



DECLARATION LIMINAIRE



CSA VERSAILLES du 3 juillet 2026

Monsieur le premier président,
Monsieur le procureur général,

Effectifs et vacances de postes, organisation du travail et du temps de travail, heures supplémentaires, santé et sécurité, immobilier, informatique, formation.... Ces sujets doivent être abordés en partageant les faits afin d'en tirer des conclusions, aussi bien pour maintenant que pour l'avenir du fonctionnement des juridictions et leurs personnels.

L'actualité brûlante, qui nous a pour partie conduit à un boycott de cette instance la semaine dernière, montre à quel point ces sujets, loin d'être théoriques, ont des implications concrètes pour la justice qui est rendue, et les conditions dans lesquels nous exerçons en juridiction et au SAR. La question des moyens et celle de la responsabilité de notre institution, même si elles ne sont surtout pas regardées par nos plus hautes autorités, sont pourtant bien des sujets majeurs.

Nous vous indiquions, Messieurs les Chefs de cour, lors du précédent CSA travailler **pour un fonctionnement optimal du service public de la justice sans en épuiser ses ressources**. Nous attirions votre attention sur le risque d'épuiser totalement ces ressources en l'absence de priorisation ou de renoncement à faire.

A défaut, ce sont les collègues au plus près du traitement des dossiers qui prennent tous les risques : même en étant sur-engagés, trop souvent au prix de leur santé, même en réalisant des heures supplémentaires dont certaines leur seront écrêtées ou en prenant des « congés de vacances », ils sont contraints de trier : les dossiers qui seront traités d'un côté et les dossiers qui attendront de l'autre. **La perte de sens est totale ; comme la prise de responsabilité.**

En cas de priorisation, c'est encore eux, qui prennent connaissance des dossiers, pour vérifier s'ils répondent à telle ou telle priorisation. Attention à l'erreur d'interprétation de dossiers souvent déjà longs de plusieurs dizaines de pages ! Attention à être à jour des dernières règles de priorisation !

En effet, mettre en attente tel dossier, c'est prendre une décision, faire un choix cornélien, hiérarchiser les priorités. En cas d'erreur, cette décision pourra leur être reprochée. Et ils ont aujourd'hui pleinement conscience qu'ils se retrouveront bien seuls face à cette responsabilité.

Ne vous posez plus aujourd'hui la question de l'attractivité de notre ministère !

Vous le constatez, ne pas disposer, depuis de trop longues années, des ressources pour couvrir tous les périmètres d'activité, amène les personnels de juridiction à effectuer un travail dans des conditions d'aléa important au quotidien. Stress, fatigue, épuisement professionnel, ... en sont des conséquences malheureusement trop connues.

A ce titre, l'ordre du jour du présent CSA mérite toute l'attention jusqu'à son épuisement et les documents à l'appui de cette instance permettent un dialogue social riche et dynamique grâce au travail des personnels du SAR que nous remercions.

Le rapport social unique (RSU) montre un niveau très important de vacances de poste dans les greffes : il reste à plus de 13% ! Parallèlement, la situation côté magistrats s'améliore sans permettre de pourvoir tous les postes. Des vacances restent au siège comme au parquet.

Les effectifs de placés sont précieux au quotidien pour les services mais ne permettent pas d'absorber concomitamment ces vacances et les missions pour lesquels ils sont aussi appelés : augmentation temporaire ou subite d'activités et situations RH ordinaires (congrés liés à des situations médicales, maternité, etc...)

La situation des agents contractuels, avec une réduction des assistants de justice et vacataires pour des motifs budgétaires est préoccupante.

Cette situation de vacances de postes et de réduction des moyens RH doit continuer d'alerter. Comment traiter les affaires nouvelles et résorber le retard lié aux vacances pluriannuelles de postes, en maintenant un effectif inférieur au nombre de professionnels que l'administration elle-même reconnaît comme indispensable ?

Disposer d'emplois théoriques (ETP, CLE) est important, même si ces objectifs sont bien loin de la cible que nous devrions atteindre. Cela signifie aussi que ces emplois nécessitent d'être pourvus, c'est-à-dire de disposer d'un personnel en juridiction en situation de traiter les dossiers.

Traiter des milliers de dossiers et de courriels, répondre aux appels téléphoniques au standard et dans les services, accueillir en juridiction, qui plus est avec des applicatifs défaillants **qui gaspillent notre temps, temps légitime et précieux.** Il nécessite des personnels réellement affectés sur les postes, formés et en bonne santé.

S'agissant des assistants de prévention, la stabilisation des personnels désignés et du temps imparti à ces fonctions est indispensable.

Concernant le télétravail, nous constatons que 50% des personnels en disposent. Nous rappelons notre demande d'assurer une équité de traitement sur le ressort face à cette modalité de travail.

Le RSU montre pour les temps partiels que 98% des magistrats et fonctionnaires exerçant à temps partiel sont des femmes. L'intervention de Mme MAROTEL, déléguée à l'égalité et à la diversité, à la FS à suivre, sera précieuse pour échanger sur ces questions et les futures actions envisagées sur notre ressort.

Concernant les questions immobilières, nous souhaitons connaître l'état d'avancement des travaux de Colombes.

La partie dédiée à la formation dans le RSU montre l'importance des formations sur site, ce qui permet de former des personnels qui ne peuvent rejoindre le SAR. Nous remercions à nouveau l'équipe du SAR formation de prendre en compte ce besoin.

Il est nécessaire de continuer à consolider et approfondir les pratiques métier, qui permettent aux personnels de sécuriser leurs gestes métier dans un environnement fortement contraint et mouvant. La formation relative au risque corruptif montre le besoin d'organiser collectivement les conditions d'intégrité auxquels les magistrats et les agents ont droit dans leur exercice professionnel.

Dans ce cadre-là aussi, l'UNSa SJ/USM demande que la charte numérique soit appliquée et que les codes d'accès aux applicatifs métiers soient délivrés dans des délais très courts aux nouveaux

fonctionnaires arrivants, comme aux stagiaires et contractuels. Encore trop souvent des collègues doivent attendre plusieurs semaines pour se connecter aux applicatifs métiers avec leur propre code.

Pour la formation informatique, y-a-t-il un point d'alerte sur la capacité des ATN et RGI d'assurer les actions nécessaires à la formation des collègues, au regard de la multiplication des projets informatiques et du cadencement des déploiements ?

Les conditions de l'arrivée de l'IA confirment la nécessité d'une prise de conscience et d'une formation renforcée auprès de tous les personnels sur ce sujet.

Nous souhaitons attirer votre attention sur cette nouvelle technologie aussi fragile que somptuaire, au regard des besoins immédiats des juridictions. Les perspectives d'avenir qui lui sont promises ne peuvent obérer la situation immédiate en juridiction, notamment sur les besoins RH et en matière de conditions de travail.

Enfin, il est à noter que de plus en plus de personnels utilisent le forfait mobilités durables en s'orientant quand cela est possible vers ce type de déplacement professionnel. La canicule récemment passée et qui risque de revenir trop vite atteste de la nécessité de continuer à sensibiliser et à travailler sur ces sujets de préoccupation environnementale.

L'UNSa SJ/USM, **porteuse** de la parole des agents et des magistrats, reste présente et **engagée** à leurs côtés et ne les abandonne pas !

Les membres UNSa SJ/USM du CSA de Versailles