

Edito (par Cécile Simeray, déléguée au TA de Marseille):

Chers collègues, ce numéro, consacré au bien-être au travail, est plus que jamais d'actualité en cette période où tout est remis en question : nos méthodes, notre productivité, nos relations de travail. Les risques d'isolement, inhérents à notre métier, se trouvent aujourd'hui décuplés en raison du confinement que nous vivons depuis le 12 mars dernier. Certains, habitués au télétravail, traverseront cette période avec une relative sérénité, attendant avec impatience le retour des jours normaux, tandis que d'autres, contraints de travailler à domicile avec de jeunes enfants auxquels ils doivent faire cours, sont soumis à rude épreuve. Même si nos liens se doivent, pour l'instant, de rester virtuels, n'oubliez pas qu'ils sont essentiels. Alors prenons des nouvelles les uns des autres, puisque désormais tout nous invite à sortir (virtuellement) de nos chambres : collègues, ex-collègues, éloignés, en mobilité, détachés...mais confinés ! Nous tenions à vous renouveler tout notre soutien et vous adresser nos plus sincères pensées confinées. Prenez soin de vous et de vos proches.

Un constat récurrent :

L'intensification du travail sous une pression statistique constante est source de conflits et de risques psycho-sociaux. Ce risque est élevé chez les magistrats (travail intellectuel, écrans, isolement, bornes horaires floues, rapports interpersonnels dans des chambres fermées, discours culpabilisant, autour de l'idée que nous sommes des « hauts fonctionnaires »).

Les présidents de chambre ne sont pas en reste et sont même particulièrement exposés à ces risques (exigences statistiques heurtant une protection des équipes).

Certains chefs de juridiction, parmi les plus soucieux du bien-être de leur équipe, nous interpellent voire se détournent de ces fonctions.

De l'importance de prendre soin les uns des autres et d'être bien au travail :

Les propositions de l'USMA : une réponse cohérente autour de trois outils :

- *Une revendication ancienne quant à la création d'une cellule d'écoute a été entendue.*

Une expérimentation a été lancée pour permettre de traiter des signalements adressés par mail. Il reste à rendre l'outil efficace en revoyant sa composition et en le dotant rapidement d'une charte de confidentialité.

- *Notre soutien à une équipe de coach interne, comme il en existe dans plusieurs ministères.*

Afin d'ouvrir un espace à la parole et à l'écoute sereine, de contribuer à l'apaisement des conflits. Le coach interne pourrait initier les magistrats et agents de greffe à des techniques de communication apaisée et de gestion des conflits. Il pourrait intervenir à la demande des chefs de juridiction ou, avec l'accord de ceux-ci, à celle des magistrats et agents concernés, pour tenter de comprendre et réduire les situations de tension au sein d'une équipe. Les coachs internes trouveraient leur place dans la cellule et seraient en lien avec le réseau des agents de prévention, le CHSCT et les médecins de prévention.

Cette piste nous paraît très prometteuse.

- *Notre souhait d'une réflexion sur la mise en place d'une évaluation à 180 ° des chefs de juridiction :*

Nous proposons au gestionnaire de se doter des moyens de savoir comment chaque chef de juridiction est perçu, dans sa qualité de manager, par sa communauté juridictionnelle.