Formation spécialisée du CSA SJ

9 octobre 2025

Notre déclaration liminaire

En premier lieu notre organisation syndicale souhaite adresser toute sa solidarité à nos collègues des services pénitentiaires d'insertion et de probation mobilisés ce jour pour défendre leurs missions, leurs métiers et leurs conditions de travail dans un contexte politico-budgétaire qui aggrave lourdement le quotidien de ces personnels et le sens de leurs missions de service public. Tout comme nos collègues, les agents des services judiciaires ne sont pas épargnés par la dégradation de leurs conditions de travail, la perte de sens de leurs missions et la souffrance engendrée.

La crise institutionnelle que nous traversons depuis plus d'un an était inévitable depuis le déni de démocratie du pouvoir politique en place lors des dernières élections législatives. Depuis l'annonce de la réforme des retraites qui sera passée en force, jusqu'aux inaudibles attaques contre les services publics et ses travailleurs, des mouvements sociaux puissants s'organisent notamment pour l'obtention d'un budget porteur d'espoir, de justice sociale et fiscale.

Dans les services judiciaires, le mal être s'est considérablement accentué notamment par un recours massif à la contractualisation tous corps confondus ; par la multiplication des acteurs au sein des juridictions sans lisibilité dans la CLE ; par l'absence de clarification des statuts des contractuels composant l'équipe autour du magistrat ; par le recours systématique à l'honorariat ; etc. Il en résulte une déstabilisation si ce n'est une déstructuration organisationnelle au sein des juridictions et une opacité grandissante sur les missions de chacune et de chacun.

Concernant les points à l'ordre du jour, la synthèse nationale des bilans d'activité des psychologues des services judiciaires au titre de l'année 2024 est alarmante. Près de 8500 entretiens et le constat d'un malaise commun ayant pour source notamment *« la surcharge de travail », « la pression ressentie », « un déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle »* ; le sentiment de ne pas être *« écouté »* ni *« soutenu »* par la hiérarchie ; le *« matériel et les dysfonctionnements informatiques »* ; *l'investissement sans limite de temps (horaires et congés non pris) et d'espace (le professionnel envahit souvent le personnel dans différents domaines) » …* A la suite, est porté à l'étude de cette formation spécialisée le projet de guide relatif à la maîtrise des temps d'audiences, qui précise que ce sujet est *« complexe »* et doit s'apprécier en fonction *« d'éléments multiples ».* En suggestion d'éléments multiples, la question des effectifs semble avoir été éludée contrairement à ce qui est indiqué en propos introductifs. Si ce projet ne revêt que le

statut d'une déclaration d'intention non contraignante, il devrait commencer par suggérer la cessation des créations d'audiences supplémentaires par les chefs de cour et de juridictions qui semblent quant à eux éluder délibérément la question de la santé et sécurité au travail. De même, et cette fois-ci sans éluder la question de l'absentéisme souvent liée au déclenchement de maladies professionnelles, cette charte devrait également prendre en compte le surcroit d'activité engendré, puisque les audiences doivent se tenir coûte que coûte, pour les collègues qui assurent les remplacements, et les conséquences sur leur santé et leur sécurité au travail.

Pour conclure, si la prévention est essentielle, elle ne sera jamais un remède tant qu'il ne sera mis fin aux causes structurelles qui dégradent l'organisation et les conditions de travail et qui sont pourtant depuis longtemps identifiées et dénoncées.

Vos représentant.e.s CGT