



CSA Ministériel du 4 mai 2023 :

DÉCLARATION LIMINAIRE

Madame la Secrétaire générale,

Malgré le contexte de crise démocratique et sociale que nous traversons et la très forte mobilisation de ce 1^{er} mai, sachez que nous sommes présents pour témoigner de notre détermination dans l'action au service des personnels de ce ministère qui ont placé **l'UNSa Justice et l'USM** très largement à la première place de l'échiquier démocratique et syndical du ministère de la Justice. A ce titre, si notre représentativité nous oblige, elle nous rend légitimes et incontournables, qu'il n'en déplaise au garde des Sceaux qui se terre dans son bureau et refuse de recevoir la première organisation syndicale !

Aussi, nous sommes conviés ce jour à un CSA Ministériel dont l'ordre du jour ne correspond pas aux attentes des personnels. **La priorité et l'urgence tournent autour du pouvoir d'achat, de la revalorisation des salaires sans occulter les conditions de travail !**

Sur le plan salarial, l'UNSa Justice maintient sa revendication visant une augmentation immédiate de 10% du point d'indice pour TOUS !... Les 3,5% d'augmentation du 1^{er} juillet dernier restent insignifiants au regard de la décennie de gel du point d'indice et de la très forte inflation qui ne cesse de grimper.

S'agissant des mesures de revalorisation indiciaire et indemnitaire catégorielles, qu'en est-il de la nouvelle grille indiciaire des directeurs à la PJJ, de la réforme statutaire et indemnitaire des personnels de surveillance à la DAP, de la réforme que nous portons pour une revalorisation en catégorie A des personnels de greffe judiciaire ou encore, du corps de débouché pour les adjoints techniques corps communs, sans oublier les grilles indiciaires pour les agents contractuels et l'attribution de la prime indicée, dite « Ségur », pour tous les personnels de la PJJ et des SPIP ou encore exerçant en quartiers ou établissements pour mineur ?...

S'agissant de la PJJ, sur tous ces sujets pas un mot de la part de la direction, c'est silence radio !

Du côté de la DAP, notre demande d'ouverture de négociation collective pour permettre l'obtention de la meilleure réforme possible pour les personnels, semble refrénée par le DAP et sa tutelle. Ceux-ci préférant diviser le front syndical, pour proposer une réforme plus modeste et surtout moins coûteuse. Pourtant l'enjeu à venir en matière d'attractivité et de reconnaissance est important pour ne pas dire vital !...

Concernant les personnels de greffe à la DSJ, l'administration s'enferme dans un projet de revalorisation statutaire qui ne répond pas à notre revendication visant un passage légitime en catégorie A. En effet, comment accepter des grilles indiciaires que les CPIP de la DAP ont eux-mêmes qualifiés de cimetière statutaire ? C'est d'ailleurs à ce titre, que les syndicats représentatifs de cette filière ont revendiqué et obtenu d'en sortir pour un statut en catégorie A qui leur permet de faire dérouler une carrière dans cette catégorie.

Alors pourquoi, d'un coup d'un seul, ces grilles seraient devenues l'alpha et oméga ?... Il s'agit d'un miroir aux alouettes que nous ne pouvons cautionner !... La reconnaissance des métiers de greffe mérite une véritable ambition tant en matière d'attractivité salariale que de perspectives d'évolution professionnelle.

Et que dire de l'ensemble des autres corps propres ou des corps communs qui eux aussi subissent le manque de reconnaissance et l'inflation alors même qu'ils sont indispensables aux services du ministère ?!... Ce manque d'intérêt est insupportable et indigne d'un gouvernement qui revendique un budget historique depuis trois ans au ministère de la Justice.

Sur l'aspect des conditions de travail, au-delà du manque systémique de moyen notamment humain, **l'UNSa Justice et l'USM** réitèrent l'exigence de faire une pause s'agissant de l'accumulation des réformes et réclament un bilan de mise en œuvre, notamment des outils et logiciels informatiques qui dysfonctionnent et qui sont avec la charge de travail une source de pénibilité importante dans le quotidien des personnels de tous les corps et services.

Avant tout autre propos notamment sur l'ordre du jour de ce CSA M, **l'UNSa Justice et l'USM** ne peuvent tourner la page du projet de Loi d'orientation et de programmation de la Justice qui nous a été soumis pour avis au dernier CSA M.

Au-delà de l'absence récurrente du garde des Sceaux et de son cabinet, nous vous avons forcé à nourrir un dialogue contraint sur ce projet de Loi qui a été voté défavorablement au nom des personnels, le 21 mars dernier.

En revanche, nous attendons encore et toujours l'étude d'impact de ce projet de Loi, dont nous n'imaginons pas un instant qu'elle n'ait pas été réalisée, surtout quand il s'agit d'une Loi d'orientation et de programmation ! Par conséquent, quand serons-nous destinataires de cette étude au combien importante ? Nous n'acceptons plus de réformes sans les moyens adéquats ! On ne voit que trop bien ce que trente années d'abandon des moyens de la Justice ont produit : des personnels en grande souffrance et en perte de sens dans l'exercice de leurs missions régaliennes.

S'agissant de l'ordre du jour de ce CSA M et plus particulièrement de la formation, on peut observer une stagnation au niveau du nombre d'agents formés alors qu'étant sorti de la crise de la « COVID » on aurait pu penser que ce chiffre allait sensiblement augmenter. Par contre, on constate une baisse sensible de la participation des personnels à la PJJ.

Comment pourrait-il en être autrement ? Les professionnels subissent de plein fouet toutes les modifications liées au CJPM et sont noyés sous des charges de travail liées à la multiplication des audiences et des rapports. Ce rythme oblige à s'organiser dans une forme d'urgence qui ne permet ni d'anticiper un planning ni d'offrir des espaces propices à la réflexion. Face à cette situation, nous le répétons, il est urgent de revoir à la baisse le nombre de mesures en milieu ouvert !

Globalement, pour tous les agents, l'absence liée à des temps de formation occasionnera un empiement du travail qui devra inévitablement être résorbé à leur retour ! A cela, s'ajoute l'utilisation de Chorus DT dont la simple évocation donne des cauchemars à la plupart des personnels dont l'utilisation et la gestion est aussi complexe que diversifiée selon les directions et services. Ce n'est pas la première fois que nous dénonçons l'absence de pilotage et d'accompagnement des personnels.

S'agissant de la rupture conventionnelle, **l'UNSa Justice et l'USM** constatent un décalage important entre le nombre de demandes initiées et celles instruites ! Pour quelles raisons d'ailleurs les magistrats ont-ils été exclus de cette expérimentation ? Le droit de la fonction publique (dès lors qu'il est compatible avec leur statut) ne leur est-il donc applicable que lorsqu'il leur est défavorable ? Cela semble en effet une constante de notre ministère.

Entre l'absence de communication et d'information à destination des personnels, tant sur l'éligibilité que sur le process pour obtenir une rupture conventionnelle, tout est mis en place pour que cette disposition expérimentale jusqu'en 2025 soit un fiasco.

Engager une demande de rupture conventionnelle au ministère de la Justice, correspond à s'engager dans un parcours du combattant. Chacun devra s'armer de patience et d'opiniâtreté car l'administration fait preuve d'une lenteur incroyable à gérer les dossiers voire fait preuve d'une inertie comme à son habitude ! Les personnels sont souvent découragés devant l'absence de réponse sur l'état d'avancée et de suivi de leur dossier.

Avec aussi peu de volonté pour que ce dispositif fonctionne, pourquoi le gouvernement l'a-t-il imposé dans sa Loi sur la transformation de la fonction publique ?

Concernant « Allodiscrim », **l'UNSa Justice et l'USM** constatent toujours le faible taux de saisine des personnels pour ce dispositif. Alors, manque de communication et d'information sur les terrains, ou désintérêt pour ce dispositif ?

Nous dénoncerons avant tout, la récurrence du manque d'information auprès des personnels qui ne sont pas sensibilisés sur l'existence même « d'Allodiscrim » et son utilité !

Par contre, malgré le faible nombre de saisines, deux thématiques sont au voyant rouge : le harcèlement moral et la discrimination. Au sein même du Ministère qui a pour mission de traiter les questions de Justice, c'est un paradoxe inacceptable pour **l'UNSa Justice et l'USM** !

Quant au rapport annuel du collège de déontologie, là encore, **l'UNSa Justice et l'USM** constatent le peu de saisines. Effectivement 53 sur une année, c'est peu, mais ce chiffre est encore plus frappant quand on observe que le collège a reconnu sa compétence sur seulement 18 d'entre elles, dont 14 projets d'avis ont été délibérés.

Paris, le 4 mai 2023.