



## Déclaration liminaire au CSA en sa formation spécialisée du 23 mars 2026

Monsieur le président de la formation spécialisée du CSA, monsieur le procureur général, mesdames et messieurs,

En préambule, nous souhaitons rappeler que le manque de personnel de greffe, l'augmentation considérable des procédures, la mise en œuvre constante de réformes brutales non anticipées ni préparées et la dégradation des conditions de travail sont malheureusement des préoccupations soulevées systématiquement dans les déclarations liminaires tant elles sont récurrentes, généralisées et malgré tout ignorées par l'administration ou mises de côté sous couvert d'un « patientez, demain ce sera mieux, peut-être... » ou encore « on ne peut rien faire... » !!!!!

Cette terrible banalisation ne doit pas faire oublier la souffrance considérable, quotidienne, des agents des greffes et les risques psychosociaux qui explosent.

Pour cette formation spécialisée et au vu des documents transmis aux organisations syndicales, nous souhaitons nous arrêter dans cette déclaration liminaire sur un fonctionnement qui nous inquiète particulièrement et qui fait écho à des situations alarmantes dont notre syndicat a été saisi.

En effet, les fonctionnaires du ressort de la cour d'appel de PAU font preuve, à chaque instant, d'un total dévouement dans leur fonction au détriment de leur santé mentale, de leur santé physique, voire de leur famille. Ils démontrent une capacité de résilience impressionnante face à des situations professionnelles traumatisantes et épuisantes. Les heures effectuées à la demande de leur hiérarchie, expressément ou tacitement (audience, audition, déferrements, etc.), « **pour nécessité de service** » au-delà de leur plage hebdomadaire de travail sont considérables. Le personnel est épuisé !!!

ET ALORS ? demanderez-vous...

Et alors ? Parmi les innombrables heures de travail cumulées dans les services pénaux (entre autres), celles effectuées pendant les plages variables, bien qu'étant au-delà du cycle hebdomadaire de travail, peuvent, dans certaines juridictions, être écrêtées au seul motif qu'elles rentrent dans le dispositif des CRÉDITS/DÉBITS,

Pourtant les heures travaillées au-delà du cycle de travail hebdomadaire, **et qui ne sont pas de la volonté de l'agent**, n'ont pas à être placées dans le dispositif de crédit-débit, mais doivent être considérées comme des heures supplémentaires effectuées au-delà de la borne fixée par le cycle de travail hebdomadaire. (cf. la décision du tribunal administratif de MONTREUIL dans sa décision du 6 décembre 2022 qui a condamné l'État à payer des heures écrêtées à un agent, au motif que le seuil de dépassement à partir duquel un agent doit être regardé comme effectuant des heures supplémentaires est la borne fixée par le cycle de travail hebdomadaire.)

Mais indépendamment de toute jurisprudence, effectuer des heures au-delà du cycle hebdomadaire de travail **pour nécessité de service** et voir l'administration les écrêter est inadmissible pour une administration et à plus forte raison au ministère de la Justice.

Doit-on tolérer de voir imposer à des agents de travailler au-delà de leur cycle hebdomadaire de travail sans aucune contrepartie ? (ni financière ni en jour de récupération). Rien, NADA ! travaillons donc pour la gloire et les médailles en chocolat.

Ce comportement reflète un manque total de considération pour les personnels de greffe, une profonde méconnaissance de leur travail et des contraintes liées à leurs fonctions. Et plus encore, il traduit un mépris pour leur souffrance, car au-delà de l'épuisement et des heures de travail non compensées, c'est de cette souffrance quotidienne dont il est question.

Le traitement des agents de greffe et la réalité du terrain est une nouvelle fois accablante...

L'UNSa-SJ vous le demande régulièrement, sans que l'urgence de l'alerte ne soit jamais réellement prise en compte, ni le travail de fond véritablement accompli. Nous exigeons maintenant les moyens nécessaires et une volonté déterminée de l'administration dans la mise en œuvre d'un plan d'action réel et sa traduction notamment dans la prévention des risques dans le quotidien des personnels.

Nous avons conscience des contraintes budgétaires, mais des moyens d'action existent pour soutenir les personnels de greffes et ne pas les enfoncer, ÉCOUTEZ LEUR DESESPOIR avant qu'il ne soit trop tard !!

Toutes les juridictions souffrent d'un manque d'effectif, mais là où certains personnels se sentent soutenus par leur hiérarchie, d'autres tombent dans le désespoir d'un management inadapté.

Faut-il mettre des mots sur chaque maux pour réveiller les consciences ? la liste n'est pas exhaustive malheureusement :

- charge mentale et émotionnelle forte
- organisation des services chaotiques
- stress
- objectifs difficilement atteignables
- perte de sens
- dégradation des conditions de travail
- contact avec des situations pénales, civiles et/ou des pathologies psychiatriques de plus en plus lourdes
- agressions physiques ou verbales
- absentéisme et remplacement
- troubles du sommeil,
- épuisement professionnel
- cumul d'heures de travail effectif considérable
- écrêtement d'heures effectuées
- horaires très tardifs,
- sentiment d'insécurité
- manque de communication au sein des équipes
- pression
- mal être professionnel »
- management toxique...

A quand la mise en place de conditions de travail enfin décentes pour l'ensemble des agents ?

Merci pour votre attention