

MINISTERE DE LA JUSTICE

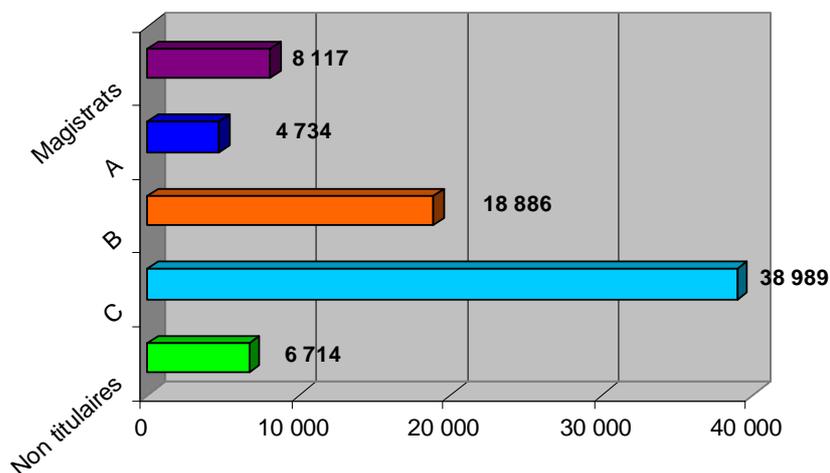
ACTUALISATION DE L'ANALYSE DE L'EVOLUTION DE LA STRUCTURE DES EFFECTIFS ET DES EMPLOIS DU MINISTERE

I ° Analyse de la structure des effectifs

1° Les effectifs ministériels

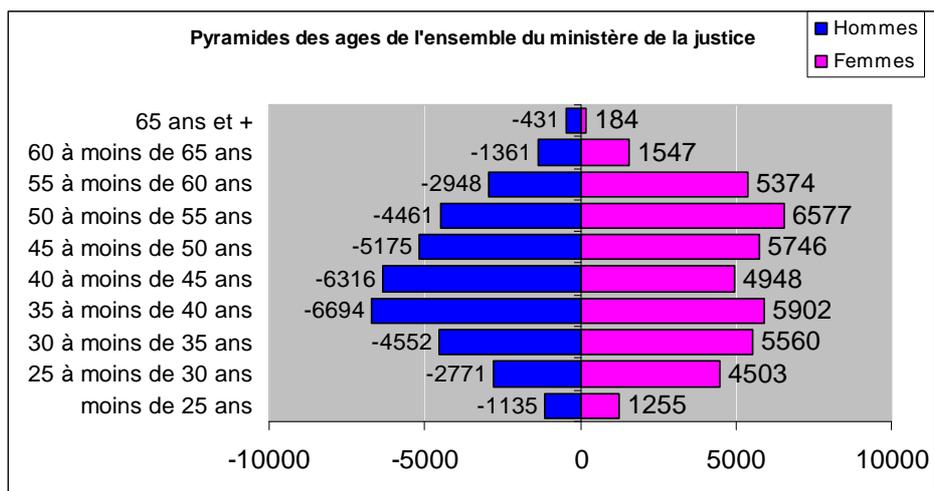
Le ministère de la justice comptait 77 440 agents au 31/12/2009.

Plus de la moitié des effectifs est constituée par les agents de catégorie C



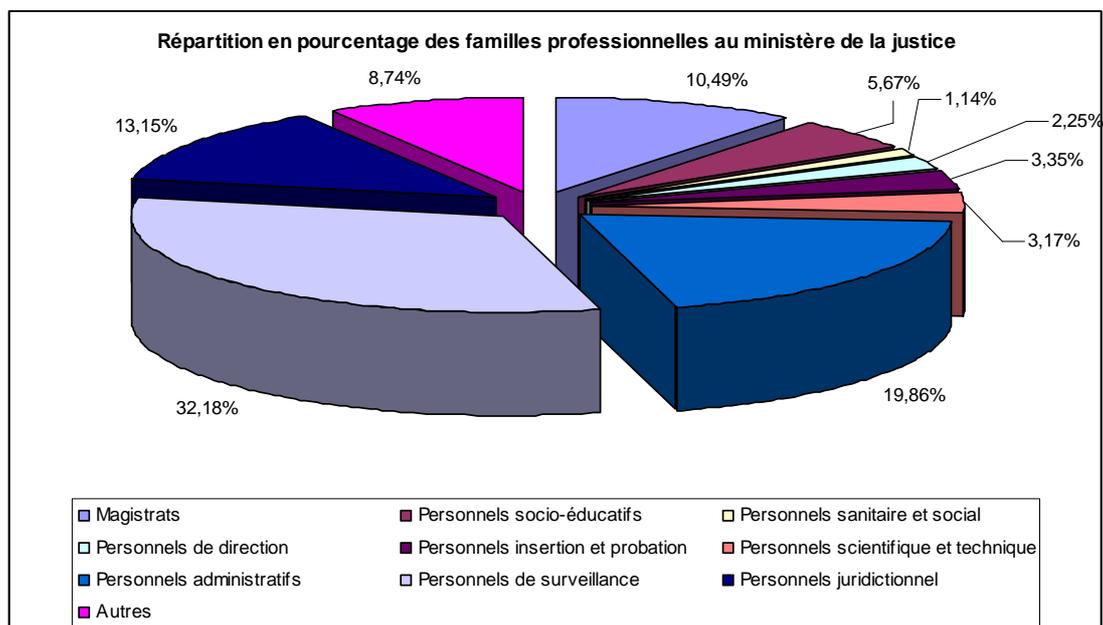
La pyramide des âges ministérielle est relativement équilibrée avec un tronc large, la base ayant cependant tendance à se réduire.

Cette image globale masque cependant des réalités très différenciées selon les corps, les filières et les directions d'emplois.



Ces agents se répartissent au sein de grandes familles professionnelles regroupant différents corps au service de ses missions réparties par programme.

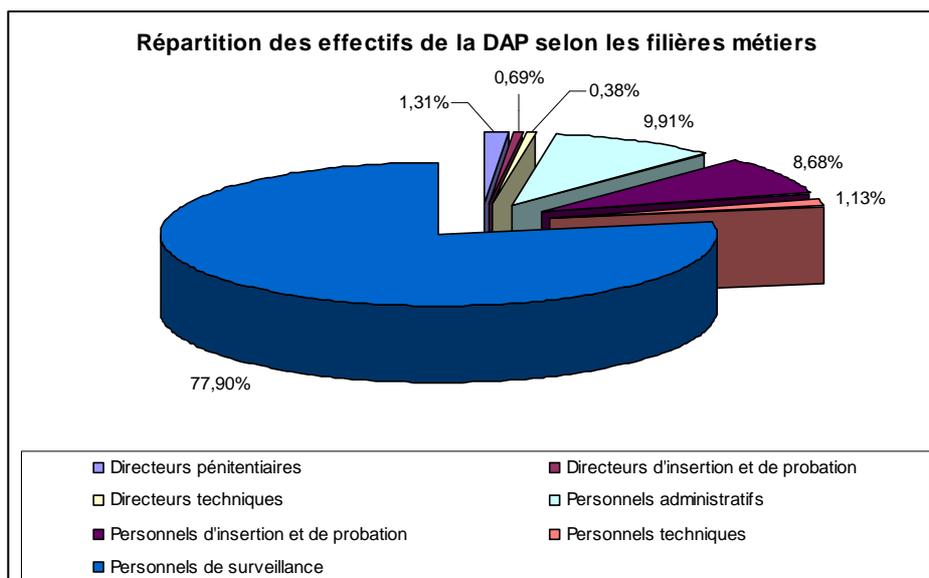
De même que pour la pyramide des âges, une représentation globale est peu significative lorsqu'il s'agit d'analyser le poids d'une filière métier par rapport à l'ensemble, particulièrement lorsque il s'agit de filière à vocation transverse telle que les filières direction ou administration, celles-ci se répartissant de manière très différente selon les programmes.



C'est pourquoi une analyse par programme est plus judicieuse pour conduire une analyse sur la répartition des effectifs.

2° L'analyse des effectifs par programmes

L'administration pénitentiaire (programme 107)

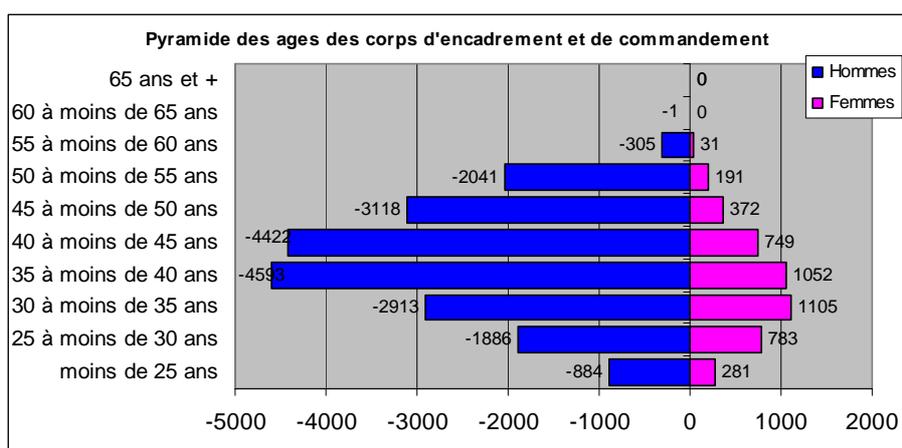


Les filières surveillance et insertion et probation représentent plus de 87 % des effectifs de l'administration pénitentiaire.

Le poids de la filière surveillance a augmenté en 2009 sous l'effet des recrutements liés aux ouvertures d'établissements, passant de 75,94 % en 2008 à 77,90 % en 2009 (soit une augmentation de presque 2 points). De ce fait, le poids des filières insertion et probation et administrative s'amointrit (- 0,52 pt pour la filière insertion et probation et - 0,38 pt pour la filière administrative).

La filière de surveillance

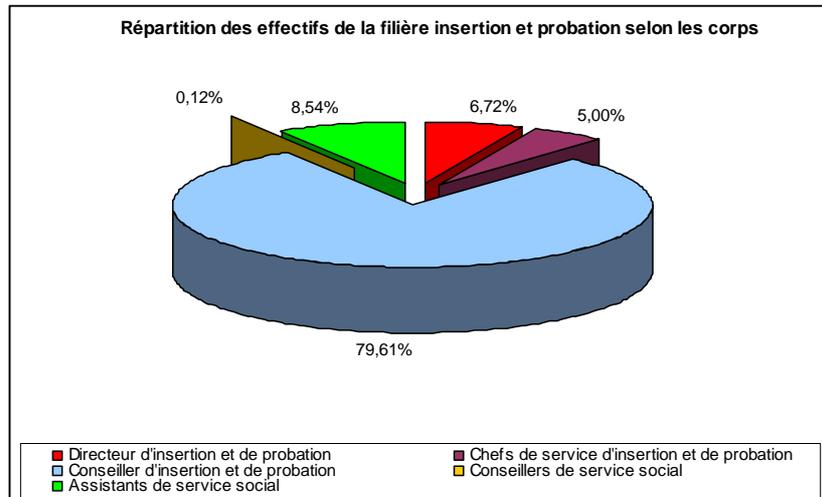
La filière surveillance représente plus de 77 % des effectifs. Ses effectifs restent traditionnellement majoritairement jeunes et masculins. La part des femmes continue cependant de progresser puisqu'elle a augmenté de 0,15 point sur l'ensemble du corps en 2009 (passant de 18,30 % à 18,45 %).



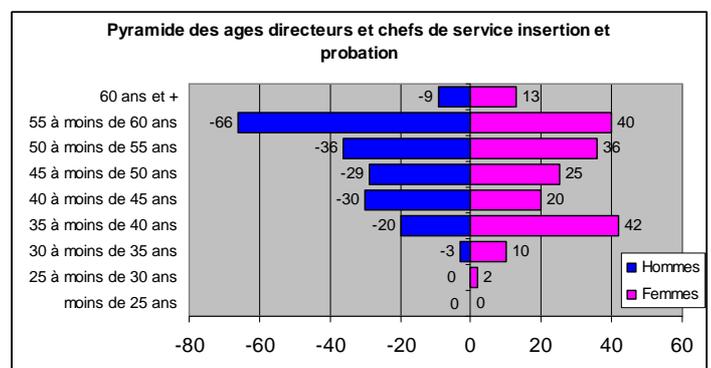
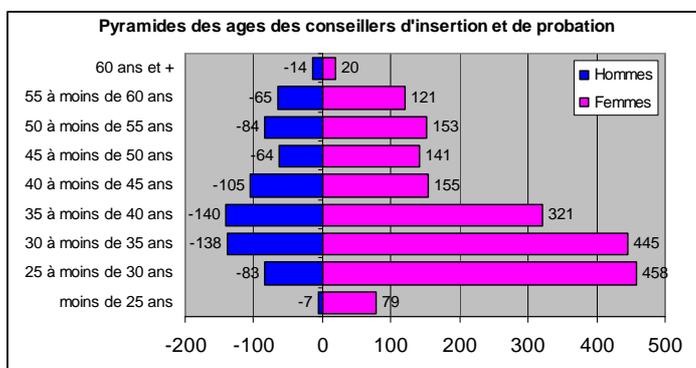
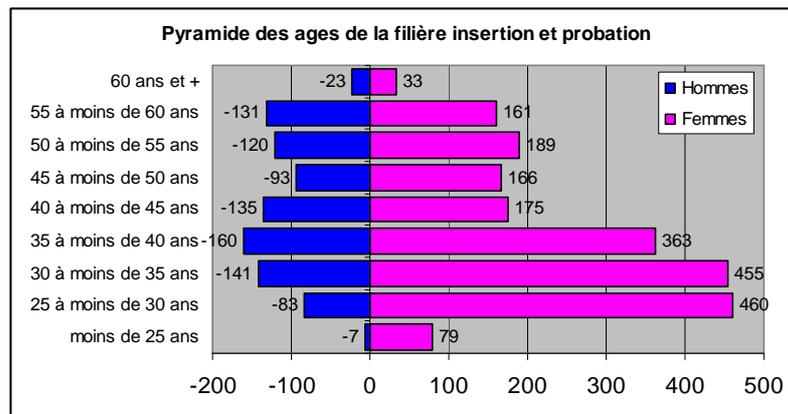
La filière insertion et probation

La filière insertion et probation voit ses effectifs répartis en cinq corps. L'essentiel de ses effectifs se concentre dans le corps des conseillers d'insertion et de probation qui a augmenté

de plus de 4 pts en 2009. Le corps des chefs de service d'insertion et de probation a également progressé, dans une moindre mesure, gagnant 0,21 pt.



La filière insertion et probation reste majoritairement féminine et jeune, très influencée par la typologie du corps des conseiller(e)s d'insertion et probation dont elle reprend les caractéristiques compte tenu de son poids dans l'ensemble. La typologie du corps des directeurs d'insertion et de probation, même cumulée avec celle des chefs de service d'insertion et probation, ne suffit pas à influencer notablement sur ces tendances lourdes.



La protection judiciaire de la jeunesse (programme 182)

L'ensemble des personnels de la protection judiciaire de la jeunesse reste majoritairement féminin (58%).

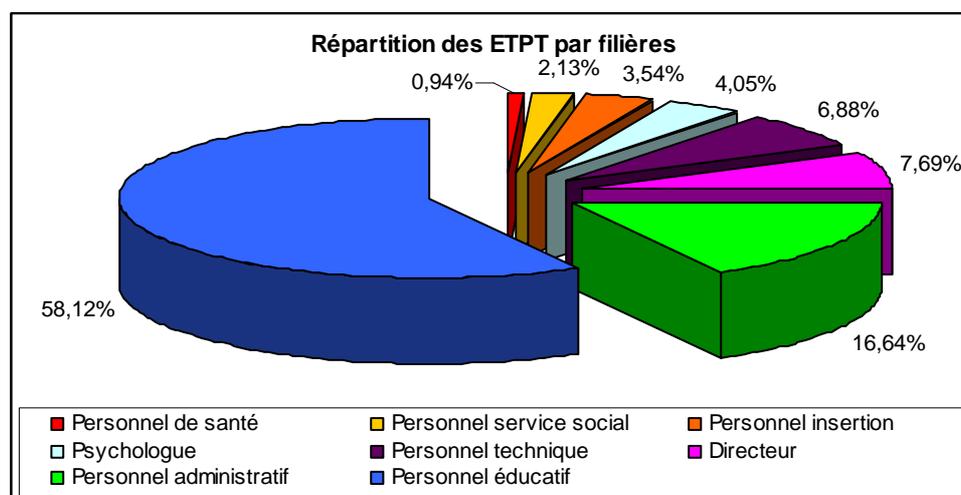
Par ailleurs la tranche d'âge des moins de 29 ans ne représente que 14,69% des effectifs et reste très majoritairement féminine.

La pyramide des âges de l'ensemble des personnels (titulaires et non titulaires) prend la forme d'une « poire », large à la base et étroite au sommet. Cette pyramide demeure similaire à celle des personnels éducatifs au regard de leur importance numérique.

L'analyse de la structure des effectifs de la protection judiciaire de la jeunesse permet de dégager les observations suivantes :

- une majorité de personnels éducatifs
- une part d'agents non titulaires de plus de 10 %
- un pourcentage de femmes de plus de 56 %
- un travail essentiellement en milieu ouvert (37 %) et en placement (26 %)

Analyse par filière	Physique	%	ETPT	%
Personnel de santé	145	1,64%	79,54	0,94%
Personnel service social	191	2,16%	180,35	2,13%
Personnel insertion	305	3,44%	299,67	3,54%
Psychologue	385	4,35%	343,04	4,05%
Personnel technique	629	7,10%	582,38	6,88%
Directeur	657	7,42%	650,40	7,69%
Personnel administratif	1 472	16,63%	1 407,35	16,64%
Personnel éducatif	5 070	57,26%	4 917,43	58,12%
Ensemble personnel	8 854	100,00%	8 460,16	100,00%



Les personnels éducatifs (chef de service éducatif, éducateur et agent technique d'éducation) représentent la majorité des personnels de la protection judiciaire de la jeunesse avec 58 % des équivalents temps plein travaillés.

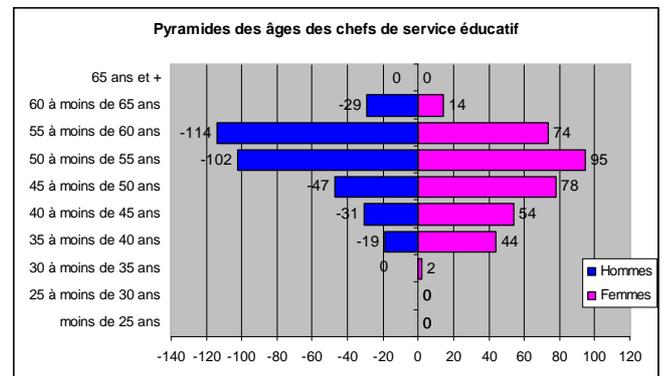
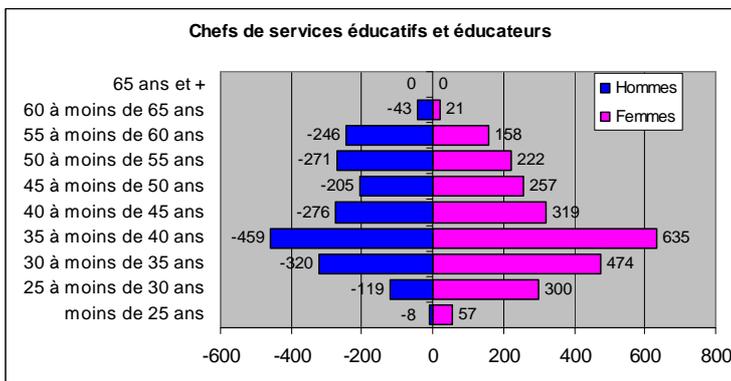
Par ailleurs, les personnels de service social (2,13%) et les psychologues (4,05%), affectés principalement dans les services de milieu ouvert et placement, permettent d'assurer une pluridisciplinarité. Cette complémentarité des compétences professionnelles, dont doivent bénéficier les professionnels pour la mise en œuvre des différentes mesures à la protection judiciaire de la jeunesse, permet d'assurer la qualité de la répartition de la ressource humaine, en adéquation avec les missions confiées aux services. De plus, cette complémentarité est appréciée dans le projet de loi de finances et dans le rapport annuel de performance par un indicateur de pluridisciplinarité.

Les personnels de direction (directeurs et directeurs fonctionnels) :

Le personnel de direction reste majoritairement féminin (plus de 50%). Par contre, les tranches d'âge « intermédiaire » et « senior » restent masculines avec un pourcentage total de 48%. La tranche d'âge des moins de 29 ans ne représente que 10,81 % des effectifs mais reste très majoritairement féminine.

Su3r une période de 15 ans, la tranche d'âge « senior » verra partir à la retraite 40% des effectifs du corps dont 72% des personnels masculins.

Les personnels éducatifs (chefs de service éducatif et éducateurs):



Les pyramides des âges des personnels éducatifs prennent une forme en « poire ». Cette situation devrait poser des problèmes de gestion de carrière à terme.

Il est à noter que la filière « personnels éducatifs » comprend les chefs de service éducatif (corps classé en catégorie A), recrutés par la voie d'un concours interne ouvert aux éducateurs de la PJJ justifiant d'au moins 10 années de services publics dont huit années de services effectifs en qualité d'éducateur de la PJJ.

Tout comme les éducateurs, les chefs de service éducatif concourent à la préparation et à la mise en œuvre des décisions prononcées par les juridictions à l'égard des mineurs. La pyramide des âges des chefs de service éducatif a la forme d'un « champignon », plus ou moins étroite à la base et élargie en haut, ce qui est révélateur d'évolutions rapides (départ nombreux, remplacés ou non). Cependant, se pose la question de la perte des savoir-faire et de

leur transmission. La plage potentielle de départ est étendue sur 10 ans, ce qui rend la prévision difficile, d'autant que les comportements individuels sont fluctuants.

Les professeurs techniques (titulaires et contractuels) :

Le corps des professeurs techniques reste majoritairement masculin (66%) et fortement marqué par les tranches d'âges « intermédiaire » et « senior » avec un pourcentage total de + 92% pour l'ensemble des agents. Par ailleurs, la tranche d'âge des moins de 29 ans ne représente 7,22%

Sur une période de 10 ans et sur la base d'un départ à la retraite à 60 ans c'est 33% des agents titulaires qui sont susceptibles de partir à la retraite.

Les psychologues (titulaires et contractuels) :

Un corps majoritairement féminin (87%) et fortement marqué par les tranches d'âge « intermédiaires » avec un pourcentage total de 52% (hommes et femmes). Par ailleurs, la tranche d'âge de moins de 29 ans ne représente que 24 % des effectifs mais reste très majoritairement féminine (94%).

L'intégration des psychologues non titulaires dans cette analyse n'a pas de réel impact sur l'ensemble.

Le personnel social (titulaires et contractuels) :

Le personnel social reste majoritairement féminin (90%) et fortement marqué par les tranches d'âge « intermédiaire » et « senior » avec un pourcentage total de 83% pour l'ensemble des agents. Par ailleurs, la tranche d'âge des moins de 29 ans ne représente que 16,75%.

Le personnel infirmier (titulaires et contractuels) :

Le personnel infirmier reste majoritairement féminin (85%) et fortement marqué par les tranches d'âge « intermédiaires » avec un pourcentage total de 56% pour l'ensemble des agents. Par ailleurs, la tranche d'âge des moins de 29 ans ne représente que 7,04%.

Les personnels administratifs catégories A, B et C (titulaires et contractuels) :

Le personnel administratif reste majoritairement féminin (plus de 81%) et fortement marqué par les tranches d'âge « intermédiaire » et « senior » avec un pourcentage total de plus de 87% de l'ensemble des agents. Par ailleurs, la tranche d'âge des moins de 29 ans ne représente que 12% des effectifs mais reste très majoritairement féminine (près de 86%).

La pyramide des âges des agents des catégories B et C demeure plus étroite à la base et élargie au sommet.

Les personnels techniques (titulaires et contractuels) :

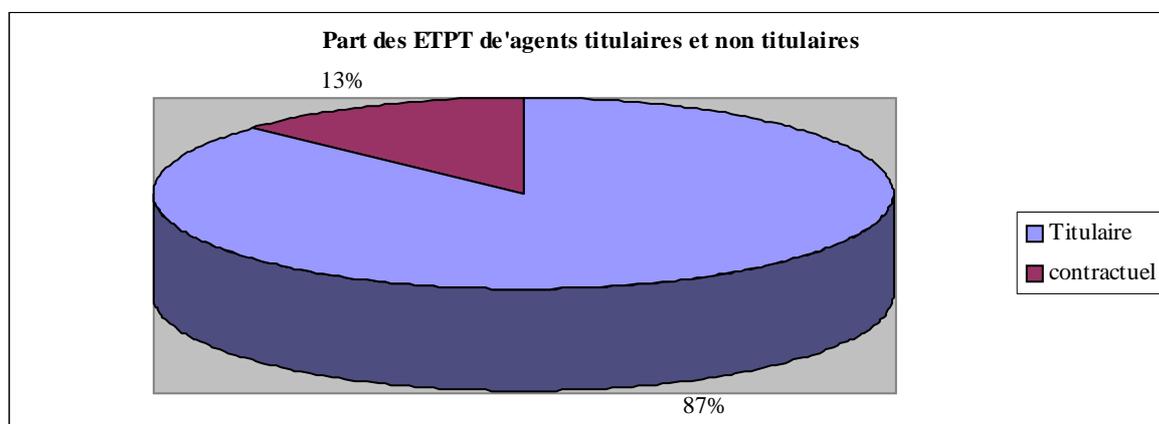
Le personnel technique reste majoritairement masculin (64%) et fortement marqué par les tranches d'âges « intermédiaire » et « senior » avec un pourcentage total de 92% pour

l'ensemble des agents. Par ailleurs, la tranche d'âge des moins de 29 ans ne représente que 7,79%.

Le recours aux agents contractuels :

Au regard des particularités de gestion auxquelles est confrontée la PJJ, notamment au regard de la fonction de placement et des objectifs fixés par la loi d'orientation et de programmation pour la justice, la DPJJ a, depuis 2003, obtenu l'autorisation de recruter 10 % des ses effectifs budgétaires en personnels sous contrat. Avec la mise en place de la LOLF, ce pourcentage de 10 % a disparu et, en conséquence, c'est un nombre d'ETPT qui est négocié avec les services du contrôleur budgétaire et comptable ministériel. Cette souplesse permet notamment aux foyers de pallier les effets des vacances durables de postes. Les agents contractuels sont encouragés à passer les concours permettant de les intégrer dans les cadres de fonctionnaires de la DPJJ en toute connaissance des réalités de ces métiers. Chaque programmation budgétaire initiale prévoit un nombre maximum d'équivalents temps pleins travaillés d'agents non titulaires à recruter, ainsi que leur répartition par direction régionale. Le plafond d'emplois de contractuels a été fixé, pour l'année 2009, à 1.200 ETPT.

Physique		ETPT	
Titulaire	contractuel	Titulaire	contractuel
7 585	1 269	7 360,80	1 099
8 854		8 460	
85,67%	14,33%	87,01%	12,99%



Pluridisciplinarité en structures de milieu ouvert :

	Nb de structures	Nb de structures comportant au moins un psychologue ou une assistante de service social	Pourcentage
31/12/2004	181	167	92,27 %
31/12/2005	186	167	89,78 %
31/12/2006	191	180	94,24 %
21/12/2007	197	192	97,46 %
31/12/2008	197	193	97,97 %
31/12/2009	196	189	96,43 %

Pluridisciplinarité en structures de placement :

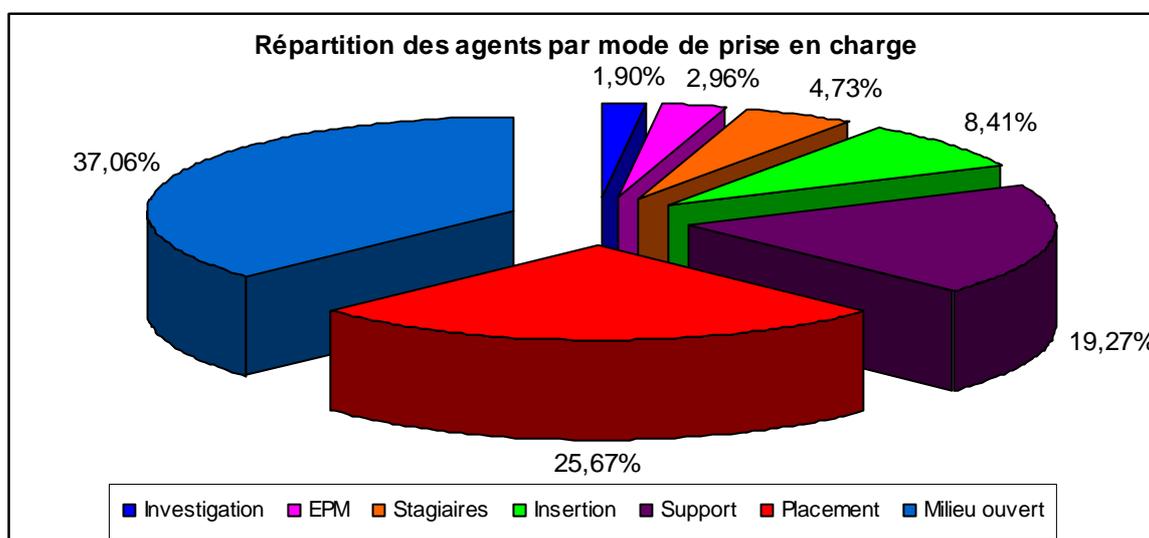
	Nb de structures	Nb de structures comportant au moins un psychologue ou une assistante de service social	Pourcentage
31/12/2004	121	69	57,02 %
31/12/2005	122	67	54,92 %
31/12/2006	124	95	76,61 %
21/12/2007	126	102	80,95 %
31/12/2008	120	96	80,00 %
31/12/2009	108	86	79,63 %

La répartition des agents dans le cadre de la prise en charge des mineurs :

Les agents de la protection judiciaire de la jeunesse sont principalement affectés en milieu ouvert (36%) et en placement (26%).

Au sein des 19% d'agents affectés à la fonction support, les emplois de l'Ecole Nationale de la PJJ (hors stagiaires) ont été intégrés ainsi que les personnels de direction, conseillers pédagogiques en directions territoriales et personnels de santé.

	Physique	%	ETPT	%
Investigation	168	1,90%	162,83	1,92%
EPM	262	2,96%	257,70	3,05%
Stagiaires	419	4,73%	418,50	4,95%
Insertion	745	8,41%	712,27	8,42%
Support	1 706	19,27%	1 652,26	19,53%
Placement	2 273	25,67%	2 211,02	26,13%
Milieu ouvert	3 281	37,06%	3 045,58	36,00%
Total	8 854	100,00%	8 460,16	100,00%



La justice judiciaire (programme 166)

Les magistrats et les personnels juridictionnels représentent la moitié des effectifs de cette direction. Cependant la filière administrative y est particulièrement représentée notamment du fait des effectifs du corps des adjoints administratifs (89 % des agents de catégorie C présents dans cette direction).

C'est une direction très féminisée (75,56% des effectifs), l'ensemble des corps représentatifs de la direction comptent une majorité de femmes.

Année	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	H	F	TOTAL	% femmes	H	F	TOTAL	% femmes	H	F	TOTAL	% femmes
2006	572	1364	1936	70,45%	1094	7553	8647	87,35%	1880	9937	11817	84,09%
2007	573	1386	1959	70,75%	1085	7579	8664	87,48%	1899	9918	11817	83,93%
2008	565	1405	1970	71,32%	1098	7838	8936	87,71%	1874	9613	11487	83,69%
2009	563	1421	1984	71,62%	1141	7941	9082	87,44%	1845	9430	11275	83,64%
			Moyenne :	70,03%			Moyenne :	87,50%			Moyenne :	83,83%

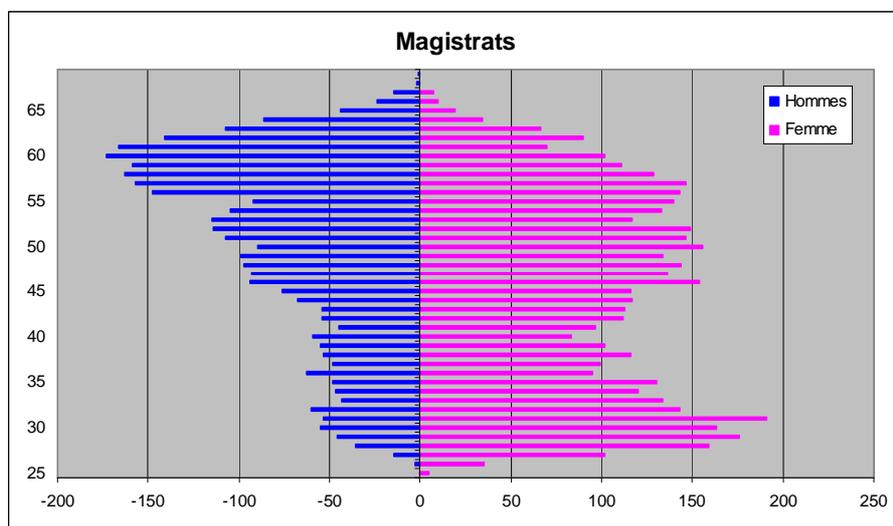
TOTAL toutes catégories			
H	F	TOTAL	% femmes
3 546	18 854	22 400	84,17%
3 557	18 883	22 440	84,15%
3 537	18 856	22 393	84,20%
3 549	18 792	22 341	84,11%
		Moyenne :	84,16%

C'est par ailleurs une direction où la proportion des agents de + de 40 ans (hors magistrats) est supérieure à 71%.

Corps	Fonctionnaires		
	les moins de 40 ans	effectif total géré	pourcentage
Greffiers en chef - A	550	1 826	30,1%
Greffiers	2 962	8 708	34%
Secrétaires administratifs	177	337	52,5%
adjoints administratifs C	2 399	10 146	23,6%
adjoints techniques - C	221	996	22,2%
TOTAL	6 309	22 013	28,7%
les + 40 ans	15 704	22 013	71,3%

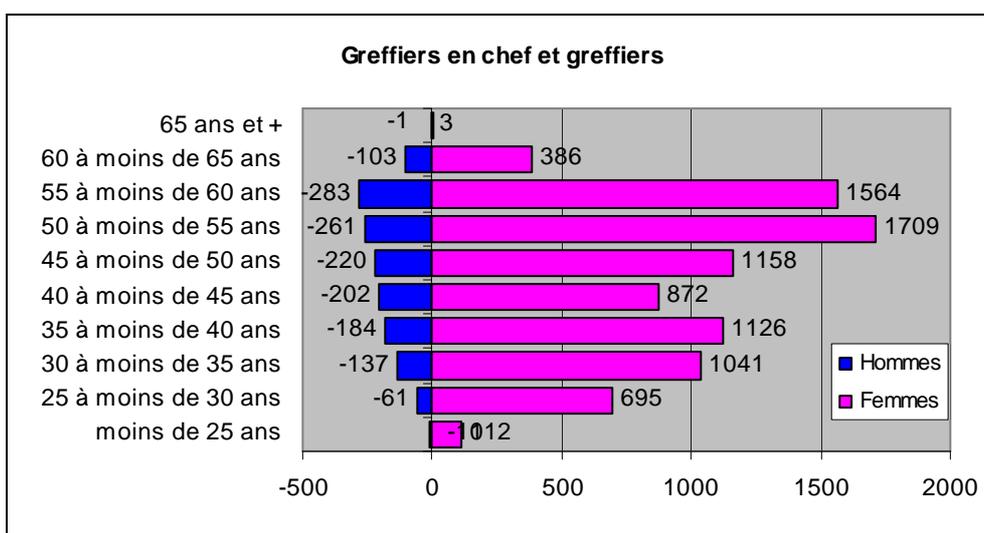
Les magistrats

La pyramide des âges des magistrats présente une inclinaison nette en faveur des femmes dans les classes d'âges comprises entre 25 et 55 ans. La féminisation de ce corps a commencé dès 1982 avec un accroissement moyen de 2 % par an. Le nombre de femmes a dépassé le nombre d'hommes dans les années 2000, elles représentent 58,61% du corps en 2009, soit une progression supérieure à 1,5% entre 2008 et 2009. La progression des femmes ne se dément donc pas au fil des années.



Il s'agit d'un corps relativement vieillissant, les + de 45 ans représentant 58,74% des effectifs, dont 18,92% de + de 60 ans. En revanche, la tranche 25-35 ans ne représente que 19% des effectifs.

Les personnels juridictionnels



La proportion de femmes parmi les greffiers dépasse les 87% en 2009 et les 75% chez les greffiers en chef, tous grades confondus.

Grade	H	% hommes	F	% femmes
GC A11C	16	37,21%	27	62,79%

GC A12C	32	34,04%	62	65,96%
GC 1G	158	29,37%	380	70,63%
GC 2G	223	20,48%	866	79,52%
GC GP	16	25%	48	75%

Les fonctionnaires des greffes, composés de manière très majoritaire de populations de moins de 40 ans en 1997-1998, présentent désormais une pyramide des âges plus concentrée sur les 40 ans et plus (71,3% du total des fonctionnaires). Chez les greffiers, les + de 40 ans représentent plus de 55%, tandis que les moins de 30 ans ne sont que 8,3% de l'effectif.

Conduite et pilotage de la politique de la justice (programme 310)

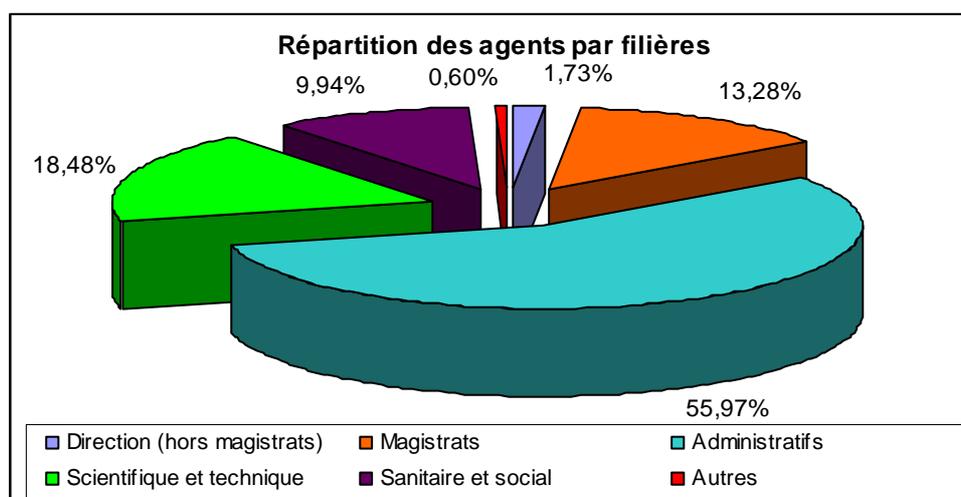
Les 1 499 agents se répartissent en 5 catégories principales.

Les 839 personnels administratifs, tous grades confondus, constituent la majorité des effectifs et représentent près de 56 % du total.

La filière scientifique et technique, composée notamment d'informaticiens, d'agents du secteur de l'immobilier et des personnels d'entretien est la deuxième catégorie en termes quantitatifs. Pour une grande part, il s'agit d'agents contractuels.

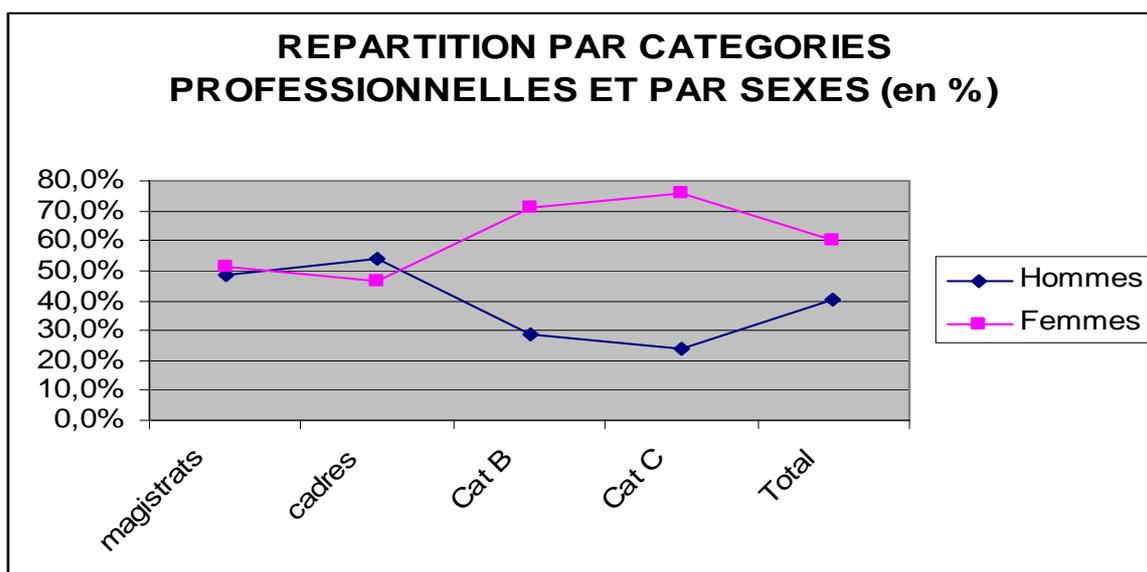
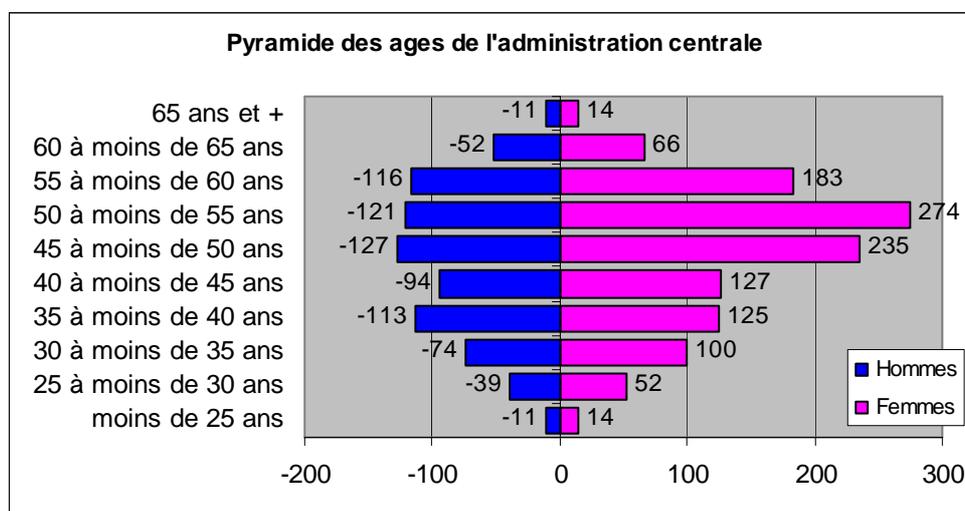
Les 199 magistrats se répartissent principalement dans les 2 directions législatives : DACS et DACG, et à l'inspection des services judiciaires. Toutefois les magistrats mis à disposition d'organismes étrangers (magistrats de liaison ou conseillers et experts) ou d'autorités et d'organisations nationales constituent le quart de l'effectif.

Les agents de la catégorie sanitaire et sociale se répartissent presque à part égale entre d'une part les médecins et infirmiers, et d'autre part les personnels de service social. Néanmoins, rapportés en équivalents temps plein travaillé, les médecins ne constituent qu'une faible proportion de l'ensemble.



Sur les 1 499 agents de l'administration centrale (programme 310), les femmes constituent 60 % de l'effectif total.

Mis à part les catégories extrêmes (moins de 25 ans – plus de 60 ans) où l'on remarque une relative égalité de représentation, les femmes sont plus nombreuses dans toutes les tranches d'âge, avec une apogée dans la tranche « 50 à moins de 55 ans ».



Si les hommes représentent 40,2 % de l'effectif total, ils constituent 52,5 % des postes de cadres (magistrats et catégorie A).

A l'inverse, les femmes représentent 74,3 % des catégories professionnelles d'exécution (cat. B et C), à rapprocher d'une proportion totale de 59,8 %.

Catégories	Hommes		Femmes		Ensemble
magistrats	97	48,7%	102	51,3%	199
cadres	328	53,8%	282	46,2%	610
Sous-total cadres	425	52,5%	384	47,5%	809
Cat B	74	28,6%	185	71,4%	259

Cat C	103	23,9%	328	76,1%	431
Sous-total exécution	177	25,7%	513	74,3%	690
Total	602	40,2%	897	59,8%	1 499

II° Analyse thématique

Ainsi qu'on a pu le constater lors de l'analyse des effectifs, la plupart des directions connaissent, depuis de nombreuses années, un phénomène de féminisation de leurs corps.

Cet état de fait amène à conduire une analyse plus fine sur deux thèmes particuliers : la parité et le temps partiel.

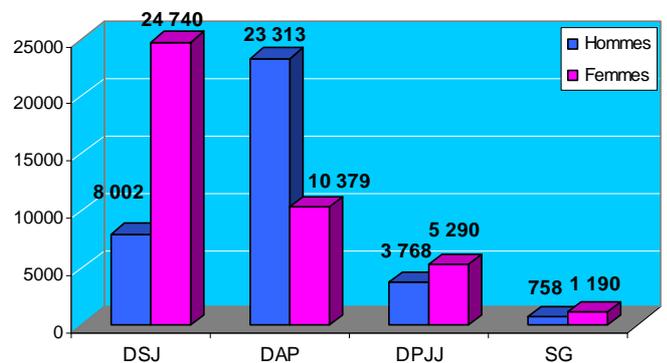
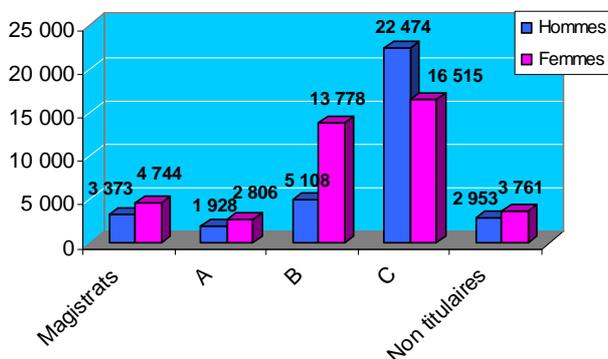
Par ailleurs, certains corps vieillissants posent la question de l'avenir dans le cadre des départs en retraite.

1° La parité

Le ministère affiche une parité raisonnable avec une proportion globale hommes-femmes de 46,28 % / 53,72 %.

Cependant, cette quasi parité masque des disparités d'importance entre les directions et, bien évidemment les corps qui les composent.

Classification	Evolution du taux de féminisation							
	2008				2009			
	Homme	Femme	Total	Taux	Homme	Femme	Total	Taux
Magistrats	3 386	4 591	7 977	57,55	3 373	4 744	8 117	58,44
A	1 908	2 732	4 640	58,88	1 928	2 806	4 734	59,27
B	4 982	13 424	18 406	72,93	5 108	13 778	18 886	72,95
C	21 817	16 404	38 221	42,92	22 474	16 515	38 989	42,35
Non titulaires	3 131	4 346	7 477	58,12	2 953	3 761	6 714	56,02
Total	35 224	41 497	76 721	54,09	35 836	41 604	77 440	53,72



La parité est relativement respectée dans certains corps. C'est le cas dans les corps des attachés d'administration notamment mais aussi, dans une moindre mesure dans le corps des magistrats (proportion de 58%/42% en faveur des femmes) ou celui des éducateurs de la PJJ (58%/42% également en faveur des femmes).

Il est des cas où la parité n'est pas envisagée. C'est vraisemblablement le cas concernant le corps d'encadrement et d'application de l'administration pénitentiaire. Les femmes n'y représentent que 18,11% (en progression depuis l'année dernière), cependant compte tenu des missions et des lieux d'affectation (pour l'essentiel des établissements pénitentiaires), cette proportion semble raisonnable. En effet, le nombre de femmes écrouées en France ne représente que 3,3% de la population pénale, il y a donc relativement peu d'établissements écrouant en totalité ou en partie des femmes. S'il est nécessaire que ce soit des personnels féminins qui prennent en charge certains actes envers cette population, comme les fouilles à corps qui ne peuvent être pratiqués que par une personne de même sexe, cela est évidemment vrai également pour la population masculine, dont la proportion impose, pour une prise en charge respectueuse des règles et des personnes, qu'elle soit face à des agents masculins. Il est donc normal que la proportion d'hommes dans le corps d'encadrement et d'application de la DAP soit très importante.

Pour autant les femmes qui font partie du corps ne sont pas cantonnées à la seule prise en charge des femmes détenues, chacun s'accorde à reconnaître que la présence d'agents féminins dans les établissements pénitentiaires détenant des hommes contribue à apaiser le climat de la détention.

Dans le corps de commandement, la proportion des femmes s'élève nettement atteignant en 2009 le taux de 35,42%.

Il est également des cas où la parité n'est pas recherchée. Ainsi, malgré des taux de féminisation importants dans le corps des adjoints administratifs (plus de 80%) ou des greffiers et greffiers en chef (respectivement 87% et 75%), il n'y a pas de politiques de recrutement proactives en faveur de la parité.

Enfin, certains corps font l'objet d'une réflexion sur un rééquilibrage homme/femme. C'est notamment le cas concernant le corps des éducateurs. Ce corps, encore aujourd'hui relativement paritaire (58/42% en faveur des femmes), se féminise notablement au fur et à mesure des recrutements (59% de femmes admises au dernier recrutement). Cette tendance amène la direction de la protection judiciaire de la jeunesse à réfléchir à un rétablissement de la parité afin de maintenir une mixité des équipes éducatives, particulièrement dans les services de placement, indispensable à un bon encadrement des jeunes pris en charge.

Dans la filière direction la situation est contrastée. Ainsi la proportion des femmes est de 48,19% dans le corps des directeurs des services pénitentiaires et de 57% dans celui des directeurs des services de la PJJ, cette proportion devant s'alourdir au fil du temps, le taux de réussite des femmes au recrutement 2009 des directeurs PJJ atteignant 64%.

Concours 2009	Nombre de postes	Inscrits		Présents		Admis	
		H	F	H	F	H	F
Dir interne	13	177	137	132	98	7	6
		56%	44%	57%	43%	54%	46%
<i>Total</i>		314		230		13	
Dir externe	10	237	912	144	617	1	9
		21%	79%	19%	81%	10%	90%

<i>Total</i>		<i>1149</i>		<i>761</i>		<i>10</i>	
Dir 3c	2	9	1	6	1	1	1
		90%	10%	86%	14%	50%	50%
<i>Total</i>		<i>10</i>		<i>7</i>		<i>2</i>	
Tous concours	25	423	1050	282	716	9	16
		28,72%	71,28%	28,26%	71,74%	36,00%	64,00%
Directeurs							
TOTAL		<i>1473</i>		<i>998</i>		<i>25</i>	
Educ 3e voie	40	125	68	96	46	22	17
		65%	35%	68%	32%	56%	44%
<i>Total</i>		<i>193</i>		<i>142</i>		<i>39</i>	
Educ interne	69	203	164	142	110	23	21
		55%	45%	56%	44%	52%	48%
<i>Total</i>		<i>367</i>		<i>252</i>		<i>44</i>	
Educ externe	112	571	1239	343	721	41	91
		29%	71%	31%	69%	33%	67%
<i>Total</i>		<i>1810</i>		<i>1064</i>		<i>132</i>	
Educ sur titre	46	51	114	43	86	21	25
		31%	69%	33%	67%	47%	53%
<i>Total</i>		<i>165</i>		<i>129</i>		<i>46</i>	
Tous concours	267	950	1585	624	963	107	154
		37,48%	62,52%	39,32%	60,68%	41,00%	59,00%
Educateurs							
TOTAL		<i>2535</i>		<i>1587</i>		<i>261</i>	

Cependant lorsqu'il s'agit d'observer la situation des emplois d'encadrement supérieur, la tendance s'inverse.

Ainsi, dans l'ensemble des directeurs fonctionnels de 3^{ème} groupe de la PJJ la proportion de femmes n'est plus que de 45 % (37 femmes pour 44 hommes), dans celui des directeurs fonctionnels de 2^{ème} groupe les femmes représentent 42,5% (20 femmes pour 27 hommes) et dans celui des directeurs fonctionnels du 1^{er} groupe la proportion féminine est de 1/3 (1 femme pour 3 hommes). Concernant les directeurs départementaux, seuls 18,6% sont des femmes (11 femmes pour 48 hommes) et il y a 2 directrices régionales pour 8 directeurs (20%).

La direction de l'administration pénitentiaire connaît une situation similaire puisque 18,60% des emplois fonctionnels de direction sont occupés par des femmes.

Le corps des greffiers en chef n'échappe à la règle que du fait de la forte proportion initiale de femmes. Si elles représentent 71% des effectifs du corps dans son ensemble, cette proportion ne se retrouve pas dans les grades « hors hiérarchie » où elles ne sont plus que 66% pour les A1 2^{ème} catégorie et 63% pour les A1 1^{ère} catégorie.

2° Le temps partiel

10,38% des personnels du ministère de la justice ont fait le choix de travailler à temps partiel. La proportion des femmes exerçant leurs fonctions à temps partiel est de 9,74% (ce qui correspond à 93,82% des agents ayant fait le choix d'un temps partiel) pour l'ensemble du ministère et 68,05% des femmes ayant fait ce choix appartiennent à la direction des services judiciaires.

Catégorie professionnelle	Sexe	90%	80%	70%	60%	50%(1)	Total
Magistrats	Homme	0	3	1	2	2	8
	Femme	13	228	1	17	61	320
	<i>Sous total</i>	<i>13</i>	<i>231</i>	<i>2</i>	<i>19</i>	<i>63</i>	<i>328</i>
Catégorie A	Homme	5	15	0	3	2	25
	Femme	47	205	6	7	11	276
	<i>Sous total</i>	<i>52</i>	<i>220</i>	<i>6</i>	<i>10</i>	<i>13</i>	<i>301</i>
Catégorie B	Homme	24	147	2	9	14	196
	Femme	373	2480	91	116	151	3211
	<i>Sous total</i>	<i>397</i>	<i>2627</i>	<i>93</i>	<i>125</i>	<i>165</i>	<i>3407</i>
Catégorie C	Homme	18	212	5	6	13	254
	Femme	406	2 843	102	134	176	3 661
	<i>Sous total</i>	<i>424</i>	<i>3 055</i>	<i>107</i>	<i>140</i>	<i>189</i>	<i>3 915</i>
Non titulaires	Homme	0	3	1	1	9	14
	Femme	4	31	14	2	21	72
	<i>Sous total</i>	<i>4</i>	<i>34</i>	<i>15</i>	<i>3</i>	<i>30</i>	<i>86</i>
Total		890	6 167	223	297	460	8 037
<i>Total Hommes</i>		<i>47</i>	<i>380</i>	<i>9</i>	<i>21</i>	<i>40</i>	<i>497</i>
<i>Total Femmes</i>		<i>843</i>	<i>5 787</i>	<i>214</i>	<i>276</i>	<i>420</i>	<i>7 540</i>

	90%	80%	70%	60%	50%	Total
Services judiciaires	641	3 970	155	215	311	5 292
<i>Hommes</i>	22	112	6	8	13	161
<i>Femmes</i>	619	3 858	149	207	298	5 131
Administration pénitentiaire	142	1 286	41	43	67	1 579
<i>Hommes</i>	14	173	1	5	11	204
<i>Femmes</i>	128	1 113	40	38	56	1 375
Protection judiciaire de la jeunesse	77	770	23	34	74	978
<i>Hommes</i>	9	89	2	7	15	122
<i>Femmes</i>	68	681	21	27	59	856
Administration centrale	30	141	4	5	8	188

<i>Hommes</i>	2	6	0	1	1	10
<i>Femmes</i>	28	135	4	4	7	178
Total	890	6 167	223	297	460	8 037
<i>dont femmes</i>	<i>843</i>	<i>5 787</i>	<i>214</i>	<i>276</i>	<i>420</i>	<i>7 540</i>
Taux de féminisation	94,72%	93,83%	95,96%	92,92%	91,30%	93,82%

24,8% des fonctionnaires des greffes (toutes catégories confondues) exercent leurs fonctions à temps partiel. Pour l'ensemble de la fonction publique, l'aménagement du temps de travail concerne 11,4% des effectifs réels. Les greffières représentent 23,23% des agents ayant choisi de travailler à temps partiel et constituent ¼ du corps.

Des disparités catégorielles plus ou moins importantes existent avec les autres administrations.

Les greffiers en chef présentent une situation supérieure à celle des fonctionnaires de la catégorie A des autres administrations (12,4 % de temps partiel contre 8,9%). Cependant, les greffiers ou les personnels de la catégorie C des greffes se différencient de leurs homologues des autres administrations par des taux nettement supérieurs (pour les greffiers 23,23 % contre 12,1 % et pour la catégorie C des services judiciaires, 26,3% contre 17,9%).

Ces disparités s'expliquent partiellement par la féminisation importante des corps des greffes. Ce taux de temps partiel est une donnée à prendre en compte dans l'organisation des juridictions.

CORPS	Taux à 50%		Taux à 60%		Taux à 70%		Taux à 80%		Taux à 90%		Total temps partiel	
	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%
Greffier en chef	5	0,39%	7	0,54%	4	0,31%	115	8,91%	29	2,25%	160	12,40%
Greffier	85	1,15%	68	0,92%	54	0,73%	1409	19,02%	251	3,39%	1867	25,20%
Secrétaire administratif		0,00%	1	0,38%		0,00%	29	11,11%	3	1,15%	33	12,64%
Adjoint administratif	147	1,58%	117	1,26%	74	0,80%	1995	21,47%	305	3,28%	2638	28,39%
Adjoint technique		0,00%	1	0,11%		0,00%	37	4,10%	8	0,89%	46	5,10%
Total	237	1,24%	194	1,01%	132	0,69%	3585	18,72%	596	3,11%	4744	24,77%

Concernant les autres directions et services du ministère de la justice, 1,26% des agents travaillant à temps partiel sont en poste à la direction de la protection judiciaire de la jeunesse (soit 10,81% de l'ensemble des agents de la direction), 2,04% sont en poste à la direction de l'administration pénitentiaire (mais ils ne représentent que 4,69% des agents de cette direction) et 0,24% (soit 9,52% des agents en administration centrale) sont positionnés en administration centrale. La faible proportion des agents de la DAP exerçant à temps partiel est à mettre en rapport avec un taux de féminisation faible de cette direction mais aussi, peut être, avec les spécificités d'exercice de l'emploi en établissements pénitentiaires (emplois postés) permettant aux agents de s'organiser sans avoir recours à cette modalité d'emploi.

3° Les départs en retraite

Le vieillissement de certains corps oblige les directions à anticiper les départs en retraite.

Ainsi, concernant le corps des chefs de service éducatif, la pyramide des âges présente une base étroite allant en s'élargissant pour atteindre son apogée dans les catégories les plus âgées (50 à 55 ans et + de 55 ans), l'ensemble des plus de 50 ans représentant 60,88 et l'ensemble des 55 ans et + 32,86%, soit quasiment un tiers du corps.

A ce titre, en ce qui concerne les départs en retraite prévisibles pour les corps de la filière éducative, l'exercice est rendu difficile dans la mesure où les éducateurs bénéficient du classement dans la catégorie B (service actif) prévue à l'article L.24 du code des pensions civiles et militaires de retraite et peuvent, s'ils ont accompli au moins 15 ans de services actifs, prétendre à la jouissance immédiate de la pension civile dès l'âge de 55 ans.

Mais on observe une tendance à repousser le départ à la retraite à un âge qui, pour cette catégorie de personnels, peut aller jusqu'à 65 ans pour les éducateurs et chefs de service ayant 15 ans de services actifs et ayant intégré un autre corps (celui de directeur des services par exemple).

Ainsi, la plage potentielle de départ est étendue sur 10 ans, ce qui rend la prévision aléatoire, d'autant que les comportements individuels sont fluctuants.

RETRAITES PJJ

	2008		2009		2010		2011		2012	
	prév.	réel	prév.	réel	prév.	réel	prév.	réel	prév.	réel
Directeur	31	28	32		30		31		29	
Psychologue	12	12	13		11		9		10	
Prof tech	13	10	13		12		7		7	
Attaché	12	5	8		7		2		7	
CTSS	2	0	2		1		1		1	
Infirmier	2	1	0		1		0		4	
ASS	6	7	5		3		9		6	
CSE/EDUC/ATE	103	115	107		117		75		99	
SA	17	18	17		14		7		10	
Adj adm	19	22	23		25		10		21	
Adj tech	18	28	20		18		21		12	
TOTAL	235	246	240	0	239	0	172	0	206	0

Concernant le corps des magistrats, on observe, outre l'existence d'effectifs importants dans les tranches d'âge à partir de 55 ans, un resserrement marqué dans les tranches 35-45 ans.

La répartition des effectifs les plus âgés est déséquilibrée selon les cours d'appel, certaines vont être confrontées plus rapidement que d'autres à des départs en retraite importants. Ces données seront à croiser avec la nouvelle répartition de la carte judiciaire.

Les prévisions de départs en retraite sont les suivantes :

Retraite du fait de la limite d'âge (RLA)	Retraite sur demande (RSD)	Total RLA+RSD
---	----------------------------	---------------

2010	76,52	117,23	193,75
2011	100,68	125,44	226,12
2012	120,19	129,63	249,82
2013	134,87	130,59	265,47
2014	155,82	128,41	284,23
2015	167,19	125,04	292,23

Le tableau suivant présente les prévisions établies entre les entrées et les sorties dans le corps des magistrats pour les 4 prochaines années :

année arrivé/départ de juridiction	entrées			sorties définitives			Solde entrée/sortie
	ENM (concours + art 18-1)	autres recrutements	TOTAL	Retraites	Autres sorties (décès, démission)	TOTAL	
2010	199	20	219	-195	-10	-205	14
2011	135	20	155	-226	-10	-236	-81
2012	128	20	148	-250	-10	-260	-112
2013	140	20	160	-266	-10	-276	-116

Concernant l'ensemble de la direction des services judiciaires, les réalisations de départ sont présentées dans le tableau ci-dessous :

RETRAITES 2010

MOIS	A 2009	A 2010	B 2009	B 2010	CB 2009	CB 2010	CT 2009	CT 2010	TOTAL 2009	TOTAL 2010
Janvier	4	9	29	34	38	43	3	3	74	89
février	4	3	13	16	8	13	0	1	25	33
Mars	3	4	13	14	14	15	4	3	34	36
Avril	5	5	14	20	13	18	1	0	33	43
Mai	1	2	14	19	14	13	3	1	32	35
Juin	0	6	5	7	21	21	3	1	29	35
Sous total 1er semestre	17	29	88	110	108	123	14	9	227	271
Juillet	7	10	24	20	33	30	5	4	69	64
Août	3	5	16	15	19	21	3	2	41	43
Septembre	4	9	23	23	21	16	1	3	49	51
Octobre	4	3	10	16	17	16	1	0	32	35
Novembre	3	1	12	6	16	5	2	0	33	12
Décembre	5	3	18	8	29	11	3	0	55	22
Sous total 2ème semestre	26	31	103	88	135	99	15	9	279	227
TOTAL général	43	60	191	198	243	222	29	18	506	498

PREVISIONS RETRAITE ANNEE 2010	78 A	285 B	385 C	TOTAL : 748
---	-------------	--------------	--------------	--------------------

Le prévisionnel des départs en retraite pour les années suivantes :

	2007 prévisions	2007 exécuté	2008 prévisions	2008 exécuté	2009 prévisions	2009 exécuté	2010 prévisions	2011 prévisions
A	40	55	50	64	70	43	78	71
B	180	176	230	246	280	191	285	281
C	276	319	318	357	370	272	385	398
TOTAL	496	550	598	667	720	506	748	750

Concernant les greffiers, les départs entre 2000 et 2002 ont été constants. On constate deux pics de départs en 2003 et 2005. Le pic de 2003 est lié à la réforme des retraites. Au-delà de l'effet lié à la réforme et à la pyramide des agents, le pic de 2005 doit être mis en regard avec la situation qu'ont connue les greffes en 2005. Combiné à la pleine montée en charge des réformes législatives (loi Borloo sur les redressements personnels, loi Perben II..), le faible nombre d'arrivées en juridiction intervenues en 2005 (dû notamment à l'allongement de la scolarité de 12 à 18 mois des greffiers et greffiers en chef) a vraisemblablement eu pour effet d'accroître des décisions de départ.

De 2004 à 2008, on constate un accroissement constant des départs à la retraite avec un écart à la prévision important en 2008 ; en effet, 598 départs étaient prévus au titre de 2008 et 667 retraites enregistrées soit 69 départs supplémentaires et 11,5% d'augmentation répartis dans chaque catégorie à hauteur de 14% pour les A, 6,95% pour les B et 12,26% pour les C.

Cependant, une baisse importante des départs à la retraite est constatée en 2009 par rapport aux prévisions de cette même année, de l'ordre de -29,7%. Cet écart se répartit d'une manière différente dans chaque catégorie, à hauteur de -38,5% pour les A, -31,8 pour les B et -26,5% pour les C.

Sur la baisse constatée en 2009 (baisse de 30%), l'impact de la crise économique est à retenir ; aucune hausse n'est constatée sur le 1^{er} semestre 2010 pour lequel l'écart à la prévision est toujours à la baisse à hauteur de 29%.

Cette baisse des départs de 30% constatée en 2009 ainsi que la baisse déjà constatée de 27% sur le 1^{er} semestre 2010 risquent de provoquer une hausse des départs en 2012 et 2013.

Ces résultats issus de cette analyse ont conduit à corriger les prévisions des années suivantes afin de tenir compte de l'impact d'événements de gestion et ainsi faire varier l'hypothèse initialement retenue.

En administration centrale, les départs ont également connu une baisse en 2009 par rapport aux nombres des années précédentes, passant ainsi de 26 à 18 entre 2008 et 2009 (1,2 % de l'effectif total pour ce dernier exercice).

L'âge des départs varie de 60 à 67 ans. Il est donc délicat d'établir des prévisions d'autant que les agents susceptibles de faire valoir leur droit à pension ne formulent parfois leur demande que quelques mois avant le départ effectif.

Les prévisions indiquées ci-dessous sont donc établies :
pour 2010 : en fonction des demandes connues
au-delà : selon des moyennes statistiques.

CATEGORIES	REALISATIONS		PREVISIONS			
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Magistrats	0	0	2	2	1	3
Personnel d'encadrement	12	7	8	8	8	5
B métiers du greffe, de l'insertion et de l'éducatif	6	1	1	1	0	1
catégorie 4 : B administratif et technique	0	5	7	4	3	7
catégorie 6 : C administratif et technique	8	5	7	6	7	7
TOTAL	26	18	25	21	19	23

Au 1er janvier 2010, on dénombre 99 agents ayant atteint ou dépassé 60 ans et 239 dans la tranche d'âge 55-60 ans. Cela permet de penser que dans les 5 années à venir le nombre de départs en retraite est susceptible d'augmenter fortement.

III° Les politiques de ressources humaines

1° Le recrutement

Les personnels pénitentiaires

Le programme d'ouverture de nouveaux établissements se poursuit.

En 2009, ont été mis en service 8 nouveaux établissements pénitentiaires (la MA de Lyon-Corbas, le CP de Poitiers, le CP de Bourg en Bresse, le CP de Nancy, le CP du Mans, la MC d'Arles, le CP de Béziers et le QCP de Fleury-Mérogis) et l'UHSI de Rennes.

L'année 2010 verra la livraison et la mise en service de 4 établissements nouveaux (le CP de Rennes, le CP du Havre, le CP Nantes et le QCP de Nantes) et trois quartiers de semi-liberté (le QSL de Bordeaux, le CSL d'Aix Luynes et le QSL d'Avignon) et de l'UHSA de Lyon ainsi que des structures « DAC » et 5 QCP.

Pour 2011, 3 établissements du programme immobilier 13 200 seront livrés (la MA de Rodez, le CP d'Ile de France et le CP d'Annœullin) ainsi que 5 QCP. Les ouvertures de 8 UHSA sont également prévues.

L'impact en termes de besoins de créations d'emplois est pour l'année 2009 de 1 024, 518 au titre de l'année 2010 et 1 444 au titre de l'année 2011 en personnels de surveillance.

Les personnels de surveillance ne sont évidemment pas les seuls impactés par l'ouverture des nouveaux établissements. L'administration pénitentiaire dispose d'organigrammes de référence pour ces structures servant de base aux schémas de recrutement sur la période 2009-2011.

Par ailleurs, l'étude statistique des sorties définitives et provisoires permet d'envisager les remplacements des vacances sur les établissements existants. Des audits régulièrement conduits sur l'adaptation des effectifs aux structures et aux missions peuvent conduire à des réorganisations de services dans les anciennes structures et permettent ainsi de prendre en compte de nouveaux organigrammes pour ces établissements.

Les personnels juridictionnels

A la suite du décret n° 2007-1106 du 16 juillet 2007 prévoyant, dans un premier temps, la création d'un corps des secrétaires administratifs des services, puis à compter du 1^{er} janvier 2009, sa fusion avec les différents corps de secrétaires administratifs relevant du ministère de justice et de la grande chancellerie de la Légion d'honneur pour créer le corps des secrétaires administratifs du ministère de la justice, la DSJ a poursuivi le recrutement de secrétaires administratifs ayant vocation à renforcer les effectifs des juridictions les plus importantes, les services administratifs régionaux et les écoles de formation pour l'accomplissement des tâches administratives nécessaires au bon fonctionnement de l'institution judiciaire. Cela permet ainsi de recentrer les greffiers sur leur mission première d'assistance du magistrat et de technicien de la procédure telle que définie dans le statut actuel de ce corps.

Au titre de l'année 2009, 175 secrétaires administratifs ont été recrutés, notamment par transformation d'emplois de catégorie C. Ces 175 emplois ont été localisés comme suit :

- 150 dans les juridictions
- 18 dans les SAR
- 4 dans les écoles de formation
- 3 à l'administration centrale

Il est prévu de continuer en 2010 et 2011 cette politique de promotion catégorielle et de transformation d'emplois de C en SA.

2° La mobilité

La mobilité interne

A la direction de la protection judiciaire de la jeunesse

	2006	2007	2008	2009	Tendance
Fiches de mutation reçues	1557	1537	1394	1440	=
Nombre de vœux	6519	5698	4675		
Nombre de vœux / fiche de mutation	4.18	3.7	3.35		
Nombre de CAP	17	14	13	18	↗
Postes proposés	862	1082	1157	1156	=
Nombre de mutations	685	720	665*	639	↘

* Y compris mutations sous réserve

Le nombre de postes proposés est constant alors que le nombre de CAP est en augmentation. Cette augmentation s'explique par la restructuration de services dans laquelle la PJJ s'est engagée depuis 2008.

Une analyse plus fine de la situation des corps spécifiques de la PJJ fait apparaître 151 redéploiements, soit 23,63% des mutations réalisées. Par ailleurs, 202 départs actés en CAP n'ont pas été remplacés (postes fermés).

Sur les 639 mutations, les éducateurs et les chefs de services éducatifs représentent 78,25% du total, les directeurs 14,24%, les professeurs techniques 2,82% et les psychologues 4,7%.

Comme en 2008, le constat est de nouveau fait en 2009 d'une forte mobilité infra-régionale, 418 personnes (soit 64,90 %) changent de résidence au sein de leur région d'affectation.

Les territoires dans lesquels ce constat est le plus marqué sont les régions Ile de France/Outre-mer (40% de l'ensemble de la mobilité intra-régionale) et Grand Nord (15%).

Compte tenu de la proportion importante d'éducateurs et de CSE dans le total des mutations, un focus a été effectué sur l'analyse statistique de ces deux corps pour dégager une tendance de la mobilité des personnels de la PJJ au titre de l'année 2009.

Le nombre de mutations pour ces deux corps s'est élevé à 500 en 2009. Les éducateurs représentent 80% du total et les chefs de service éducatif 20%. 54 mutations de CSE fonctionnels ont été opérées, soit 11% du total des mutations de l'ensemble de ces deux corps.

La répartition homme/femme sur l'ensemble des mutations donne un avantage aux femmes qui représentent 54% contre 46% pour les hommes.

Les directions qui ont accueilli le plus d'éducateurs et de chefs de service éducatif en 2009 sont principalement la DIR Ile de France / Outre Mer (34%) et la DIR Grand Nord (19%).

Néanmoins ces deux directions interrégionales sont aussi celles qui ont comptabilisé le plus de départs en mutation : 30% pour la DIR Ile de France / Outre Mer et 15 % pour la DIR Grand Nord.

L'ancienneté moyenne PJJ des éducateurs et CSE ayant obtenu une mutation est de 12 ans. L'ancienneté médiane PJJ est égale à 9 ans.

L'ancienneté moyenne dans la résidence administrative (dans le poste) est de 10 ans. L'ancienneté médiane dans la résidence administrative est de 5 ans.

A la direction de l'administration pénitentiaire

Les ouvertures récentes d'établissements et celles à venir offrent au sein de cette direction de nombreuses perspectives de mobilité pour l'ensemble de ses personnels comme pour ceux appartenant aux corps fusionnés.

La mobilité des personnels des corps communs

La fusion des corps administratifs facilite la mobilité inter directionnelle des personnels administratifs. En effet, ceux-ci n'ont plus besoin de passer par un détachement pour rejoindre une nouvelle direction, une mutation pouvant dorénavant y pourvoir.

Le premier tableau comptabilise les mouvements des agents lors des mutations et permet d'observer les mouvements de sortie de la direction d'origine vers d'autres directions. Les chiffres surlignés en vert correspondent aux taux de mutation intra-directionnelle supérieure à 30%. Les chiffres surlignés en rouge indiquent les taux de mutation hors de la direction d'origine supérieurs à 30%, ils sont surlignés en jaune lorsqu'ils sont supérieurs à 20%.

On constate que l'essentiel des mutations de l'année 2009 s'est réalisé au sein des directions d'origine.

Nombre total de mouvements		Adjointes administratifs			Adjointes techniques			Secrétaires administratifs			Attachés		
		952			99			223			103		
DIRECTION DÉPART	DIRECTION ARRIVÉE		% de répartition au sein des directions	% de répartition par rapport à l'ensemble des mutations		% de répartition au sein des directions	% de répartition par rapport à l'ensemble des mutations		% de répartition au sein des directions	% de répartition par rapport à l'ensemble des mutations		% de répartition au sein des directions	% de répartition par rapport à l'ensemble des mutations
DAP	DAP	156	62,40%	16,39%	0	0,00%	0,00%	51	65,38%	22,87%	33	89,19%	32,04%
	DPJJ	2	0,80%	0,21%	0	0,00%	0,00%	7	8,97%	3,14%	4	10,81%	3,88%
	DSJ	85	34,00%	8,93%	0	0,00%	0,00%	17	21,79%	7,62%	0	0,00%	0,00%
	SDAC-DRH	7	2,80%	0,74%	0	0,00%	0,00%	3	3,85%	1,35%	0	0,00%	0,00%
	GCLH	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total		250	100%	26,26%	0	0,00%	0,00%	78	100,00%	34,98%	37	100,00%	35,92%
DPJJ	DAP	28	17,50%	2,94%	0	0,00%	0,00%	19	21,59%	8,52%	6	16,22%	5,83%
	DPJJ	63	39,38%	6,62%	33	58,75%	33,33%	22	25,00%	9,87%	26	70,27%	25,24%
	DSJ	68	42,50%	7,14%	14	29,17%	14,14%	45	51,14%	20,18%	1	2,70%	0,97%
	SDAC-DRH	1	0,63%	0,11%	1	2,08%	1,01%	1	1,14%	0,45%	4	10,81%	3,88%
	GCLH	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	1	1,14%	0,45%	0	0,00%	0,00%
Total		160	100%	16,81%	48	100,00%	48,48%	88	100,00%	39,46%	37	100,00%	35,92%
DSJ	DAP	54	10,61%	5,67%	0	0,00%	0,00%	10	22,22%	4,48%	2	28,57%	1,94%
	DPJJ	8	1,57%	0,84%	1	2,38%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	14,29%	0,97%
	DSJ	437	85,85%	45,90%	40	95,24%	40,40%	32	71,11%	14,35%	3	42,86%	2,91%
	SDAC-DRH	10	1,96%	1,05%	1	2,38%	1,01%	3	6,67%	1,35%	1	14,29%	0,97%
	GCLH	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total		509	100%	53,47%	42	100,00%	42,42%	45	100,00%	20,18%	7	100,00%	6,80%
SDAC-DRH	DAP	5	18,52%	0,53%	0	0,00%	0,00%	3	25,00%	1,35%	2	9,09%	1,94%
	DPJJ	1	3,70%	0,11%	0	0,00%	0,00%	1	8,33%	0,45%	1	4,55%	0,97%
	DSJ	20	74,07%	2,10%	2	100,00%	2,02%	4	33,33%	1,79%	3	13,64%	2,91%
	SDAC-DRH	1	3,70%	0,11%	0	0,00%	0,00%	4	33,33%	1,79%	16	72,73%	15,53%
	GCLH	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total		27	100%	2,84%	2	100,00%	2,02%	12	100,00%	5,38%	22	100,00%	21,36%
GCLH	DAP	2	33,33%	0,21%	0	0,00%	0,00%	0		0,00%	0		0,00%
	DPJJ	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0		0,00%	0		0,00%
	DSJ	3	50,00%	0,32%	7	100,00%	7,07%	0		0,00%	0		0,00%

	SDAC-DRH	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0		0,00%	0		0,00%
	GCLH	1	16,67%	0,11%	0	0,00%	0,00%	0		0,00%	0		0,00%
Total		6	100%	0,63%	7	100,00%	7,07%	0		0,00%	0		0,00%

On constate tout de même des mouvements inter directionnels notables dans certains corps. Ainsi, plus de 30 % des adjoints techniques à la DAP, à la DPJJ et au SDAC mutés en 2009 ont rejoint la DSJ. De même, plus de 20% des SA mutés de la DAP et plus de 50% des SA de la PJJ ont également fait le choix de rejoindre la DSJ.

Les chiffres doivent cependant être relativisés par rapport à l'ensemble des mutations au sein d'un corps. Ainsi les 34% d'adjoints administratifs de la DAP qui ont été mutés cette année à la DSJ ne représentent que 9% environ de l'ensemble des agents de ce corps ayant opéré une mutation sur l'année.

Le second tableau permet de comptabiliser le nombre d'agents arrivés dans une direction à la suite d'une mutation en provenance d'une autre direction.

Nombre total de mouvements		Adjoint administratifs			Adjoint techniques			Secrétaires administratifs			Attachés		
		952			99			223			103		
DIRECTION ARRIVEE	DIRECTION DEPART		% de répartition au sein des directions	% de répartition par rapport à l'ensemble des mutations		% de répartition au sein des directions	% de répartition par rapport à l'ensemble des mutations		% de répartition au sein des directions	% de répartition par rapport à l'ensemble des mutations		% de répartition au sein des directions	% de répartition par rapport à l'ensemble des mutations
DAP	DAP	156	63,67%	16,39%	0	0,00%	0,00%	51	61,45%	22,87%	33	76,74%	32,04%
	DPJJ	28	11,43%	2,94%	0	0,00%	0,00%	19	22,89%	8,52%	6	13,95%	5,83%
	DSJ	54	22,04%	5,67%	0	0,00%	0,00%	10	12,05%	4,48%	2	4,65%	1,94%
	SDAC-DRH	5	2,04%	0,53%	0	0,00%	0,00%	3	3,61%	1,35%	2	4,65%	1,94%
	GCLH	2	0,82%	0,21%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total		245	100%	25,74%	0	0,00%	0,00%	83	100,00%	37,22%	43	100,00%	41,75%
DPJJ	DAP	2	2,70%	0,21%	0	0,00%	0,00%	7	23,33%	3,14%	4	12,50%	3,88%
	DPJJ	63	85,14%	6,62%	33	97,06%	33,33%	22	73,33%	9,87%	26	81,25%	25,24%
	DSJ	8	10,81%	0,84%	1	2,94%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	3,13%	0,97%
	SDAC-DRH	1	1,35%	0,11%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%	0,45%	1	3,13%	0,97%
	GCLH	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total		74	100%	7,77%	34	100,00%	34,34%	30	100,00%	13,45%	32	100,00%	31,07%
DSJ	DAP	85	13,87%	8,93%	0	0,00%	0,00%	17	17,35%	7,62%	0	0,00%	0,00%
	DPJJ	68	11,09%	7,14%	14	22,22%	14,14%	45	45,92%	20,18%	1	14,29%	0,97%
	DSJ	437	71,29%	45,90%	40	63,49%	40,40%	32	32,65%	14,35%	3	42,86%	2,91%
	SDAC-DRH	20	3,26%	2,10%	2	3,17%	2,02%	4	4,08%	1,79%	3	42,86%	2,91%
	GCLH	3	0,49%	0,32%	7	11,11%	7,07%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total		613	100%	64,39%	63	100,00%	63,64%	98	100,00%	43,95%	7	100,00%	6,80%
SDAC-DRH	DAP	6	60,00%	0,63%	0	0,00%	0,00%	3	27,27%	1,35%	0	0,00%	0,00%
	DPJJ	0	0,00%	0,00%	1	50,00%	1,01%	1	9,09%	0,45%	4	19,05%	3,88%
	DSJ	3	30,00%	0,32%	1	50,00%	1,01%	3	27,27%	1,35%	1	4,76%	0,97%
	SDAC-DRH	1	10,00%	0,11%	0	0,00%	0,00%	4	36,36%	1,79%	16	76,19%	15,53%
	GCLH	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total		10	100%	1,05%	2	100,00%	2,02%	11	100,00%	4,93%	21	100,00%	20,39%
GCLH	DAP	0		0,00%	0	0,00%	0,00%	0		0,00%	0		0,00%
	DPJJ	0		0,00%	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,45%	0		0,00%
	DSJ	0		0,00%	0	0,00%	0,00%	0		0,00%	0		0,00%
	SDAC-DRH	0		0,00%	0	0,00%	0,00%	0		0,00%	0		0,00%
	GCLH	0		0,00%	0	0,00%	0,00%	0		0,00%	0		0,00%

Total	0	0,00%	0	0,00%	0,00%	1	0,45%	0	0,00%
--------------	----------	--------------	----------	--------------	--------------	----------	--------------	----------	--------------

L'analyse des départs des agents d'une direction vers une autre doit être complétée par l'analyse inverse des arrivées, dans une direction, d'agents en provenance des autres directions afin d'observer les éventuels déséquilibres.

	DPJJ		DAP		DSJ	
	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées
Adjoints administratifs	60%	14%	37%	36%	14%	28%
Secrétaires administratifs	75%	26%	34%	38%	28%	67%

On constate ainsi qu'à la DAP, les départs des agents des corps d'adjoints et de secrétaires administratifs vers d'autres directions sont compensés par des arrivées en retour. En revanche, à la DPJJ, les sorties des agents de ces deux corps ne provoquent pas d'arrivées massives en provenance des autres directions¹. A l'inverse, la DSJ ne connaît pas d'évasion importante tandis qu'elle reçoit de nombreux mutés en provenance des autres directions métiers (notamment 67% des secrétaires administratifs prenant leur poste en 2009).

Le mouvement des SA vers la DSJ peut s'expliquer, notamment concernant ceux de la DPJJ, par la coïncidence des restructurations de la DPJJ en même temps que l'appel d'air créé par les ouvertures de postes à la DSJ.

Les observations faites en 2009 ne sauraient de toute façon constituer des tendances lourdes compte tenu du manque de recul et du contexte particulier des restructurations tant à la DPJJ qu'à la DSJ. Elles ne sont que la base d'un travail qui devra être mené dans la continuité pour juger si les constatations effectuées sur une année se pérennisent dans le temps.

La mobilité externe

A l'administration pénitentiaire, les directeurs des services pénitentiaires sont parmi les agents qui sont les plus demandeurs de mobilité externe soit vers des fonctions en administration territoriale (sous préfet territorial, directeur de cabinet) soit vers des autorités indépendantes (ex contrôleur général des lieux privatifs de liberté) ou encore par le biais de l'intégration en qualité de magistrat. Les réintégrations de quelques agents ayant exercé leurs fonctions principalement en collectivités territoriales se sont jusqu'à présent effectuées sans problème majeur.

La direction des services judiciaires a des besoins particuliers dans ce domaine. Toutes les directions sont susceptibles de connaître des besoins en mobilité externe, notamment dans le cadre des restructurations qui se poursuivent.

Cependant les magistrats se trouvent dans une situation singulière à cet égard. En effet, le statut de la magistrature prévoit désormais que pour accéder aux emplois classés hors hiérarchie, les magistrats, sauf à avoir au moins sept années d'expérience professionnelle avant leur entrée dans le corps judiciaire, doivent accomplir, après au moins quatre années de services effectifs, une période de mobilité statutaire au cours de laquelle ils ne peuvent

¹ Cela s'explique toutefois par la réorganisation profonde que connaît actuellement cette direction, qui se traduit notamment par des regroupements de structures de gestion (passage de 100 directions départementales à 55 directions territoriales) engendrant une contraction significative des besoins en personnels administratifs.

exercer de fonctions d'ordre juridictionnel. D'une durée d'un an, renouvelable une fois, cette mobilité dite statutaire peut s'exercer auprès d'une administration française ou de tout autre organisme de droit public français, soit auprès d'une entreprise publique ou privée ou d'une personne morale de droit privé assurant des missions d'intérêt général, ou encore, auprès d'une institution ou d'un service de l'Union européenne, d'un organisme qui lui est rattaché, d'une organisation internationale ou d'une administration d'un État étranger.

Cette nouvelle disposition devrait favoriser à court et moyen terme l'irrigation mutuelle entre le corps judiciaire et d'autres corps de l'État. Elle nécessite surtout de développer à horizon 2011, l'offre des postes offerts aux magistrats en mobilité externe.

A cette fin, un questionnaire a été élaboré à destination des magistrats nouvellement concernés par cette réforme, permettant de connaître leurs intentions de mobilité sur un plan géographique et sur les services, organismes ou ministères envisagés. L'objectif est de développer prioritairement les pistes de mobilités hors région parisienne, actuellement réduites.

Au 1^{er} mars 2010, 370 magistrats exerçaient une activité hors juridictions judiciaires, toutes positions administratives confondues. Ainsi, 4,33% de l'effectif réel des membres du corps exercent leurs fonctions dans le secteur public national, international, para-public ou privé.

Afin de développer cette mobilité externe, le département d'appui et de suivi des mobilités externes de la sous-direction des ressources humaines de la magistrature a entamé au cours de l'année 2008 plusieurs démarches susceptibles de favoriser la mobilité interministérielle des magistrats.

Ces démarches se poursuivent actuellement, en direction notamment des services qui jusqu'ici n'ont pas adressé de demandes tendant à l'accueil d'un magistrat de l'ordre judiciaire, et en favorisant les candidatures spontanées susceptibles de déboucher sur des créations de postes durables.