



Secteur de Rouen

DECLARATION LIMINAIRE

CONSEIL SOCIAL D'ADMINISTRATION FORMATION SPECIALISEE COUR D'APPEL DE ROUEN

14 MAI 2024

Madame la Première Présidente, Madame la Procureure Générale,

Nous continuons d'œuvrer pour la défense de nos professions, l'amélioration de nos conditions de travail ainsi que pour un service public de justice de qualité.

Un service public de justice de qualité rendu par des êtres humains et non encore par l'intelligence artificielle. Des êtres humains qui aspirent trouver le juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pour que chacune soit une totale source d'épanouissement...

Cet équilibre passe par le respect des amplitudes horaires quotidiennes ou hebdomadaires. La réponse « manque de moyens humains, pas de solution immédiate » n'est pas entendable dans le ministère qui condamne les employeurs du privé quand ils imposent des dépassements à leurs salariés. Que la question des moyens soit compliquée est une chose mais nous ne sommes pas au-dessus des lois.

Certes, ces dépassements sont souvent explicables par l'obligation de respecter les délais de procédure ; délais qui sont de plus en plus la réponse à la demande, bien légitime, du justiciable d'obtenir une réponse judiciaire dans les plus brefs délais. Mais le justiciable ignore souvent les conditions dans lesquelles est rendue la justice. Par exemple les conséquences du recours à des applicatifs informatiques qui, au mieux, ne suivent pas le rythme des réformes et, au pire, sont parfois inaccessibles obligeant les agents à recourir au bon vieux système de la trame papier avant de devoir tout ressaisir dans l'applicatif quand celui-ci sera de nouveau opérationnel.

De plus, la multiplication des réformes procédurales fait qu'à dossier équivalent nous passons aujourd'hui plus de temps qu'il y a quelques années. Une analyse un peu plus précise des rôles des audiences correctionnelles permet de constater que pour une juge unique c'est 40 minutes par dossier, pour une collégiale c'est 1 heure par dossier et pour une comparution immédiate c'est à minima 1 heure, souvent en moyenne 1 heure 30, à raison des enjeux (dossiers où une détention sera requise à raison de la gravité des faits ou de la personnalité du prévenu) du nombre de prévenus et parties civiles, et leurs avocats, à inclure dans le temps de parole, ou encore de la complexité du dossier, la comparution immédiate n'étant plus réservées aux dossiers les plus simples, des trafics de stupéfiants dont l'enquête a été menée en préliminaire, qui aboutit à une vague d'interpellation pouvant légalement être jugée en comparution immédiate par exemple.

La réalité statistique doit être regardée en face pour enfin mettre en place une véritable réponse qui permette aux juridictions de respecter la circulaire Lebranchu. On ne peut pas sérieusement continuer à juger correctement après 6 heures d'audience.

Mais une audience c'est aussi du temps de préparation et du temps de rédaction. Pour le greffe, le suivi de l'audience et l'établissement du projet de décision, c'est selon outilgref entre 140 et 150 minutes. Soit plus de trois jours pour une audience de 10 dossiers. Côté magistrats, le référentiel du CNPTJ prend comme base une audience de 6 heures pour évaluer le travail du président à entre 1,5 et 3 jours selon la nature de l'audience.

Les choix d'audiencement doivent tenir compte de cette réalité : plus l'audience est longue, plus la charge de travail du magistrat et du greffier est importante.

Le nombre de points à vérifier ou à notifier durant l'audience ne cesse d'augmenter. Cette même contrainte se retrouve lors du suivi de l'audience et de la rédaction des décisions. Cette même contrainte se retrouve également dans les autres procédures du tribunal et il n'est pas sérieusement envisageable de diminuer des délais sans un véritable renfort humain.

Les agents ne sont pas plus lents, ils appliquent uniquement les textes du législateur. Cette surcharge impacte nécessairement la santé des agents, tant du greffe que des magistrats et doit être prise en compte dans nos organisations.

Ces deux contraintes expliquent à elles seules que nous n'avons pas d'autre choix que de nous spécialiser dans notre service ; spécialisation qui ne nous préserve malheureusement pas de la crainte de l'erreur de procédure et qui en plus interdit de remplacer au pied levé le collègue absent. La menace de la désignation d'office est une véritable source d'angoisse même pour celui qui ne sera pas désigné.

Source d'angoisse qui vient s'ajouter à la charge mentale qui frappe tout le monde, ne serait-ce que par l'exigence du toujours plus. Nous ne pouvons que saluer l'arrivée d'une psychologue clinicienne sur notre ressort et espérer que sa présence sera l'occasion pour beaucoup de se soulager de bien des poids. Que ce soit les interrogations lors du décès d'un collègue ou les images négatives à l'issue d'une audience particulièrement traumatisante. La parole doit pouvoir se libérer pour permettre à chacun de continuer à avancer.

Par ailleurs, la formation spécialisée du CSA doit se pencher sur le contenu des registres pour émettre éventuellement des avis tendant à l'amélioration des conditions de travail. Trois points ressortent de cette étude :

- La température et la sonorisation sont des questions qui reviennent souvent. Certes, il y a des projets de restructuration mais pour le moment les agents doivent travailler dans des conditions qui aggravent le sentiment de fatigue.
- Comment comprendre l'absence d'agent de sécurité pour une grosse audience TPE alors que le marché de gardiennage prévoit la présence d'un ADS pour les audiences pénales ? Est-ce que cette disposition du marché est laissée à l'appréciation des chefs de juridiction ou est-ce qu'elle s'applique automatiquement ?
- Nous sommes encore bien loin du zéro papier si on en croit les photos prises au tribunal de proximité de Bernay mais qui auraient pu être prises également dans bien d'autres services de bien d'autres juridictions. Entre la réduction du passage dans les couloirs, le risque de se prendre une boîte d'archives sur la tête ou celui de tomber pour essayer, avec un petit escabeau, d'accéder à la bonne boîte... sans oublier l'effet accélérateur en cas de départ d'incendie : les archives nous donnent à elles seules une bonne liste de risques professionnels.

La formation spécialisée du CSA doit également être consultée sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

S'il est rassurant de constater que 17 aménagements ont été réalisés, 3 absences d'aménagement posent questions :

- En quoi le départ du référent handicap explique que l'aménagement ne soit pas réalisé ?
- Deux autres non-aménagement sont expliqués par l'absence d'étude du poste par le médecin du travail ou le non-envoi des préconisations. Vu la situation de la médecine du travail dans le ressort, nous allons devoir de plus en plus nous contenter que des préconisations....

Mais dans le cadre de la préparation d'un projet de délocalisation de services dans une annexe, la question de l'inclusion des collègues, dites personnes à mobilité réduite, doit y être intégrée. Retenir comme seul critère la non-venue de justiciables n'est pas suffisant.

La préconisation du médecin du travail peut, certes, porter sur l'aménagement du poste de travail mais elle peut aussi s'appliquer sur les conditions de travail. Le CSA FS, tout comme le médecin du travail, doit être avisé de toute décision motivée de refus. N'oublions pas que le conseil d'état a eu l'occasion de rappeler, dans une décision du 12 mai 2022, que les observations formulées sur l'attestation du suivi infirmier ne peuvent pas remettre en cause les propositions émises par le médecin du travail.

Ainsi, si le médecin du travail, en raison de l'handicap ou de l'état de santé, préconise le télétravail à 100% pour une durée de six mois, il n'est pas possible de se contenter d'invoquer les règles de droit commun du télétravail pour en réduire le nombre de jours.

Tout comme il n'est pas possible d'invoquer le télétravail pour priver une femme enceinte du bénéfice de l'heure dite « heure femme enceinte ».

Enfin, n'oublions pas que le médecin du travail doit être également consulté pour tout projet de construction ou d'aménagement important, d'introduction de nouvelles technologies ou de modification des rythmes de travail. Les aménagements des salles d'audience pour permettre le déploiement des visioconférences ou de la PPN ont-ils donné lieu à cette consultation ? Si oui, les élus souhaiteraient connaître l'avis qui a été donné.

L'UNSa SJ et l'USM revendiquent un changement de cap pour que les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail deviennent des préoccupations réelles. Encore faut-il que notre administration le veuille.