



Secteur de Rouen

DECLARATION LIMINAIRE

CONSEIL SOCIAL D'ADMINISTRATION COUR D'APPEL DE ROUEN

19 AVRIL 2024

Madame la Première Présidente, Madame la Procureure Générale,

Nous aurions dû nous retrouver il y a quelques jours pour le premier CSA de l'année. Malheureusement, nous apprenions ce matin-là le décès de notre collègue de la cour d'appel. Tout notre soutien à sa famille et à ses relations professionnelles.

L'année 2023 a été marquée par des mouvements sociaux et un mouvement dans les greffes sans précédent. Pour citer le Président de la République, notre pays est « mis en tension ».

Cette tension extrême se ressent encore et toujours dans les greffes. Des effectifs insuffisants, une charge de travail croissante, des outils informatiques défectueux et inadaptés, une pression constante, des responsabilités accrues mais ignorées et non valorisées, sont autant de source d'épuisement professionnel, de démotivation, de souffrance au travail et créent une atmosphère délétère et électrique dans les greffes, ce qui ne semble pas pouvoir s'améliorer.

Lors de son discours de rentrée le Garde des sceaux a exhorté ses agents à « être à la hauteur » des « moyens exceptionnels » accordés au service public de la Justice.

Moyens exceptionnels qui se sont pourtant réduits par un simple coup de plume. Ainsi, par un simple décret publié moins de deux mois après la promulgation de la loi de finances, et même si tous les ministères sont touchés, le nôtre a vu son budget amputé de près de 328 millions d'euros de crédits, ce qui correspond pour la Direction des services Judiciaires à l'annulation de 129 196 532 € d'autorisation d'engagement et de crédits de paiement dont 4 778 445 € au titre la masse salariale.

Ce rabet budgétaire rend déjà obsolète la programmation budgétaire prévue à l'article 1^{er} de la loi de programmation justice du 20 novembre 2023, loi qui pourtant a été présentée comme la volonté de répondre à la crise de moyens que connaît notre institution.

Ce rabet budgétaire inquiète ceux qui font au quotidien le service public de la justice, ceux qui travaillent depuis bien trop longtemps dans des conditions matérielles qui ne cessent de se dégrader, ceux à qui on demande de toujours faire plus avec des moyens totalement inadaptés.

Mais puisqu'il nous faut faire des économies, quels sont les pistes retenues pour notre ressort ? Un report des formations comme l'a déjà mis en place le DHRAS de Rennes ? Une suspension des travaux immobiliers ?

Côté ressources humaines. Si l'annonce du recrutement massif de magistrats et de greffiers dans les prochaines années est une bonne nouvelle, il nous faut relativiser hélas l'importance en rappelant que :

- les effectifs localisés de greffe ont baissé sur notre ressort entre 2017 et 2022
- une partie de ces recrutements a vocation à combler les postes qui étaient vacants au 1^{er} janvier 2023
- nous n'avons manifestement pas la base de calcul pour comprendre les pourcentages d'augmentation annoncés. En effet, si on retient l'ETP actuel, contractuels inclus, temps partiel exclus et si on reprend les pourcentages d'augmentation annoncés, il devrait y avoir 5 greffiers pour la cour d'appel, 17 pour le tribunal judiciaire de Rouen, 13 pour Evreux, 6 pour Dieppe, 17 pour le Havre (et non respectivement 4, 9, 8, 3 et 8).

Ces quelques calculs rapides prennent en compte l'arrivée des contractuels dans nos greffes ces derniers mois. Leur décompte figure maintenant dans le document reprenant les effectifs de chaque juridiction, ce qui complique les comparaisons pour comprendre les évolutions. Mais pour autant, force est de constater que depuis la dernière réunion, nous sommes passés d'une localisation de 171 à 168 adjoints administratifs. Quelle est l'explication de cette diminution ?

Par ailleurs, puisque la répartition des effectifs de magistrats et fonctionnaires est désormais réalisée par la DSJ ressort par ressort, à charge pour les chefs de cour de procéder à la répartition au sein de celui-ci. Sur quels critères sera fondée cette répartition ?

Certes, l'arrivée des contractuels permet de réduire le sous-effectif que nos greffes connaissent de longue date. Mais elle a aussi pour conséquence de redistribuer la charge du travail. Par exemple, le contractuel B ou le SA (appelé à remplacer ce dernier arrivé en fin de contrat) ne peuvent, et ne doivent, ni l'un ni l'autre remplacer le greffier dans la tenue des audiences et des actes.

La promesse de l'arrivée de trois greffiers sur le ressort à l'occasion de l'expérimentation du recrutement par voie de détachement ne peut pas être perçue comme la réponse à toutes les difficultés. Ne serait-ce par le fait que la formation de ces collègues va reposer essentiellement sur la juridiction, sur les collègues épuisés par leur propre charge de travail. Et encore, faut-il que notre ministère attire : pour la dernière campagne, sur 13 postes proposés, seuls 7 ont été pourvus et uniquement 5 détachés entrants ont rejoint l'ENG au 1^{er} mars 2024 pour suivre la formation préalable.

Par ailleurs, alors même que l'administration a l'obligation de publier tous les postes vacants, la campagne actuelle de mobilité des adjoints administratifs propose quatre postes vacants pour le tribunal judiciaire de Rouen ou le tribunal judiciaire du Havre. Pourtant, manifestement, les vacances sont respectivement de neuf et cinq postes. Comment s'explique cette différence ?

Enfin, quatre postes de greffiers fonctionnels sont aujourd'hui vacants. Est-ce que la cour d'appel de Rouen va suivre le choix de d'autres ressorts, à savoir la proposition de ces postes à la mobilité ou en sortie d'école pour les directeurs des services de greffe ?

Côté magistrats, les recrutements annoncés vont certes permettre de donner une petite bouffée d'oxygène mais il faut être réaliste : l'augmentation des effectifs annoncée ne permettra pas la réduction des délais de traitement des procédures par deux.

Dans l'attente de leurs arrivées en juridiction, force est de constater que la liste des postes proposés aux auditeurs de justice permet au mieux de neutraliser en ETP les départs annoncés lors de la transparence du début d'année. En ETP puisque l'arrivée des auditeurs ne peut pas combler le départ des vices présidents, vacance qui se fait durement ressentir sur certaines juridictions.

Le nombre de postes pourvus ne doit pas non plus masquer la réalité de l'absentéisme. Oui, les femmes ont le droit d'être enceintes. Oui, les parents ont le droit de garder leur enfant quand l'école refuse de le prendre. Oui, tout agent a le droit d'être touché par la maladie. Oui, l'agent a des obligations en matière de formation. La gestion des effectifs doit intégrer cette dimension, tout comme elle doit anticiper les départs en retraite. Ce n'est pas aux agents de subir les conséquences des absences.

Et comme si cela ne suffisait pas de devoir faire fonctionner une juridiction avec un sous-effectif, s'ajoute la surcharge de travail générée par l'informatique :

- Portalis CPH : les juridictions doivent choisir entre reprendre elles-mêmes les données des dossiers toujours en cours dans wincicph ou continuer à travailler avec deux applicatifs pendant des mois voire des années.
- PPN : est-ce normal de déployer ce système sans avoir la certitude que toutes les juridictions ont le câblage pouvant le permettre ? De plus, avant que le DPPN soit mise en mesure de proposer des améliorations, combien de temps perdu par les collègues à devoir se justifier des difficultés rencontrées ?
- L'intranet justice qui est régulièrement inaccessible alors que nous sommes normalement censé y trouver les informations juridiques concernant tant notre quotidien professionnel que notre vie administrative

La bienveillance ne doit donc plus être un simple mot qu'on prononce pour se donner bonne conscience mais être une réalité chaque jour pour éviter qu'à la liste des motifs d'absence s'ajoute celui de l'épuisement professionnel qui atteint malheureusement déjà certains parmi nous.

Bienveillance qu'on devrait pouvoir aussi connaître lors d'une évolution statutaire :

- Que dire de la promesse qui a été faite l'an passé aux greffiers fonctionnels comme quoi, pour ceux qui le souhaiteraient, ils auraient une réelle possibilité de postuler sur un poste de directeur des services de greffe ? La publication en début d'année de la liste des postes proposés a été une douche froide.
- Que dire des agents qui, bien qu'ayant une évaluation excellente, découvrent lors d'une simple consultation d'Harmonie l'avis réservé voire négatif à leur candidature à un avancement de corps sans qu'ils en aient été informés par leur hiérarchie directe ?

Enfin, malheureusement depuis notre dernière réunion 2023, nous n'avons pu que faire le constat de l'absence de demande d'avis des organisations syndicales sur des sujets aussi importants pour les personnels que l'évolution technologique de la gestion du temps.

Or, selon l'article L.251-1 du code général de la fonction publique, le CSA est chargé de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail dans l'administration.

Nous avons envie d'espérer qu'il ne s'agissait que d'un simple oubli et que la présente instance pourra reprendre tout son rôle de dialogue social.

Nous, représentants des premières organisations syndicales des fonctionnaires et des magistrats, nous restons ouverts à toute discussion. Mais nous continuerons à dénoncer la réalité du terrain !

Les représentants UNSa Sj/USM du secteur de Rouen