

# Visites, enquêtes et expertises

Focus sur les trois principales compétences des Formations Spécialisées Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

Joël ESPEL, DR Paris



**A**près les élections professionnelles de l'automne 2022 et la mise en place progressive, au cours du premier semestre 2023, des nouvelles instances de dialogue social, les comités sociaux d'administration (CSA) de proximité placés auprès du premier président dans chaque cour d'appel, nous proposons une rapide présentation des trois principales compétences entre les mains des représentants des organisations syndicales composant les F3SCT.

Cet article a pour finalité de présenter succinctement ces trois compétences fondamentales de la F3SCT que sont la visite d'un site, l'enquête ainsi que l'expertise. Il s'agit de compétences que les représentants syndicaux exercent par un vote qui s'impose alors à l'administration

Il est donc indispensable de maîtriser ces outils juridiques et de ne pas perdre de vue que seuls les représentants syndicaux votent dans cette instance, et pas l'adminis-

tration même si quelques rares fois cette règle majeure a pu être brouillée. Les deux autres compétences propres de la F3SCT, relatives aux relations de l'administration avec le médecin du travail et à l'appréciation du caractère légitime de l'exercice d'un droit de retrait, ne seront pas abordées dans cet article.

## NOTIONS GÉNÉRALES

Globalement, le CSA de proximité a conservé les compétences des comités techniques des services déconcentrés (CTSD) qui ont été supprimés. Les CSA, pour lesquels nous avons été élus avec nos partenaires de l'UNSA/SJ, remplacent donc ces comités techniques où nous n'interventions jusqu'alors qu'en qualité d'experts. Toutefois la commission permanente

d'études (CPE) subsisterait (sauf nouveau texte à intervenir) pour la RH des magistrats.

La Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT), émanation du CSA, qui a remplacé les CHSCT départementaux, est donc l'instance compétente pour évoquer les sujets relatifs à la santé, sécurité et conditions de travail pour les services judiciaires du ressort de la cour d'appel. Nous sommes passés d'une instance départementale inter-directionnelle (DSJ, DPJJ, DAP) à une instance exclusivement DSJ mais dont le périmètre géographique a été étendu à tout le ressort de la cour d'appel.

L'article 15 de la loi du 11 janvier 1984 modifié par la loi du 6 août 2019 liste les compétences des CSA<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Article 15 de la loi du 11 janvier 1984 :

« II.- Les comités sociaux d'administration connaissent des questions relatives :

1° Au fonctionnement et à l'organisation des services ;  
2° À l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;  
3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;  
4° Aux lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social d'administration ;  
5° Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;  
6° Aux projets de statuts particuliers ;  
7° À la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y différentes ;  
8° Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'État.  
(...)

III.- Dans les administrations et les établissements publics mentionnés au I dont les effectifs sont au moins égaux à un seuil fixé par décret en Conseil d'État (200 agents), il est institué, au sein du comité social d'administration, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT).  
(...)

La formation spécialisée est chargée d'examiner les questions mentionnées au 7° du II, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 1° du même II ».

## Visites, enquêtes et expertises

Focus sur les trois principales compétences des Formations Spécialisées  
Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

Les attributions du CSA sont finalement reprises aux articles 47 à 55 du décret du 20 novembre 2020.

En pratique, le CSA est une instance d'échanges et de remontées d'informations. Plusieurs formules sont employées pour qualifier ses attributions : le CSA est « consulté » (art. 48), il « débat » (art. 49 et 50) et il « peut examiner » des questions générales.

En revanche, la F3SCT dispose de compétences propres (visites, enquêtes, expertises, évaluation du caractère légitime d'un droit de retrait, fin de mission du médecin du travail...) qui peuvent avoir un impact réel sur les conditions de travail des agents. Ces compétences sont exercées à la suite d'un vote des représentants des organisations syndicales, l'administration et ses nombreux représentants s'ils s'expriment bien sur le point de l'ordre du jour ne doivent toutefois jamais participer aux votes.

Les attributions de la F3SCT sont fixées par les articles 56 à 74 du décret du 20 novembre 2020.

Il faut souligner le rôle important des mentions que chacun peut porter sur le registre hygiène, sécurité et conditions de travail à la disposition de tous les agents (greffiers, fonctionnaires, avocats, magistrats et même du public), ces mentions permettent à la F3SCT d'interroger l'administration et de vérifier comment les difficultés signalées sont considérées et traitées. Il y a encore une trop grande réticence à utiliser ces registres. Porter une mention, ce n'est pas faire des critiques contre les personnels, les collègues ou la hiérarchie, c'est contribuer à l'amélioration des conditions de travail de tous les agents.

Pour un bon fonctionnement de l'instance, il est souhaitable que les agents qui portent une mention informent également leurs représentants syndicaux ou le secrétaire des organisations syndicales.

Les cas de mentions anonymes ont été admis, après débats, par la F3SCT de la cour d'appel de Paris, car ces mentions révèlent, outre le problème de fond, un

évident malaise puisque des agents ne s'autorisent pas une expression libre.

Ces outils juridiques existent désormais, à nous de les utiliser pour faire évoluer nos conditions de travail et obtenir de l'administration le respect des règles dont la magistrature sanctionne souvent le non-respect par bien d'autres employeurs.

### I - LES VISITES DE SITE<sup>2</sup>

Normalement un programme annuel de visites doit être voté en début d'année. La pratique d'une lettre de mission signée par le premier président n'est pas conforme au texte et ne doit pas être poursuivie. C'est à la formation spécialisée de fixer, par une délibération, présentée et adoptée par les représentants des organisations syndicales, l'objet, le périmètre géographique et la composition de la délégation. Il est important d'y associer le médecin du travail et l'assistant de prévention concerné, leur regard est toujours pertinent pour l'appréciation des différents risques. La visite permet de rencontrer les agents, d'observer leurs conditions de travail, d'identifier les difficultés qu'ils rencontrent et doit aboutir à une synthèse restituée et discutée lors d'une réunion de la F3SCT. Les organisations syndicales peuvent également lors de la visite être assistées des personnes qualifiées qu'elles auront désignées.

La visite n'a pas seulement une dimension de visite des locaux, même si dans de nombreuses juridictions ce sera l'objet principal notamment en cas de travaux. La pratique montre que les visites facilitent parfois simplement l'apaisement des situations de tension et attirent l'attention de l'administration sur des situations de travail dégradées. Elles sont toujours

bien perçues par les agents du service et leur permettent de s'exprimer directement. L'idée du port d'un brassard ou d'un badge pendant les visites, telle que suggérée par le guide méthodologique, « Formation spécialisée » peut faciliter, dans les grandes juridictions, l'identification des représentants du personnel et favoriser les échanges directs avec les agents du service objet de la visite.

La visite peut être préparée par l'envoi d'un questionnaire, préalablement adopté lors d'une réunion de l'instance, pour permettre aux agents du service d'exprimer sereinement leurs difficultés et leur ressenti. A l'issue de la visite les membres de la délégation se réunissent pour acter les éléments constatés. Un compte rendu doit être établi pour noter les points d'accord et les divergences éventuelles entre les représentants des OS et l'administration. Ce document est ensuite présenté à la prochaine réunion de l'instance, les OS devant veiller à ce que les points de vigilance relevés soient traités par l'administration.

Le guide méthodologique de la visite, fort complet, édité par la Chancellerie se trouve ici : <https://urlz.fr/qUca>

### II - LES ENQUÊTES<sup>3</sup>

Il faut impérativement se référer au guide méthodologique de janvier 2023 consultable ici : <https://urlz.fr/qUbS>

Les premières pages donnent les principes généraux de l'enquête, qui n'est jamais destinée à établir d'éventuelles responsabilités civiles, disciplinaires et encore moins pénales mais dont le but est d'éviter la réitération de l'accident ou de la situation douloureuse. Si des procès-verbaux d'auditions sont établis, ils doivent

<sup>2</sup> Article 63 du décret du 20 novembre 2020 : « Les membres de la formation spécialisée procèdent à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Une délibération de la formation spécialisée fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite. Cette délégation comporte le président de la formation spécialisée ou son représentant et des représentants du personnel membres de la formation. Elle peut être assistée du médecin du travail ou son représentant de l'équipe pluridisciplinaire, de l'inspecteur santé et sécurité au travail et de l'assistant ou du conseiller de prévention. Les missions accomplies dans le cadre du présent article donnent lieu à un rapport présenté à la formation spécialisée ».

## Visites, enquêtes et expertises

Focus sur les trois principales compétences des Formations Spécialisées  
Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

rester anonymes et ne servent qu'à la synthèse qui doit être restituée à l'instance.

Il faut distinguer les cas où l'enquête est obligatoire des autres situations.

Elle est obligatoire dans deux situations :

- en cas d'accident de service grave, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ayant entraîné la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, même si les conséquences ont pu être évitées,
- en cas d'accident présentant un caractère répété ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

Sa finalité est de permettre, par l'analyse des causes de l'accident, l'évolution des conditions de travail pour que la situation pathogène ne se reproduise plus. Elle est clairement distincte des enquêtes pénales et/ou administratives et tous les membres de la délégation doivent en avoir conscience.

La finalité des enquêtes est toujours l'amélioration du niveau de prévention et elles doivent aboutir à des préconisations présentées lors d'une réunion de l'instance. La F3SCT doit ensuite veiller à ce que ces préconisations soient respectées par l'administration.

L'enquête est toutefois un mécanisme qui peut être complexe et qui mobilise beaucoup les membres de la délégation composée de représentants syndicaux et de l'administration. À cet égard l'expérience des cellules de prévention des RPS pourrait être utilement généralisée, le recours préalable aux interventions de

cette cellule étant susceptible de faciliter les enquêtes ou d'apporter un éclairage complémentaire permettant d'apprécier plus précisément l'opportunité de voter une enquête.

### III - L'EXPERTISE

Pour l'expertise, un résumé concis et très clair du régime juridique de cette mesure et des différentes étapes procédurales en cas de désaccord entre les organisations syndicales et la présidence de l'instance, est à lire à cette adresse :  
<https://urlz.fr/qUco>

L'expertise, régie par l'art. 66 du décret du 20 novembre 2020<sup>4</sup>, doit donc être votée par les représentants des organisations syndicales lors d'une réunion de la F3SCT, elle est mise en place par le président de l'instance qui peut toutefois refuser mais il doit alors rendre une décision substantiellement motivée. C'est la raison pour laquelle il ne faut pas se contenter de voter simplement le principe d'une expertise mais d'adopter une mission détaillée, adaptée à la situation pour laquelle les organisations syndicales souhaitent l'intervention d'un regard extérieur à l'institution judiciaire (par exemple lors de la construction du nouveau tribunal de Paris, aux Batignolles, le risque pour la santé résultant des choix de l'architecte pour la couleur des plans de travail...).

Il est également impératif de présenter un exposé des motifs, une synthèse des raisons qui poussent les organisations syndicales à voter l'expertise et donc à solliciter l'intervention d'un tiers impartial pour évaluer la situation dénoncée. L'administration ne pouvant refuser qu'au

terme d'une décision substantiellement motivée, un énoncé des considérations de fait et de droit permettra d'apprécier la pertinence de la réponse faite par l'administration. Une décision de refus invoquant l'absence d'accident ou même d'alerte ne peut être considérée comme substantiellement motivée car l'essence même des compétences de la F3SCT est la prévention

Le coût de l'expertise est à la charge de l'administration, et l'on ne pourra pas davantage accepter que ce point soit invoqué pour le refus de l'expertise. L'administration conserve le choix de l'expert, parmi ceux inscrits sur la liste des experts habilités.

La procédure à suivre en cas de refus de mise en œuvre est prévue par les textes qui imposent alors l'intervention de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail avant que l'inspection du travail ne puisse être saisie. L'inspection du travail, qui n'a pas normalement compétence pour intervenir dans l'administration, possède en ce domaine une compétence spéciale dérogatoire. Si aucun procès-verbal d'infraction ne pourra être établi au terme de son intervention ses constatations doivent permettre de mettre en lumière les points de vigilance et les non-respects éventuels des principes généraux du droit du travail dans la fonction publique.

### Une première application de ces dispositions

À la suite des audiences nocturnes subies au cours de l'été 2023 par les agents du Tj de Paris la F3SCT a voté le 17 octobre 2023 une mission d'expertise. La mission, précédée d'un exposé des motifs rappelant les éléments factuels, en particulier les différentes mentions sur le registre hygiène sécurité et conditions de travail relatives aux dépassements horaires, était articulée autour de l'analyse par un expert agréé par le ministère de travail de l'éventuel non-respect des principes généraux du droit du travail. L'administration ayant refusé la mise en œuvre de la mesure, pourtant adoptée à l'unanimité par la F3SCT, une nouvelle réunion a été

<sup>3</sup> Article 64 du décret du 20 novembre 2020 (ancien article 53 du décret de 82-453 abrogé) :

« La formation spécialisée compétente pour le service ou l'agent concerné est réunie, dans les plus brefs délais, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

La formation spécialisée procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> de l'article 6 du décret du 28 mai 1982 susvisé.

Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant du personnel de la formation spécialisée. Le médecin du travail, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation.

La formation spécialisée est informée des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données ».

## Visites, enquêtes et expertises

### Focus sur les trois principales compétences des Formations Spécialisées Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

organisée en présence de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (l'I.S.S.T qui est un directeur de greffe membre de l'Inspection Générale de la Justice), de tenter de rapprocher les points de vue. L'intervention de l'I.S.S.T, qui s'est borné à rappeler les points de vue en présence et à citer une jurisprudence de la cour de cassation, n'a pas permis de rapprocher les points de vue, l'administration maintenant que le regard porté par un tiers sur cette situation n'apporterait rien. Les représentants des organisations syndicales ont donc constaté l'existence d'un désaccord sérieux et persistant par un écrit répon-

dant point par point à la motivation de l'ordonnance de l'administration portant refus de mise en œuvre de l'expertise. Une nouvelle réunion de la F3SCT a permis de formaliser par un vote des organisations syndicales la saisine de l'inspection du travail. Compte tenu du refus de mise en œuvre de l'expertise opposée par l'administration il ne pouvait être en effet envisagé de lui laisser la responsabilité de la saisine de l'inspection du travail.

C'est le secrétaire élu des organisations syndicales qui, avec le soutien des bureaux nationaux des organisations syndicales

composant la F3SCT du TJ de Paris, qui a en pris l'initiative.

La procédure prévue par les textes paraît encore un peu confuse et même inutilement lourde, en particulier en imposant l'intervention préalable de l'I.S.S.T qui ne paraît pas être en mesure de rapprocher les points de vue.

Nos adhérents pourront retrouver toutes ces informations sur le site internet de l'USM, dans l'espace adhérent, rubrique « boîte à outils » - Les CSA et F3SCT.

### RAPPEL DES TEXTES GÉNÉRAUX

<sup>4</sup>Article 66 le recours à un expert certifié :

« Le président de la formation spécialisée peut, à son initiative ou suite à une délibération des membres de la formation faire appel à un expert certifié conformément aux articles R. 23 I 5-1 et R. 23 I 5-2 du code du travail :

1° En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service.

Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève la formation spécialisée. Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 92.

La décision du président de la formation spécialisée refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée à la formation spécialisée instituée au sein du comité social d'administration ministériel. Le délai pour procéder à une expertise ne peut excéder un mois. En cas de désaccord sérieux et persistant entre les représentants du personnel et le président de la formation spécialisée sur le recours à l'expert certifié, la procédure prévue à l'article 5-5 du décret du 28 mai 1982 susvisé est mise en œuvre dans le délai mentionné à l'alinéa précédent ».

Le recours à l'inspection du travail est ainsi organisé dans le décret 82-453 par l'article 5-5 :

« Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, ou en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, à défaut, le comité social d'administration, le chef de service compétent ainsi que la formation spécialisée compétente ou, à défaut, le comité social d'administration compétent peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail. Les inspecteurs santé et sécurité au travail, peuvent également solliciter cette intervention. Dans le cas d'un désaccord sérieux et persistant, l'inspection du travail n'est saisie que si le recours aux inspecteurs santé et sécurité au travail n'a pas permis de lever le désaccord.

(...)

L'intervention faisant suite à la procédure prévue aux alinéas 1, 2 et 3 du présent article donne lieu à un rapport adressé conjointement au chef de service concerné, à la formation spécialisée compétente ou, à défaut, au comité social d'administration, aux inspecteurs santé et sécurité au travail et, pour information, au préfet du département. Ce rapport indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.

Le chef de service adresse dans les quinze jours au membre du corps de contrôle à l'origine du rapport une réponse motivée indiquant les mesures immédiates qui ont fait suite au rapport ainsi que les mesures qu'il va prendre accompagnées d'un calendrier.

Le chef de service communique copie, dans le même délai, de sa réponse à la formation spécialisée compétente ou, à défaut, au comité social d'administration ainsi qu'aux inspecteurs santé et sécurité au travail.

En cas de désaccord du chef de service sur le rapport prévu à l'alinéa 4 du présent article ou lorsque les mesures indiquées dans la réponse ne sont exécutées, le membre du corps de contrôle, auteur du rapport, adresse, par la voie hiérarchique, un rapport au ministre compétent. Celui-ci fait connaître sa réponse dans un délai d'un mois. Le rapport et la réponse du ministre sont communiquées à la formation spécialisée concernée ou, à défaut, au comité social d'administration et à la formation spécialisée d'administration centrale ou, le cas échéant, ministérielle compétente pour le service concerné ».

- La loi 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, modifiant les lois des 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984, a instauré, à compter de janvier 2023, une nouvelle organisation du dialogue social, en transposant ce qui avait été mis en place dans le secteur privé.

- Article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifié : « Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de décisions individuelles dont la liste est établie par décret en Conseil d'État ».

#### Les textes de base

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifiée par la loi 2019-828 du 6 août 2019 ;

- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, texte fondateur très important, modifié plusieurs fois et surtout par le décret 2020-1427 du 20 novembre 2020 qui est devenu la nouvelle référence textuelle.

Les différentes formations du CSA ont été créées par ce décret :

- le CSA ministériel, article 2, a des compétences exclusives définies par l'article 54 ;

- un CSA DSJ comité social d'administration centrale, article 3 ;

- et les CSA de proximité au niveau de chaque cour d'appel, placés auprès du premier président, article 5, et dénommés « comité social d'administration de service déconcentré » dont émane la Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail. Quelques tribunaux judiciaires (Paris, Marseille, Bobigny...) disposent toutefois, en raison du nombre important d'agents, d'une formation spécialisée de site.