

VOS DROITS Point par point

« Dialogue social et droits syndicaux »

« La qualité du dialogue social constitue aujourd'hui un des critères essentiels d'évaluation du bon fonctionnement d'une organisation. L'échange et le débat avec les représentants du personnel sont parties intégrantes d'une gestion moderne des ressources humaines » peut on lire en introduction de la charte du dialogue social récemment signée par Michèle ALLIOT MARIE et l'ensemble des syndicats de magistrats et de fonctionnaires du Ministère de la Justice.

Ce postulat est assurément exact et ne fait que reprendre ce qu'on pouvait lire en décembre 2006 en introduction du rapport de la Commission VALLEMONT, mise en place par Pascal CLEMENT, à laquelle participait l'USM : « la décision du Ministre (de créer une commission) s'appuie sur la conviction que la mise en place dans les services du ministère de la Justice d'un dialogue social rénové est une nécessité pour atteindre une meilleure qualité de service et améliorer les conditions de travail, nécessité rendue plus impérieuse par la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) ».

Il figurait également dans le rapport de l'Inspection Générale des Services Judiciaires de décembre 2001 synthétisant les

« entretiens de Vendôme » souhaités par Marylise LEBRANCHU après des mouvements de protestation et des manifestations massives dans le monde judiciaire.

Depuis 10 ans, les Ministres de la Justice successifs ont bien conscience de la nécessité d'améliorer le dialogue social au Ministère et dans les juridictions. Mais comme ailleurs, il y a loin des souhaits et des textes à la réalité du quotidien.

Il est en effet patent que les critiques émises dès 2001 sur le fonctionnement du dialogue social sont en grande partie toujours d'actualité.

Comme le notait le rapport de l'IGSJ de 2001, « On sent bien qu'une authentique communication interne suppose la réunion de deux volontés. En premier lieu, celle de la hiérarchie (des magistrats comme des fonctionnaires) dont les juridictions attendent qu'elle soit non seulement plus attentive à une meilleure application des textes, mais encore qu'elle ait une attitude plus volontariste dans ce domaine. En second lieu, celle des divers personnels dont l'implication plus ou moins grande dans les structures existantes est déterminante ».

On pourrait ajouter à ce constat qu'en ce qui concerne le niveau national, il faudrait aussi une vraie volonté ministérielle d'associer les organisations syndicales aux réformes envisagées, de les écouter et de ne pas systématiquement faire fi de leurs propositions.

Les exemples récents (pseudo concertation sur la réforme de la procédure pénale, absence de convocation de la commission permanente d'études pour examiner en amont le projet de loi organique sur les retraites ou le projet de décret sur le CSM) sont à cet égard parlants.

Quant à la démocratie et au dialogue social au sein des juridictions, on a vu à l'occasion des changements d'affectation de deux collègues à Créteil et Orléans qu'ils n'étaient pas encore partout entrés dans les mœurs.

Pour que les magistrats s'impliquent dans ce dialogue social, encore faudrait il qu'ils soient suffisamment informés des droits que leur reconnaissent les textes en vigueur.

Cette fiche technique a pour ambition de de décrire de façon aussi complète que possible ces différents droits.

LES DROITS SYNDICAUX

Le droit de se syndiquer

Le syndicalisme dans la magistrature est désormais ancré dans les pratiques et les habitudes.

Reconnu comme un droit fondamental, inscrit dans la Constitution (plus précisément dans l'article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 qui fait partie du bloc de constitutionnalité), le droit de se syndiquer trouve naturellement à s'appliquer dans la magistrature,

même si le statut de la magistrature n'y fait pas référence.

En l'absence de dispositions spécifiques, c'est le statut général de la fonction publique qui s'applique. L'article 8 du titre I de ce statut dispose que « les fonctionnaires peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats ».

Cet article est intégralement repris et

adapté aux magistrats en introduction de la circulaire de Michel VAUZELLE de 1992 qui dispose que « le droit syndical est garanti (...) aux magistrats ».

De même, le recueil des obligations déontologiques (dont la rédaction avait été imposée au CSM par la loi organique du 5 mars 2007), rendu public en juin 2010 dispose en son paragraphe F5, dans une rubrique visant les obligations de prudence et de réserve que « le magistrat

bénéficie du droit de se syndiquer, s'exprime librement dans ce cadre syndical ».

Le paragraphe F12 du même recueil ajoute que « l'obligation de réserve ne s'oppose pas à la participation du magistrat à la réflexion et à la préparation des textes juridiques. Elle lui permet, en tant que professionnel du droit, l'analyse juridique et technique des textes promulgués. Elle n'interdit pas des prises de position collectives publiques de groupements de magistrats légalement constitués ».

Ces principes sont par ailleurs reconnus au niveau international.

La charte européenne sur le statut des juges édictée en septembre 1998 par le Conseil de l'Europe prévoit que « les organisations professionnelles constituées par les juges et auxquelles ils peuvent tous librement adhérer contribuent notamment à la défense des droits qui sont conférés à ceux-ci par leur statut, en particulier auprès des autorités et instances qui interviennent dans les décisions les concernant ».

Le statut universel du Juge adopté à Taiwan le 17 novembre 1999 par l'Union Internationale des Magistrats dispose en son article 12 que « le droit d'association professionnelle du juge doit être reconnu, pour permettre aux juges d'être consultés notamment sur la détermination de leurs règles statutaires, éthiques ou autres, les moyens de la justice, et pour permettre d'assurer la défense de leurs intérêts légitimes ».

Enfin, dans un rapport 2009-2010 d'un groupe de travail sur la déontologie judiciaire constitué au sein du réseau européen des conseils de Justice, on peut lire que « le juge est lui-même un citoyen et a droit, à ce titre et en dehors de l'exercice de ses fonctions juridictionnelles à la liberté d'expression reconnue par l'ensemble des conventions internationales de protection des droits de l'Homme. (...) La réserve ne peut servir d'alibi au juge, s'il évite de s'exprimer sur les dossiers qu'il traite personnellement, il n'en est pas moins idéalement placé pour expliquer les règles légales et leur application. Le juge a un rôle pédagogique à jouer de soutien de la loi, aux côtés des autres institutions chargées de la même mission. Lorsque la démocratie et les libertés fondamentales sont en péril, la réserve peut céder devant un devoir d'indignation ».

L'USM, fondée juste après la guerre sous la forme associative, avec le nom d'Union Fédérale des Magistrats, s'est ainsi transformée en syndicat en 1974.

Un peu d'histoire, la naissance de l'USM

Extrait de
« Histoire de la Justice en France »
par JP Royer, JP Jean, B. Durand,
N. Derasse, B. Dubois
4e édition PUF 2010

« L'organisation majoritaire dans la magistrature comporte (...) le terme de « syndicat » dans son sigle depuis 1974. Elle est l'héritière de l'Union Fédérale

des Magistrats (UFM), qui au sortir de la seconde guerre mondiale avait joué un rôle de premier plan, non seulement de la défense des intérêts professionnels des magistrats mais surtout dans la constitution d'un esprit de corps dans les débuts de la 4^e république.

L'UFM, créée en 1945 sous forme associative, affichait clairement, dans l'intitulé du premier numéro de sa revue paru le 1^{er} janvier 1946, Le Pouvoir Judiciaire, sa volonté d'indépendance et sa place dans les institutions d'une République en pleine reconstruction ».

**Extrait du nouveau pouvoir judiciaire
N°266 juin 1974
Edito d'André BRAUNSCHWEIG,
fondateur de l'USM**

« Le processus juridique est désormais enclenché et l'UFM à l'automne prochain sera un syndicat (...).

Nous sommes réalistes et nous ne croyons pas à la magie d'un mot, mais nous sommes conscients de la nécessité, sur le plan de la défense des intérêts professionnels, de s'adapter à l'esprit et aux structures de la société dans laquelle nous vivons.

Une capacité juridique plus étendue, une force d'intervention plus percutante, et surtout une représentativité incontestée et incontestable, nous permettront de mener un combat plus efficace au profit du corps judiciaire et de la Justice de notre pays »

Les droits des syndiqués

Les droits syndicaux trouvent leur source dans le décret n° 82-447 du 28 mai 1982, relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Son application au sein du ministère de la Justice a été précisée par une circulaire de Michel VAUZELLE, alors Garde des Sceaux, du 4 novembre 1992 (JUS-G-92600-72-C) et plus récemment, en ce qui concerne les questions d'autorisations d'absence pour motif syndical et de décharges d'activité de service, par une circulaire de la DSJ de 2002.

Les moyens matériels mis à disposition des organisations syndicales

Selon l'article 3 du décret de 1982, l'administration doit mettre un local syndical à la disposition des organisations syndicales les plus représentatives.

Celui-ci est obligatoire, lorsque l'effectif est compris entre 50 et 500 agents. Ce local est normalement commun à toutes les organisations syndicales, mais la circulaire de Michel VAUZELLE de 1992 rappelle qu'il « est souhaitable que, dans

toute la mesure du possible, l'administration s'efforce de mettre un local distinct à la disposition de chacune des organisations syndicales les plus représentatives ayant une section syndicale ».

Lorsque les effectifs sont supérieurs à 500 agents, l'attribution de locaux distincts est de droit. La circulaire de 1992, allant au delà du décret, prévoit même que les nouveaux programmes immobiliers de création ou de restructuration doivent intégrer l'attribution de locaux distincts dès que le seuil de 300 agents pour la commune siège de la (ou des) juridiction(s) est atteint.

Ces locaux doivent être équipés dans des conditions comparables aux autres services de la juridiction.

Les syndicats doivent pouvoir utiliser les moyens de reprographie de la juridiction, les télécopies et le téléphone, l'abonnement étant pris en charge par l'administration. Les modalités d'utilisation sont fixées en concertation avec les chefs de juridiction.

En ce qui concerne l'acheminement des correspondances, en l'absence de précision dans le décret de 1982, la circulaire de 1992 demande que les modalités de prise en charge des envois postaux soient déterminées dans le cadre d'une concertation entre les syndicats et les chefs de juridiction.

L'information des magistrats par les organisations syndicales

L'affichage des documents d'origine syndicale s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et aménagés de façon à assurer la conservation des documents. Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles au personnel mais auxquels le public n'a pas normalement accès (article 8 du décret de 1982).

Ces panneaux de dimension convenable (au moins 70 à 90 cm) et en nombre suffisant doivent être dotés de portes vitrées ou grillagées munies de serrures (circulaire de 1992).

Les chefs de juridiction doivent être informés de la nature et de la teneur des documents affichés, mais ils ne sont pas autorisés à s'opposer à leur affichage, hormis le cas où ces documents contreviendraient manifestement aux dispositions législatives relatives à la diffamation et aux injures publiques.

Tout document peut être distribué dans l'enceinte des bâtiments administratifs (article 9 du décret de 1982) à la triple condition que cette distribution ne concerne que les agents du service, qu'elle se déroule en dehors des locaux ouverts au public et qu'elle ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service.

Les réunions syndicales locales

Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions syndicales en dehors des horaires de service. Celles-ci sont possibles, mais normalement n'y participent que les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence (article 4 du décret de 1982).

Ces dispositions applicables à l'ensemble des fonctionnaires n'ont que peu de sens pour les magistrats, qui à la différence des personnels de greffe sont en général libres de gérer leur agenda et leur charge de travail.

De façon plus générale, les organisations représentatives peuvent organiser pendant les heures de service et à destination de tous les agents une réunion mensuelle d'information d'une durée maximale d'une heure, les agents participant à la réunion de l'organisation syndicale de leur choix (article 5 du décret de 1982).

Ces réunions se déroulent dans les locaux administratifs. Un avis doit être donné au moins une semaine avant la réunion au chef de juridiction. Les représentants syndicaux nationaux ou régionaux ont libre accès à ces réunions.

Les autorisations spéciales d'absence

Elles peuvent être accordées aux représentants syndicaux pour participer à des activités institutionnelles et / ou à des réunions organisées par l'administration (article 15 du décret de 1982).

Ainsi en est-il de la participation au conseil supérieur de la fonction publique, aux comités techniques et commissions administratives paritaires, aux comités d'hygiène et de sécurité, aux conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes, aux groupes de travail convoqués par l'administration.

Elles sont alors accordées de plein droit, sur simple présentation de la convocation à ces organismes ou groupes de travail.

La charte du dialogue social rappelle que l'autorisation d'absence doit inclure le temps de préparation de la réunion, l'établissement du compte rendu et les éventuels délais de route dans les conditions prévues par l'article 39 du décret n°82-451 du 28 mai 1982. Les participants sont indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

Des autorisations spéciales d'absence peuvent également être accordées pour permettre aux magistrats de participer à des activités syndicales, congrès ou réunions des organes directeurs du syndicat, que ce soit au niveau national (article 12 et 13 du décret de 1982) ou au niveau local (article 14 du même décret).

Ces autorisations d'absence sont limitées. Un contingent de jours d'autorisations d'absence est affecté à chaque organisation syndicale en début d'année, en fonction de la représentativité de l'organisation, calculée sur la base des résultats des élections à la commission d'avancement.

La gestion de ces autorisations relève normalement pour les magistrats de la direction des services judiciaires, mais la circulaire de 2002 estime préférable que la gestion soit exercée par les chefs de cour au niveau local.

Les demandes doivent être présentées par le magistrat au chef de cour au moins 3 jours à l'avance. Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service. En cas de refus, la décision doit être motivée, écrite et adressée au magistrat demandeur.

Le décret de 1982 réservait ces autorisations d'absence aux représentants syndicaux mandatés par leur organisation pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus et définissait très précisément et de façon assez restrictive les réunions auxquelles les magistrats concernés pouvaient participer à ce titre.

Une circulaire n°SJ 83-61 du 6 mai 1983, reprise dans la circulaire de 2002 indique néanmoins que « ces autorisations d'absence peuvent être utilisées non seulement pour les représentants syndicaux mais aussi pour de simples adhérents des syndicats pour assister au congrès ou à

des réunions tenues par leur syndicat, sur présentation du document les informant de la tenue du congrès ou de la réunion ».

Les décharges d'activité de service

Prévues par l'article 16 du décret de 1982, elles ont pour but de permettre aux représentants syndicaux de se consacrer pendant leurs heures de service à une activité syndicale au lieu de leur activité normale.

Un contingent global est déterminé chaque année pour chacune des organisations syndicales représentatives. Dans la magistrature, la représentativité s'apprécie sur la base des résultats des élections à la commission d'avancement. Le contingent est ensuite géré librement par les organisations syndicales, selon leurs règles de fonctionnement interne. Les demandes sont présentées par le syndicat à la Direction des Services Judiciaires, qui examine la compatibilité avec les nécessités de fonctionnement du service. En cas de difficulté, le Ministre invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

La circulaire de 2002 exclut explicitement d'accorder toute décharge d'activité aux chefs de juridiction, compte tenu de « l'entière disponibilité que requièrent ces fonctions ».

En pratique, la chancellerie entérine systématiquement les choix des organisations syndicales.

Le bureau des mouvements des magistrats est informé de l'octroi des décharges d'activité de service pour raisons syndicales, afin qu'il soit dans toute la mesure du possible, tenu compte de la situation des juridictions dont l'effectif comporte des magistrats bénéficiant de cette situation.

Enfin, dans l'hypothèse de décharges partielles d'activités les chefs de juridictions doivent faciliter les modalités d'exercice des fonctions des intéressés en prévoyant des décharges réelles d'activité en temps et en service.

Les magistrats bénéficiant de ces décharges demeurent en position d'activité. A ce titre, ils conservent les indemnités et primes qu'ils percevaient au moment de leur décharge. En ce qui concerne la prime modulable, il leur est de droit attribué le taux moyen.

En matière de notation et d'avancement, les évaluations ne peuvent contenir des indications tenant à l'activité syndicale. Tous les éléments de nature à faire apparaître une opinion politique ou une affiliation syndicale doivent être proscrits (cf fiche technique sur la commission d'a-

vancement).

L'avancement est le même que celui des magistrats en service normal (article 19 du décret de 1982).

La charte du dialogue social signée en 2010 appelle au respect de l'engagement des militants syndicaux et souligne que « l'activité syndicale ne doit pas avoir d'incidence sur l'appréciation portée sur l'activité professionnelle (...) des magistrats » et que « l'engagement syndical ne doit pas de manière directe ou indirecte constituer un préjudice dans la carrière (...) du magistrat exerçant un mandat syndical. Il ne doit pas entrer en compte lors des décisions relatives à l'avancement au choix, à l'attribution des réductions d'ancienneté ou à la modulation du régime indemnitaire ou de toute autre disposition en faveur des personnels ».

A l'issue de la période de décharge d'activité, les magistrats concernés font l'objet d'un accompagnement par l'administration pour faciliter leur réintégration dans les fonctions juridictionnelles. La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique dispose même en son article 2 que « les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle ».

LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social dans les juridictions : le rôle des commissions et assemblées générales

Le recueil des obligations déontologiques indique en son paragraphe C1 que :

« les chefs de juridiction assument l'organisation, l'administration et la gestion budgétaire des services du ressort dont ils ont la charge. Cette mission, partagée dans le cadre de la dyarchie, implique concertation et recherche de solutions communes au siège et au parquet. Chaque chef de juridiction anime celle-ci et veille à son bon fonctionnement, notamment par la répartition équilibrée des services. Il appartient aux chefs de juridiction d'assurer l'information de l'ensemble des magistrats et de susciter le dialogue ».

Dans les juridictions, outre les relations

duelles entre les chefs de juridiction et les représentants des différentes organisations syndicales, le dialogue social trouve sa place dans les commissions et assemblées générales.

Les règles de fonctionnement de ces organes figurent dans la partie réglementaire du code de l'organisation judiciaire (COJ) et doivent être déclinées dans chaque juridiction dans un règlement intérieur.

Il existe 5 types d'assemblées générales : assemblée des magistrats du siège, assemblée des magistrats du parquet, assemblée des magistrats du siège et du parquet, assemblée des fonctionnaires de

greffe, assemblée plénière des magistrats et fonctionnaires.

Pour préparer ces assemblées générales, sont instituées des commissions restreintes et une commission permanente.

A la Cour de cassation, seules sont prévues des assemblées générales, présidées par le Premier Président (Article R435-1 et suivants du COJ).

Enfin des dispositions particulières régissent la situation des juridictions de Saint Pierre et Miquelon, Mayotte, Wallis et Futuna, des terres australes, de Polynésie et de Nouvelle Calédonie (Articles R511-1 et suivants du COJ).

Les commissions restreintes

Textes applicables :

Dans les TGI : articles R212-55 et suivants ; **Dans les TI :** articles R222-36 et suivants ; **Dans les Cours d'Appel :** articles R312-62 et suivants.

Dans les TGI comportant au moins 20 magistrats et dans les Cours d'Appel, les assemblées générales « siège », « siège – parquet » et « fonctionnaires de greffe » comportent une commission restreinte (article R212-22). Dans les Tribunaux d'instance, ces commissions sont facultatives (article R222-10). Dans les cours d'appel, ces commissions restreintes existent quel que soit le nombre de magistrats de la Cour (article R312-27).

Lorsqu'elles existent, elles sont présidées par le président de chacune des assemblées générales et composées de membres de l'assemblée élus pour deux ans, renouvelables une fois, au scrutin proportionnel. Au sein de la commission, les votes ont lieu à la majorité des voix, le président ayant voix prépondérante en cas de partage des voix.

La commission restreinte a pour mission de préparer les réunions des assemblées. Aussi, le président de la commission doit adresser 15 jours au moins avant la réunion de la commission, les propositions et projets qu'il envisage de soumettre à l'assemblée générale.

La commission fait alors connaître au président de la commission ses avis et propositions.

Il est à noter que depuis la réforme du COJ en 2008, les commissions restreintes du parquet ont disparu, y compris dans les grandes juridictions, ce que rien ne justifiait. Dans certains ressorts (par exemple à la Cour d'Appel de Versailles), les commissions ont néanmoins été maintenues malgré la suppression des textes au nom de la pérennisation du dialogue social.

La commission permanente

Textes applicables :

Dans les TGI : articles R212-51 et sui-

vants ; **Dans les TI :** articles R222-32 et suivants ; **Dans les Cours d'Appel :** articles R312-58 et suivants

L'assemblée plénière comporte dans toutes les juridictions, quelle que soit leur taille, une commission permanente.

Elle est présidée par le président de la juridiction. Elle est composée à parité de magistrats et de fonctionnaires. Y siègent, outre son président, des membres de droit (Procureur de la République ou Procureur Général, de même que le ou les directeurs de greffe) et des membres élus au scrutin proportionnel pour une durée de deux ans, par les magistrats du siège et du parquet d'une part, par les fonctionnaires d'autre part.

La commission ne peut siéger que si plus de la moitié de ses membres est présente. Au sein de la commission, les votes ont lieu à la majorité des voix, le président ayant voix prépondérante en cas de partage des voix.

La commission permanente a pour mission :

- de préparer les réunions de l'assemblée plénière. A ce titre, elle doit être destinataire 15 jours avant la réunion de la commission des projets et propositions qui seront soumises à l'AG et émet son avis sur ces propositions,
- d'élaborer et arrêter le règlement intérieur de la juridiction,
- de donner son avis sur les demandes de matériels non financés sur moyens propres de la juridiction,
- de proposer des mesures relatives à l'accueil des justiciables.

Les assemblées générales

	TGI	TI	CA
AG siège	Art R212-34	Art R222-22	Art R312-39
AG parquet	Art R212-38	xxxx	Art R312-45
AG siège / parquet	Art R212-41	Art R222-24	Art R312-48
AG fonctionnaires	Art R212-45	Art R222-28	Art R312-52
AG plénière	Art R212-49	xxxx	Art R312-56

Les différentes formations doivent être réunies au moins une fois par an en no-

vembre. Elles peuvent par ailleurs être convoquées à d'autres moments de l'année, soit à l'initiative du président de l'assemblée en question, soit à la demande de la majorité des membres, soit à la demande des deux tiers des membres de la commission restreinte.

L'ordre du jour est fixé par le président de l'assemblée générale. Mais les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de la juridiction proposées par le tiers des membres de l'assemblée ou par la majorité des membres de la commission sont inscrites d'office à l'ordre du jour (art R212-25 2° alinéa pour les TGI, art R222-13 2° alinéa pour les TI, art R-312-30 2° alinéa pour les CA).

L'assemblée ne peut se réunir que si la moitié au moins de ses membres est présente ou représentée. En l'absence de quorum, l'assemblée se réunit dans le délai d'un mois et peut statuer si un tiers de ses membres est présent ou représenté.

Les compétences des assemblées diffèrent selon leur type.

Ainsi l'assemblée générale « siège » se prononce sur le nombre et le jour des audiences correctionnelles, les critères généraux de répartition des dossiers entre les chambres, l'ordonnance de roulement proposée par le président, l'affectation des magistrats spécialisés.

Elle peut entendre le Procureur de la République ou le Procureur Général, sur sa demande, à la demande du président de l'AG ou à la demande de la majorité des membres de celle-ci.

L'assemblée générale « parquet » émet un avis sur l'organisation des services du parquet, les relations avec la police judiciaire, les conditions d'exercice par le ministère public de ses attributions, le nombre et le jour des audiences correctionnelles, les critères généraux de répartition des dossiers entre les chambres.

Elle peut entendre le Président de la juridiction, sur sa demande, à la demande du Procureur de la République ou du Procureur Général ou à la demande de la majorité des membres de l'assemblée générale.

La vision des Assemblées Générales dans le rapport VALLEMONT de 2006, des améliorations à prévoir

La commission VALLEMONT avait pointé des lacunes dans le fonctionnement des assemblées générales, qui expliquaient en grande partie le désintérêt des magistrats et fonctionnaires pour les travaux de ces AG. Ainsi, le délai de préparation et de convocation trop bref, la fixation de durées trop peu importantes pour aborder tous les sujets, la fréquence insuffisante des réunions et une liberté de parole limitée ont été mis en exergue.

On peut lire dans ce rapport : *« Les témoignages des membres de la commission ont confirmé le constat fait par le rapport de l'IGSJ de juin 2001 sur l'utilisation plutôt formelle faite par les juridictions des assemblées générales. Considérées lors de leur création comme une innovation en terme de démocratie administrative, leurs modalités de fonctionnement se sont progressivement « routinisées » et on s'est plus attaché au respect de la lettre qu'à celui de l'esprit qui prévalait lors de leur institution. Les AG sont aujourd'hui –sauf exception– plus des lieux d'information que d dialogue ».*

L'assemblée générale « siège parquet », outre les questions tenant à la répartition des magistrats et fonctionnaires dans les différents services de la juridiction, au nombre d'audiences, à l'habilitation de certaines personnes ou associations, a également compétence pour émettre un avis sur les besoins nécessaires au fonctionnement de la juridiction, l'affectation des moyens alloués à la juridiction, les conditions de travail et les problèmes de sécurité, les questions intéressant le fonctionnement interne de la juridiction.

Les budgets prévisionnels des juridictions doivent ainsi être fournis aux magistrats et fonctionnaires.

Enfin, de façon plus générale, l'assemblée générale « siège parquet » procède à des échanges de vue sur l'activité de la juridiction, étudie l'évolution de la jurisprudence et examine toutes les questions intéressant le fonctionnement de la juridiction et concernant l'ensemble des magistrats.

L'assemblée générale « fonctionnaires » émet des avis sur les questions abordées par l'assemblée générale « siège parquet », à quelques exceptions près. Elle est en outre consultée sur l'affectation des personnels de greffe dans la juridiction, la formation permanente et les problèmes de gestion et d'organisation du greffe.

Enfin, l'assemblée plénière procède à des échanges de vue sur les questions qui ont été soumises aux avis des autres assemblées générales.

Une compétence particulière : la consultation par le Garde des Sceaux sur les projets de loi ou d'autres questions d'intérêt public (TGI article R212-24 ; CA article R312-29 ; Cour de Cassation : R435-2)

Le Garde des Sceaux peut consulter les juridictions sur les projets de loi ou sur toute autre question d'intérêt public. C'est alors le Président de la juridiction qui, après avis du chef du parquet et de la commission permanente, décide, selon l'objet de la concertation, de l'assemblée générale la plus à même de se prononcer.

Ces dispositions sont rarement utilisées. Elles l'ont été par Marylise LEBRANCHU en 2001 lors des « entretiens de Vendôme ». Récemment, Michèle ALLIOT MARIE s'en est inspiré en les contournant néanmoins.

Consultation des juridictions sur l'avant projet de réforme de la procédure pénale

Par circulaire du 19 mars 2010, la directrice des affaires criminelles et des grâces a demandé aux chefs de juridictions, dans le cadre de la « concertation » sur l'avant projet de réforme du code de procédure pénale « d'organiser, selon les modalités qui vous sembleront les plus pertinentes, une consultation des magistrats et fonctionnaires ».

L'USM a appelé les magistrats à participer à cette pseudo-concertation. Ne pas le faire aurait laissé le champ libre à ceux qui, même s'ils sont minoritaires, n'étaient pas opposés au projet gouvernemental.

Les représentants USM des cours et tribunaux ont œuvré pour que des positions claires de rejet du texte soient prises. La

première motion a été adoptée le 8 avril 2010 par l'assemblée générale des magistrats et fonctionnaires de la Cour d'Appel de Versailles. On pouvait notamment lire dans cette motion que : *« Les magistrats du siège et du parquet général et les fonctionnaires de la Cour d'appel de Versailles,*

(...) CONSTATENT que les délais et modalités impartis par le ministre de la Justice pour cette consultation sont incompatibles avec l'ampleur et les enjeux d'une réforme d'ensemble de la procédure pénale ;

CONSTATENT également que, s'agissant d'une réforme annoncée comme une réforme d'ensemble, l'avant-projet soumis à consultation est incomplet, sans visibilité sur la cohérence globale de cet ensemble ;

CONSTATENT en outre que la réforme envisagée n'a été précédée d'aucune étude d'impact et qu'elle n'est accompagnée d'aucun projet de loi de programmation budgétaire, alors qu'elle impliquera des modifications considérables des méthodes et des conditions de travail des magistrats et des fonctionnaires ;

SUR LE PLAN DU PRINCIPE, REFUSENT une consultation qui porte sur un projet dont les deux dispositions cardinales (suppression du juge d'instruction et maintien du statut actuel des magistrats du parquet) ont été présentées comme "non-négociables" a priori;

(...) DANS CES CONDITIONS, ÉMETTENT un avis défavorable sur l'avant-projet qui leur est soumis dans le cadre d'un simulacre de consultation »

Des résolutions similaires ont ensuite été adoptées dans plus de 50 juridictions. Ces prises de position des magistrats sur l'ensemble du territoire national qui rejoignent l'avis adressé à la Garde des Sceaux par les assemblées générales des magistrats de la Cour de Cassation sont l'exemple type de ce que peuvent et doivent être la concertation et le dialogue social. Les magistrats ont des choses à dire, les organes dans lesquels ils peuvent le dire existent. Il faut juste les utiliser !

Les instances nationales et leurs déclinaisons locales

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, modifiant les dispositions de la Loi n°84-16 du 11 janvier 1984, impose que dans toutes les administrations de l'Etat, il soit institué des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ces comités sont constitués à l'échelon national et déclinés à l'échelon local.

Il en est de même en matière sociale du Conseil National de l'Action Sociale (CNAS).

Enfin, a été créé un Conseil commun de la fonction publique (article 5 de la loi du 5 juillet 2010), présidé par le Ministre de la fonction publique et composé paritairement de représentants de l'administration et de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives. Ce Conseil est chargé de se prononcer sur « toute question d'ordre général commune aux trois fonctions publiques ».

Les comités techniques paritaires (CTP)

Dans la fonction publique d'Etat, chaque Ministère compte un CTP ministériel (CTPM), plusieurs CTP centraux (au Ministère de la Justice existe notamment un CTP des services judiciaires - CTPSJ) et des CTP régionaux ou départementaux.

Ces comités connaissent des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, aux effectifs, aux emplois et aux compétences, des projets de statuts particuliers ainsi que des questions prévues par décret. Ils donnent un avis aux décisions envisagées par l'administration, qui n'est pas liée par celui-ci et peut au final prendre des décisions contraires.

Ils sont composés en nombre égal de représentants des personnels et de représentants de l'administration, en sa qualité d'employeur. Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales en fonction des résultats

aux élections des représentants des personnels aux Commissions administratives Paritaires (CAP) ou élus dans le cadre de « référendum spécifiques ».

Les pouvoirs et modes de fonctionnement de ces comités sont définis par le décret n°82-452 du 28 mai 1982.

Les textes en vigueur ne permettent pas aux syndicats de magistrats de disposer de sièges dans les CTP. Ils peuvent par contre être appelés à siéger, notamment au CTPM, en qualité d'experts. Ils ne disposent néanmoins pas à ce titre de droit de vote.

Au niveau régional, il convient que les magistrats se manifestent auprès des présidents des CTPR pour intervenir en qualité d'expert, ce qui permet à tout le moins d'avoir accès aux documents fournis par l'administration.

Cette situation avait d'ailleurs été dénoncée par la commission VALLEMONT de 2006 qui proposait non seulement de permettre aux syndicats de magistrats de siéger dans ces instances au titre des organisations professionnelles, mais aussi d'étendre le domaine de compétence des comités en y incluant, au-delà de la formation continue, les questions budgétaires et d'effectifs.

La situation n'a hélas pas changé depuis 2006.

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail (CHS)

Les CHS ont pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières (article 10 de la loi du 5 juillet 2010).

Les CHS contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail. C'est une instance qui doit être obligatoirement consultée avant de prendre certaines décisions en ces matières. Les CHS procèdent également à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents et à une

enquête à l'occasion de tout accident de service ou de maladie professionnelle. C'est ainsi qu'ils ont un rôle lorsque les agents utilisent leur droit de retrait (voir infra paragraphe 3 – C).

Les CHS peuvent proposer des améliorations de l'hygiène et de la sécurité du travail, de même que la formation des agents en la matière. Les avis émis ne lient pas l'administration.

Les pouvoirs et modes de fonctionnement de ces comités sont définis par le décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Au Ministère de la Justice, existe un CHS ministériel (CHSM) et des CHS Départementaux (CHSD). La charte du dialogue social, récemment signée, prévoit que « l'administration s'engage à respecter strictement les dispositions réglementaires relatives à l'hygiène et la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale, et notamment à la tenue d'une réunion par trimestre. L'administration met en œuvre les décisions adoptées en CHSM ou local dans les meilleurs délais. Il est rendu compte de leur exécution ».

Au niveau local, les CHSD, présidés par les présidents des juridictions regroupent des représentants des personnels et de l'administration de la PJJ, de l'administration pénitentiaire et des services judiciaires.

Les organisations syndicales de magistrats siègent en qualité d'experts au CHSM.

Elles siégeaient également jusqu'à récemment dans les CHSD en qualité de membres élus. Pendant les travaux de la commission VALLEMONT, les syndicats de fonctionnaires avaient contesté le mode de désignation des représentants du personnel qui ne reflétait pas selon eux la réalité de la représentativité syndicale. Ils avaient insisté notamment sur le fait que certains sièges soient réservés aux organisations syndicales de magistrats, sans tenir compte de la représentativité globale de celles-ci au niveau du ministère.

C'est ainsi que le 9 mars 2007, le Conseil d'Etat a annulé le mode de répartition des sièges attribués aux organisations syndi-

cales. Des élections, comportant un collège unique de l'ensemble des magistrats et fonctionnaires, ont été organisées.

Elles ne permettaient aucunement aux organisations professionnelles de magistrats de se présenter sous leur propre sigle en ayant une chance de bénéficier d'élus.

Le Syndicat de la Magistrature a choisi de faire liste commune avec la CGT. L'USM, conformément à ses statuts qui lui interdisent toute affiliation à une centrale syndicale, a fait le choix du boycott.

Le Conseil National de l'Action Sociale (CNAS) et les Conseils Régionaux d'Action Sociale (CRAS)

Ces conseils sont régis par les dispositions de l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et pour ce qui concerne le Ministère de la Justice par deux arrêtés du 17 juillet 2007 l'un relatif au CNAS,

l'autre relatif aux CRAS.

Le CNAS « *participe à la définition et à la gestion de la politique d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs mise en œuvre par le Ministère en faveur de l'ensemble des personnels, en activité ou retraités, relevant de la mission Justice* ».

Le CNAS est composé de 34 membres, 17 représentant l'administration, 17 représentant les personnels. Les deux organisations syndicales de magistrats les plus représentatives à l'issue des résultats des élections à la commission d'avancement bénéficient chacune d'un siège. L'USM est donc membre avec voie délibérative du CNAS.

Dans chaque ressort de Cour d'Appel est institué un CRAS, qui a pour but de mettre en œuvre, dans le cadre des orientations du CNAS, l'action sociale, cultu-

relle et sportive : politique en matière de logement, de restauration, de petite enfance, montant des subventions allouées aux associations du ressort.

Siègent dans les CRAS les représentants des organisations de fonctionnaires ayant des élus au CTPM et les représentants des deux organisations syndicales les plus représentatives au niveau national.

La commission VALLEMONT constatait en 2006 que le CNAS et les CRAS étaient les organes du dialogue social qui fonctionnaient le mieux, même s'ils souffraient d'un défaut de visibilité de leurs actions.

Depuis lors, dans la charte du dialogue social, la Ministre de la Justice s'est engagée à ce que « *l'administration mette en œuvre les décisions adoptées par le CNAS dans les meilleurs délais* ».

Une instance nationale spécifique : la commission permanente d'études

Par arrêté du 22 décembre 1977, le Garde des Sceaux a instauré une commission permanente d'études chargée de « *donner un avis sur les problèmes concernant le statut des magistrats de l'ordre judiciaire, les structures judiciaires et les conditions de fonctionnement et d'équipement des juridictions* ». Elle donne également son avis sur les problèmes statutaires intéressant à la fois magistrats et fonctionnaires de greffe et peut être consultée sur les projets législatifs et réglementaires ayant une incidence directe sur le fonctionnement des cours et tribunaux.

Cette commission, présidée par le Garde des Sceaux ou son représentant, comprend des représentants du ministère de la Justice, trois représentants de chaque organisation de magistrats, trois représentants de chaque organisation de fonctionnaires, ces derniers ne siégeant pas lorsque les questions concernant le statut des magistrats sont abordées.

Cette commission doit être réunie au moins trois fois par an. L'ordre du jour est établi par le ministre de la Justice, mais toute question peut être ajoutée sur demande conjointe et unanime des organisations syndicales.

Comme on le voit, dans le contexte actuel, cette commission devrait trouver à se réunir très fréquemment pour permettre aux organisations syndicales de faire connaître leurs avis sur les textes législatifs et réglementaires.

Ce n'est hélas pas le cas. La CPE n'est en réalité consultée que très épisodiquement. Elle l'a été, mais trop tardivement, sur les projets de décrets relatifs à la réforme de la carte judiciaire. Par ailleurs, les séances se limitent souvent à une simple information sur des décisions déjà prises. Les propositions et réflexions des organisations syndicales ne sont quasiment jamais retenues, l'administration se contentant souvent d'en prendre note.

Cette situation n'est pas nouvelle. Le rapport de la commission VALLEMONT de 2006 notait déjà que « *la CPE est considérée comme ne remplissant plus le rôle qui lui avait été défini* », que « *les réunions sont de plus en plus espacées et que les représentants de syndicats de fonctionnaires n'y sont quasiment plus invités* ». Le rapport notait également que « *la CPE n'est pas amenée à débattre obligatoirement des textes importants touchant aux conditions de fonctionnement des juridictions ou encore des projets législatifs ou réglementaires élaborés par le ministère de la Justice alors que son arrêté de création le prévoit* ».

La commission VALLEMONT proposait de redéfinir le rôle, la composition et les modalités de fonctionnement de la CPE.

Depuis lors, seule la charte du dialogue social récemment signée et qui pose comme postulat la nécessité d' « *optimiser le fonctionnement des instances de concer-*

tion », prévoit de veiller au bon fonctionnement notamment de la commission permanente d'études.

Mais au-delà de cette apparente bonne volonté, la situation est fort différente. Ainsi, la CPE n'a pas été formellement consultée en 2008 au moment où a été lancée la réforme de la carte judiciaire

(la garde des Sceaux ayant préféré mettre en place une commission ad hoc qui, hormis la séance d'installation, n'a plus jamais été convoquée !), ni en 2010 sur l'avant-projet de réforme de la procédure pénale, réformes qui toutes deux ont pourtant une incidence directe sur le fonctionnement des juridictions.

La CPE n'est pas davantage consultée sur les projets de modification du statut de la magistrature. Ainsi en a-t-il été pour le projet de loi organique repoussant la limite d'âge de départ en retraite des magistrats de l'ordre judiciaire ou le projet de décret relatif à la composition du CSM, présentés sommairement à l'issue de réunions consacrées à d'autres sujets.

LES MOYENS D'ACTION OFFERTS AUX SYNDIQUES

Le droit de retrait dans la fonction publique

Textes de référence

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (art. 5-6, 5-7, 5-8 et 5-9), modifié par le Décret n° 95-680 du 9 mai 1995 : a introduit le dispositif du droit de retrait dans la fonction publique d'Etat, assurant ainsi la transposition de la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à la protection de la santé et de la sécurité au travail.

Circulaire FP/4 n° 1871 du 24 janvier 1996

Le droit de retrait permet à un agent de cesser son travail en présence d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

La notion de danger doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique de la personne :

- le danger en cause doit donc être grave et susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ;

- le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche quasi immédiat.

L'exercice du droit de retrait

Il n'est prévu aucune formalité particulière : le salarié doit seulement informer immédiatement, même oralement, l'autorité administrative (chef de service) du

danger constaté.

Il doit également s'assurer que l'arrêt de son travail n'entraînera pas un autre danger pour ses collègues.

L'exercice du droit de retrait nécessite, au préalable ou de manière concomitante, l'utilisation de la procédure d'alerte.

La procédure d'alerte

Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service) ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection.

Il convient que ce signalement soit recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial ouvert au timbre du comité d'hygiène et de sécurité et tenu sous la responsabilité du chef de service.

Ce registre doit être à la disposition :

- des membres du comité d'hygiène et de sécurité ;
- de l'inspection du travail ;
- des agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité (IHS).

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées.

Les mesures prises par le chef de service y sont également consignées.

À la suite du signalement d'un danger

grave et imminent soit par l'agent directement concerné, soit par un membre du CHS, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur-le-champ à une enquête. Si le signalement émane d'un membre du CHS, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CHS doit cependant être préconisée lors du déroulement de l'enquête, quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent en cause.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, l'autorité administrative a l'obligation de réunir d'urgence le CHS compétent, au plus tard dans les vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est obligatoirement saisi et assiste de plein droit à la réunion du comité d'hygiène et de sécurité.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène et de sécurité, l'autorité administrative arrête, en dernier ressort, les mesures à prendre et met, si nécessaire, en demeure par écrit l'agent de reprendre le travail sous peine de mise en œuvre des procédures statutaires, dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié.

Les aspects disciplinaires

Le droit de retrait se distingue du droit de grève en ce qu'il ne constitue pas un moyen de pression du salarié sur l'employeur. Il n'est pas un droit collectif mais un droit individuel.

Chacun doit pouvoir expliquer pourquoi il craint pour son intégrité physique. Ce

droit doit être lié au sentiment personnel qu'existe un danger grave et imminent, même si plusieurs personnes peuvent partager ce sentiment. Il cesse lorsque le motif raisonnable de croire au danger a disparu ou lorsque ce danger a lui-même cessé.

Aucune sanction, aucune retenue de sa-

laire ne peut être prise à l'encontre d'un agent qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Une erreur du salarié quant à l'existence d'un danger grave et imminent ne consti-

tue pas une faute sanctionnable, dès lors que celui-ci avait un motif raisonnable de croire à un danger grave et imminent.

L'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Le droit de grève

L'article 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose que « *Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent* »

Ainsi reconnu par la Constitution, le droit de grève est confirmé par l'article 10 de la loi n°83-634 qui dispose que « *les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent* ».

Des restrictions peuvent donc être imposées dans les statuts particuliers des différents corps de l'Etat.

Ainsi, le droit de grève est clairement prohibé pour les personnels de la police et de l'administration pénitentiaire. Des services minimum sont par ailleurs exigés dans de nombreux domaines comme les transports et la santé.

Dans un célèbre arrêt du 7 juillet 1950

(arrêt Dehaene, Recueil Lebon n°01645), le Conseil d'Etat a reconnu que le Ministre a le droit de prendre des mesures qui limitent l'exercice du droit de grève pour les « *personnels d'autorité ayant des responsabilités importantes* » ou les titulaires d'emplois « *indispensables à la sécurité physique des personnes, à la sauvegarde des installations et du matériel, au fonctionnement des liaisons administratives et au maintien des activités essentielles à la vie de la nation* ».

Pour les magistrats, le seul texte applicable est l'article 10 du statut de la magistrature qui dispose que : « *Toute délibération politique est interdite au corps judiciaire. Toute manifestation d'hostilité au principe ou à la forme du gouvernement de la République est interdite aux magistrats, de même que toute démonstration de nature politique incompatible avec la réserve que lui imposent ses fonctions.*

Est également interdite toute action concertée de nature à arrêter ou entraver le fonctionnement des juridictions ».

Au vu de ce texte, l'Union Syndicale des Magistrats a toujours clairement pensé que les magistrats ne disposaient pas du droit de grève. Cette vision est partagée par la CFDT, qui dans un ouvrage relatif aux droits des fonctionnaires (« *Fonctionnaires, guide de vos droits, 2010, Collection Guides*) indique qu'en matière de grève « *la restriction va jusqu'à l'interdiction pour (...) les magistrats de l'ordre judiciaire* ».

C'est la raison pour laquelle l'USM a réfléchi aux moyens légaux d'agir pour ne pas exposer les magistrats à d'éventuelles procédures disciplinaires et a proposé depuis des années la mise en œuvre de la « démarche qualité ».

La « démarche qualité »

Cette démarche originale a été lancée par l'USM en 2006.

La motivation et les objectifs ont été présentés fin 2006 aux magistrats dans un « flash ». On pouvait y lire : « *la charge de travail des magistrats n'a cessé d'augmenter (inflation législative, attributions nouvelles, obligation de rendement) sans que les moyens adéquats soient mis en œuvre pour y faire face. Ce double constat a imposé aux magistrats de travailler parfois à la marge des textes qu'ils sont censés devoir appliquer (audiences tardives, sans greffiers, contrôle insuffisant des enquêtes ...) et ce pour permettre au service public de la Justice de fonctionner.*

A l'heure où le législateur envisage de considérer comme une faute disciplinaire la violation délibérée des principes direc-

teurs de la procédure pénale ou civile sans prévoir de moyens permettant une modification des pratiques, il apparaît nécessaire d'engager, dans l'intérêt du justiciable, une démarche qui n'a pas pour objectif de paralyser la machine mais :

- de rendre une justice de meilleure qualité, dans le strict respect des lois

- d'envoyer un signe fort vers les pouvoirs publics afin d'obtenir un budget qui ne soit plus le 29^e en Europe

- de protéger les magistrats contre toute action disciplinaire en raison d'une violation délibérée des principes directeurs du procès, alors même que cette violation est aujourd'hui imposée par leur manque de moyens ».

Des fiches, déclinées par fonctions, ont à

cette occasion été adressées aux magistrats.

Cette démarche s'est mise en œuvre avec succès dans une dizaine de juridictions, qui après réunion des magistrats en assemblées générales ont imposé plusieurs propositions faites par l'USM, notamment le respect de la circulaire Lebranchu sur le temps de travail, la présence systématique des greffiers aux audiences, le contrôle renforcé des enquêtes avec la présentation systématique des gardés à vue avant toute prolongation.

Convaincue que cette démarche est la seule qui soit de nature à faire une pression sur les pouvoirs publics pour les conduire à mettre à disposition de la Justice les moyens de fonctionner, sans exposer disciplinairement les magistrats,

puisqu'ils ne font qu'appliquer la Loi, l'USM n'a eu de cesse depuis lors de relancer cette idée.

Début 2009, le Conseil National de l'USM avait souhaité mettre en place à compter du 30 mars une démarche conduisant à la paralysie progressive de la « machine judiciaire ». Enfin en 2010, une idée similaire a été adoptée collectivement par 17 organisations professionnelles du Ministère.

Extrait du « Flash » diffusé par l'USM en décembre 2006 appelant à la mobilisation et à la manifestation du 1^{er} décembre 2006

C'est pourquoi cette manifestation sera le point de départ dans les juridictions d'une « **DEMARCHE QUALITE** » consistant à consacrer à toutes les affaires le temps et les moyens procéduraux nécessaires à la sécurité juridique de tous.

Il n'est en effet plus temps d'assumer à la place de nos responsables défaillants les carences budgétaires étatiques qui nous conduisent tous à pratiquer à nos risques et périls des petits arrangements avec la loi, sur fond d'incessantes réformes.

La durée des audiences telle que fixée par la circulaire LEBRANCHU doit être respectée, la présence des greffiers prévue par la loi doit être exigée, les contrôles de garde à vue doivent devenir effectifs, etc...

LA LOI, RIEN QUE LA LOI, et ce dans l'intérêt de tous, professionnels et justiciables.

Communiqué USM du 23 janvier 2009

Depuis des mois, l'USM dénonce la reprise en main de la Justice par le pouvoir exécutif, l'annonce soudaine de la suppression du juge d'instruction par le Président de la République en étant la dernière illustration.

Parallèlement, jamais les conditions de travail des magistrats, greffiers et fonctionnaires de Justice n'ont été aussi dégradées. Les réformes incessantes, inco-

hérentes entre elles, non précédées d'études d'impact et non financées, de même que l'absence de recrutements en nombre suffisant, ne peuvent que conduire à la faillite à court terme du système judiciaire, au détriment du justiciable.

L'USM entend attirer l'attention des français sur l'incapacité dans laquelle se trouvent actuellement les magistrats à exercer avec les moyens humains et matériels mis à leur disposition par le gouvernement la plénitude de leurs missions.

Aussi, l'USM, réunie ce jour en Conseil National :

- appelle les magistrats, par solidarité avec les personnels de Justice dont elle partage les inquiétudes, et dans un souci commun de défendre le fonctionnement d'une Justice indépendante, sereine et de qualité, à s'associer à la journée nationale d'action du 29 janvier 2009 par tous moyens déclinés localement (lectures de motions, renvois des audiences notamment).

- adopte le principe, au-delà de cette journée de mobilisation et pour faire percevoir aux français et au gouvernement la situation catastrophique de la Justice en France, de la mise en œuvre dès le 30 mars 2009 d'une action nationale s'inscrivant dans la durée.

L'USM invite les magistrats à compter de cette date à appliquer la Loi dans toutes ses dimensions et à cesser d'utiliser, en marge de celle-ci, artifices et expédients pour rendre des décisions certes toujours plus nombreuses et rapides, mais de moindre qualité et qui souvent ne permettent pas aux justiciables de faire valoir pleinement leurs droits.

L'USM attend des annonces fermes, précises et concrètes sur les moyens alloués à la Justice pour fonctionner et des garanties sur l'absence d'intrusion du pouvoir politique dans l'action au quotidien des magistrats.

Message de l'USM aux magistrats du 26 mars 2010

Chers collègues,

La situation de la Justice ne cesse de se dégrader. Les atteintes à l'indépendance

se multiplient, les textes s'empilent sans cohérence et avec une seule constante : l'absence de moyens pour nous permettre de les appliquer.

Parallèlement, la mise en œuvre de la réforme de la carte judiciaire et le déploiement de Cassiopée dans bon nombre de juridictions désorganisent un peu plus la « machine » judiciaire. Les budgets des juridictions sont au plus bas, au point que vacataires, assistants de justice et juges de proximité ne pourront bientôt sans doute plus être payés et que nous allons perdre ces renforts en moyens humains. Enfin, pour les mêmes raisons, la question de la pérennité de la sécurisation des juridictions sera posée le 30 septembre, les contrats avec les sociétés de sécurité et de gardiennage n'étant pas reconduits.

Depuis décembre, aux cotés des deux autres syndicats et de toutes les associations professionnelles de magistrats, l'USM a, de façon unitaire, participé aux contre-rentées dans les juridictions en janvier et à la journée d'action à Paris et en région le 9 mars.

Ces journées ont été de grands succès. La deuxième a permis de montrer combien le corps judiciaire dans son ensemble pouvait s'unir sur les mêmes thématiques.

Malgré ce succès, la chancellerie a traité notre action par le mépris, allant jusqu'à soutenir dans un communiqué des contre-vérités flagrantes.

Suite au 9 mars, toutes les organisations qui appelaient à la journée d'action se sont réunies. Au-delà de la signature de communiqués répétés, notamment en soutien à la journée d'action interprofessionnelle du 23 mars, qui ont été peu, ou pas, repris dans la presse, aucune nouvelle action visible n'a été pour l'instant envisagée.

Il faut pourtant agir et agir fermement. En 2006, l'USM avait porté seule la « démarche qualité » dont l'objectif était d'appliquer la loi, toute la loi. Vous trouverez ci-joint les fiches rédigées à l'époque. Cette démarche s'était mise en place dans plusieurs juri-

dictions avec succès.

Compte tenu de l'attitude de la chancellerie, il est assurément nécessaire de relancer et d'amplifier le processus.

Nos collègues italiens et espagnols ont su par leurs actions visibles (des tribunaux purement et simplement fermés) montrer leur détermination pour éviter les réformes les plus régressives. Nos collègues autrichiens viennent de mettre en place une semaine par mois sans audience pour leur permettre de gérer les dossiers en attente !

Les magistrats français, aux cotés des fonctionnaires de greffe, doivent de la même manière réagir pour sauver l'institution judiciaire et permettre de rendre une justice de qualité dans l'intérêt des justiciables.

L'objectif n'est pas de bloquer la machine judiciaire. Il est de faire entendre à l'opinion publique et aux décideurs qu'avec les moyens qui nous sont donnés, malgré la bonne volonté et l'abnégation des magistrats et fonctionnaires du Ministère, la Justice ne peut plus être rendue dans de bonnes conditions.

Nous avons bien conscience des conséquences à court terme pour le justiciable dues à l'inévitable allongement des délais de jugement. Mais l'intérêt à long terme du justiciable n'est il pas que nous pesions pour avoir les moyens de rendre enfin une justice de qualité dotée de moyens de fonctionner ?

Pour poursuivre les grands mouvements unitaires de ce début d'année, l'USM appelle l'ensemble des syndicats et associations de magistrats à la rejoindre pour mettre en œuvre avec les fonctionnaires de greffe la « démarche qualité » qui permettra de démontrer que la Justice ne fonctionne actuellement que parce que chacun, individuellement, conscient de ses responsabilités, s'arrange avec certaines règles et se dévoue à son métier.

Nous sommes confiants. La mobilisation unitaire doit continuer.

Extraits d'un communiqué commun des 17 organisations professionnelles de septembre 2010

USM—SM—FO Magistrats—USMA—SJA-AFMI-ANJI-AJM-CGT services judiciaires— CGT pénitentiaire—CGT Justice PJJ— Solidaires Justice—SNEPAP FSU—SNPES PJJ— UNSA SPJJ-SAF-Etats généraux de la Justice pénale

Depuis des mois, nous alertons le gouvernement sur la situation catastrophique de la Justice en France, sans qu'aucune avancée positive puisse être relevée.

Aussi, pour poursuivre et amplifier la mobilisation, l'ensemble des organisations signataires appelle tous les agents des services judiciaires, de l'administration pénitentiaire, de la protection judiciaire de la jeunesse, de l'administration centrale, les magistrats et les avocats à

suivre les mots d'ordre suivants:

Dans les juridictions, nous appelons à compter du 20 septembre 2010 à ce que:

- Conformément aux dispositions du Code de procédure civile et du code de procédure pénale, plus aucune audience ne se tienne sans greffier, seul susceptible d'en assurer le bon déroulement et d'authentifier les propos qui y sont échangés ;

- Conformément à la circulaire dite « Lebranchu » du 6 juin 2001, les audiences ne durent pas plus de six heures de suite afin de garantir à chaque justiciable la même qualité d'écoute de la part du tribunal ;

- Magistrats et avocats travaillent ensemble à faire appliquer plus largement les dispositions permettant de renvoyer les affaires, tant civiles que pénales en collégialité, la réflexion collective étant par nature une garantie de meilleure qualité des décisions rendues

Courant octobre dans les établissements pénitentiaires, des visites communes de personnels du ministère de la Justice, magistrats et avocats auront pour objectif de dénoncer la dégradation des conditions de travail des personnels pénitentiaires et les conditions de détention.

Dans tous les secteurs de la justice : d'autres actions suivront sous forme de quinzaines thématiques, afin d'attirer l'attention de nos concitoyens notamment sur l'état alarmant de leur Justice.

CONCLUSION

Comme on peut le constater, les magistrats disposent de tous les moyens légaux pour peser dans les orientations et les choix du Ministère (possibilité de se syndiquer, instances de concertation, moyens d'action).

Ils disposent aussi dans les juridictions des moyens de se faire entendre, même si des améliorations sont à l'évidence nécessaires pour que les instances de concertation soient effectivement réunies et que les avis émis soient suivis.

Adopter une charte du dialogue social est une chose, la respecter en est une autre. Les événements de ces derniers mois, notamment l'absence de saisine de la commission permanente d'études ne peuvent qu'inquiéter.

La balle est clairement dans le camp du ministère. Mais manifestement au-delà des postures, la volonté réelle et le sens du dialogue social continuent à faire défaut place Vendôme.

Localement aussi il est essentiel, via les commissions et assemblées générales

de faire valoir le point de vue des magistrats.

Raison de plus pour que les magistrats s'expriment par les voies qui leur sont ouvertes, notamment par une syndicalisation massive et des manifestations répétées et multiformes de leur mécontentement.