



**Déclaration liminaire du CSA FS de la Cour d'Appel de LYON
Du 14 septembre 2026**

Monsieur le Premier président,
Madame le Procureur général,

En préambule, l'UNSAj et L'USM souhaitent la bienvenue à Monsieur le Premier Président et vous remercie pour la tenue de cette première formation spécialisée de l'année 2026, en espérant qu'une autre formation se tiendra avant la fin de l'année.

Les relations entre l'UNSAj/USM et Mme Catherine PAUTRAT, ancienne Première Présidente ont toujours été de qualité, cordiales et bienveillantes, nous souhaitons que cela puisse continuer. L'UNSAj/USM souhaitent collaborer avec vous de façon pragmatique dans un objectif d'amélioration des conditions de travail des agents dans la poursuite d'une continuité du service public aussi nous espérons que la relation de confiance qui avait été instaurée avec votre prédécesseur se poursuivra avec vous.

Cette formation spécialisée va nous permettre d'aborder plusieurs situations qui posent les mêmes questions : celles des moyens, de l'organisation du travail et de la reconnaissance des agents.

Tout d'abord, la situation du Tj de Villefranche va ENFIN être abordée, il est important de rappeler que la visite par le CSA a eu lieu en juin 2025 et qu'à ce jour les agents n'ont toujours pas eu le moindre retour concernant cette visite et pourtant la délégation avait été particulièrement choquée par ce qu'elle avait entendu à l'occasion de cette visite, des agents en pleurs, des comportements inappropriés et surtout une démotivation certaine.

La sécurité des agents doit également être une priorité : la situation du TProx de Montbrison et du CPH de Saint Etienne, nous interrogent. En effet il n'y aucun agent de sécurité sur le site du CPH de Saint Etienne. Sur le site du tribunal de Proximité de Montbrison, l'agent de sécurité est présent les jours d'audience ou d'auditions en fonction des heures allouées, le reste du temps il n'est pas présent alors que le bâtiment reste accessible au public. Il y a eu 2 fiches incident cet été, l'agent d'accueil est particulièrement angoissé. Ces difficultés ont été soulevées à plusieurs reprises lors des Assemblées Générales du TJ de St Etienne.

D'autres services connaissent également des accès insuffisamment sécurisés notamment sur le TJ de Lyon (Juge des enfants/SAP Lyon notamment), nous parlerons également de la salle d'audience JLD du tribunal judiciaire du TJ de Saint Étienne lorsque nous étudierons les mentions RSST. L'UNSA sj et l'USM vous rappellent que les agents sont présents tous les jours et ne se sentent pas toujours en sécurité. Un état des lieux de la sûreté des différents sites doit être réalisé.

Concernant le TJ de Lyon, « le greffe est sous l'eau » et la situation de certains services questionne également :

- le bureau d'ordre avec près de 72 000 procédures (papier + numérique) en retard, est particulièrement préoccupante. Un COB doit être mis en place : avec quels effectifs ? Le chef de service a demandé 11 agents placés. Nous savons qu'ils ne sont pas disponibles en totalité dans le ressort, mais quels moyens seront réellement mobilisés pour résorber ce stock ?

- Un audit du service de JAF a été initié en juin 2026, à ce jour les agents sont sans retours des conclusions et préconisations de celui-ci et ont le sentiment d'avoir été oubliés..

- Des difficultés existent également au service des archives, avec des boîtes fortement dégradées, indépendamment des inondations, de même au service des scellés, avec une infestation de mites et des odeurs d'essence rendant les conditions de travail difficiles.

L'UNSA SJ et l'USM demandent des réponses concrètes face à des services et des agents qui atteignent aujourd'hui leurs limites. Les problématiques liées à la souffrance au travail, au mal-être des personnels ou encore à l'accueil de nouveaux collègues aux profils atypiques dépassent largement les compétences attendues des agents, qui ne sont ni psychologues, ni médecins, ni des agents d'entretiens.

Les équipes ne peuvent pas être laissées seules face à ces situations de plus en plus complexes. L'UNSA SJ et l'USM sollicitent donc la mise à disposition d'outils adaptés, de formations et d'un accompagnement individualisé tenant compte des particularités de chaque agent concerné. L'objectif est double : prévenir les situations de souffrance au travail et éviter l'épuisement des collectifs de travail.

Dans ce contexte de sous-effectifs, la question des heures supplémentaires doit être également posée. Des agents travaillent au-delà de leur temps de travail et certaines heures sont pourtant écrêtées. Des heures réellement travaillées ne peuvent pas simplement disparaître.

Par ailleurs, les difficultés du logiciel Horoquartz empêchent le paiement d'heures supplémentaires lorsque le compteur mensuel est débiteur, alors même que l'agent dispose d'heures supplémentaires sur son compteur.

Nous demandons que les heures réellement effectuées soient prises en compte, récupérées et indemnisées, sans se soucier d'un problème de logiciel.

Concernant les CIA, nous souhaitons savoir quand ils seront notifiés et comprendre les choix opérés. Alors que les adjoints administratifs et techniques sont en sous-effectif sur

l'ensemble du ressort, comment expliquer que l'enveloppe ne permette pas d'attribuer à chacun un CIA maximum ? La reconnaissance du travail fourni doit être cohérente avec les efforts demandés.

L'informatique questionne aussi, alors que l'on demande de plus en plus de dématérialisation, les tâches deviennent chronophage et pendant la période transitoire entre le rien et le tout dématérialisé, l'UNSAj et l'USM demandent le soutien des effectifs qui n'en peuvent plus d'avoir à gérer le papier et l'informatique, les logiciels inefficaces, les mails, les scans des documents papiers, le classement papier et le classement informatique... peut être que dans 10 ans le tout numérique sera un vrai gain de temps mais ce n'est pas le cas aujourd'hui...

De même l'arrivée de Portalis, effective pour certaines juridictions, dans un futur proche pour d'autres, est source de stress. Car cet applicatif comme beaucoup d'autres ne permet pas une gestion plus rapide des dossiers bien au contraire. Cela engendre lassitude et épuisement des agents, à l'occasion de cette instance nous allons évoquer les RPS, l'UNSAj et l'USM souhaitent que le PowerPoint ne reste pas simplement une résolution sans effet.

L'UNSAj et l'USM sollicitent la mise à disposition d'outils pour la prise en charge de ces collègues et la mise en place d'un accompagnement individualisé qui tienne compte des particularités des concernés afin de ne pas mettre en situation de souffrance au travail et de prévenir l'épuisement des équipes.

Nous saluons par ailleurs l'arrivée du « nouveau » médecin du travail dont la tâche va être importante, mais seul, avec une compétence élargie, il est important de mettre l'accent sur la prévention l'UNSAj et l'USM tiennent à rappeler que la prévention doit être axée sur l'organisationnelle et pas uniquement sur les personnes.

D'ailleurs les assistants de prévention sont un maillon essentiel. Les inondations du TJ de Lyon l'ont démontré : ils ont identifié les difficultés sur le terrain et assuré un relais indispensable entre les agents et la direction. Pourtant, les moyens prévus par la circulaire de 2024 ne semblent pas être respectés dans le ressort. Des quotités de 10 % dispersées ne permettent pas une véritable professionnalisation de l'assistant de prévention. L'UNSAj et l'USM demandent donc des moyens renforcés, avec des quotités suffisantes qui respectent la circulaire de 2024, avec une possibilité d'assistants totalement déchargés, notamment pour travailler sur les DUERP et le PAPRIACT, mais également afin qu'ils soient un repère identifié pour les agents et les magistrats.

Enfin, nous souhaitons aborder la place et l'autonomie de l'encadrement ;

Les directeurs des services de greffe disposent de pouvoirs très différents selon les juridictions : certains sont de véritables responsables, tandis que d'autres sont réduits à de simples exécutants. Les décisions qui remontent puis redescendent entraînent une perte de temps et interrogent sur la confiance accordée à ces professionnels.

La même disparité existe pour les cadres greffiers, certains exerçant de véritables fonctions de chef de service, tandis que d'autres se voient imposer des changements de poste, parfois au détriment de greffiers expérimentés qui n'ont jamais démérité, comme

c'est le cas en MJD. Les situations rencontrées notamment dans les cabinets d'instruction interrogent sur la reconnaissance de l'expérience et de la valeur professionnelle des agents. Des agents méritants et efficaces seront contraints de partir, d'autres devront être formés, cela questionne l'UNSAsj et l'USM sur la recherche de l'efficacité de la justice ?

Cette question rejoint celle du télétravail et des évaluations professionnelles. Lorsque les missions sont compatibles avec le télétravail, il est difficile de comprendre pourquoi les décisions doivent systématiquement remonter au directeur de greffe plutôt que de relever du chef de service. De même, lorsque l'évaluation est réalisée par le N+1, retravaillée par le N+2 puis notifiée par le N+1, le positionnement des chefs de service peut être fragilisé.

Notre demande est simple : que la confiance, la responsabilité et la reconnaissance accordées aux agents et à leur encadrement soient à la hauteur des missions qui leur sont confiées.

L'UNSAsj et l'USM souhaitent, Monsieur le Premier Président, que notre nouvelle collaboration permette un dialogue social exigeant, transparent et constructif, débouchant sur des réponses concrètes, des engagements et un véritable suivi des situations signalées, au service de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de l'ensemble des agents du ressort.

Vos représentants UNSAsj/USM
Cédric ANTOINE
Nathalie BIDAULT
Véronique CHABROUD
Annick TURLAS