

DECLARATION LIMINAIRE

CONSEIL SOCIAL D'ADMINISTRATION FORMATION SPECIALISEE COUR D'APPEL DE ROUEN

28 NOVEMBRE 2024

Madame la Première Présidente, Madame la Procureure Générale,

Le principal objet de la présente instance de dialogue social est la qualité de vie au travail. Et pourtant, nous ne pouvons que constater qu'elle ne cesse de se détériorer. Loin de diminuer, la souffrance de l'ensemble des agents publics et la dégradation des conditions de travail ne cessent d'empirer de façon dramatique.

Et comme si cela ne suffisait pas, le discours officiel présente le fonctionnaire comme quelqu'un qui est trop souvent absent pour raisons médicales, en oubliant un peu vite que les arrêts-maladie sont délivrés par les seuls à avoir suivi des cours de médecine, à savoir les médecins.

Les agents n'ont aucune obligation de préciser à leur chef de service la raison de l'arrêt maladie et ne pas connaître ce motif n'autorise pas à prétendre qu'il s'agit d'un arrêt de complaisance.

Que ceux qui stigmatisent les agents malades n'oublient pas que ça peut être leur tour demain !

Quant à ceux qui n'espèrent qu'un alignement fonction publique/droit privé, qu'ils commencent déjà par se souvenir que la fonction publique a l'obligation d'appliquer un certain nombre de dispositions du code du travail. Ainsi :

- nous ne devrions donc plus avoir de bureaux où la température peut dépasser les 30° l'été et peine à atteindre les 17° l'hiver ou sans lumière naturelle
- nous ne devrions plus avoir de bureau de juge spécialisé au public particulièrement sensible n'ayant comme seule issue le bureau de son greffier
- tout agent devrait avoir un caisson fermant à clé pour déposer ses effets personnels
- il ne devrait plus y avoir d'entrave à la circulation tant autour du bureau que dans les espaces communs pouvant occasionner des contusions mais aussi s'avérer particulièrement dangereuse en cas d'incendie
- l'agent ne devrait plus s'entendre dire que les préconisations du médecin du travail ne sont que des préconisations
- la question de la santé des agents au regard de la poussière devrait avoir été anticipée lors de la décision de faire des travaux en site occupé, sans attendre qu'une mention ne soit apposée sur le registre SST
- tous les DUERP présentés à la présente instance devraient intégrer l'ensemble des risques professionnels, y compris psycho-sociaux, de l'ensemble des agents, par une prise en compte du travail réel et non du travail prescrit

- le repos quotidien de 11 heures ne devrait pas être remis en cause par l'existence d'une plage fixe dans la charte des temps
- l'agent devrait avoir son jour de repos par période de sept jours sans autre difficulté.

Tout comme nous ne pouvons pas continuer à invoquer la situation des effectifs pour justifier les dépassements des amplitudes horaires alors que dans le même temps nous condamnons pénalement les employeurs privés pour le même motif.

En outre, quel conseil de prud'hommes accepterait qu'un salarié fasse des heures à la demande de son employeur sans être rémunéré ? Pourtant, c'est bien ce qui se passe quand un chef de service refuse de faire preuve de souplesse lors de l'écrtage du crédit/débit alors même que ces heures ne sont que la réponse à l'ordre donné d'accomplir des tâches dépassant le cadre de la fiche de poste, voire celui du corps auquel appartient l'agent.

Par ailleurs, que dire de la qualité de vie au travail quand on est sous la menace d'une désignation pour prendre au pied levé telle audience sans information sur les dernières évolutions législatives et sans formation digne de ce nom sur l'applicatif métier qui n'est lui-même pas fiable, à l'image de cassiopee pour lequel la mise à jour du délai de pourvoi n'avait toujours pas eu lieu plus d'un mois après l'entrée en vigueur de cette nouveauté ?

Qui peut aujourd'hui prétendre connaître toutes les procédures, dans toutes leurs subtilités ? Personne ! Et ce n'est pas en stigmatisant les collègues qu'on va leur permettre de dépasser leurs peurs !

Cette menace est une véritable source de souffrance, voire de risques psycho-sociaux, qu'il ne faut pas négliger.

A côté de cette menace, s'ajoute les conséquences d'une lecture purement statistique de l'activité et qui aboutit à ce que certains collègues soient affectés sur plusieurs services, sans qu'il y ait forcément un lien entre eux. Au-delà de la fatigue générée par cette gymnastique intellectuelle peut s'ajouter le sentiment d'isolement, faute de pouvoir tout partager avec le collectif du service.

Les rapports d'activité 2023 des médecins du travail, difficilement obtenus pour la présente réunion, sont particulièrement alarmants. « Charge professionnelle mentale très élevée » « charge importante de travail due à l'absentéisme ou aux postes non pourvus » ; « craintes de reproches hiérarchiques, frein à l'expression des difficultés » ; « risques de chute ou de TMS ».

Certes, un acteur de la juridiction devrait participer à la prévention des risques professionnels : l'assistant de prévention. Mais affirmer qu'il est une ressource privilégiée pour le chef de service n'est pas suffisant ; il faut lui donner les moyens d'accomplir pleinement ses missions.

La note de la DSJ du 15 novembre dernier augmente les quotités de décharge. Cette augmentation doit s'accompagner d'une décharge réelle et effective de service. L'assistant de prévention doit être réellement associé à tout projet pouvant impacter les conditions de travail. Il ne s'agit plus de se contenter de mettre un nom sur un papier !

La réalité du quotidien est que ni l'organisation ni les moyens ne sont adaptés à la charge de travail et au nombre d'agents. Pourtant, tout employeur public, doit respecter l'obligation de sécurité posée à l'article L.4121-1 du code du travail.

Enfin à cette liste, nous pourrions aussi rajouter la question des maladies professionnelles. La note du secrétariat général de février 2024 précise que nous devons être destinataire des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles puisqu'aux termes des décrets de 1982 et de 2020 nous pourrions décider d'une enquête.

Force est de constater qu'aucune information pour les maladies professionnelles ne nous a été communiquée pour l'année 2023. Par ailleurs, il apparaît également que certains accidents du service n'apparaissent pas dans la synthèse qui nous est communiquée.

Le CSA FS doit être mis en mesure d'accomplir pleinement les missions qui lui sont attribuées. Cela passe par une communication de données conformes à la réalité.

De plus, il nous avait été annoncé la diffusion d'une plaquette d'information sur la thématique des maladies professionnelles lors du CSA FS de novembre 2023. Il semblerait que cette annonce n'ait pas été suivie d'effet. Pour autant, nous continuerons à encourager nos collègues à déclarer tout accident ou toute maladie en lien avec le travail. Ne serait-ce que pour la préservation de leurs droits. Ne serait-ce que pour permettre à la présente instance de s'interroger sur les conséquences dommageables des conditions de travail.

En notre qualité d'élus par l'ensemble des agents publics du ressort, qualité qui justifie à elle seule notre légitimité, nous continuerons d'œuvrer pour l'amélioration de nos conditions de travail et non pour la poursuite de leur dégradation.

Mesdames les cheffes de cour, nous attendons vos réponses à ces constats.

Les représentants UNSa Sj/USM du secteur de Rouen