

# La professionnalité des greffiers

---

**AUTEURS:** Franck DARTY, Cathrine FROISSART, François MENARD

**INSTITUT:** Fondation pour la recherche sociale (FORS)

**DATE:** Décembre 1997

**PUBLICATION:** Ronéo. 82 pages + annexes

---

## INTRODUCTION

L'étude sur la professionnalité des greffiers avait pour objet de décrire et d'analyser les éléments constitutifs de la professionnalité des greffiers et greffiers en chef (à l'exclusion des greffiers des tribunaux de commerce qui ne relèvent pas de la fonction publique).

C'est dans cette perspective que nous avons engagé cette étude, à la demande 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.

### La méthodologie de l'étude

- **Une première phase d'étude documentaire** notamment la documentation mise à notre disposition par la Sous-Direction des Greffes, à la chancellerie (1), ainsi qu'un certain nombre d'ouvrages qui nous ont été signalés par l'Ecole Nationale des Greffés (2).
- **Une deuxième phase** d'entretiens auprès de «personnes ressources» (à la Sous-Direction des Greffes, à l'École Nationale des Greffes, au Tribunal de Grande Instance de Paris, au Syndicat des greffiers de France).
- **Une troisième phase d'enquête de terrain**, réalisée entre décembre 1996 et mai 1997, avec la réalisation d'entretiens semi-directifs approfondis auprès de greffiers, greffiers en chef, magistrats et agents de catégorie C 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.
- **Une quatrième phase d'enquête par questionnaires** 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).

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

2. 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.

## D) 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.

On accède aujourd'hui aux métiers de greffiers et greffiers en chef, essentiellement par voie de concours externe ou interne permettant le suivi de la formation dispensée à l'École Nationale des Greffes. Pour la formation de greffiers, le concours externe s'adresse aux titulaires du baccalauréat, d'une capacité en droit ou d'un titre équivalent. 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.

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 et selon la nature, la taille et l'organisation du travail au sein de la juridiction.

La mise en état des dossiers, l'audiencement, la participation aux audiences et la rédaction des jugements... 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 assure en même temps 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. Les spécialités introduites récemment en formation initiale et en formation continue peuvent conduire les greffiers vers des postes 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.

**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 notera par ailleurs que, comme les greffiers, les greffiers en chefs peuvent, par le biais de spécialités, se positionner sur différents postes réclamant des compétences spécifiques (maître de conférence à l'ENG délégué à la formation informatique ou à la gestion budgétaire) ou évoluer vers des postes à plus hautes responsabilités.

**L'informatisation des services**, associé à l'emploi de personnel de secrétariat (les agents de catégorie C) a permis un allègement du travail administratif 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 jugée la plus «noble» et la plus qualifiée : l'authentification des actes et le respect des procédures. 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.

Au-delà des problèmes d'effectif qui sont souvent signalés, on apparaît un décalage entre les «modèles théoriques» d'exercice des fonctions de greffe, diffusés en particulier par l'ENG et la pratique.

## II - UNE RECOMPOSITION DE L'OBJET INABOUTIE

Malgré les évolutions constatées, nos observations nous conduisent à dire qu'il n'y a pas véritablement de déplacement de l'objet & intervention la constitution d'un champ d'intervention à «géométrie variable». Mais si l'existence d'une telle plasticité est appréhendée par les greffiers comme une des spécificités des métiers de greffes, il n'en demeure pas moins que les faibles marges de manœuvre dont ils semblent globalement bénéficier pour définir et affirmer leur rôle, les rendent largement tributaires de la présence des autres acteurs.

### *1 - Un objet de travail à géométrie variable*

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 appelés à exercer des fonctions & assistance auprès des magistrats, dans les actes de leur juridiction.

Néanmoins ces fonctions de direction/gestion restent largement soumises à l'autorité du chef de greffe et s'apparentent davantage à des fonctions de coordination et de gestion administrative, qu'à de réelles fonctions managériales. 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 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. 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.

Cette diversité toutefois est généralement présentée comme une spécificité des métiers de greffes, voire comme un de ses atouts majeurs.

### *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.

Certaines compétences, auparavant dévolues aux magistrats, sont 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. Là où un observateur extérieur pourrait voir un élargissement voir un enrichissement de l'objet de l'intervention, les greffiers n'y voient essentiellement qu'un transfert de charge.

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.

On note une certaine concurrence plus défensive qu'offensive et où le domaine d'intervention constitue un objet central de conflits entre les différentes catégories en présence.

Ainsi, les chefs de greffe, dont une large partie des attributions est déjà soumise à l'autorité des chefs de juridiction, paraissent aujourd'hui quelque peu inquiets du rôle gestionnaire joué par les magistrats et par les Secrétariats Administratifs Régionaux.

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 le positionnement des «C» est d'autant plus mal vécu qu'il concerne la présence aux audiences et l'authentification des actes de justice, c'est à dire au «noyau dur» des fonctions de greffe. Il y a ainsi 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.

Or, malgré leur niveau de formation croissant les greffiers ont l'impression «*d'avoir des connaissances inutilisées*» et d'être ainsi mal reconnus et mal distingués des agents de catégorie C.

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 des greffiers semble avoir du mal à s'ajuster. Il y a chez les greffiers sentiment diffus que 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.

#### ***1 - Une polyvalence plus revendiquée que réellement exercée***

La polyvalence revendiquée par les greffiers comme une spécificité de leur fonction 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). Certains rechignent 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 (dactylographie), tantôt comme chargées de trop de responsabilités (encadrement, conseil ...). Ces dernières activités sont toutefois jugées intéressantes par ceux qui les exercent. Mais ce sentiment est tributaire de la qualité des relations entretenues avec les magistrats.

#### ***2 - Entre «expertise professionnelle» et «expertise métier***

Si les greffiers ont à développer des compétences d'ordre social (accueil et renseignement du public, relations avec les auxiliaires de justice et les justiciables), ils semblent, sauf à occuper des fonctions d'encadrement, davantage mettre en oeuvre une «expertise-métier» qu'une «expertise professionnelle» et ce, quand bien même les rapports de confiance qui ont pu s'instaurer entre greffiers et magistrats autorisent les initiatives.

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). 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.

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

Concernant la formation, on peut ainsi identifier des *décalages mécaniques* (en termes de gestion des effectifs : les greffes souffrent d'une insuffisance globale de personnel de catégorie «B» , cette pénurie s'accompagnerait d'une disparité de dotation en effectif entre les juridictions), 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).

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 DIFFERENCIÉS

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»*.

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.

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.

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. Tous voient dans ces dérives, une perte d'identité professionnelle. 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.

#### **IV - UNE LÉGITIMITÉ QUI A DU MAL A S’AFFIRMER**

##### ***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, cette méconnaissance ne se décline pas tout à fait sur le même mode, selon les fonctions.

Les greffiers sont toutefois 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».

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.

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

Mais en se développant sur le mode individuel, 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 par une reconnaissance «en général» de leur système de savoir et d'expertise et de leur système de valeurs et de références.

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.

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

##### ***3 - Des stratégies individuelles à configurations variées***

Malgré l'impact certain des syndicats, les stratégies de légitimation à l'oeuvre restent largement individuelles et relativement différenciées.

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.

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.

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.

## CONCLUSION

Pour conclure, on note donc la prégnance d'un modèle fortement partagé de l'activité professionnelle tant du point de vue de la fonction que de ses valeurs : le respect des règles de procédure et la participation aux audiences comme moyen de le garantir. Le relatif contrôle de l'accès à la profession par l'intermédiaire de l'école des Greffes renforce ce modèle et participe à la maintenance des greffiers en «corps professionnel». Or ce modèle est aujourd'hui fragilisé : non par la modernisation technique des tribunaux mais plutôt par le recours des agents de catégories C sur des missions autrefois dévolues aux greffiers et par la tendance à l'élargissement et à la dilution des missions des greffiers. 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.

Le corps des greffiers semble aujourd'hui se manifester davantage par la défense d'une «expertise» professionnelle idéale que par sa capacité à la faire évoluer. Il est vrai que ce modèle d'expertise est celui qui fondait et fonde encore la cohésion de la profession.

En fait, au-delà de l'impression d'effritement de leur position, il semble que cette évolution déstabilise les greffiers parce qu'elle ne s'est pas encore traduite par une modélisation nouvelle de l'activité, par rapport à laquelle ils pourraient se positionner de manière satisfaisante.

Ainsi, derrière la crainte de la déqualification qui peut faire l'objet de stratégies assez «classiques» (rappel des règlements, rappel des compétences légales, etc.) se profile la crainte d'une déprofessionnalisation.

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...