



## Déclaration liminaire au CSA des Services Judiciaires du 31 janvier 2024

Monsieur le Directeur,

Après 2023 et les crises sociales majeures qu'ont été la réforme des retraites et les émeutes urbaines, sans parler du mouvement dans les greffes, nous voilà début 2024 avec une autre crise sociale, les agriculteurs bloquant les accès de Paris et des grandes villes.

Pour employer le même vocabulaire que le Président de la République, notre pays est « mis en tension » et cela se manifeste également dans les greffes.

Ce n'est pas une nouveauté, la charge de travail, l'épuisement professionnel dus à des effectifs insuffisants, les outils informatiques déficients créent une atmosphère délétère qui ne semble pas partie pour s'améliorer.

Et ce n'est pas le discours de rentrée de notre Ministre qui va rassurer les personnels. A l'occasion de ses vœux, le Garde des Sceaux a exhorté ses agents à « être à la hauteur » des « moyens exceptionnels » accordés au service public de la Justice. Il s'agit là au mieux d'une maladresse et au pire d'un coup de pression qui illustre combien notre administration et ses représentants sont parfois bien loin des réalités du terrain, chacun appréciera en tout cas.

La gestion des ressources humaines de la DSJ pourrait pourtant être un outil efficace en soutien des difficultés de tout ordre que rencontrent nos collègues pour exercer leurs fonctions dans des conditions tout simplement normales, en particulier avec les annonces de recrutements.

Toutefois, l'examen de votre projet de plan d'action RH que vous nous présentez juste pour information aujourd'hui ne fait qu'augmenter notre inquiétude. Il nous semble qu'une vraie consultation avec un avis sur ce plan des représentants des personnels aurait été plus que nécessaire. Notamment :

- Il est prévu de « *diversifier les modes de recrutement des greffiers en œuvrant au développement des détachements entrants et 3ème concours* ». Le développement des détachements entrants pose un vrai souci en termes de formation et de reconnaissance de la technicité du métier. Qu'en sera-t-il de la scolarité préalable ?
- Nous avons également relevé qu'« *afin d'améliorer la gestion RH, les chefs de CA se verront confier à partir de 2024 la gestion des avancements et des sanctions disciplinaires de 1<sup>er</sup> groupe des corps spécifiques de fonctionnaires. Une analyse approfondie sera menée sur l'opportunité de leur confier les mobilités* ».

Ce point nous semble extrêmement problématique pour plusieurs raisons : quelles sont les garanties de transparence et d'équité ? Nous vous rappelons qu'il n'y a pas si longtemps tous les avancements et toutes les mutations étaient examinées par les organisations syndicales et l'administration réunies en CAP, où tout était ouvert, transparent et les décisions discutées dans le meilleur intérêt de l'agent et du service. Comment seront dorénavant prises les décisions ? Nous avons déjà constaté à la lecture du rapport social unique 2021 que les mobilités sont en baisse par rapport au temps des CAP de mobilité ! Avec ces dispositions, les CSA régionaux seront-ils consultés, et selon quelles modalités ? Mais en CSA régional il n'est pas prévu d'examiner les situations individuelles, donc comment comptez-vous offrir toutes les garanties d'équité et de transparence dans les décisions qui seront prises ? Ou s'agit-il d'une volonté sous-jacente d'éloigner un peu plus les organisations syndicales du cœur de leur action : la représentation et la défense des personnels ?

- Quant à la mobilité, pourriez-vous nous préciser s'il s'agit uniquement d'une mobilité intra-ressort qui se superposerait aux campagnes de mobilité nationales ? Dans le cas contraire, nous avons du mal à imaginer comment organiser et coordonner le nouveau système, chacun étant attentif à prioriser ses effectifs et à l'intérêt de sa propre Cour sans visibilité ni intérêts sur les autres ressorts.
- Enfin, nous voulons relever l'inadéquation entre certaines affirmations et la réalité :  
Par exemple, « *la promotion de la santé et de la QVT constitue une priorité* » : nous ne pensons pas que ce soit une réelle priorité alors que les déclarations de bonnes intentions ne sont pas accompagnées d'actes, ni de plan d'actions digne de ce nom. Le Papripact qui sera présenté le 5 février prochain n'illustre nullement cette priorisation.
- Il est écrit « *dans le cadre des LDG, la DSJ est attentive aux équilibres de vie personnelle et professionnelle* ». En fait, il faudrait faire un bilan de l'application des LDG au sein de la DSJ. D'abord, elles ne sont pas appliquées avec la même rigueur par toutes les directions de ce Ministère. Ensuite, elles génèrent, par leur application peut-être trop rigide, des incohérences. C'est un dossier que nous portons depuis longtemps et nous vous saisissons régulièrement à ce sujet.

Nous terminerons néanmoins avec une note optimiste en relevant la publication au JO d'hier d'un décret et d'un arrêté qui réorganisent le rôle du secrétariat général notamment en matière informatique avec la création d'une direction du numérique.

Nous espérons fortement que cette réorganisation aura un impact positif sur les outils numériques des personnels de la DSJ dont les dysfonctionnements quotidiens alourdissent considérablement la tâche.

**Les élus UNSa Services Judiciaires**