entretiens semi-directifs que nous allons réaliser (voir *infra* 3.E).

- *Axe 2 – Le travail des agents des greffes*

Au-delà du décret portant statut particulier des greffiers des services judiciaires qui les érige<sup>2</sup> en « techniciens de la procédure » (art. 4) devant assister les magistrat·es, quel est le travail concret des greffier·ères ? Que font-ils-elles au quotidien et les ressources dont ils-elles disposent suffisent-elles pour remplir toutes les tâches qui leur sont confiées ? Comment réussissent-ils-elles collectivement à tenir l'ensemble de leurs missions dans un contexte de crise de l'institution judiciaire ?

À partir d'observations ethnographiques et d'une série d'entretiens, nous mettrons au jour l'expérience du travail des agents des greffes en portant un regard particulier sur la problématique de la santé au travail.

- *Axe 3 – Place et rôle des greffier·ières dans l'équipe autour des magistrat·es : de nouvelles « juridictions » dans l'équipe juridictionnelle ?*

L'instauration d'une équipe autour des magistrat·es implique-t-elle un nouveau rôle des greffier·ières dans l'activité juridictionnelle ? Conduit-elle à réviser le mode de fonctionnement du binôme juge/greffier·ière ? Modifie-t-elle la position des agents des greffes en leur attribuant de nouvelles « juridictions professionnelles » ? Améliore-t-elle la position hiérarchique des greffier·ières, les valorise-t-elle en en faisant le·la premier·ère assistant·e du·de la juge, les coordonnateur·rices du travail des autres assistant·es ? Ouvre-t-elle la voie à une nouvelle complémentarité des membres de l'équipe (greffier·ières, directeur·rices de greffe, assistant·es de justice, assistant·es spécialisé·es, juristes assistant·es...) ?

Nous analyserons ici les tentatives de transformation des greffes, la division du travail dans les tribunaux judiciaires et les mutations des collectifs de travail générées par l'instauration d'une équipe autour des magistrat·es, développée dans le rapport Lottin de 2022<sup>4</sup> et consacrée par la

---

<sup>2</sup> Pour le détail de chaque axe, voir notre réponse à l'appel à projets de recherche thématique de l'Institut des Études et de la Recherche sur le Droit et la Justice : « Les métiers des greffes et autres personnels au soutien de l'activité juridictionnelle ».

<sup>3</sup> Demoli Y., Girault C., « Les greffiers et directeurs des services de greffe, des corps professionnels de la justice féminisés, jeunes et diplômés », *Infostat Justice*, juin 2019, n° 170, <http://www.justice.gouv.fr/statistiques-10054/infostats-justice-10057/les-greffiers-et-directeurs-des-services-de-greffes-32509.html>

<sup>4</sup> Lottin D., *Rapport sur la structuration des équipes juridictionnelles pluridisciplinaires*, rapport à M. le garde des Sceaux, ministre de la Justice, septembre 2022.

loi n° 2023-1059 du 20 novembre 2023 d'orientation et de programmation du ministère de la Justice 2023-2027<sup>5</sup>.

- *Axe 4 – Quelle GRH des greffier·ières ?*

Comment la mise en place d'une véritable équipe autour du magistrat·e percute-telle la question de la GRH de la justice qui fonctionne avec deux modèles de conventions de GRH parallèles – celles des magistrat·es et des fonctionnaires –, et qui repose sur une double hiérarchie – celles des chef·fes de juridiction et des directeur·rices de greffe ?

Nous examinerons, dans ce dernier axe, la GRH des greffier·ières, les dispositifs/outils qui sont mobilisés pour les encadrer et les manager et le rôle de ces acteur·rices essentiel·les que constituent les directeur·rices de greffe qui peuvent être considérés, à l'instar des chef·fes de juridiction sur lesquels nous nous sommes focalisés dans notre rapport précédent, comme des *local managers*.

Pour répondre à ces questionnements sur les agents des greffes organisés selon quatre axes de recherche, nous mobiliserons une approche pluridisciplinaire (droit, sociologie, gestion, économie). Nous déploierons une méthodologie mixte (quantitative et qualitative) et utiliserons différents outils : analyse documentaire, exploitation de base de données, observations ethnographiques, entretiens semi-directifs, études monographiques...

## **B. Les limitations opérées par rapport au projet initial**

Le protocole méthodologique présenté dans le projet initial reste inchangé pour l'essentiel (voir *infra*, point 3, pour les précisions méthodologiques). Le travail de terrain est important et sera réalisé au cours des trois premiers semestres (voir *infra* point 4).

En revanche, compte tenu de la restriction de budget (43 998 € au lieu des 51 829 € demandés) et des difficultés méthodologiques, nous renonçons à interviewer des justiciables mais maintenons les entretiens avec les autres professionnel·les du droit qui participent à l'équipe autour des magistrat·es (*i.e.* les assistant·es de justice) et avec les avocat·es. Nous nous recentrons donc sur la figure du·de la greffier·ière et du·de la directeur·rice des services de greffe en les situant dans leur environnement et leur équipe de travail.

## **3. PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES**

### **A. Contenu de l'analyse quantitative**

Comprendre le travail et le rôle qu'exercent ces acteurs centraux dans l'équipe autour des magistrat·es que sont les agents des greffes nous conduit déjà à mieux les connaître. Il s'agit donc d'en faire l'étude socio-morphologique à la suite de la première analyse statistique présentée par Yoann Demoli et Cécile Girault dans *Infostat Justice*<sup>6</sup>, en exploitant des données administratives et en les complétant par des matériaux plus qualitatifs tirés des entretiens semi-directifs que nous effectuerons et qui porteront sur les trajectoires professionnelles des greffier·ières et directeur·rices de greffe.

Dans le sillage du travail de cette première analyse, notre équipe cherche à prolonger et affiner la morphologie du corps des greffier·ières par une extraction des données de la base *Lolfi* à intervalles rapprochés (extraction à chaque 1<sup>er</sup> janvier, depuis 2008, date de création de la base).

---

<sup>5</sup> JO 21 novembre 2023.

<sup>6</sup> Demoli Y., Girault C., 2019, *art. cit.*

Un premier contact a été pris auprès de Delphine Sourmail de la DSJ par Pierre-Louis Sanchez pour échanger sur ce point.

## B. Finalité et contenu des monographies de tribunaux

L'approche monographique est l'étape nécessaire du processus de recherche pour saisir localement le travail des agents des greffes dans les équipes autour des magistrat-es. Six tribunaux judiciaires, de taille variable et de trois ressorts différents, feront l'objet d'une monographie. Chaque monographie reposera sur l'analyse des documents recueillis sur le terrain, mais surtout sur celle des entretiens effectués auprès des professionnel·les travaillant dans les tribunaux judiciaires, et notamment les agents des greffes. L'accumulation de matériaux pour chaque cas étudié nous permettra de comprendre le rôle et la place des greffier·ières et directeur·rices de greffe dans le fonctionnement des tribunaux judiciaires. Par le travail comparatif, nous pourrons mettre au jour non seulement les convergences de pratiques mais aussi expliquer les divergences.

## C. Répartition du travail d'enquête

L'équipe s'est déjà réunie deux fois en mode hybride pour engager l'étude, une première fois le 21 décembre 2023 et une deuxième fois le 19 janvier 2024.

La première réunion a permis de revenir sur la convention signée avec l'IERDJ, de faire un point budgétaire, de rappeler les éléments calendaires et de stabiliser ensemble le dispositif méthodologique.

La deuxième réunion a davantage porté sur la méthodologie de la recherche avec une présentation de la plateforme B'UL de partage des documents (outil interne à l'Université de Lorraine), un échange sur la rédaction de la note méthodologique à rendre à l'IERDJ, un travail préparatoire pour l'enquête de terrain (rédaction d'une lettre-type pour accéder aux tribunaux judiciaires<sup>7</sup>, construction des grilles d'entretien greffier·ière et directeur·rice des services de greffe<sup>8</sup>, identification des personnes ressources à contacter, constitution de binômes pour la réalisation des six monographies de tribunaux judiciaires) et une stabilisation du calendrier de la recherche (voir *infra* point 4).

**Répartition des membres de l'équipe par axes**

Prénom et Nom	Statut	Université et laboratoire	Répartition du travail selon les axes de recherche
Lionel Jacquot (coord.)	PR de Sociologie	Université de Lorraine, TETRAS-Nancy	Axes 1, 2, 3 et 4
Sylvie Pierre-Maurice (coord.)	MCF-HDR en Droit Privé	Université de Strasbourg, Centre de droit privé fondamental (CDPF)	Axes 1, 2, 3 et 4
François Gallinari	Doctorant en Gestion	Université de Strasbourg, HuManiS (Humans and Management in Society, UR 7308)	Axes 2, 3 et 4
Laurent Kondratuk	Ingénieur de recherche Responsable administratif du CRJFC	Université de Franche-Comté, Centre de recherches juridiques de Franche-Comté (CRJFC)	Axe 1

<sup>7</sup> Voir Annexe 1 : Lettre Type

<sup>8</sup> Voir *infra* Point 4.E

Rémi Le Gall	MCF en Économie	Université de Lorraine, TETRAS-Nancy	Axes 1, 2 et 4
Nathalie Pierre	MCF en Droit Privé	Université de Grenoble-Alpes, Centre de Recherches Juridiques (CRJ)	Axes 1, 2 et 3
Pierre-Louis Sanchez	Doctorant en Sociologie	Université Paris Cité, CERLIS	Axes 1, 2 et 3
Nawel Sidi Ali Cherif	Doctorante en Gestion	Université de Lorraine, CEREFIGE	Axes 2, 3 et 4
Albena Tcholakova	MCF en Sociologie	Université de Lorraine, TETRAS-Nancy	Axes 1, 2 et 3
Kevin Koru	Master 2 PRIS (sociologie)	Université de Lorraine, TETRAS-Nancy	Axes 3 et 4
Marinka Stepanian	Master 2 JPP (droit)	Université de Strasbourg, CDPF	Axes 1 et 4

Pour la réalisation des monographies de TJ et la passation des entretiens dans les TJ, nous travaillerons par binôme.

### Dispositif méthodologique et répartition des chercheur·euses pour la collecte des matériaux

Axes de recherche	Méthodologie
Axe 1 – Sociohistoire des greffes et socio-morphologie des greffier·ières	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Recherches bibliographiques : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une analyse de la documentation juridique et organisationnelle</li> <li>• Une synthèse historique et contemporaine de l'évolution des fonctions des métiers du greffe</li> <li>• Une analyse des éléments du statut du·de la greffier·ière en France</li> <li>• Une analyse de la documentation (circulaire, notes, etc.) issue des organes chargés de l'organisation des RH au sein de l'ordre judiciaire [Sylvie Pierre-Maurice/Nathalie Pierre/Laurent Kondratuk/Marinka Stepanian]</li> <li>• Une revue de la littérature en droit, en sociologie, en science de gestion relative à la GRH dans les organisations judiciaires [Toute l'équipe l'alimente : chaque discipline fait un état de l'art sur les agents des greffes]</li> <li>• Une revue de la littérature en droit comparé sur les métiers des greffes en Europe et leurs statuts [Laurent Kondratuk/Sylvie Pierre-Maurice/Nathalie Pierre]</li> </ul> </li> <li>❖ Étude quantitative <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une exploitation des bases de données extraites de l'application LOLFI [Rémi Le Gall/Pierre-Louis Sanchez]</li> <li>• Une analyse des informations et données transmises par l'École Nationale des Greffes [Lionel Jacquot/Laurent Kondratuk]</li> <li>• Une exploitation des entretiens semi-directifs passés auprès des greffier·ières concernant leurs trajectoires sociales et professionnelles [Rémi Le Gall /Pierre-Louis Sanchez/Lionel Jacquot/Albena Tcholakova]</li> </ul> </li> </ul>
<p>Axe 2 – Le travail des agents des greffes</p> <p>Axe 3 – Place et rôle des greffier·ières dans l'équipe autour des magistrat·es</p> <p>Axe 4 – La GRH des greffier·ières</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Des entretiens semi-directifs préliminaires auprès des conseils décisionnaires, des services supports et des organisations professionnelles : <ul style="list-style-type: none"> <li>DSJ, sous-direction des ressources humaines des greffes (SDRHG) : 6 [Sylvie Pierre-Maurice/Nawel Sidi Ali Cherif/Lionel Jacquot]</li> <li>Union européenne des Greffiers de Justice – <i>Europäische Union der Rechtspfleger</i>, Strasbourg : 1 [Sylvie Pierre-Maurice]</li> <li>Service Administratif Régional (SAR) : 2 [Sylvie Pierre-Maurice, Nathalie Pierre, Lionel Jacquot]</li> <li>École Nationale des Greffes : 3 [Lionel Jacquot/Laurent Kondratuk/Kevin Koru]</li> <li>Organisations syndicales (Unsa Services judiciaires, Justice-CGC, Syndicat des greffiers de France-FO, Syndicat national CGT des chancelleries et services judiciaires ...) : 4 [Lionel Jacquot, Albena Tcholakova]</li> </ul> </li> <li><b>Soit 16 entretiens</b></li> <li>❖ Des monographies de 6 tribunaux judiciaires : <ul style="list-style-type: none"> <li>[Réalisation des entretiens en binôme pour les 6 monographies]</li> <li>• 2 en Île-de-France (1 TJ du groupe 1 ou 2 et 1 TJ du groupe 3 ou 4) : TJ de Bobigny + un tribunal de proximité non encore identifié [Albena Tcholakova/Pierre-Louis Sanchez/Sylvie Pierre-Maurice/Lionel Jacquot]</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 dans le Grand-Est (1 TJ du groupe 1 ou 2 et 1 TJ du groupe 3 ou 4) : TJ de Sarreguemines et TJ de Strasbourg [François Gallinari/Nawel Sidi Ali Cherif/Lionel Jacquot/Sylvie Pierre-Maurice]</li> <li>• 2 en Auvergne Rhône Alpes (1 TJ du groupe 1 ou 2 et 1 TJ du groupe 3 ou 4) : TJ de Grenoble et TJ de Bourgoin Jallieu [Nathalie Pierre/Sylvie Pierre-Maurice/Lionel Jacquot]</li> <li>❖ Des entretiens auprès des greffier·ières, directeur·rices de greffe, chef·fes de juridiction, magistrat·es, assistant·es de justice des 6 tribunaux judiciaires enquêtés : <ul style="list-style-type: none"> <li>6 entretiens avec des chef·fes de juridiction</li> <li>6 entretiens avec des directeur·rices de greffe</li> <li>24 entretiens avec des greffier·ières</li> <li>9 entretiens avec des magistrat·es « chefs d'équipe »</li> <li>3 entretiens avec des magistrat·es</li> <li>6 entretiens avec des assistant·es de justice</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Soit 54 entretiens</b> [Réalisés dans le cadre des monographies]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Des entretiens auprès des avocat·es s inscrit·es au barreau des 6 tribunaux judiciaires enquêtés (6) + des entretiens avec les premier·ières président·es des CA et les directeur·rices de greffe en CA des ressorts étudiés (6)</li> </ul> <p><b>Soit 12 entretiens</b> [Les binômes constitués pour les monographies]</p> <p>Nombre d'entretiens au total = <b>82 entretiens</b></p>
Axe 4 – La GRH des greffier·ières	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Des observations ethnographiques : Observations de terrain dans deux tribunaux judiciaires / suivis et observations du travail quotidien et des pratiques professionnelles des greffier·ières [Marinka Stepanian et Kevin Koru dans le cadre de leur travail de master 2 sur les directeur·rices des services de greffe]</li> </ul>

Nous avons établi des binômes référents pour la réalisation des monographies des TJ qui feront l'essentiel des entretiens qui leur correspondent (l'équipe viendra en renfort en fonction des disponibilités des uns et des autres) :

- Île-de-France : TJ de Bobigny (Albena Tcholakova & Pierre-Louis Sanchez) et un tribunal de proximité à identifier ;
- Auvergne Rhône Alpes : TJ de Grenoble (Nathalie Pierre & Sylvie Pierre-Maurice) et TJ de Bourgoin Jallieu (Nathalie Pierre & Sylvie Pierre-Maurice) ;
- Grand-Est : TJ de Strasbourg (Lionel Jacquot & Sylvie Pierre-Maurice) et TJ de Sarreguemines (Lionel Jacquot & François Gallinari).

Dans notre calendrier, le travail monographique conduit au TJ de Sarreguemines sera le premier et nous permettra de tester les premières grilles d'entretien<sup>9</sup>.

#### **D. Articulation de la recherche AGACEM avec le travail de thèse en sociologie de Pierre-Louis Sanchez et les mémoires des deux masterant·es**

L'équipe AGACEM compte un doctorant – Pierre-Louis Sanchez – qui réalise sa thèse sur les agents des greffes sous la direction de Delphine Serre. Il s'agit d'une thèse en sociologie financée par un contrat doctoral entamée depuis plus de deux ans. Elle a une problématique et un terrain propres. La recherche AGACEM est pluridisciplinaire et a également une problématique et un terrain spécifiques. L'une et l'autre vont se nourrir mutuellement.

L'équipe compte aussi deux masterant·es, Marinka Stepanian et Kevin Koru, respectivement inscrit·es en Master 2 de droit à l'université de Strasbourg et en Master 2 de sociologie à l'université de Lorraine. Elle·il réaliseront un mémoire de Master sur les directeur·rices de

<sup>9</sup> Voir Annexe 2 : Lettre d'acceptation au projet de recherche de l'IERDJ

greffe mais dans une perspective disciplinaire différente, droit pour la première, sociologie pour le second. Les deux masterant·es seront associé·es à la recherche mais feront également un travail de terrain spécifique pour leur mémoire qui alimentera notre réflexion. Leur intégration dans l'équipe AGACEM nous permettra de bénéficier de deux livrables (deux mémoires) à la fin du premier semestre (septembre 2024).

## E. Première ébauche de la grille d'entretien

Les premières grilles d'entretien ont été discutées lors de la réunion du 19 janvier 2024 : celles destinées aux greffier·ières et aux directeur·rices de greffe (deux grilles en miroir). Après une brève présentation de la recherche, elles seront organisées en quatre grands blocs qui correspondent, plus ou moins, aux quatre axes de la recherche pour lesquels nous aborderons différents thèmes à partir d'une série de questions (voir annexe 3).

**Les thématiques des grilles d'entretien greffier·ières et DSG**

Axes	Principaux thèmes abordés	
	Greffier·ières	Directeur·rices des services de greffe
Axe 1 – Sociohistoire des greffes et socio-morphologie des greffier·ières	Parcours Juridiction	Parcours Juridiction
Axe 2 – Le travail et le rôle des agents des greffes	Rôle(s) Organisation du travail Relations de travail Reconnaissance	Fonction(s) Exercice des fonctions Interactions Reconnaissance et statut
Axe 3 – Place des greffier·ières dans l'équipe autour des magistrat·es	Intégration à l'équipe autour du·de la magistrat·e	Intégration à l'équipe autour du·de la magistrat·e
Axe 4 – GRH des greffier·ières	Chef·fes de greffe Temps de travail et organisation Evaluation Mobilité Rémunération Accueil des nouveaux Communication	Triarchie Outils de gestion Temps de travail et organisation Evaluation Mobilité Accueil des nouveaux Communication

#### 4. CALENDRIER DE LA RECHERCHE (01/01/2024 - 28/02/2026)

La recherche nécessite deux années pleines de travail : elle a débuté le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et se terminera à la date de fin de la convention, soit le 28 février 2026. Le travail de terrain sera réalisé lors des trois premiers semestres, le dernier semestre étant réservé à l'analyse des données et la rédaction du rapport final.

Programme prévisionnel		Année 2024		Année 2025	
		Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4
<b>Axe 1</b>	Recherches bibliographiques, rédaction des grilles d'entretiens semi-directifs				
	Étude quantitative				
<b>Axes 2, 3 et 4</b>	16 entretiens semi-directifs préliminaires auprès des conseils décisionnaires, des services supports et des organisations professionnelles	N = 16			
	Monographies de 6 tribunaux judiciaires <sup>10</sup>	1 TJ (gr. 1 ou 2)	2 TJ (1 gr. 1 ou 2 + 1 gr. 3 ou 4)	3 TJ (1 gr. 1 ou 2 + 2 gr. 3 ou 4)	
	66 entretiens auprès des greffier·ières et directeur·rices de greffe, magistrat·es, assistant·es de justice, avocat·es et chef·fes de juridiction des 6 tribunaux judiciaires enquêtés	N = 14	N = 22	N = 30	
	Observations ethnographiques		2 semaines d'observation en TJ (2 DSG)		
	Retranscription des entretiens				
	Analyse des données collectées				
	Séminaires d'équipe : échanges des résultats /point d'avancement	1 <sup>er</sup> sém. : 06/2024	2 <sup>e</sup> sém. : 12/ 2024	3 <sup>e</sup> sém. : 06/2025	4 <sup>e</sup> sém. : 09/2025
	<b>Rédaction</b>	Rédaction du document final			

<sup>10</sup> - Pour les TJ (tribunaux judiciaires) de groupe 1 ou 2 : 1 entretien avec le·la chef·fe de juridiction, 1 avec le·la directeur·rice de greffe, 5 avec des greffier·ières, 2 avec les magistrat·es chef·fes d'équipe, 1 avec « autre magistrat·e », 2 avec des assistant·es de justice, 1 avec un·e avocat·e inscrit·e au barreau du tribunal judiciaire, 1 avec le·la premier·ière président·e de la CA et avec le·la directeur·rice de greffe en CA = 14 entretiens.

14 entretiens par TJ x 3 : 42 entretiens au total.

- Pour les TJ (tribunaux judiciaires) de groupe 3 ou 4 : 1 entretien avec le·la chef·fe de juridiction, 1 avec le·la directeur·rice de greffe, 3 avec des greffier·ières, 1 avec un·e magistrat·e chef·fe d'équipe, 1 avec un·e avocat·e inscrit·e au barreau du tribunal judiciaire, 1 avec le·la premier·ière président·e de la CA et avec le·la directeur·rice de greffe en CA = 8 entretiens ;

8 entretiens par TJ x 3 : 24 entretiens au total.



## ANNEXE 1 : LETTRE TYPE

M. Mme le·la président·e du TJ de X  
ou M. Mme le Directeur·rice des greffes de X  
Cher Monsieur, chère Madame,

Maître de Conférences habilitée à diriger les recherches, enseignante à la Faculté de droit de Strasbourg, je coordonne (je participe à la recherche dirigée par) avec un collègue sociologue une étude pluridisciplinaire portant sur les métiers de greffe, sous l'égide de l'IERDJ (Institut des études et de la recherche sur le droit et la justice) (<https://gip-ierdj.fr/fr/appel-projet/https-gip-ierdj-fr-wp-content-uploads-2023-03-apr-2023-les-metiers-des-greffes-et-autres-personnels-au-soutien-1-pdf/>)

Notre équipe de recherche pluridisciplinaire composée de 9 membres permanents (2 juristes, 3 sociologues, 2 gestionnaires, 1 économiste et 1 historien du droit) répartis sur 5 sites (Nancy, Paris, Strasbourg, Grenoble, Besançon) a remporté l'appel d'offre « Les métiers des greffes et autres personnels au soutien de l'activité juridictionnelle ».

Cette recherche porte sur un quadruple questionnement :

- Axe 1 – Sociohistoire des greffes et socio-morphologie des greffier·ères
- Axe 2 – Le travail des agents des greffes
- Axe 3 – Place et rôle des greffier·ières dans l'équipe autour des magistrat·es : de nouvelles « juridictions » dans l'équipe juridictionnelle ?
- Axe 4 – Quelle GRH des greffier·ières ?

Le rapport final est à rendre à la Mission pour fin février 2026.

Dans cette perspective, nous souhaitons mener une étude statistique et une étude qualitative par la passation d'entretiens semi-directifs auprès des instances organisatrices (DSJ, sous-direction des greffes, École des greffes, syndicats...), des chef·fes de juridiction, supérieur·es hiérarchiques des directeur·rices de greffe, des magistrat·es, qui travaillent avec les greffier·ières et bien-sûr en premier chef des directeur·rices de greffe et des greffier·ières. Nous souhaitons enquêter dans six tribunaux judiciaires dans trois régions différentes (les régions Grand Est, Île de France et Rhône-Alpes). Je vous contacte en tant que chef·fe de juridiction pour savoir si vous accepteriez que le tribunal que vous présidez participe à notre enquête. En espérant une réponse positive de votre part, seriez-vous disponible pour un premier entretien et pourriez-vous également nous communiquer le nom du directeur·rice de greffe de votre tribunal ?

L'entretien individuel est calibré sur une durée standard de 1h30-2h ; la parole est tout à fait libre ; selon les réponses et les discussions menées, la durée de l'entretien peut évidemment varier.

Selon le protocole de recherche passé avec l'IERDJ, dépendant du Ministère de la Justice, les entretiens sont enregistrés si le principe en est accepté, ils sont retranscrits mais les noms des intervenant·es ne sont pas divulgués et les entretiens ne sont pas publiés. L'anonymat de ces entretiens est ainsi garanti dans les différents rapports intermédiaires ainsi que dans le rapport final remis à l'IERDJ, qui a vocation à être publié.

En vous remerciant par avance, je vous adresse mes salutations respectueuses.  
Je reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire,

Sylvie PIERRE-MAURICE

**ANNEXE 2 : LETTRE D'ACCEPTATION AU PROJET DE RECHERCHE DE L'IERDJ**

**MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction des services judiciaires**

**Cour d'appel de Metz**

Sarreguemines, le 07 novembre 2023

**Tribunal judiciaire de Sarreguemines**

La directrice de greffe

A

M. GALLINARI François

**OBJET : participation au projet de recherche de l'IERDJ**

Monsieur GALLINARI,

Faisant suite à votre proposition de visite du tribunal judiciaire de Sarreguemines dans le cadre d'un projet de recherche, je vous informe être favorable à la participation de l'ensemble des agents du greffe de la juridiction au projet intitulé « Les agents des greffes : des acteurs centraux dans l'équipe autour des magistrats ».

Vous êtes autorisé dans ce cadre, à assister à l'assemblée générale des fonctionnaires et à effectuer tout entretien selon la forme qui vous conviendra d'adopter.

Je vous prie d'agréer, M. GALLINARI, l'expression de mes salutations distinguées.

Anne STAUB  
Directrice de greffe

## **ANNEXE 3 : GRILLE D'ENTRETIEN GREFFIER·IERE**

### **Présentation de la recherche :**

La recherche que nous conduisons et pour laquelle nous vous avons sollicité pour un entretien porte sur les agents des greffes et leur rôle dans l'équipe autour des magistrat·es. Elle est financée par l'Institut des Études et de la Recherche sur le Droit et la Justice (IERDJ) et menée par une équipe pluridisciplinaire de chercheur.e.s : gestionnaires, juristes, économiste, historien et sociologues. Elle fait suite à une recherche que nous avons conduite sur « la gestion des ressources humaines » des magistrat·es. Cette recherche sur les greffier·ières cherche à répondre à un quadruple questionnement :

- Axe/questionnement 1 : qui sont-ils·elles ?
- Axe/questionnement 2 : quel travail font-ils·elles ?
- Axe/questionnement 3 : quels est la place et le rôle des greffier·ières dans l'équipe autour des magistrat·es ?
- Axe/questionnement 4 : quelle gestion des ressources humaines des greffier·ières ?

Le rapport final est à rendre à la Mission pour fin février 2026.

La méthodologie adoptée est essentiellement qualitative même si nous allons réaliser simultanément un travail quantitatif sur les données existantes pour mieux comprendre le corps des greffes. Nous avons retenu 3 zones à enquêter pour la France : la Région grand Est, la Région Île de France, la Région Rhône-Alpes. Nos investigations vont porter sur différents ressorts où nous comptons interviewer des chefs de greffe, des greffiers, des chefs de juridiction et des magistrats. Mais nous réaliserons également une série d'entretiens préliminaires auprès des conseils décisionnaires et des services supports.

### **Demander enregistrement entretien et préciser l'anonymat des données**

**Les questions suivront les 4 axes de la recherche.**

#### **Axe 1 : Parcours et juridiction**

##### **Parcours**

Pouvez-vous nous raconter votre parcours, du début, jusqu'au poste que vous occupez ?

Les questions suivantes serviront à relancer l'interviewé·e si besoin

1. Pouvez-vous commencer par vous présenter et préciser la fonction que vous exercez actuellement ?
2. Quel est votre parcours scolaire et universitaire ?
3. Comment êtes-vous entré·e dans les métiers de greffe ? Pourquoi avez-vous voulu être greffier·ière ? Vos parents, des membres de votre famille sont-ils dans les métiers du droit et de la justice ?

*NB Amener la personne à donner : genre, âge, origine sociale, niveau de diplôme, situation familiale...*

4. Avez-vous eu d'autres expériences professionnelles avant votre première affectation au greffe ?
5. Depuis combien de temps êtes-vous greffier·ière ? Quelles ont été les différentes grandes étapes dans votre carrière ? Êtes-vous toujours resté·e dans ce tribunal ? Avez-vous changé de fonctions, de service (Juge des enfants, siège, SAUJ, parquet...) ?
6. Êtes-vous passé·e par l'ENG ? Quel souvenir gardez-vous de l'école des greffes ? Est-ce selon vous une bonne formation ? Vous a-t-elle bien préparé à l'exercice du métier ?
7. Exercez-vous ou avez-vous exercé des mandats particuliers au cours de votre carrière ? Ont-ils influé sur votre trajectoire de carrière ?
8. Quelles formations continues avez-vous suivies ? (contenu, durées, prestataires, intervenants...)
9. Comment voyez-vous la suite de votre carrière (promotion, concours internes, directeur de greffe, magistrat, statu quo...) ?
10. Le métier que vous exercez vous convient-il ?

##### **Juridiction**

1. Pouvez-vous nous décrire le fonctionnement des greffes de cette juridiction ?
2. Quelles sont les grandes évolutions qu'elles a connues ? Quelles mutations ont affecté l'organisation et le travail de la juridiction et de ses membres ?
3. Quelles sont les problématiques actuelles de la juridiction au niveau des greffes ? (flux de personnel/ charge de travail/ conditions de travail)

4. Quels sont les éléments de contexte qui pèsent le plus dans votre quotidien ? (selon la réponse ou l'absence de réponse, évoquer les différentes problématiques identifiées par la recherche : le manque de moyens, la question des délais, le dysfonctionnement des outils/logiciels, l'empilement des lois, les évolutions liées au numérique – traçabilité activité, ex justice prédictive, Plan de transformation numérique –)

Les réformes actuelles (loi de programmation 20 nov. 2023, réforme pénales...) sont-elles de nature à améliorer les conditions de travail des greffiers ?

5. Ces éléments (difficultés ou atouts) sont-ils les mêmes au niveau du ressort ?

## **Axe 2 : Travail et rôle(s)**

### **Rôle**

1. Votre statut professionnel vous définit comme "un technicien de la procédure qui assiste le magistrat". Trouvez-vous que c'est une bonne définition de votre métier et de vos différentes activités ? Si oui, ajouteriez-vous des éléments à cette définition ? Si non, comment vous définiriez-vous ?

2. Quelles sont les ressources dont vous disposez pour exercer votre travail et vos missions ?

### **Organisation du travail**

3. Comment vous organisez-vous pour remplir vos différentes missions ? Comment votre travail est-il organisé ? Qui l'organise et répartit le travail des greffes ? Comment le collectif des greffes intervient-il dans cette organisation ?

4. Comment participez-vous à l'œuvre de justice ? Par quelles activités, quelles interventions, quelles missions ?

5. Quel est le rôle d'un·e greffier·ière ? Quelles sont vos missions ?

6. Comment votre travail se distribue-t-il entre vos diverses activités ? Cette polyvalence vous convient-elle ?

### **Relations de travail**

7. Comment interagissez-vous avec votre hiérarchie (chef·fe de greffe) ?

8. Comment interagissez-vous avec les magistrat·es ?

9. Avec le·la chef·fe de juridiction ?

10. Quelles relations entretenez-vous avec vos pairs de la même juridiction, dans d'autres services, dans d'autres juridictions (travail de réseaux, d'échange de « bonnes pratiques », mailing liste ?

11. Pouvez-vous nous raconter concrètement votre journée de travail ? Comment s'organise votre semaine ? Comment se répartit-elle : temps d'audiences, permanences/astreintes, travail en cabinet, déplacements, accueil... ?

12. Quelles sont les valeurs qui vous animent au quotidien ?

### **Reconnaissance**

13. Votre rôle est-il suffisamment reconnu ou avez-vous le sentiment qu'il est trop souvent invisibilisé ?

14. Diriez-vous que le métier de greffier est difficile ? En quoi ? Quel constat faites-vous sur les conditions de travail ? Avez-vous observé une dégradation qui pourrait impacter la santé au travail ? Quels sont les soutiens qui existent sur cette thématique ? (psychologue du travail, assistant social, rôle des DRHAS ?)

15. Que pensez-vous de votre statut en général ? (Si non cité : Rémunération par rapport au niveau d'études, possibilités d'évolution, considération...)

16. Que pensez-vous de sa revalorisation, par l'accord du 26 octobre 2023 ? Vous sentez-vous considéré·e/reconnu·e ?

Cf BD /

17. Quels sont les moyens de reconnaissance/ valorisation du travail des greffiers ? (carrière, mobilité) Quels sont les éléments de votre rémunération (part fixe, part variable) ? Les missions supplémentaires sont-elles valorisées ? Si oui, comment ?

18. Pensez-vous que les conditions actuelles du métier correspondent aux attentes des greffiers ?

(si pas cité) 19. Que pensez-vous de la loi d'orientation du 20 nov. 2023, notamment de l'annonce de + 1800 greffiers ?

### **Axe 3 : Intégration à l'équipe autour du magistrat**

1. Que pensez-vous de l'idée même d'équipe autour du magistrat (rapport Lottin consacré par la loi d'orientation du 20 nov. 2023) ?

*NB : rapport D. Lottin, « Rapport sur la structuration des équipes juridictionnelles pluridisciplinaires », rapport à M. le garde des Sceaux, ministre de la Justice, septembre 2022.*

*Dans un contexte de massification des contentieux et de complexification des procédures, le rapport fait le constat d'un besoin de travail en équipe reconnu mais d'une mise en oeuvre qui percute les statuts et les organisations, notamment du fait d'une organisation administrative chaotique qui nuit à l'efficacité.*

*Le rapport propose de définir une doctrine nationale d'emploi pour chacun des membres de la communauté de travail ainsi qu'une modélisation concrète des équipes, dont les grandes lignes sont les suivantes :*

*- une répartition plus « affirmée » entre les fonctions confiées aux greffiers et celles dévolues aux assistants juridictionnels (nouveau nom de l'assistant de justice, qui pourrait aussi être « juriste judiciaire ») ;*

*- un statut de contractuel de longue durée pour les assistants de magistrats, ouvert aux étudiants mais aussi à de jeunes professionnels ou des fonctionnaires en détachement, notamment les greffiers ;*

*- une professionnalisation de la gestion administrative des contractuels leur assurant la reconnaissance des acquis professionnels et une perspective d'avenir ;*

*- la création d'un service régionalisé de documentation et d'étude au service des juridictions et en lien avec la Cour de cassation, notamment dans la perspective de l'open data des décisions de justice ;*

*- enfin, une organisation mixte inspirée des juridictions européennes qui combine une mutualisation du travail des assistants de magistrats répartis dans des « pools juridiques » pour le traitement de contentieux de basse intensité et une affectation par pôle et service de la juridiction pour les contentieux plus complexes ou techniques.*

*En tout état de cause, selon le rapport, « il faut trouver les moyens que le juge ne délègue par purement et simplement son office et qu'il reste maître tout à la fois de la ou des décisions à prendre et de sa motivation ».*

*Visant à construire une organisation plus rigoureuse pour instituer un esprit communautaire et créer une culture du travail en équipe, le rapport comporte trois parties. La première est consacrée à un état des lieux. La deuxième vise à une clarification des rôles et à l'élaboration d'une doctrine nationale d'emploi afin d'aboutir à une organisation fonctionnelle et administrative structurée au sein d'une communauté de travail. La troisième est consacrée à des modalités pratiques devant permettre une proximité avec les magistrats*

*La deuxième partie du rapport propose la fusion des juristes assistants et des contractuels de catégorie A. Deux types de missions pourraient être confiés à ces assistants juridictionnels : d'une part l'appui aux chefs de juridiction et le soutien au développement des politiques partenariales des magistrats, d'autre part les activités juridictionnelles de rédaction de projets de décision et celles de documentation d'études et d'appui technique, notamment en lien avec le développement de l'opendata. Pour les greffiers, il est prévu d'étoffer leurs compétences en matière d'accueil, d'accompagnement du traitement en temps réel (TTR) des procédures pénales, de préparation et de suivi des audiences civiles, mais il n'est pas proposé d'accentuer l'orientation prise de leur faire rédiger des projets de décision, beaucoup ne souhaitant pas s'engager dans une telle mission d'assistance renforcée, qui serait d'ailleurs, selon le rapport, de nature à créer une confusion avec les missions des juristes assistants recrutés à cet effet. Des compétences décisionnaires et juridictionnelles nouvelles sont envisagées pour les greffes : enquêtes de personnalité en matière pénale, voire traitement de certains contentieux de masse, comme le contentieux routier ou le vol à l'étalage, convocation par OPJ ou, plus significatif, traduction du prévenu en comparution immédiate et devant le JLD ou proposition de peine au titre de la procédure de CRPC. Dans le suivi*

de l'audience pénale, sont proposées la mise à exécution immédiate des amendes et la notification à la personne condamnée des obligations mises à sa charge par le jugement. En matière civile, le rapport énumère, sans s'y attarder, les attributions juridictionnelles suivantes : taxation des frais de justice, rectification d'erreurs matérielles non contestées, traitement des injonctions de payer présentées par les créanciers institutionnels, établissement des certificats de nationalité, certaines compétences en matière gracieuse, vérification des comptes de tutelle lorsque la personne vulnérable dispose de revenus modestes et n'a pas de patrimoine, ordonnances d'injonction et de radiation pour non-respect du calendrier de procédure.

Des pistes sont suggérées pour la revalorisation du salaire et de la carrière des fonctionnaires de greffe. Le rapport écarte en revanche l'idée de créer, pour les assistants juridictionnels, un nouveau corps de catégorie A de la fonction publique. Outre la difficulté d'une telle création, au regard des règles qui gouvernent la gestion de la fonction publique, est exposé le risque qu'une professionnalisation dans un corps intermédiaire, sans réelle perspective de carrière, n'attire pas les éléments les plus performants. Il est donc proposé d'en rester au recrutement contractuel pour une durée déterminée, mais en créant la possibilité, pour les meilleurs assistants de souscrire, au terme de la limite actuelle de 6 ans, un contrat à durée indéterminée pour poursuivre encore pendant quelques années leur collaboration avec la justice.

*Critique au regard des greffiers :*

Une réforme de cette ampleur ne peut réussir que si elle s'appuie sur une colonne vertébrale solide, ce qui suppose une véritable professionnalisation des acteurs, d'ailleurs annoncée par le garde des Sceaux. Or, le seul corps suffisamment structuré pour répondre à ce besoin est celui des greffiers. Il bénéficie d'une formation initiale et continue de qualité, qui peut être adaptée et renforcée au besoin. Il donne des agents spécialistes de la procédure qui ont d'emblée une connaissance approfondie de l'institution. Certes, on ne peut se dissimuler que le niveau, comme dans tous les corps, y compris celui des magistrats, est hétérogène et tous n'ont pas les capacités, ni d'ailleurs le désir, de s'engager dans une telle mission d'assistance à la rédaction. Mais il suffit d'avoir vécu dans les cours et tribunaux pour savoir que le vivier existe. Pour le mobiliser, il faut opérer une sélection, accompagnée d'une significative promotion statutaire et salariale et offrir aux plus méritants de réelles perspectives d'accès à la magistrature. La réforme statutaire de 2015 ouvrait ces perspectives mais, comme l'indique le rapport, elle n'a pas donné l'effet initialement recherché. Les raisons ont été analysées par l'inspection générale de la justice. Elles ne remettent pas en cause la possibilité de continuer à explorer cette voie avec succès, pour peu qu'existe une réelle volonté politique, comme le démontrent les résultats obtenus dans les conseils de prud'hommes.

Le risque de cette relative mise à l'écart des greffiers est celui d'un accroissement de leur sentiment de dévalorisation. Ce risque ne saurait être mésestimé, tant il est vrai que, sans leur concours, aucun fonctionnement de la justice n'est possible. Il est certes envisagé par le rapport Lottin de leur confier des attributions nouvelles, mais elles ont une portée très limitée. Elles sont d'ailleurs simplement citées, sans grande conviction semble-t-il. En tout cas, il n'est pas dit comment elles pourraient être mises au service d'une communauté de travail et on ne peut donc y trouver aucun levier pour mener à bien la réforme. Il s'agit pourtant d'une question centrale. Se limiter à l'assistance du magistrat, c'est le placer dans une situation où tous les membres de l'équipe dépendent plus ou moins de son bon vouloir, ce qui suscite inévitablement de fortes réticences. Si l'on donne des attributions propres aux assistants, sans déroger bien entendu à la compétence exclusive du magistrat pour trancher les litiges contentieux et pour statuer sur les questions intéressant les libertés individuelles, la situation est différente. La place de chacun est d'emblée reconnue et il devient indispensable de promouvoir concertation et esprit d'équipe pour assurer cohésion et efficacité collective. C'est assurément la méthode la plus efficace pour promouvoir le changement de culture recherché.

2. On parle souvent de binôme magistrat-greffier. Etes-vous d'accord sur l'expression ? Quel sens lui donnez-vous ? Peut-on parler de collaboration étroite ? Exemples. De rapport de confiance ?
3. Quelle relation avez-vous exactement avec le magistrat que vous assistez ?
4. Pensez-vous que votre relation traditionnelle avec le magistrat va changer avec l'instauration de cette équipe ?
5. Pensez-vous que cette mise en place valorise le rôle du greffier ?
6. Quelles sont vos relations avec les assistants de justice, assistants spécialisés, juristes assistants ?
7. Que pensez-vous de ces nouvelles fonctions ?

#### **Axe 4 : GRH des greffiers**

##### **Chef de greffe**

1. Comment percevez-vous le rôle du chef de greffe ? Est-il votre supérieur et interlocuteur unique ou échangez-vous aussi avec le chef de juridiction ?
2. Quelles décisions a-t-il été amené à prendre vous concernant directement ?
3. Est-il selon vous un greffier comme les autres ?

##### **Temps de travail et organisation du travail**

4. La prise en compte de votre temps de travail par l'outil INFOGREFFE vous paraît-elle satisfaisante ?
5. Comment est réparti le travail entre les magistrats ? pouvez-vous nous expliquer comment ça se passe (qui décide, selon quel processus) ? cela vous paraît-il équitable ?
6. Qui s'occupe des plannings ? Des congés ?
7. Rencontrez-vous des difficultés dans l'organisation de votre travail ? (gestion des dossiers, du temps, charge trop lourde, travail le WE, le soir etc.) si pas déjà évoqués..
8. Utilisez-vous des outils de gestion ? logiciels, tableaux de bord, tableaux excel, pilot, référentiels temps de travail ? (pilotage de l'activité)

##### **Evaluation**

9. Vous êtes régulièrement évalué par votre chef de greffe : comment cela se passe-t-il ? temporalité, grille à remplir en amont, entretien avec le CG...
10. Que pensez-vous des critères définis par la grille ?
11. Comment l'évaluation est prise en compte dans votre carrière ?

##### **Mobilité**

12. Comment cela se passe-t-il si vous voulez changer de juridiction ? De service ? Quelles sont les démarches à faire ? auprès de qui ?
13. Avez-vous déjà fait des demandes de mobilité n'ayant pas été acceptées ? Si oui, connaissez-vous les motifs du refus ?

##### **Rémunération**

Si pas déjà évoqué 14. En termes de rémunération, en dehors de la grille, y a-t-il des primes qui sont distribuées aux greffiers ? Selon quels critères et activités (régime indemnitaire) ? Qui décide ? Est-ce en lien avec votre performance ? En avez-vous bénéficié ?

##### **Accueil des nouveaux**

15. Comment avez-vous été accueillie à votre arrivée dans la juridiction ? Cela vous paraît-il suffisant ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières ?

##### **Communication**

16. A quelles occasions vous réunissez-vous avec votre chef de greffe et vos collègues ? Est-ce que cela vous paraît satisfaisant ?

17. Comment ?

- via réseau interne, mail ?
- via des réunions ? quelles fréquences ?
- existe-t-il des dispositifs d'échange et de concertation ?
- y a-t-il des temps d'échange, de concertation ?

Souhaitez-vous aborder une dimension que nous n'aurions pas traitée, un point que vous souhaitez soulever ?