



**Déclaration liminaire du Comité Social d'Administration et Comité Social  
d'Administration en formation spécialisée des juridictions du ressort de  
Riom du 22 juin 2026**

**L'UNSA SJ et l'USM alertent sur les difficultés persistantes et leurs impacts  
sur les conditions de travail et la qualité des missions.**

Monsieur le Premier Président, Madame le Procureur Général,

Nous tenons à souligner que la situation au sein de notre ressort n'a malheureusement pas connu d'amélioration significative pour les agents. Il nous semble essentiel d'attirer votre attention sur les conditions de travail actuelles, qui restent préoccupantes et ont des répercussions directes, tant sur la qualité de nos missions que sur la santé des équipes.

Depuis plusieurs mois, de nombreuses juridictions de notre ressort fonctionnent avec des effectifs insuffisants. Ce sous-effectif chronique engendre une surcharge de travail permanente, une pression accrue et une dégradation des conditions d'exercice, contribuant ainsi à une fatigue généralisée et à un épuisement progressif et palpable des agents.

Les nouvelles annonces, les nouveaux outils de travail, créent de nouvelles missions sans concertation préalable, sans dialogue et sans laisser le temps d'assimiler les réformes précédentes impactant ainsi encore plus chaque agent. L'inflation normative est également en cause, avec une accélération préoccupante : au moins 3 projets de loi sont en cours d'examen législatif aujourd'hui, avec à venir de nombreuses modifications à digérer et d'infractions nouvelles créées, de nombreuses circulaires et dépêches à prévoir, tout cela dans le contexte décrit.

**Notre travail ne définit pas toute notre vie, mais il en occupe une grande partie.  
S'y sentir bien est essentiel. Il ne faut pas minimiser les premiers signes de  
mal-être.**

Le cumul du manque de personnel, d'une charge de travail excessive et de l'impossibilité de récupérer les heures supplémentaires se traduit par une fatigue psychique marquée au sein des équipes. Cela se manifeste par du stress, des tensions internes, de l'irritabilité, une perte de motivation, un sentiment d'épuisement, d'abandon et, surtout, une perte de sens dans le travail. Ces facteurs favorisent malheureusement l'émergence de situations de burn-out.

**Il faut savoir protéger ses équipes, cadrer les missions, reconnaître les efforts. Le « merci » a plus de pouvoir qu'on ne le croit. La considération concrète et visible des chefs envers les agents n'a jamais été plus attendue.**

Nos différentes visites de sites, à l'occasion du CSA FS, nous ont permis de voir l'implication de tous les agents mais aussi un besoin de soutien pour leur permettre de travailler dans des conditions normales.

La Cour et plus précisément le pôle pénal n'est pas en reste. Depuis plusieurs mois, ce pôle fait face à une charge de travail exceptionnelle. Les greffiers de la chaîne pénale, déjà en sous-effectif, assurent des rotations supplémentaires en plus de leurs missions habituelles afin de compenser l'absentéisme croissant et l'augmentation du nombre d'audiences. Cette situation, bien que principalement liée à un manque structurel de personnel, est aggravée par la convergence de plusieurs défis majeurs.

En effet, le pôle pénal a dû simultanément :

- Généralisation de l'utilisation de Cassiopée ;
- Déploiement de la Procédure Pénale Numérique (PPN) ;
- Assurer les missions de déstockage des dossiers ;
- Absorber la Mise en État Électronique (MEE) des intérêts civils (IC) ;
- Augmentation annoncée du volume d'audiences à compter de septembre 2026.

Ces impératifs, combinés à des effectifs insuffisants, placent le service dans une surcharge permanente, compromettant ainsi son fonctionnement, au point que 5 personnels sont actuellement en arrêt maladie sur 10 en tout.

\*\*\*

**Alertes concernant les difficultés liées au déploiement des outils numériques.**  
Nous souhaitons attirer votre attention sur les difficultés persistantes rencontrées

par les agents suite au déploiement accéléré des nouveaux outils numériques, notamment Portalis, le minutier électronique, Prisme et ImprimFIP.

Bien que la formation dispensée par l'ambassadrice de la transformation numérique ait été de qualité - et nous tenons à saluer son engagement et sa disponibilité -, son timing a été particulièrement contraint. En effet, la mise en œuvre de Portalis a débuté dès le lendemain de la formation, ne laissant aucune marge pour une appropriation progressive. Or, ces outils, bien qu'imposés, ne sont pas encore pleinement opérationnels, ce qui engendre des dysfonctionnements récurrents.

Problématiques spécifiques identifiées :

**Portalis** : La reprise des données a été réalisée selon des critères restrictifs et peu satisfaisants, sans visibilité claire pour les tribunaux judiciaires.

Lors du déploiement des TPRX sur Portalis, les trames adaptées aux dossiers de surendettement étaient absentes...

Chaque montée de version semble introduire des régressions fonctionnelles, aggravant les difficultés.

**ImprimFIP** : Bien que cet outil soit déjà utilisé pour l'envoi des lettres recommandées, la récupération des avis de réception (AR) pose problème. Ceux-ci arrivent initialement dans l'espace personnel des agents, qui doivent ensuite les rediriger manuellement vers une boîte structurée.

En l'absence d'une évolution technique permettant une réception directe dans une boîte partagée, les consignes de redirection n'ont pas été suffisamment claires, générant une charge administrative supplémentaire et une incertitude préjudiciable à l'efficacité et à la sérénité des agents.

Ces dysfonctionnements, combinés à un déploiement précipité, pèsent lourdement sur le quotidien des agents et compromettent la fluidité des processus. Il devient urgent d'identifier et de mettre en œuvre des solutions adaptées pour rétablir des conditions de travail optimales en proscrivant toute démarche "à la hussarde".

Tristan BOFFARD

Laure BONNAC