

## IV - LES MOYENS D'ACTION OFFERTS AUX MAGISTRATS

### A - 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 de 1950 (arrêt Dehaene), 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 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 ».

## DIALOGUE SOCIAL ET LUTTE CONTRE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

### La démarche qualité, une proposition d'action initiée par l'USM à compter de 2006

La motivation et les objectifs de cette démarche 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 directeurs 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 35<sup>ème</sup> 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 des 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 l'a relancée, en concertation avec les autres organisations de fonctionnaires et de magistrats en 2009 et 2010.

Dans la cadre de la réflexion qui s'engage sur la réforme constitutionnelle et organique, l'USM pèsera pour que les dispositions de **l'article 10 du statut de la magistrature** soient modifiées. Si le fonctionnement des juridictions ne peut être totalement arrêté, les magistrats doivent pouvoir, par le biais d'actions syndicales collectives, exprimer leurs revendications, y compris lorsque ces actions ont une incidence sur le fonctionnement des juridictions. L'USM est favorable à une modification en ce sens de **l'article 10**.

L'USM revendique en outre que, conformément au préambule de la Constitution de 1946 et de la totalité des standards européens, le fait syndical dans la magistrature soit explicitement reconnu et intégré dans le statut de la magistrature.

## **B- Le droit de retrait dans la fonction publique**

### Textes de référence :

*Code du travail : articles L 4131-1 à 4, L 4132-32-1 à 5 du Code du travail ;*

*Décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret du 9 mai 1995 et par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 (articles 5-5, 5-6, 5-7, 5-8, 5-9 et 5-10). Il a introduit le dispositif du droit de retrait dans la fonction publique d'Etat assurant ainsi la transposition de la directive-cadre 89/39/CEE du 12 juin 1989 relative à la protection de la santé et de la sécurité au travail ;*

*Circulaire d'application FP/4 n° 1871 du 24 janvier 1996 relatif à l'hygiène et à la sécurité dans la fonction publique ;*

*Circulaire d'application DGAFP du 9 août 2011 : [http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres\\_et\\_parcours\\_professionnell/C\\_20110809\\_N0001.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnell/C_20110809_N0001.pdf)*

Le droit d'alerte et de retrait dans la logique de la directive cadre européenne, complète l'obligation d'évaluation des risques.

Avant d'agir, on doit évaluer les risques résiduels estimés, s'ils sont acceptables on agit, sinon on prend les mesures de prévention/protection jusqu'à ce que les risques estimés deviennent acceptables, sinon on n'agit pas.

Pendant l'action, un nouveau risque peut apparaître. Par définition il est nouveau et « inconnu » et n'a pas été prévu, sinon il aurait déjà du être traité.

Selon sa gravité et/ou la présence d'autres personnes, il faut soit alerter, soit se retirer, recommencer l'évaluation des risques en intégrant le nouveau risque, valider les nouvelles mesures prises, avant une éventuelle reprise de l'activité.

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 en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne dans un délai très rapproché :

- 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.

### **I - L'exercice du droit de retrait**

Il n'est prévu aucune formalité particulière mais l'agent doit nécessairement 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 grave et imminent pour ses collègues.

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

### **2 - 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.

Ce signalement peut être effectué par un membre du CHSCT qui constate l'existence d'un risque grave et imminent par l'intermédiaire d'un agent.

Il doit dans tous les cas être formalisé par le biais du registre spécial côté au timbre du comité d'hygiène et de sécurité tenu sous la responsabilité du chef de service (registre des dangers graves et imminents) qui doit être à la disposition :

- des membres du CHSCT,
- de l'inspection du travail,
- des agents chargés des 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 en réponse pour y remédier y sont aussi mentionnées.

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête. Si le signalement émane d'un membre du CHSCT, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CHSCT doit cependant être préconisée lors de cette enquête quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent.

Il est souhaitable que dans tous les cas un membre du CHSCT soit informé par l'agent de sa démarche de signalement de ce type de danger.

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 CHSCT compétent au plus tard dans les 24 heures. L'inspecteur du travail est obligatoirement saisi et assiste de plein droit à la réunion du CHSCT.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le CHSCT, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre, en informe le CHSCT et confirme les mesures retenues dans le registre ad hoc. Elle met, si nécessaire, en demeure l'agent de reprendre son travail dès lors que la situation de danger grave et imminent a cessé ou que le retrait a été considéré comme injustifié. (Schéma page suivante).

### **3 - Les aspects disciplinaires**

Le droit de retrait n'est ni un droit de grève, ni le droit de désobéissance, c'est un droit individuel. L'agent doit estimer raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent.

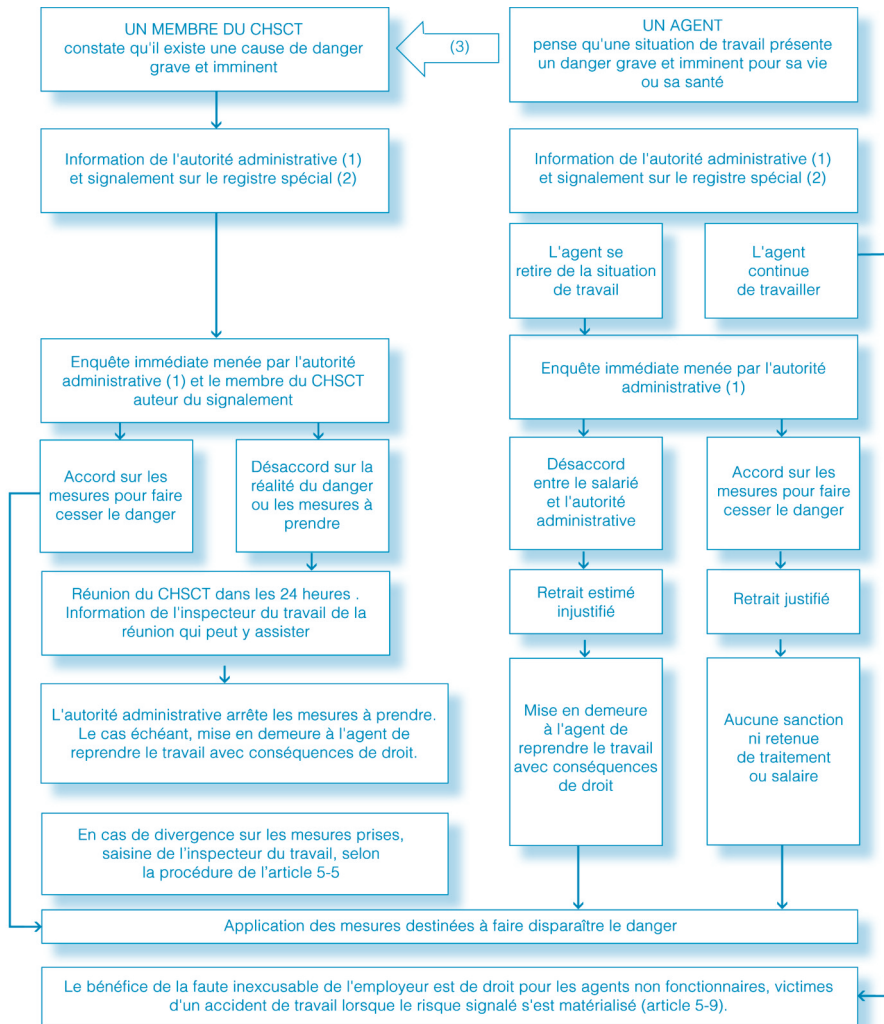
Chacun doit pouvoir expliquer pourquoi il craint pour son intégrité physique. Ce droit cesse lorsque le motif raisonnable de croire au danger a disparu ou lorsque le danger a lui-même cessé.

Aucune sanction ou retenue de traitement ne peut être prise contre 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 santé ou sa vie.

Une erreur de l'agent quant à l'existence d'un danger grave et imminent ne constitue pas une faute punissable, dès lors que celui-ci avait un motif raisonnable de croire à un danger grave et imminent.

# DIALOGUE SOCIAL ET LUTTE CONTRE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

## Le schéma de la procédure d'alerte



(1) Autorité administrative ou son représentant

(2) Registre auprès du chef de service

(3) Information souhaitable et opportune

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.

Il est donc important que les membres du CHSCT soient informés pour réaliser une enquête et puissent juger du moment opportun de la reprise et éviter ainsi d'exposer l'agent à des sanctions.

## C - Le registre de santé et de sécurité au travail

Un tel registre, facilement accessible et dont la localisation doit être portée à la connaissance des agents par tous moyens, est ouvert dans chaque service. Il contient les observations et les suggestions des agents dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Ce registre est à la disposition de tous les agents. Il est tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité et du CHSCTD dont les membres prennent connaissance des mentions qui y sont portées. Le chef de service doit apposer son visa en regard de chaque inscription et l'accompagner s'il le souhaite d'observations.

Le magistrat qui constate un problème lié à l'hygiène à la santé, à la sécurité ou aux conditions de travail est invité à le mentionner dans le registre. Parallèlement il est conseillé d'en avertir un membre du CHSCT, notamment un représentant du personnel.

## D- La médecine de prévention

Le [décret du 28 mai 1982](#) pose le principe de la création, dans toutes les administrations et les établissements publics entrant dans son champ d'application d'un service de médecine de prévention. Le médecin de prévention constitue la clé de voûte de l'équipe pluridisciplinaire dont il coordonne l'action. L'indépendance des médecins est garantie par le Code de déontologie médicale et le [décret du 28 mai 1982](#). Le médecin de prévention est chargé de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail ([article 10 du décret de 1982](#)). Il dispose pour cela de deux moyens d'action :

- L'action sur le milieu professionnel qui lui permet d'évaluer les conditions de travail et d'agir sur elles. Il peut visiter les lieux de travail y compris un poste de travail spécifique s'il se pose un problème particulier pour un agent. Il effectue ces visites de son initiative ou à la demande de l'administration ou des agents eux-mêmes. Au titre du [décret de 1982](#), le médecin de prévention consacre au moins un tiers de son temps à ces visites. Vous pouvez donc demander au médecin de prévention de venir voir vos lieux de travail dans les juridictions.

## DIALOGUE SOCIAL ET LUTTE CONTRE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Lors de ces visites le médecin bénéficie d'une liberté d'accès aux locaux entrant dans son champ de compétence. Il examine les postes de travail, détecte les situations présentant des risques professionnels particuliers et est habilité, en cas de dysfonctionnement, à établir des signalements appropriés sous forme de rapport écrit diffusé à l'autorité administrative dont il relève et à celle dont dépend l'agent concerné. Le médecin de prévention rend aussi compte de son action au CHSCTD.

Il peut proposer un aménagement de poste justifié par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent et émettre des propositions de reclassement professionnel. Le rejet de ses propositions de reclassement doit être motivé. L'information est transmise au CHSCTD. Il est aussi consulté sur les projets de construction ou les aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques, il propose des mesures de prévention. Il procède à l'analyse des accidents du travail et des événements graves. Il participe à l'établissement de la fiche relative aux risques professionnels propres au milieu dans lequel il intervient.

- La surveillance médicale des agents dans le cadre de la visite médicale et/ou des examens complémentaires prescrits par le médecin de prévention. Un examen médical est obligatoire tous les cinq ans. Dans cet intervalle, les agents qui en font la demande bénéficient d'un examen complémentaire. Il existe aussi une surveillance médicale particulière à l'égard de certaines catégories de personnel (reconnu travailleur handicapé, femme enceinte, agents réintégrés après un congé de longue durée ou de longue maladie notamment).