



+

UNION SYNDICALE DES MAGISTRATS

18 rue de la grange batelière 75009 PARIS

Tél. : 01 43 54 21 26

Fax : 01 43 29 96 20

E-mail : contact@union-syndicale-magistrats.org

Site: www.union-syndicale-magistrats.org

Paris, le 3 mai 2016

Contribution de l'USM à la réflexion du groupe de travail sur les juridictions en situation de fragilité

I Les critères permettant de repérer les juridictions fragiles

Ces critères sont multiples et varient suivant l'origine de la fragilité.

* Une juridiction peut être fragile en ce sens qu'elle connaît durablement un nombre élevé de postes vacants.

L'origine de ce taux de vacance élevé peut être une situation géographique peu prisée aboutissant à un fort turn-over des magistrats du second grade dont c'est souvent le premier poste et une absence de candidature sur des postes du premier grade, d'où une faiblesse de la hiérarchie intermédiaire.

* Elle peut l'être également parce que son effectif, bien que complet ou quasiment-complet, est sous-dimensionné.

Dans ces deux cas, le souci de traiter les divers contentieux dans un délai raisonnable peut conduire à soumettre les magistrats et fonctionnaires, de manière permanente, à des charges de travail qui excèdent leur capacité normale de traitement.

Cette même préoccupation peut également conduire certains chefs de juridiction à donner des consignes ou conseils pour écourter les débats à l'audience, au civil comme au pénal, réduire le temps de parole des avocats, alléger les motivations.

Il en résulte pour les magistrats une fatigue accumulée, une perte de sens de la finalité de leur travail et un découragement qui se traduisent par des « burn-out » et des arrêts de travail parfois prolongés, d'où une spirale descendante dont il est difficile de s'extraire.

Une charge de travail excessive assumée de façon régulière peut aboutir à des traumatismes pour la santé physique et psychique, avec parfois des séquelles très graves, voire le décès. L'USM rappelle qu'un accident cardio-vasculaire cérébral subi par un magistrat soumis à une surcharge de travail consécutive à des postes vacants dans sa juridiction a été reconnu comme un accident de service.

Cette première analyse conduit à identifier comme critères de fragilité :

- ≡ le taux de vacances de postes qui peut être affiné en fonction du pourcentage de postes vacants et de la durée de la vacance,
- ≡ le faible nombre de candidats pour chaque poste,

- ≡ le sous-dimensionnement des effectifs de magistrats et de fonctionnaires par rapport au volume d'activités,
- ≡ un déficit d'encadrement intermédiaire,
- ≡ un turn-over structurel important,
- ≡ un fort pourcentage de magistrats sortants d'école donc moins aguerris et dont il faut parfaire la formation,
- ≡ des charges de travail trop lourdes,
- ≡ l'amplitude horaire des audiences notamment correctionnelles,
- ≡ un management uniquement axé sur l'évacuation des stocks sans prise en compte des contraintes d'un travail de qualité,
- ≡ des délais d'audiencement très longs en dépit des efforts déployés,
- ≡ le nombre de jours de congés maladie,
- ≡ le nombre de demandes de temps partiels.

* Une juridiction peut également être fragile en raison d'un management inadapté, brutal et peu soucieux du dialogue social.

La dernière transparence illustre les effets pervers de ce type de management : dans une juridiction de l'ouest, la quasi-totalité des vice-présidents et trois juges ont obtenu leur mutation. L'USM avait bien antérieurement tiré la sonnette d'alarme sans réaction du chef de cour.

* Les juridictions de trop petite taille sont dans une situation de fragilité chronique. Les vacances de postes sont à l'évidence plus difficilement supportable dans une juridiction comportant 9 ou même 12 magistrats que dans une juridiction qui en compte une trentaine. Les remplacements sont très fréquents. Ils entraînent une désorganisation des plannings de travail et exigent une polyvalence très inconfortable, y compris dans des domaines qui peuvent être techniques.

Les fonctions de JLD sont généralement assurées à tour de rôle par l'ensemble des magistrats de la juridiction ce qui rend difficile pour les dossiers les plus lourds la composition des audiences correctionnelles et contraint souvent les présidents à demander des délégations de magistrats appartenant à de tribunaux voisins. À cette difficulté, s'ajoute celle des remplacements à l'instruction pendant les vacances et les absences du ou des juges d'instruction ce qui augmente les facteurs d'incompatibilités.

* D'autres critères permettent également, croisés avec les éléments ci-dessus, d'identifier des juridictions fragilisées ou en voie de fragilisation.

Ce sont :

- ≡ le faible taux de couverture dans toutes les matières, ou dans un ou plusieurs contentieux en particulier,
- ≡ l'état immobilier (dépenses d'entretien du bâtiment, demandes de crédits d'investissement rejetées) et l'éclatement des sites,
- ≡ la sécurité dans la juridiction,
- ≡ l'isolement géographique,
- ≡ l'environnement économique et social difficile,
- ≡ la survenance d'un procès hors norme.

II Les actions à entreprendre

* au niveau national :

- ≡ réfléchir enfin sur la notion de taille pertinente de juridiction,
- ≡ adapter la CLE aux besoins,
- ≡ prioriser les contentieux au niveau national,
- ≡ pourvoir l'intégralité des postes de magistrats placés,
- ≡ majorer la prime forfaitaire (majoration prévue par l'arrêté du 12 novembre 2010) pour les juridictions fragilisées,
- ≡ rétablir la prime pour travaux supplémentaires,
- ≡ contractualiser la durée d'affectation dans la juridiction pour susciter les candidatures,
- ≡ généraliser le remboursement des frais de déménagement et le rendre systématique dès la première installation, avec un délai de remboursement d'un mois après l'engagement de la dépense,
- ≡ avoir une politique uniforme sur les remboursements de frais de déplacement : harmonisation des documents à fournir une seule fois et en un seul exemplaire, notamment le RIB, consignes et pratiques harmonisées dans tous les SAIR et avec toutes les Trésoreries, délai de remboursement ne dépassant pas deux mois à partir de la demande,
- ≡ mettre en place des outils de communication contenant des informations pratiques sur les juridictions et leur environnement (sous forme de liens internet mis à jour régulièrement) avec des informations sur : comment trouver un logement, les inscriptions dans les établissements scolaires, les transports, les crèches...
- ≡ proposer aux collègues qui mutent un accompagnement dans leurs démarches d'installation (cela existe aux Douanes et dans d'autres administrations par exemple pour les formalités d'inscription dans les écoles),
- ≡ affecter prioritairement des GAM dans les juridictions fragiles afin de créer une équipe de travail plus efficace,
- ≡ revoir la politique d'attribution des indemnités de représentation pour les chefs de juridiction ainsi que pour les frais de résidence,
- ≡ mettre en place et communiquer sur une politique des ressources humaines réactive face à des défaillances dans le management (soutien RH aux chefs de juridiction et aux chefs de cour, protocole pour traiter et prévenir des situations de violence interne).

* au niveau local :

- ≡ mettre en place une sectorisation des magistrats placés afin de faciliter leur organisation et éviter les délégations multiples,
- ≡ veiller à ce que leurs frais de déplacement soient remboursés conformément aux textes et dans les meilleurs délais,
- ≡ décliner la priorisation des contentieux au niveau local en fonction des spécificités,
- ≡ adapter le volume d'activité aux moyens,
- ≡ respecter et faire respecter les temps maximum d'audience, et de façon générale la réglementation sur l'amplitude maximale de durée du travail, le temps de repos obligatoire,
- ≡ développer le dialogue social, notamment dans des réunions de service qui associent fonctionnaires et magistrats,

- ≡ développer la dématérialisation pour permettre le travail à domicile,
- ≡ favoriser les lieux de convivialité pour permettre de développer les liens entre magistrats et fonctionnaires et créer un esprit d'équipe.

L'USM suggère que le groupe de travail axe sa réflexion sur l'organisation et les repères dans le travail, fasse des préconisations pour mieux travailler ensemble et décline les principes dégagés en termes de prévention. Ces réflexions rejoignent celles du groupe de travail sur « L'optimisation des conditions de travail » qui recherche actuellement des moyens d'action, avec notamment le soutien de professionnels (rencontre avec l'ANACT et avec le Professeur DEJOURS).

L'USM propose qu'un comité de suivi des juridictions en difficulté se mette en place à l'issue des préconisations du présent groupe et soit en lien avec celui relatif à l'optimisation des conditions de travail.

III La communication interne et externe

L'USM considère que la communication, qu'elle soit interne ou externe, ne peut que refléter la réalité de la situation.

L'analyse des causes de la fragilité de la juridiction et la réflexion sur les remèdes et les moyens de prévention doivent être menées dans les instances de concertation.

L'USM plaide pour qu'un langage de vérité soit tenu. Tous les magistrats et les fonctionnaires doivent connaître les facteurs identifiés comme fragilisant la juridiction et participer à la réflexion sur les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

Les justiciables ont droit aussi de connaître les raisons qui font que leur juridiction ne répond pas, ou pas toujours, dans un délai raisonnable à leur demandes, ainsi que les efforts entrepris pour y remédier dans la mesure du possible.