



**Comité Technique de Service Déconcentré de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence
du 05 avril 2022**

DÉCLARATION LIMINAIRE

« Les fonctionnaires doivent gérer les remplacements incessants dans plusieurs autres services tout en devant assurer le fonctionnement de leur propre service. Ces injonctions à la productivité, sans considération pour la qualité, démotivent les personnels attachés au métier qu'ils font et à leur sens profond du service public. »

Les fonctionnaires de greffe alertent au plus haut, que la solidarité et l'entraide entre fonctionnaires ont atteints leurs limites. »

**Monsieur le Président du Comité Technique,
Madame la Procureure Générale,
Mesdames, Messieurs,**

Vous avez reconnu ces maux, ce sont ceux exprimés par les fonctionnaires de la cour d'appel le 1^{er} mars dernier dans leur lettre ouverte.

Chaque fonctionnaire du ressort se reconnaîtra dans ces mots tant ils reflètent le quotidien des greffes et des services.

Chacun est épuisé par une crise sanitaire qui dure et vient s'ajouter aux conditions de travail dégradées et aux logiciels métiers inadaptés et chronophages.

Certains ont le sentiment d'être abandonnés ou de passer au second plan, bien après les stocks des dossiers à traiter. Comment leur donner entièrement tort quand le site de la Caserne du Muy à Marseille reste ouvert alors que des tôles métalliques de plusieurs kilos se détachent du toit et viennent s'écraser au sol, sur leur parking notamment ? Comment leur démontrer le contraire quand aucun représentant des services judiciaires au niveau du ressort n'assiste aux réunions des CHSCT, y compris de celui, exceptionnel du 26 janvier, qui fait suite à l'agression d'un agent par un justiciable et l'exercice du droit d'alerte pour danger grave et imminent par les représentants UNSA JUSTICE/USM sur une juridiction de votre ressort ? Comment ne pas comprendre « le sentiment d'être abandonné par son administration », la démotivation et le « sentiment d'injustice qui se transforme en ressentiment », pour reprendre les maux, cette fois-ci des fonctionnaires de la Caserne du Muy à Marseille dans leur courrier du 24 février au directeur de greffe et au CHSCTD ? Comment enfin ne pas partager leur questionnement, quand nous-même représentants des personnels constatons qu'aucune réunion sur la situation sanitaire n'a été organisée à la cour pendant la 5^{eme} vague COVID de ce début d'année ?

Chacun des fonctionnaires du ressort est également découragé par le sous-effectif récurrent. Au 1^{er} septembre 2022, il y aura plus de 100 postes vacants sur le ressort : 6 greffiers fonctionnels qui manqueront au quotidien, auxquels il faudra ajouter 12 greffiers, 77 adjoints administratifs, et 12 adjoints techniques. Rien qu'à la cour d'appel, à cette même date, il manquera tous les jours 6 greffiers et 15 adjoints administratifs pour faire fonctionner la juridiction. Au tribunal judiciaire de Marseille, c'est 27 adjoints administratifs qui manqueront chaque matin.

En attendant un renfort pérenne d'effectif de la part du Ministère, il est important de réduire la voilure et de tenir compte des effectifs-greffe en présence pour fixer (ou ne pas fixer) les dossiers aux audiences et le volume des dossiers à traiter. Le déséquilibre entre l'effectif présent et le stock des dossiers à traiter est une source de mal-être au travail dans chaque greffe et service, vous devez en tenir compte et donner des instructions en ce sens.

Les fonctionnaires et magistrats l'ont clairement exprimé à l'occasion du questionnaire sur les risques psychosociaux. De nombreux thèmes d'analyse soumis à question ressortent en point négatif ou situation critique. Ils traduisent leur quotidien de travail, toute catégorie confondue : quantité de travail excessive, travail sous pression, peur de ne pas faire correctement son travail, grande fatigue, stress et charge mentale qu'on ramène à la maison et qui ne vous quitte pas même au moment de s'endormir.

La pression qui pèse sur les fonctionnaires est trop forte, vous devez en tenir compte et l'alléger.

Le besoin de reconnaissance est tout aussi important, et doit guider votre politique de valorisation des personnels. L'absence de concertation sur les changements et les conditions de travail, le manque de perspectives d'évolution, le peu de félicitation pour le travail effectué et la faiblesse de la revalorisation individuelle de leur indemnitaire sont des points noirs qui peuvent, et doivent, se travailler à l'échelle du ressort de la cour d'appel.

Les représentants UNSA Services Judiciaires