



Déclaration liminaire : FS

VERSAILLES 28 novembre 2024

Madame la première présidente par intérim, Monsieur le procureur général,

L'heure est grave pour la fonction publique, pour notre ministère et pour notre ressort.

Face aux attaques de M.KASBARIAN, nouveau ministre de la fonction publique, dans l'optique de poursuivre la casse de nos services publics et de fragiliser davantage encore les agents les plus faibles, l'UNSA FONCTION PUBLIQUE, l'UNSA JUSTICE et nos instances dirigeantes de l'UNSA SERVICES JUDICIAIRES ont appelé au boycott des instances de dialogue social ministérielles et directionnelles. Une liberté de décision a été laissée aux représentants en région selon les instances abordées. Même si elle soutient largement cette action et se mobilisera fortement lors des semaines à venir, l'UNSA SJ a fait le choix, en responsabilité, au vu de la sensibilité des sujets abordés en formation spécialisée, de ne pas boycotter l'instance de ce jour et de poursuivre le dialogue social en local. L'UNSA SJ/USM ne peut donc à ce titre que regretter l'absence de notre premier président et espère que cette absence servira la cause de notre ressort.

Pour cette dernière formation spécialisée de 2024, l'UNSA SJ/USM ne peut que déplorer qu'il soit aujourd'hui consacré seulement deux heures à l'évocation des problématiques liées à la santé et la sécurité au travail pour trois arrondissements de notre ressort, quand nos anciennes instances instaurées par arrondissement y consacraient presque une journée.

Une instance traitant des questions sociales, humaines, ne se calibre pas comme un dossier d'audience.

Notre société est régie par nombre de règles de trois.

L'UNSA SJ/USM en retiendra une première : 3 heures, 3 mois, 3 ans !

Il est illusoire de penser que nous pouvons aborder des sujets aussi sensibles que ceux de notre formation spécialisée en moins de trois heures. L'idéal serait même de pouvoir nous réunir tous les trois mois pour entretenir un dialogue social de qualité et faire aboutir nos projets et notre investissement avant que le turn over de notre institution ne vienne mettre à mal notre travail et notre investissement en moyenne au bout de trois ans.

La place que l'on souhaite donner à la SST ne doit en effet pas être inversement proportionnelle à la souffrance des agents et des magistrats de ce ministère qui reste très prégnante toute l'année et que l'UNSA SJ /USM continue à dénoncer.

Ce combat et nos multiples actions et interventions, menés au quotidien dans nos juridictions, sont en totale cohérence avec le rapport annuel des psychologues cliniciennes, dont nous saluons la qualité et la neutralité, et qui porte une analyse alarmante de la situation actuelle au sein de notre ressort.

Le mal être, la souffrance au travail et les conflits internes constituent 83% de leurs interventions et les problématiques sont parfaitement décrites.

Le mal être, la souffrance au travail sont associés à la (sur)charge de travail, la pression ressentie, le sentiment de solitude et d'abandon par la hiérarchie face aux difficultés rencontrées, le manque de valorisation, de reconnaissance, le manque de tolérance sur la notion même de pratiques professionnelles, différentes d'un

agent à un autre, le manque d'écoute, voire au surinvestissement professionnel pour répondre aux attentes parfois inadaptées de notre institution...

Les conflits internes concernent tout aussi bien le rapport aux collègues que celui avec le supérieur hiérarchique, emprunt d'une communication dysfonctionnelle, de tensions, de ressenti d'absences de considération, d'irritabilité ou d'agressivité, les relations interpersonnelles pouvant être tout autant un facteur de ressource qu'un facteur de risque psycho-social.

Ces problématiques peuvent être liées à une dynamique institutionnelle : manque d'effectif, répartition confuse des missions, difficultés de collaboration, communication délétère.

L'UNSA SJ/USM ne peut que rejoindre la conclusion des psychologues cliniciennes sur le caractère impérieux d'une co-construction visant à laisser une place à l'individualité, aux compétences et au regard de chaque agent au sein du collectif de travail.

Pour faire mentir nos statistiques, changeons de paradigme en matière de ressources humaines. Intégrons, et ce sera notre deuxième règle de trois, le principe des rencontres 3-3-3 destiné à garantir une écoute bienveillante et une bonne gestion RH : une rencontre à 3 jours, passée l'euphorie de la prise de fonction, une rencontre à 3 semaines, après avoir découvert son environnement de travail, une rencontre à 3 mois, pour éviter la fuite ou l'enfermement ! Pour favoriser l'intégration, la motivation la qualité de vie au travail, l'efficacité de notre institution, il est essentiel d'analyser les profils et les compétences pour s'assurer d'offrir le bon poste au bon agent et le faire bénéficier d'un parcours d'accompagnement qui ne se limite pas à un accueil des nouveaux arrivants.

Sur la question de l'accompagnement des collègues les plus fragiles, l'UNSA SJ/USM reste très investie sur la question du handicap. Il y a un an nous sollicitons la mise en place d'un groupe de travail à laquelle vous avez répondu favorablement et nous vous en remercions. Les travaux se poursuivent positivement, nourris des échanges entre membres de l'administration, DRHAS, acteurs de prévention, médecin du travail, référents handicaps, partenaires extérieurs spécialisés dans la question du handicap, personnes en situation de handicap, organisations syndicales.

L'UNSA SJ/USM, à l'initiative de ce groupe de travail, revendique ici à nouveau la création d'une cellule handicap sur le ressort de la cour d'appel de Versailles afin d'initier des actions et assurer un accompagnement et un suivi adapté des agents en situation de handicap sous un angle pluridisciplinaire.

Relevons ce défi humain en nous en donnant réellement les moyens !

L'UNSA SJ/USM poursuit en outre son engagement sur les questions de SQVT et de prévention des RPS et se réjouit de la constitution prochaine d'une cellule de veille RPS au niveau régional. Les actions SQVT doivent profiter à tous et la prévention des RPS est l'affaire de chacun. La généralisation des formations premiers secours en santé mentale peut être un levier important en termes d'identification et de prévention des RPS. Nous avons déjà évoqué que certains de nos collègues étaient en mode survie. Nous devons agir dans les meilleurs délais sur ces questions pour éviter une nouvelle règle de trois.

Si certains avaient l'idée de brider le dialogue social, l'UNSA SJ /USM restera quant à elle particulièrement vigilante et entièrement mobilisée sur l'ensemble de ces sujets, afin d'obtenir votre aide et votre soutien, Messieurs les chefs de cour, Mesdames et Messieurs les chef(fe)s de juridiction et Mesdames et Messieurs les directrices/directeurs de greffe, sous un angle triarchique, dans l'accompagnement des agents de greffe, encadrants ou magistrats, vers des conditions de travail normales et sereines et la résorption de leur souffrance.

Enfin, l'UNSA SJ/USM terminera son propos en soulignant l'accompagnement réalisé dans l'alimentation des tableaux de mentions des registres SST et des accidents de service concernant les actions entreprises et la qualité des documents fournis par les acteurs de la prévention et le SAR de VERSAILLES.

Les membres UNSA SJ/USM de la FS