



Revue  
de l'Union Syndicale  
des Magistrats

# Le nouveau pouvoir judiciaire

n°447

Juin 2024



Magistrat,  
un métier-passion  
à quel prix ?

# Sommaire



Revue de l'Union Syndicale des Magistrats  
18, rue de la Grange Batelière - 75009 Paris  
Tél. : 01 43 54 21 26  
Email : [contact@union-syndicale-magistrats.org](mailto:contact@union-syndicale-magistrats.org)  
Site de l'USM : [www.union-syndicale-magistrats.org](http://www.union-syndicale-magistrats.org)

CPPAP : n° 0524 S 07816 - ISSN 0338-1544  
Trimestriel - Abonnement :  
adhérents : 17 €,  
non-adhérents : 37 € dont 5 € de frais de port  
Commission paritaire : 948D73  
Directeur de la publication : Ludovic Friat  
Rédactrice en chef : Natacha Aubeneau  
Maquette, réalisation, impression : Imprimerie Bellémoise  
Tél. : 02 33 73 10 10



Crédits photos :  
Couverture : Lucky Luke ©Dupuis - 1959  
Édito p.1 : (portrait L. Friat) ©Florent Drillon  
p. 3 : ©pexels-lukas-1419929  
p. 4 (2 photos) : ©USM  
p. 6 : (portrait Jérôme Cotteret) ©Florent Drillon  
p. 7 et 8 : Images libres de droit  
p. 11 : Joël Espel ©Florent Drillon  
p. 12 : (portrait Joël Espel) ©Florent Drillon  
p. 16 : (portrait Fabienne Averty) ©Florent Drillon  
p. 18 : (portrait N. Aubeneau) ©Florent Drillon  
p. 19 (2 photos) : © N. Aubeneau  
p. 20 : (portrait Cécile Mamelin) ©Florent Drillon  
p. 21 : © Cécile Mamelin  
p. 24 : couvertures ©Cécile Mamelin

2

**Le temps de travail des magistrats, un tabou ?**

6

**Accidents de service et maladies professionnelles  
Le passage devant le conseil médical : une épreuve  
éprouvante mais nécessaire** — Jérôme COTTERET

12

**Visites, enquêtes et expertises  
Focus sur les trois principales compétences  
des Formations** — Joël ESPEL

16

**L'actualité du bureau national de l'USM –  
Premier semestre 2024** — Fabienne AVERTY

18

**Monde  
L'USM à Varsovie** — Natacha AUBENEAU

20

**Interview de Lyes Louffok** — Cécile MAMELIN

24

**Culture  
Le conseil lecture** — Cécile MAMELIN



# L'édito du Président



Chères et chers collègues,

Votre NPJ de ce trimestre embrasse des sujets très divers, à l'image de l'activité très soutenue du bureau en ce printemps 2024.

Avant toute chose, je souhaite exprimer notre soutien aux agents de l'administration pénitentiaire, ainsi qu'à leurs proches, victimes d'un odieux et meurtrier guet-apens au péage d'Incarville. La puissance et l'audace des nouveaux réseaux criminels s'expriment désormais sans complexe. Le « *tabou* » consistant à ne pas s'en prendre physiquement aux représentants de l'État est définitivement tombé : les personnels pénitentiaires après les policiers et les enseignants, victimes d'actes terroristes, crapuleux ou gratuits.

Ne nous y trompons pas : nous sommes, personnels judiciaires, tout aussi concernés. Le souvenir des juges Pierre Michel et François Renaud Marseille est bien là, même 40 ans après.

Soutenons les revendications des personnels pénitentiaires en termes de renforcement des moyens humains et matériels adaptés avec l'assurance d'un soutien de principe des forces de sécurité intérieure pour les « *profils les plus dangereux* ».

Soyons exigeants sur le profilage des détenus pour évaluer et objectiver leur dangerosité, à l'instar de l'anti-terrorisme et de la lutte contre la radicalisation, où l'in-

formation est partagée entre les services de renseignements, les services judiciaires comme pénitentiaires.

Pour autant, l'USM est parfaitement légitime, comme syndicat majoritaire, à rappeler que toute mesure impactant notre exercice professionnel, visioconférence comme éventuels déplacements de personnels judiciaires en détention, doit être discutée et élaborée en concertation avec tous les acteurs concernés. Et rappeler que, dans les faits, les magistrats recourent déjà très largement à la visioconférence, notamment pour pallier les impossibilités de faire découlant de l'insuffisance structurelle de personnels de transfèrement. Et aussi pour rappeler que, déjà, les magistrats se déplacent parfois en détention lorsqu'il n'existe aucune autre solution.

Ce n'est pas non plus, comme revendiqué par un syndicat de surveillants pénitentiaires, faire preuve de mépris envers la pénitentiaire ou de déconnexion avec les réalités sociétales ou carcérales. Nous ne sommes pas enfermés dans une « *tour d'ivoire* » comme on nous l'oppose trop souvent. Je l'ai encore récemment rappelé avec force dans actu-juridique.

<http://bit.ly/3KqyXdN>

Je voudrais également écrire quelques lignes pour nos collègues en poste en Nouvelle Calédonie, pris dans la tourmente de très violentes émeutes urbaines, sur fond de crise politique majeure. Comme l'ensemble de la population calédonienne, toutes ethnies confondues, les personnels judiciaires ont subi l'insécurité et vécu des moments particulièrement anxiogènes. Mais ils ont assuré la continuité du « *service public* » de la justice et, ainsi, assuré le rôle qui incombe à l'autorité judiciaire. Qu'ils en soient vivement remerciés.

Le bureau est actuellement très impliqué sur le chantier de la réforme des grilles indiciaires, mais également sur celui de la protection sociale complémentaire, en partenariat avec l'UNSa-Justice. Force est de constater que l'USM s'est parfois trouvée être la seule organisation syndicale de magistrats présente. Il s'agit pour nous de sujets fondamentaux pour la profession et pour lesquels nous avons fait le choix de nous investir pleinement, parfois au détriment des plateaux de télévision ou

de conférences parfois éloignées de notre quotidien.

Le syndicalisme judiciaire est un combat que nous menons au quotidien, et souvent dans l'urgence, au plan national comme local. Les articles de Joël Espel, notre délégué régional à Paris, sur les F3SCT (qui sont succédé au CHSCT au sein des CSA) et de Jérôme Cotteret, notre chargé de mission santé/souffrance au travail, sur les conseils médicaux, en sont de parfaites illustrations. C'est cette action au quotidien qui porte donnant des résultats concrets.

Joël Espel a porté une action devant l'Inspection du travail de Paris sur les audiences tardives, récurrentes en comparaison immédiate. Action innovante conçue par l'USM, qui utilise toutes les voies de droit, et à laquelle d'autres organisations syndicales, notamment de fonctionnaires, se sont jointes. Nous avons besoin de ce regard extérieur de l'Inspection du travail, service indépendant et spécialisé ! Sortir de « *l'entre-soi* » des magistrats emprunte, parfois, des chemins surprenants auxquels notre ministère n'avait certainement pas pensé. C'est notre contribution.

C'est aussi cette action du quotidien de l'USM qui a permis de voir reconnaître au bénéfice de nombre de collègues le statut de CITIS (maladie imputable au service) dans des situations de « *burn-out* ».

C'est encore nos actions devant les juridictions (Conseil d'État, Conseil Constitutionnel) qui pose la question de la saisine « *in rem* » du CSM statuant au disciplinaire ou qui dénonce l'utilisation de la voie réglementaire pour produire de la norme procédurale pénale.

Enfin vous lirez la très émouvante et résiliente interview de Lyes Louffok qui nous interpelle sur la façon dont nous prenons en charge, collectivement, les mineurs en souffrance par le biais de l'assistance éducative. « *L'enfance, ce pays d'où l'on vient ...* » pour paraphraser Saint-Exupéry. Occupons-nous prioritairement de nos mineurs en danger avant qu'ils ne deviennent dangereux ! C'est certainement plus difficile que de légiférer au pénal, en urgence et à grand renfort de médiatisation contre les mineurs, mais à coup sûr beaucoup plus productif.

Ludovic Friat

# Le temps de travail des magistrats, un tabou ?

**Comme la blouse blanche des soignants, la robe noire des magistrats ne protège pas des conséquences de 30 ans d'abandon de nos institutions.**

L'évocation poignante de la mémoire de notre collègue dans la Tribune du Monde du 23 novembre 2021 était sans équivoque concernant le rythme de travail que l'institution attendait d'elle : « *Comme beaucoup, elle a travaillé durant presque tous ses week-ends et ses vacances, mais cela n'a pas suffi* ». Chacun d'entre nous, engagé syndicalement ou non, s'y est reconnu et la tribune a été emportée par une vague de plus de 7 000 signataires, dont 5 500 magistrats.

La question centrale du temps de travail des magistrats est pourtant toujours taboue pour la chancellerie.

Collectivement, la problématique du temps de travail est portée avec constance par l'USM. Individuellement, elle dégrade au quotidien la qualité de vie de nombreux magistrats confrontés à la nécessité de travailler bien au-delà du raisonnable, au préjudice de leur vie de famille ou de leur santé, en s'abstenant de prendre tous leurs jours de congés ou temps de repos et les empêchant de suivre toutes leurs actions obligatoires de formation.

La situation est devenue un véritable sujet de mécontentement, mais aussi une cause de souffrance au travail. Les actuels groupes de travail sur l'évaluation de la charge

de travail des magistrats ont objectivé ce que nous savons tous : chaque magistrat travaille bien au-delà de son 100% d'ETP (équivalent temps plein).

La comparaison avec les chiffres de la Commission européenne pour l'efficacité de la justice (CEPEJ) est têtue.

## CEPEJ (RAPPORT 2022 - CHIFFRES 2020) : LA SITUATION DE LA FRANCE

Services judiciaires hors administration pénitentiaire	Moyenne européenne	Moyenne groupe C	France
<b>PROCEUREURS</b> pour 100 000 habitants	11,8	7,9	3,2
<b>JUGES</b> pour 100 000 habitants	22,4	16,5	11,2
<b>PERSONNELS</b> hors juges pour 100 000 habitants	56,13 (attention : médiane pour ce chiffre)	65,5	35,7
<b>BUDGET</b> annuel (€ par habitant)	78,09	85,8	72,5

## Le temps de travail des magistrats, un tabou ?

### POURQUOI EN SOMMES-NOUS ARRIVÉS LÀ ?

C'est assez simple à comprendre : la plupart des magistrats français, depuis des générations, ont intériorisé, voire valorisé, l'idée que notre profession relevait de la vocation, ce qui flattait notre égo, notre image, et nous permettait de tenir. Sans remettre en cause l'idée que notre profession a une place à part et nécessaire dans une société démocratique, pour les nouvelles générations de collègues, il s'agit d'un « très beau métier » mais parmi bien d'autres, tout aussi utiles et importants socialement.

Il a fallu aussi s'adapter au passage aux 35 heures. Il a été décidé que les magistrats étaient des « cadres au forfait », travaillant sans limite particulière de temps, mais bénéficiant, à titre de compensation forfaitaire, de congés supplémentaires (20 jours dits de RTT). De manière curieuse, notre statut est totalement muet sur ce point et c'est un décret du 25 août 2000 (relatif à toute la fonction publique de l'État), complété pour la magistrature par un arrêté du 27 juin 2006, qui pose les bases d'une situation devenue beaucoup trop inconfortable : le magistrat serait un cadre supérieur totalement autonome, s'organisant et travaillant sans limite de temps pour remplir sa tâche !

Le conseil économique, social et environnemental (CESE) vient de rendre un avis, publié le 23 avril 2024, sur l'articulation des temps de vie pour un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Il propose une protection juridique du temps libre car entre temps de travail, rythme de travail, droit à la déconnexion, existe une zone grise entre vie professionnelle et vie personnelle qui mérite d'être clarifiée.

Chez les magistrats, la zone grise empiète de plus en plus sur la vie personnelle.

L'USM ne cesse pourtant de rappeler tant à la direction des services judiciaires qu'aux conférences des chefs de juridictions (TJ et CA) que les magistrats souhaitent désormais préserver leur vie de famille, prendre



leurs vacances et se reposer le week-end (sauf contraintes de permanences qu'ils ne refusent pas), se voir attribuer des journées de repos compensatoire en cas de travail le week-end ou la nuit, bénéficier effectivement d'un droit quotidien au repos de 11 heures (si l'audience se termine à minuit, le magistrat ne retourne pas au tribunal avant 11 heures le lendemain matin) et d'un temps de repos hebdomadaire suffisant.

Certes, des recrutements importants sont en cours mais leur concrétisation prendra du temps et sont d'ores et déjà accompagnés de l'impératif politique de « diviser par deux » tous les délais de justice mais, également, par l'hypothèque du « coup de rabot » budgétaire actuel ou à venir.

Ces attentes trouvent leur complète légitimité dans une directive européenne de 2003 qu'il suffirait d'appliquer aux magistrats pour que les choses s'arrangent... Mais pour pérenniser une politique cynique de gestion de la pénurie, la chancellerie n'a jamais agi, laissant les chefs des cours et tribunaux dans l'attente de consignes qui ne viennent jamais.

### QUE FAIRE ?

Cette maltraitance institutionnelle, propre au secteur public, pourrait perdurer longtemps. Comme la « blouse blanche » des

soignants, la « robe noire » des magistrats ne nous protège pas des conséquences de « 30 ans d'abandon » de nos institutions.

La « Tribune des 3 000 » s'est fait l'écho puissant des difficultés rencontrées par l'ensemble de notre profession. Les responsables de l'USM et ses adhérents ont massivement signé la Tribune, participant ainsi à son succès. L'USM agit aussi avec les armes du droit pour que, à terme, les choses bougent enfin.

Ainsi, l'USM a proposé l'idée d'une plainte auprès de la commission Européenne. Cette plainte a été déposée par l'USM et d'autres organisations syndicales ou associations professionnelles le 9 février 2022 et est actuellement à l'instruction. Le bureau de l'USM a été entendu à Bruxelles le 25 septembre 2023 par l'unité droit du travail de la direction générale de l'emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne au sujet de cette plainte sur le non-respect par la France du droit de l'Union concernant le temps de travail des magistrats judiciaires (directive 2003/88/CE). L'État français invoque notre qualité de « travailleurs autonomes », au sens de l'article 17 paragraphe 1 de la directive, pour déroger aux principes sur la durée maximale hebdomadaire du travail, au travail de nuit ainsi qu'aux pauses et repos journaliers et hebdomadaires.

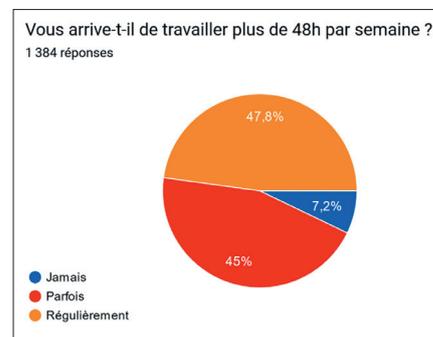
## Le temps de travail des magistrats, un tabou ?

L'USM a décidé de poursuivre l'action en engageant une action novatrice : nos avocats ont demandé au Premier ministre, par courrier du 28 février 2024, d'abroger les dispositions réglementaires en vigueur concernant notre temps de travail et de prendre enfin de nouvelles dispositions, en adéquation avec les dispositions européennes. L'USM demande ainsi l'abrogation du décret 2020-815 du 25 août 2020 et de l'arrêté du 27 juin 2006 pris pour application de l'article 10 bis dudit décret ainsi que l'adoption de nouvelles dispositions spécifiques aux magistrats de l'ordre judiciaire. Nous avons notamment rappelé la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, qui affirme que les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi que de l'article 4, paragraphe 1, de l'article 11, paragraphe 3, et de l'article 16, paragraphe 3, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989 s'opposent à une réglementation qui ne permet pas

de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur (CJUE - 14 mai 2019, C-55/18). Il s'agit avant tout d'un impératif de sécurité qui doit permettre de s'assurer du respect des amplitudes journalières maximum de travail, mais aussi du respect des repos de sécurité dus aux magistrats comme à tout autre travailleur. Il en va de même des temps d'astreinte, qui ne sont ni mesurés ni plafonnés : au regard des critères dégagés par la CJUE dans deux arrêts C-590-19 et C-344/19 du 9 mars 2021, l'astreinte réalisée par les magistrats doit être regardée comme constituant du temps de travail au sens de la directive 2003/88/CE. Or, au sens du droit de l'Union, un travailleur français ne peut pas effectuer plus de 2256 heures de travail sur une année, en ce compris le temps d'astreinte.

En l'absence de réponse du Premier ministre, l'USM a introduit une action contentieuse très récemment. L'USM, pionnière dans la lutte contre la souffrance au travail, agit avec détermination comme elle

le fait sur de nombreux sujets, notamment récemment pour nos salaires et rémunérations, afin d'obtenir un véritable encadrement du temps de travail, afin que nos engagements professionnels et nos idéaux de vie puissent se conjuguer et retrouver tout leur sens.





### NORMES EUROPÉENNES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

REPOS JOURNALIER

MINIMUM 11H CONSÉCUTIVES PAR 24H

REPOS HEBDOMADAIRE

MINIMUM 24H CONSÉCUTIVES SUR 7 JOURS

DUREE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

MAXIMUM 48H SUR 7 JOURS

DUREE DE TRAVAIL ANNUELLE

MAXIMUM 2256H PAR AN



Roxane,  
greffière.

S'engager auprès de ceux  
qui se mettent au service  
des autres, c'est ça être  
assurément humain.



Assurément  
Humain

# Accidents de service et maladies professionnelles

## Le passage devant le conseil médical : une épreuve éprouvante mais nécessaire

Jérôme COTTERET, chargé de mission « souffrance au travail »



**T**out magistrat en arrêt de travail ou victime d'un accident peut être concerné par la saisine du conseil médical. Créé par l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020, le conseil médical est une instance médicale unique qui s'est substituée au comité médical et à la commission de réforme. Sa composition, les modalités de désignation de ses membres, ses compétences et ses règles de fonctionnement sont définies par le décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié par le décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 et, plus spécifiquement pour les magistrats, par un arrêté du garde des Sceaux du 5 octobre 1987 modifié par arrêté du 12 mai 2022.

Dans sa formation plénière, composée de médecins ainsi que de représentants du personnel et de l'administration, le conseil donne un avis sur :

- l'octroi ou le renouvellement des congés pour accident de service, de trajet ou

maladie contractée dans l'exercice des fonctions,

- la reconnaissance et la détermination du taux de l'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'invalidité temporaire,

- la reprise des fonctions à temps partiel thérapeutique après un congé pour accident de service, de trajet ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, - la réintégration dans les fonctions après un congé d'invalidité temporaire imputable au service,

- la réalité des infirmités résultant d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle, la preuve de leur imputabilité au service et le taux d'invalidité qui en découle en vue de l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité,

- la mise en disponibilité d'office ou la mise à la retraite pour invalidité, à l'issue des congés de maladie, de longue maladie, de longue durée ou de congé d'invalidité temporaire imputable au service, lorsque le magistrat est définitivement inapte.

Depuis une dizaine d'années, l'USM soutient ses adhérents devant les conseils médicaux et apporte désormais également une aide technique à ses délégués régionaux assistant les collègues qui y sont convoqués, ainsi qu'aux représentants élus du personnel qui y siègent.

Le NPJ donne aujourd'hui la parole à un collègue ayant fait reconnaître son burn out comme maladie professionnelle devant un conseil médical, à un représentant élu du personnel ainsi qu'à un délégué régional ayant fait office de défenseur syndical.

Leurs témoignages croisés sont riches d'enseignements sur les difficultés et les

enjeux de la procédure devant le conseil médical.

Car en effet, à de rares exceptions près, les chefs de cour suivent les avis du conseil médical.

\* \* \*

**Rencontre avec Eléna**  
**(le prénom a été changé à la demande de notre collègue pour préserver son anonymat), vice-présidente.**

**NPJ : Eléna, vous êtes magistrate depuis le début des années 90 et vous avez à 53 ans fait un sévère burn out dont vous avez obtenu la reconnaissance comme maladie professionnelle à la suite d'un avis favorable du conseil médical départemental. Quels souvenirs gardez-vous de votre passage devant le conseil médical ?**

**Eléna :** Je vais être très honnête : le conseil médical a beau n'être qu'une instance médico-administrative, j'avais l'impression d'aller à l'abattoir, de comparaître devant un tribunal ou devant une instance disciplinaire. J'attendais la peur au ventre dans le couloir, avec un sentiment de honte et d'échec d'être là. L'attente était éprouvante, il y avait beaucoup de monde et un certain nombre de professions de la fonction publique me semblaient représentées.

J'avais parfaitement conscience que j'allais entrer dans l'arène mais que si je gagnais ce combat devant le conseil médical en

## Accidents de service et maladies professionnelles

Le passage devant le conseil médical : une épreuve éprouvante mais nécessaire

obtenant un avis favorable à la reconnaissance de ma maladie professionnelle, je parviendrais alors à mettre fin à un sentiment de dévalorisation et probablement à me reconstruire.

**NPJ : En raison du nombre de dossiers convoqués et de votre état de santé, aviez-vous peur de ne pas avoir le temps ou la capacité de vous exprimer ?**

**Eléna :** J'avais préparé un petit texte très court que le conseil médical m'a heureusement autorisée à lire. Il me semblait essentiel que l'on comprenne nos conditions de travail et la succession des événements m'ayant conduite au burn out. J'ai ainsi expliqué comment j'avais serré les dents, tenant la cadence, sans retard dans mes délibérés, jusqu'à l'épuisement total, malgré mes alertes auprès de la hiérarchie qui m'entendait sans m'écouter. J'ai expliqué comment le président du tribunal revenait régulièrement à la charge pour augmenter le nombre de dossiers par audience, ou le nombre d'audiences par mois et comment j'avais eu l'impression d'être devenue une machine à vomir des jugements et d'être complètement dés-humanisée. J'ai avoué au conseil que j'attendais la maladie pour être enfin délivrée de ma culpabilité de faire attendre les justiciables et de contraindre mes collègues eux-mêmes submergés à me remplacer.

J'ai également raconté ce jour où je me suis effondrée brutalement devant l'écran de mon ordinateur que je ne parvenais plus à lire, avec des palpitations, des nausées, des étourdissements, une angoisse, une fatigue extrême et un sentiment de mort imminente.

Je ne m'y attendais pas mais mon témoignage a bouleversé le conseil médical dont j'ai trouvé les membres très attentifs. Je me suis aperçue que les médecins n'avaient en réalité aucune idée des conditions de travail dans la magistrature et de la souffrance de notre corps.

**NPJ : Outre le fait de se présenter en personne, quels autres conseils donneriez-vous ?**

**Eléna :** Celui de se faire assister par le délégué régional de l'USM et d'élaborer avec lui et avec les représentants élus du personnel au conseil, une véritable stratégie. D'abord parce que la solidarité et l'humanité que j'ai trouvées avec eux m'ont beaucoup aidée à restaurer un lien de confiance avec l'institution judiciaire qui m'avait maltraitée. La présence du délégué régional m'a permis également de me sentir plus crédible dans mes explications de souffrance au travail devant le conseil médical dans la mesure où mes pairs montraient ainsi officiellement aux médecins leur solidarité avec moi. J'ajouterais que les

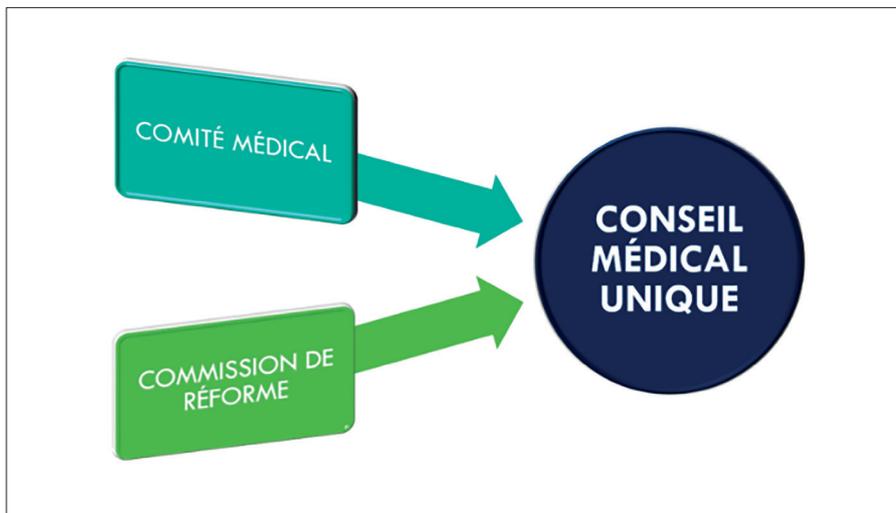
médecins siégeant au conseil médical n'ont aucune compétence en droit de la fonction publique, ils ignorent les éléments permettant de reconnaître juridiquement une maladie comme étant d'origine professionnelle. Il est donc indispensable que le délégué régional et le représentant élu du personnel expliquent aux médecins ce qu'est un lien de causalité et que le taux d'incapacité, qui doit être de 25 % pour qu'une maladie hors tableau comme le burn out soit reconnue d'origine professionnelle, doit s'apprécier non pas au moment de la consolidation ou de la guérison mais au premier jour de la maladie. Il ne faut pas hésiter non plus à donner accès aux représentants élus du personnel à ses propres pièces médicales. En ce qui me concerne, il est apparu très clairement que les membres du conseil médical n'avaient pas eu le temps d'étudier et de consulter les pièces de mon dossier et qu'ils n'avaient lu que l'expertise médicale. Cela m'a profondément heurtée et m'a donné l'impression que je ne représentais pas grand-chose pour ce conseil.

**NPJ : Tout se joue donc devant le conseil médical au niveau de l'expertise ?**

**Eléna :** C'est effectivement mon sentiment et c'est une grosse problématique. Les chefs de cour avaient mal rédigé la mission d'expertise si bien que l'expert, qui m'avait examinée 18 mois après le début de mon arrêt maladie, avait fixé un taux d'incapacité inférieur à 25 % en raison de l'amélioration de mon état, au lieu de l'apprécier au premier jour de la maladie.

**NPJ : Mieux vaut donc faire sa demande de reconnaissance de maladie professionnelle le plus tôt possible ?**

**Eléna :** En théorie oui car cela évite les erreurs d'appréciation du taux d'incapacité par le conseil médical. Encore faut-il en être capable ! Personnellement, et c'est ce que j'ai expliqué au conseil médical, j'avais au début de mon arrêt maladie d'importantes difficultés à faire des démarches administratives car cela m'obligeait à allumer mon ordinateur professionnel pour



## Accidents de service et maladies professionnelles

Le passage devant le conseil médical : une épreuve éprouvante mais nécessaire

accéder à ma messagerie et à Harmonie. J'avais l'impression que le supplice continuait ! J'ai donc longtemps hésité et sans l'intervention de l'USM et de son chargé de mission, je n'aurais probablement jamais demandé la reconnaissance de mon burn out comme maladie professionnelle.

### **NPJ : Comment s'est comportée l'administration lors de l'instruction de votre dossier devant le conseil médical ?**

**Eléna :** Le conseil médical étant une commission administrative, il n'existe pas de règles de procédure. La loyauté des débats et le principe du contradictoire n'existent pas. Il n'y a pas préalablement d'échange de conclusions ni de pièces. Il faut donc, avec l'aide de son délégué régional et du représentant élu du personnel, consulter son dossier au secrétariat du conseil médical, en solliciter une copie pour connaître les pièces de l'administration et le positionnement de sa hiérarchie avant la séance du conseil afin de préparer sa « défense ». J'ai cependant été relativement surprise, car si l'administration n'avait bien sûr pas reconnu ab initio ma maladie professionnelle, elle n'a toutefois pas fait valoir d'arguments très sérieux pour la contester devant le conseil médical.

### **NPJ : Eléna, comment allez-vous aujourd'hui ?**

**Eléna :** Les chefs de cour ont suivi l'avis favorable du conseil médical. Mon congé de longue durée a donc été requalifié en congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS). J'ai ainsi perçu rétroactivement mes traitements et primes. Mais l'essentiel est que cette reconnaissance de maladie professionnelle m'a permis de sortir la tête hors de l'eau et de me reconstruire. Je me sens réhabilitée et rétablie dans ma dignité de magistrat. J'ai donc pu reprendre à temps partiel thérapeutique, reprise qui se déroule bien notamment grâce à la bienveillance de ma hiérarchie. Je dirais que le passage devant le conseil médical reste une épreuve. Toutefois, si on est bien préparé, cela vaut le coup !

\* \* \*

### **Rencontre avec Corinne Moreau, Avocate Générale près la cour d'appel de Versailles et représentante élue au conseil médical des Yvelines.**

**NPJ : Corinne Moreau, vous êtes élue comme représentante du personnel dans les instances médicales depuis plusieurs années et vous venez d'être réélue en 2023 au conseil médical des Yvelines. Vous avez été également désignée comme suppléante à plusieurs reprises pour siéger dans celui limitrophe des Hauts-de-Seine. C'était une vocation ?**

**Corinne Moreau :** Pas vraiment ! Pour être tout à fait honnête, je pensais même au départ que je n'aurais jamais à siéger. J'ai toujours exercé mon métier avec passion et je n'imaginai pas qu'une fonction régaliennne comme la nôtre pouvait entraîner de la souffrance au travail. Quand on est magistrat, on n'est quand même pas à l'usine ou à la mine ! Puis est venu le temps des premières convocations devant le conseil médical. J'y ai découvert une autre facette de la réalité de notre monde professionnel que je n'avais probablement pas été en capacité de percevoir. Devant

mon conseil médical, j'ai vu des collègues complètement cassés par le métier et à propos desquels je me demande encore souvent s'ils seront un jour en capacité de reprendre leurs fonctions. Dans de tels cas, il est alors essentiel que j'arrive à convaincre les médecins du conseil médical de reconnaître le caractère professionnel de la maladie de ces collègues afin qu'ils puissent bénéficier de la prise en charge de leurs frais médicaux et surtout de l'octroi d'un congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) qui leur garantit le maintien de l'intégralité de leur traitement mais également de leurs primes.

**NPJ : Le décret du 14 mars 1986 indique que les avis du conseil médical sont émis à la majorité des membres, le médecin président n'ayant voix prépondérante qu'en cas d'égalité des votes. Qu'en est-il dans la réalité ?**

**CM :** Soyons très clair : dans les textes, les représentants élus du personnel ont effectivement la même voix que celle des représentants désignés par l'administration et que celle des médecins. Dans la réalité, même si les pratiques divergent selon les conseils médicaux, les médecins, qui ont l'habitude de siéger seuls dans les



## Accidents de service et maladies professionnelles

Le passage devant le conseil médical : une épreuve éprouvante mais nécessaire

formations restreintes des conseils médicaux lorsqu'ils se prononcent par exemple sur l'octroi d'un congé de longue maladie, ont tendance à prendre le pouvoir même lorsqu'ils siègent en formation élargie avec des représentants de l'administration et du personnel. Au surplus, ce ne sont pas des juristes et ils n'ont même aucune formation en droit de la fonction publique ! Il ne faut donc pas hésiter à leur rappeler les textes et à occuper notre place de représentant du personnel en osant prendre la parole.

**NPJ : Mais justement, les médecins peuvent légitimement considérer qu'ils sont les seuls détenteurs du savoir médical et ne pas comprendre l'intervention des représentants élus du personnel ?**

**CM :** Bien sûr, je ne suis pas médecin, il ne s'agit donc pas pour moi de dire si la pathologie d'un magistrat rend ce dernier inapte à ses fonctions ! En revanche, mon rôle est primordial lorsqu'il s'agit d'expliquer au conseil médical la notion juridique d'imputabilité au service. Par exemple, les médecins peuvent être tentés de rejeter une demande d'imputabilité au service d'une pathologie au motif qu'il n'y a pas de lien de causalité en raison d'un état préexistant ou qu'un collègue a un taux d'incapacité inférieur à 25 % parce qu'il a repris son travail à temps partiel thérapeutique. Or, le lien de causalité doit être direct et essentiel mais pas exclusif. Peu importe dès lors un état de santé préexistant fragile dès lors que la décompensation ou la pathologie ont été provoquées ultérieurement par le travail.

De même, le taux d'incapacité doit s'apprécier au premier jour de la maladie et non pas lors de la reprise du travail qui peut avoir lieu plusieurs années après le début de l'arrêt. Enfin, toujours à titre d'illustration, j'ai le souvenir d'un collègue ayant déclaré un accident de service à la suite d'un malaise survenu lors d'un entretien difficile avec son chef de service. Sans mon intervention, le conseil médical aurait pu dire qu'un doute subsistait sur le lien de causalité. Or, tout fonctionnaire déclarant un accident de service bénéficie

d'une présomption d'imputabilité qu'il appartient à l'administration de renverser. À défaut de cette preuve contraire, le conseil médical ne peut pas rejeter un accident de service survenu au temps et sur le lieu de travail.

**NPJ : Savoir prendre la parole, motiver et convaincre : finalement, on retrouve là les qualités attendues d'un magistrat ?**

**CM :** Oui, et pourtant notre ADN de magistrat peut nous jouer des tours au conseil médical. Le conseil n'est en effet pas une juridiction mais une commission médico-administrative chargée de donner un avis pour éclairer l'administration qui sera ensuite seule décisionnaire. Cela signifie qu'en tant que représentant élu du personnel, je ne dois surtout pas être impartiale et neutre, avouez que pour un magistrat, c'est plutôt déroutant ! Au contraire, je suis élue par mes pairs avec le mandat impératif d'emporter en leur faveur l'avis du conseil médical. De même, il n'y a aucun code de procédure, ce qui cause de réelles difficultés à la fois aux collègues dont la situation dépend d'un avis du conseil médical, mais au délégué régional de l'USM chargé de les assister ainsi qu'à moi-même comme représentant du personnel. Il faut aussi faire attention à la rédaction de l'avis avant de le signer. Un avis même favorable mais ne précisant pas le taux d'incapacité d'une maladie hors tableau pourrait ne pas être suivi par l'administration. Enfin, les principes du contradictoire, de la loyauté des débats, de la communication préalable des pièces, du respect des temps de parole, qui apparaissent naturels au magistrat, n'existent pas devant le conseil médical.

**NPJ : Comment dès lors jouer son rôle de manière efficace ?**

**CM :** Dans la pratique, tout va dépendre des relations que peut avoir le représentant élu du personnel avec le SAR qui a matériellement saisi le conseil médical et lui a fait parvenir ses pièces ainsi qu'avec le secrétariat du conseil médical. Je ne suis informée de la date de la séance du conseil médical souvent que quelques jours avant, je n'ai même pas les coordon-

nées du collègue concerné ni les pièces de son dossier.

Il est donc essentiel de consulter préalablement et très vite auprès du secrétariat du conseil médical les pièces du dossier et d'obtenir l'accord écrit du collègue pour lever le secret médical et accéder à ses éléments médicaux, ne serait-ce que pour s'assurer avec lui d'être en capacité de répondre si les médecins du conseil font valoir un état préexistant.

Ensuite, il est souvent pertinent d'organiser avant la séance une réunion de travail entre le collègue concerné par l'avis du conseil, son représentant syndical et le représentant élu au conseil, notamment lorsque les enjeux sont importants et les situations délicates. J'ai ainsi le souvenir d'une collègue demandant la reconnaissance comme maladie professionnelle de son burn out dans une juridiction importante connue pour ses situations de souffrance au travail. La difficulté tenait au fait que les médecins du conseil médical n'étaient pas des spécialistes des pathologies liées au travail. Il fallait donc leur expliquer les spécificités de notre métier et les difficultés récurrentes de la juridiction en question pour qu'ils comprennent les mécanismes psychiques ayant conduit la collègue au surmenage. Il fallait éclairer le conseil sur le contexte judiciaire et professionnel, notamment en faisant référence aux assemblées générales des magistrats, aux motions du barreau et aux articles de presse. C'est grâce à ce travail en amont que j'ai pu convaincre le conseil médical de l'imputabilité au service de la dépression de notre collègue à la suite de son burn out. Si certaines formations de médecins sont très à l'écoute, d'autres le sont en effet beaucoup moins, persuadées que les conditions de travail dans la justice sont extrêmement favorables. Il y a donc un préjugé à combattre, étant en effet rappelé que les conseils médicaux connaissent des situations très diverses de tous les fonctionnaires. Pour un médecin, il sera plus facile de constater la maladie professionnelle d'un jardinier ou d'un agent technique que celle d'un magistrat qui exerce une fonction intellectuelle, au surplus prestigieuse.

## Accidents de service et maladies professionnelles

Le passage devant le conseil médical : une épreuve éprouvante mais nécessaire

### **NPJ : Quel positionnement adopte l'administration dans les procédures devant le conseil médical ?**

CM : J'ai l'impression que notre hiérarchie a un comportement ambigu. Pour reprendre l'exemple de l'accident de service du collègue ayant fait un malaise lors d'un entretien avec son chef de service, le premier président avait saisi le conseil médical malgré les conclusions de l'expertise médicale préalable favorables à ce collègue. Le premier président refusait donc de reconnaître ab initio l'accident de service. En pratique, et a priori sur instructions de la DSJ, les chefs de cour saisissent le conseil pour avis même si les conclusions d'expertise sont favorables à l'imputabilité. Je n'en conclus en soi certes rien de manière définitive mais on peut s'interroger sur cette attitude des chefs de cour. Cette saisine systématique des conseils médicaux traduit-elle de leur part une certaine prudence excessive, voire un manque de soutien à l'égard de nos collègues ?

### **NPJ : Corinne Moreau, quels conseils pourriez-vous donner à un représentant du personnel siégeant pour la première fois au conseil médical ?**

CM : Il faut être conscient que le rôle du représentant du personnel ne s'improvise pas. Or, l'institution ne nous aide pas. Ni le ministère, ni la hiérarchie, ni le SAR ne nous expliquent ce qui est attendu de nous. Il ne faut donc pas hésiter à profiter de l'expérience en la matière de l'USM, en sollicitant son bureau national ou son chargé de mission. Il existe également un guide très utile des commissions de réforme, ancêtres des conseils médicaux, publié par l'USM, en cours de mise à jour.

Pour ma part, je suis fière d'avoir été élue représentante du personnel. J'ai l'impression d'avoir contribué à une meilleure connaissance de nos conditions de travail par le corps médical et par l'administration. Je suis également toujours extrêmement soulagée d'apprendre que l'administration a suivi l'avis médical du conseil auquel j'ai participé en reconnaissant à un col-

lègue l'imputabilité au service de sa maladie ou son accident de service.

### **NPJ : Il y a encore une douzaine d'années, les commissions de réforme, qui sont donc devenues les formations élargies des conseils médicaux, ne se réunissaient jamais s'agissant des magistrats...**

**À l'USM, nous avons constaté que désormais ces formations sont fréquemment saisies par l'administration. Avez-vous également ce sentiment ?**

CM : Totalemment, j'ai siégé à déjà 6 reprises en pas moins de 18 mois ! On peut y voir plusieurs causes : il n'est guère contestable que la dégradation dans certaines juridictions des conditions de travail a provoqué des situations de souffrance extrême. On peut aussi imaginer que nos collègues ont désormais moins de réticences à faire reconnaître leur burn out. Autrefois, le sentiment de culpabilité et de honte faisait passer sous les radars des épuisements professionnels qui restaient alors sous le qualificatif de congés maladie ordinaire, de congés de longue maladie voire de longue durée. Désormais, et notamment grâce à l'action de l'USM et à la parution de son Livre blanc, la parole s'est libérée, y compris donc devant les conseils médicaux !

\* \* \*

### **Rencontre avec Joël Espel, 1<sup>er</sup> vice-président au tribunal judiciaire de Créteil et délégué régional de l'union régionale de Paris.**

**NPJ : Joël Espel, comme délégué régional de l'USM, vous êtes souvent intervenu au soutien de nos collègues devant des chefs de juridiction, devant des chefs de cour, devant les instances de dialogue social et plus récemment devant un conseil médical pour une collègue qui demandait la reconnaissance de son burn out comme**

**maladie professionnelle. Vous avez raconté à l'USM que lorsque cette collègue vous a sollicité, vous n'en compreniez au départ pas l'intérêt...**

Joël Espel : Effectivement, le conseil médical était pour moi un objet pas vraiment juridique et en toute hypothèse non identifié ! Je comprenais bien l'intérêt pour la collègue concernée d'obtenir du conseil médical un avis favorable à la reconnaissance de sa maladie professionnelle. Mais je ne voyais pas le rôle que je pouvais y jouer comme représentant syndical dans la mesure où le conseil médical est composé dans sa formation élargie de représentants élus par le personnel.

Or, si le conseil médical n'est certes pas une juridiction mais une commission médico-administrative, il faut toutefois reconnaître que la « comparution », et j'emploie volontairement des guillemets, d'un collègue devant cette instance médicale est vécue par lui comme une violence absolue. Car ce collègue a l'impression d'être jugé : s'est-il rendu malade parce qu'il est incompetent ou bien est-il malade à la suite d'une surcharge de travail objective ou à des conditions d'exercice dégradées ? Son malaise à l'audience est-il réellement un accident de service ou l'illustration de son incapacité professionnelle à faire face à une situation de stress ?

Il est donc primordial pour ce collègue d'être assisté comme il le serait par un avocat devant une juridiction.

Avec cette différence près que, à l'exception de quelques dispositions relatives à la composition, au quorum et à l'information du magistrat concerné du droit de consulter son dossier, de produire des observations écrites, de fournir des certificats médicaux et d'être accompagné ou représenté, le décret du 14 mars 1986 ne prévoit aucune règle de procédure devant le conseil médical. Tous les coups sont donc permis ! Il n'y a pas de règles du contradictoire, ni de communication des pièces, ni de loyauté des débats. Il faut admettre que c'est très perturbant pour un magistrat d'assister un collègue devant une instance composée essentiellement

## Accidents de service et maladies professionnelles

Le passage devant le conseil médical : une épreuve éprouvante mais nécessaire

de médecins n'ayant aucune formation juridique. Il est donc nécessaire d'imposer sa présence, et parfois cela se fait aux forceps !

**NPJ : Concrètement, outre l'indispensable soutien moral du collègue « comparant », comment se traduit votre intervention devant un conseil médical ne connaissant aucune règle de procédure ?**

**JE :** Il ne faut pas perdre de vue que les médecins siégeant au conseil médical sont rarement des spécialistes des pathologies du travail. Et s'ils le sont, ils ne connaissent pas les conditions de travail dans la magistrature. Statistiquement, un conseil médical connaîtra davantage de la situation d'un jardinier s'étant blessé avec un sécateur ou d'une infirmière ayant contracté une maladie nosocomiale que d'un magistrat s'étant brutalement effondré psychologiquement à la suite d'un burn out. Mon rôle est donc d'être la voix du collègue, et ce d'autant plus que celui-ci est souvent dans l'incapacité de s'exprimer ou en tout cas en grande difficulté pour le faire en raison de la nature même de sa pathologie. Il s'agit donc pour moi d'exposer au conseil médical le résumé de la carrière du collègue, d'expliquer dans quel contexte il travaillait en juridiction et comment un enchaînement d'événements a conduit à sa pathologie. Il est impératif de sortir de son ADN de magistrat. Je deviens un avocat et je ne suis plus un juge avec un devoir d'impartialité. D'ailleurs, à part les médecins, tous les autres membres du conseil médical, représentants du personnel comme de l'administration, ont un mandat impératif et sont donc partiaux !

**NPJ : Joël Espel, le conseil médical siège par demi-journées entières. Ce sont les mêmes médecins qui vont connaître en quelques heures de nombreux dossiers de toute nature et de toutes les fonctions publiques. Seuls les représentants de l'administration et du personnel changent dans les compositions. Le conseil médical est donc obligé d'aborder les dossiers rapidement...**

**Est-il facile dans ces conditions de retenir son attention ?**

**JE :** Oui, à condition d'être bref et synthétique. Personnellement, j'ai ressenti une écoute attentive de la part des médecins. D'autant plus que, comme je l'ai indiqué, les médecins n'ont aucune connaissance juridique, pas même en droit de la fonction publique, ce qui est un comble quand on siège dans une instance médico-administrative rendant un avis constituant un acte préparatoire à la décision finale de l'administration ! Il peut donc être utile, même si le représentant élu du personnel le fera également lors du « délibéré », d'expliquer les notions juridiques d'imputabilité au service, d'incapacité, ou de présomption d'imputabilité s'agissant des accidents de service ou de trajet.

**NPJ : Quels conseils donneriez-vous à un collègue convoqué devant le conseil médical ?**

**JE :** D'y aller assisté de son défenseur syndical ! Pour les raisons déjà exposées mais également parce que cela montre au conseil médical que le collègue est soutenu par son collectif de travail. Je lui

conseillerais également de se présenter en personne, et ce quelle que soit la difficulté à le faire et son état de santé. En effet, un médecin se fera toujours une opinion plus précise d'une pathologie en voyant lui-même le malade qu'au travers de pièces médicales que son temps de préparation restreint ne lui aura peut-être pas permis de lire entièrement. Enfin, je lui dirais de préparer la séance du conseil médical. La défense du collègue ne pourra se faire de manière efficace que si un travail en amont a été effectué en collaboration avec lui-même mais également avec son défenseur syndical et le représentant élu du personnel.

**NPJ : Et que diriez-vous à un autre délégué régional de l'USM à qui un collègue demanderait de l'assister devant le conseil médical ?**

**JE :** De prendre l'attache de l'USM bien sûr ! Notre syndicat dispose maintenant d'une expérience et d'un savoir-faire que n'ont pas forcément les crémiers d'en face... La matière est technique et les enjeux parfois énormes en termes de soins, de répercussions financières et de carrière !



# 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 élu avec nos partenaires de l'UNSA/SJ, remplacent donc ces comités techniques où nous n'intervenions 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 afférentes ;

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'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>3</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° et 4° 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 (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.

<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. 2315-51 et R. 2315-52 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 ».

### RAPPEL DES TEXTES GÉNÉRAUX

- 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 participant 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.

# L'actualité du bureau national de l'USM

Premier semestre 2024

Fabienne AVERTY, secrétaire nationale de l'USM



L'adoption, le 20 novembre 2023, de la loi organique et de la loi de programmation et d'orientation pour la Justice ainsi que la clôture du procès devant la CJR pouvaient laisser espérer une actualité à venir moins chargée.

Il n'en est rien !

Le bureau national de l'USM a été (et reste) très mobilisé sur des sujets d'importance pour notre profession, notamment ceux de la réforme de la grille indiciaire et de l'accord de protection sociale complémentaire (PSC), mais aussi, outre les rencontres bilatérales régulières avec les directions du ministère, le cabinet ou les conférences, la participation régulière et sans faille à toutes les instances de dialogue social et à de multiples groupes de travail dans lesquels l'USM est parfois la seule organisation syndicale de magistrats présente aux côtés des OS de fonctionnaires.

## NÉGOCIATIONS SALARIALES

L'USM porte avec insistance ses revendications salariales depuis 2021 construites à partir de comparaisons objectives avec les rémunérations des magistrats administratifs et financiers. Forts du succès obtenu avec l'augmentation de la partie indemnitaire de nos rémunérations, nous revendiquons a minima un alignement de notre traitement indiciaire sur celui des corps comparables et la généralisation de la NBI. Le bureau est force de propositions sur les modalités de reclassement dans les futures grilles indiciaires, les modalités d'évolution de carrière, de progression dans les échelons et dans les grades (fin du plafonnement, meilleure reprise d'ancienneté, accélérateurs de carrière...).

## PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Cette année voit également s'ouvrir le chantier de négociation des accords relatifs à la protection sociale complémentaire (PSC) au sein du ministère de la justice, tant sur le volet santé que sur le volet prévoyance. En effet, conformément à l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la PSC dans la fonction publique, un « accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État » conclu le 26 janvier 2022 et un décret du 22 avril 2022 sont venus créer un régime collectif à adhésion obligatoire de PSC en santé au bénéfice des agents de la fonction

publique de l'État, sur le modèle de ce qui existe dans le secteur privé, avec une prise en charge partielle de l'employeur. Cette réforme doit désormais être déclinée par chaque ministère. Elle sera applicable aux magistrats si elle est adoptée par la majorité des organisations syndicales représentatives. De nombreuses rencontres ont eu lieu depuis le début de l'année 2024 dans ce cadre avec le secrétariat général du ministère de la justice et la DSJ. L'USM occupe une place prépondérante dans ces négociations, aux côtés de son partenaire, l'UNSA-SJ.

## GROUPES DE TRAVAIL

Tout au long de ce semestre, le bureau national a continué de participer aux différents groupes de travail, ateliers et comités de suivi : Papripact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et de l'Amélioration des Conditions de Travail) ; égalité professionnelle ; numérique ; référents TJ, CA et magistrats délégués ; charge de travail ; handicap ; évaluation professionnelle ; Jeux Olympiques...

## RENCONTRES BILATÉRALES

Les réunions institutionnelles se sont également poursuivies avec le cabinet du ministre et les différentes directions (DSJ, DACG, DACS) à propos des divers projets de réforme et sujets d'actualité.

Le bureau national a ainsi fait remonter les difficultés liées aux dysfonctionnements informatiques, au manque de moyens ainsi que les difficultés rencontrées dans les juridictions outre-mer dont Mayotte.

## L'actualité du bureau national de l'USM – Premier semestre 2024

Nous continuons à revendiquer le respect du temps de travail des magistrats ; une meilleure indemnisation de la robe d'audience ; des permanences électorales...

De nombreux courriers ont aussi été adressés à la Secrétaire générale du ministère, au DSJ, au ministre de la Fonction publique, aux groupes parlementaires, etc.

C'est aussi dans ce cadre que nous avons rencontré la sous-direction des ressources humaines de la magistrature en vue de la transparence pour soutenir les adhérents qui nous en ont fait la demande afin d'évoquer leur situation individuelle et obtenir leur mutation.

### LE DIALOGUE SOCIAL

Nos élus au sein du CSA services judiciaires et du CSA Ministériel ont continué de participer aux côtés de l'UNSA aux réunions mensuelles voire bi-mensuelles de ces organismes.

Ils participent également aux commissions permanentes d'étude (CPE) et aux réunions du conseil national d'action sociale (CNAS).

### RENCONTRES, TABLES RONDES, COURRIERS

Nous avons participé à de nombreuses tables rondes ou rencontres, notamment auprès des commissions des lois de l'Assemblée nationale et du Sénat sur les thèmes suivants :

L'ordonnance de protection le 18 janvier  
Le trafic de stupéfiants le 25 janvier  
La définition du viol le 2 février  
La lutte contre le racisme le 22 février  
La saisie et la confiscation des avoirs criminels le 13 mars.

Pour chacun de ces thèmes, nous avons rédigé une note.  
Enfin, nous avons agi devant le Conseil d'État dans le cadre de recours pour excès de pouvoir et devant le Conseil constitutionnel par le biais de QPC sur des sujets intéressant notre profession.

### SOUTIEN AUX AUDITEURS

Comme chaque année, des membres du bureau national étaient aux côtés des auditeurs de justice à l'ENM Bordeaux : en mars pour la promotion 2023 avant leur départ en stage juridictionnel, ainsi que pour la promotion 2024 pour leur présenter l'USM, et surtout en avril lors du choix du premier poste pour la promotion 2022.

### ACTIVITÉ INTERNATIONALE

Deux membres du bureau national se sont rendus au congrès de l'association européenne des magistrats (AEM) qui se déroulait cette année à Varsovie en avril. Lisez notre article sur le congrès dans la rubrique monde de ce numéro du NPJ !

### VISITES DES UR

Le bureau a continué de se déplacer pour rendre visite aux UR (Unions régionales) :  
Colmar (le 19/01/2024)  
Bordeaux (le 06/03/2024)  
Rouen (le 20/03/2024)  
Nîmes (le 20/03/2024)  
Besançon (le 04/04/2024)  
Paris (le 26/04/2024 ; cour de cassation le 10/06/2024 ; détachés le 20/06/2024)  
Reims (le 23/05/2024)  
Rennes (les 29 et 30/05/2024)  
Dijon (le 13/06/2024)  
Poitiers (le 14/06/2024)  
Bourges (le 18/06/2024)  
Aix-en-Provence (les 24 et 25/06/2024)  
Lyon (le 28/06/2024)  
Caen (le 28/06/2024)

### BILAN DU SEMESTRE

Au cours du semestre écoulé, le monde judiciaire n'a pas été épargné : nos collègues de la JIRS de Marseille ont été critiqués par le garde des Sceaux pour leurs propos tenus devant la commission sénatoriale ; nos collègues de la JIRS de Lille ont courageusement dénoncé dans une tribune publiée dans le journal Le Monde leurs conditions de travail impossibles ; ceux de Nancy ont organisé une journée

de mobilisation avec table ronde pour expliquer leurs difficultés.

Par ailleurs, au gré de l'actualité, une remise en cause de la justice des mineurs a pu être émise par plusieurs politiques ; des critiques virulentes ont été portées envers des collègues accusés de laxisme.

Vous avez également été nombreux à nous faire part de vos difficultés croissantes et de votre impossibilité à faire face à la charge de travail en raison d'un manque cruel de moyens humains, ou encore à l'inadéquation des moyens matériels qu'il s'agisse de l'informatique ou simplement de salles d'audience, d'espaces de travail suffisants...

Les renforts annoncés (mais qui ne seront effectifs que dans quelques mois voire années) vont être les bienvenus. Se posera alors la question de nos capacités matérielles à les accueillir... L'immobilier sera notre prochain grand chantier, pour ne pas dire défi. Bref, les mois à venir risquent fort d'être aussi actifs que ceux écoulés mais l'USM ne baisse jamais les bras !

Le bureau national vous a rendu compte régulièrement de ses différentes actions et rencontres, notamment par de nombreux mails mais aussi dans sa newsletter. Vous retrouverez sur notre site [www.union-syndicale-magistrats.org](http://www.union-syndicale-magistrats.org) l'essentiel de nos notes, courriers et interventions : consultez nos actualités mais aussi nos publications, notamment les newsletters en accès libre. Pour plus d'infos, n'oubliez pas de consulter votre espace adhérent ! Pour toute question, adressez-vous à Natacha Aubeneau, rédactrice en chef, en charge du site internet et des listes de discussion : [n.aubeneau@syndicat-usm.fr](mailto:n.aubeneau@syndicat-usm.fr)

Merci à tous pour votre soutien ; sans vous, rien de tout cela ne serait possible.

# Monde

## L'USM à Varsovie

Natacha AUBENEAU, rédactrice en chef du NPJ



L'USM, représentée par Alexandra Vaillant et Natacha Aubeneau, a participé au congrès annuel de l'Association européenne des magistrats (AEM) qui se tenait à Varsovie, du 25 au 27 avril 2024, organisé par Iustitia, l'association des juges polonais.

C'était un événement particulièrement émouvant, porteur d'espoir, qui a commencé par des conférences en hommage à la marche des 1000 robes du 11 janvier 2020 et à l'évolution de la situation en Pologne. En effet, lorsque l'AEM a décidé, il y a plus d'un an, d'organiser son congrès annuel en Pologne, l'état de droit y était alors gravement menacé.

Les élections d'octobre 2023 ont permis de voir renaître une lueur démocratique. Le nouveau ministre de la justice, Adam Bodnar, militant des droits de l'homme, ancien ombudsman démis de ses fonctions en 2021 par le gouvernement précédent, est venu en personne expliquer comment

il s'attelle à restaurer l'indépendance de la justice et des juges. Preuve de cette évolution, le 29 mai 2024, la Commission européenne a décidé de clore la procédure prévue à l'article 7, paragraphe 1, du traité sur l'Union européenne (TUE), à l'égard de la Pologne, en retirant sa proposition motivée qui avait déclenché cette procédure en 2017. Elle considère qu'il n'y a plus de risque clair de violation grave de l'état de droit en Pologne au sens de cette disposition. La Pologne a lancé une série de mesures législatives et non législatives pour répondre aux préoccupations concernant l'indépendance du système judiciaire, a reconnu la primauté du droit communautaire et s'est engagée à mettre en œuvre tous les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour européenne des droits de l'homme relatifs à l'état de droit et l'indépendance du pouvoir judiciaire.

La « Marche des 1000 robes » s'est déroulée le 11 janvier 2020 à Varsovie sous la devise : « Droit à l'indépendance. Droit à l'Europe ». Des magistrats de toute l'Europe se sont rassemblés à Varsovie pour rejoindre les magistrats et citoyens polonais afin de manifester avec eux pour la défense de l'indépendance de la justice.

C'était la plus grande manifestation de juges en Europe : 30 000 personnes, dont des centaines de magistrats de 22 pays européens, dont la France représentée par l'USM, ont marché pendant deux heures dans les rues de Varsovie, de la Cour suprême au Parlement polonais, en passant par le palais présidentiel, où ils ont revendiqué le respect de l'indépendance de la justice, pilier de la démocratie et de l'état de droit.

En hommage à cette marche, l'UIM a proposé aux Nations Unies de faire du 11 janvier une journée pour l'indépendance de la justice dans le monde. Parce qu'aucun État ne peut protéger ses citoyens sans un système judiciaire efficace et indépendant, la France, par la voix de l'USM, a soutenu cette motion qui n'a pour l'instant pas abouti.

Le reste du congrès a été l'occasion d'adopter des résolutions au soutien des pays où l'indépendance du pouvoir judiciaire est menacée :

### • En Italie

Un projet de réforme constitutionnelle vise à scinder l'actuel Haut Conseil (équivalent du CSM) en deux instances distinctes, l'une pour le siège et l'autre pour le parquet, dont la moitié des membres de chaque instance seraient désignés par le gouvernement. Condamnant une sérieuse attaque ainsi portée à l'indépendance de la justice en Italie, une remise en cause de l'équilibre des pouvoirs et une violation des normes européennes, mais aussi une tentative d'affaiblissement des procureurs et une atteinte au principe des poursuites obligatoires qui risquent de nuire à l'efficacité du système de justice pénale, l'AEM s'inquiète des effets qu'une telle réforme auraient quant à l'influence de la sphère politique sur la sphère judiciaire et demande aux autorités italiennes de reconsidérer ce projet pour ne pas s'éloigner des standards européens destinés à garantir l'état de droit.

### • En Espagne

2 sujets sont évoqués dans la résolution :  
- Le fonctionnement du Conseil supérieur de la magistrature espagnol est parasité

depuis 2018 par des dissensions politiques au sein du Parlement qui ont non seulement empêché la nomination de nouveaux membres du CSM – de sorte qu'y siègent des membres dont le mandat a depuis longtemps expiré – mais qui ont aussi fait obstacle, depuis 2021, à la nomination des plus hauts magistrats du pays, notamment des juges de la Cour suprêmes et des présidents de juridictions. Rappelant que, selon les standards européens, les membres magistrats d'un CSM doivent être désignés par leurs pairs, l'AEM demande aux autorités espagnoles de restaurer le fonctionnement plein et entier du « Conseil général du pouvoir judiciaire » (CSM).

- En outre, sous la pression des indépendantistes catalans - dans les suites de la tentative de sécession avortée de la Catalogne en 2017 - une loi d'amnistie en faveur des indépendantistes catalans (finale-ment définitivement adoptée le 30 mai 2024) ouvre la possibilité de mener des enquêtes sur les condamnations pénales prononcées contre les acteurs de cette tentative de sécession, incluant la possibilité de convoquer des magistrats devant des commissions d'enquêtes parlementaires pour répondre aux allégations selon lesquelles leurs décisions auraient été prises pour des raisons politiques. Rappelant que les juges n'ont pas de comptes à rendre aux autres branches du pouvoir à raison de leurs décisions judiciaires sauf à porter gravement atteinte à l'indépendance du pouvoir judiciaire, l'AEM demande aux autorités espagnoles de retirer ce projet de loi et de faire cesser les campagnes ainsi menées à l'encontre des juges.

#### • En Hongrie

La rémunération des magistrats est gelée depuis 2021 alors que celle de presque tous les agents des autres pouvoirs de l'État ont bénéficié d'augmentations conséquentes de leurs salaires pour suivre le taux d'inflation, notamment une augmentation de 13,9% en mars 2024. Rappelant que le niveau de rémunération des juges est une garantie d'indépendance du pouvoir judiciaire posée par les standards européens et internationaux ainsi que par la jurisprudence de la CEDH,

l'AEM réclame l'augmentation immédiate des salaires des juges hongrois et sollicite pour l'avenir des augmentations au moins équivalentes à celles des décideurs d'autres branches du gouvernement.

#### • En Slovénie

Comme en Hongrie, l'AEM dénonce des rémunérations si basses qu'elles portent atteinte à l'indépendance de la justice et à la séparation des pouvoirs.

Enfin, un vibrant hommage a été rendu à notre collègue turc, Murat Arslan, détenu depuis 8 ans en Turquie pour avoir voulu défendre l'indépendance de la justice. Murat Arslan a été rapporteur de la Cour constitutionnelle turque et président de l'Association pour l'Union des juges et procureurs turcs (YARSAV), aujourd'hui dissoute. Fervent partisan de l'indépendance du pouvoir judiciaire, il a remporté l'édition 2017 du Prix des droits de l'homme Václav Havel (distinction créée en 2013 et décernée chaque année par l'assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe), qui récompense une action exceptionnelle de la société civile en faveur des droits de l'homme. Alors qu'il est en détention depuis 2016, condamné à 10 ans de pri-

son, l'AEM soutient sa demande de libération conditionnelle, jusqu'alors refusée. Une nouvelle audience aura lieu en juillet. Une page du site de l'UIM lui est dédiée : <https://www.iaj-uim.org/iuw/free-murat-arslan/>



Adam Bodnar et Dorota Zabłudowska

L'USM (ou plutôt son ancêtre, l'Union Fédérale des Magistrats) fait partie des membres fondateurs, en 1953, de l'Union Internationale des Magistrats qui compte 4 groupes régionaux, dont l'AEM. L'UIM est la seule association mondiale de magistrats. L'AEM est le groupe régional le plus important, avec 44 pays membres sur les 94 que compte l'organisation mondiale qu'est l'UIM-IAJ (à retrouver sur le site [www.iaj-uim.org](http://www.iaj-uim.org)). L'UIM et l'AEM ont un statut consultatif auprès des Nations Unies (Conseil Economique et Social et Bureau International du Travail) et auprès du Conseil de l'Europe, notamment avec un rôle d'observateur du Conseil consultatif des juges européens. L'AEM (<https://eaj.iaj-uim.org/fr/>) a pour vocation de promouvoir en Europe les objectifs de l'UIM : « Sauvegarder l'indépendance du pouvoir judiciaire, condition essentielle de la fonction juridictionnelle et garantie des droits et libertés humains ». À ce titre, elle entend développer une coopération européenne plus étroite dans tous les domaines se rapportant aux pouvoirs judiciaires des États. Son président est désigné pour deux ans. C'est actuellement le danois Mikael Sjöberg qui est à sa tête, tandis que son précédent président, Duro Sessa, juge de la Cour suprême de Croatie et ancien président du Conseil consultatif des juges européens, a été élu président de l'UIM en septembre 2023 lors du congrès mondial à Taïwan (voir NPJ n°445 - L'USM à Taïwan).

# Interview de Lyes Louffok

Entretien avec Lyes Louffok et Davy Beauvois, membres du comité de vigilance des enfants placés (composé d'enfants placés de toutes les régions et de toutes les tranches d'âge)

Cécile MAMELIN, vice-présidente de l'USM



**L**e bureau de l'USM s'est toujours fortement mobilisé pour la justice des mineurs dans toutes ses composantes, même si le plus souvent, c'est le volet pénal qui intéresse les politiques ; nous avons donc souhaité évoquer le sujet de la protection de l'enfance, collant ainsi à l'actualité récente avec la création, le 9 avril 2024, de la commission d'enquête parlementaire sur les manquements des politiques de protection de l'enfance, présidée par Mme Laure Miller (Renaissance, Marne) et sa rapporteure Mme Isabelle Santiago (Socialistes et apparentés, Val-de-Marne).

Comme l'indique l'article unique de la proposition de résolution ayant conduit à la création de la commission d'enquête, celle-ci a pour mission d'identifier les manquements actuels de la politique de l'aide sociale à l'enfance, de cibler les défaillances de la gouvernance de cette politique et de faire des recommandations sur les réponses législatives, réglemen-

taires et budgétaires à apporter à la crise que traverse la protection de l'enfance, mais aussi sur l'articulation entre les collectivités territoriales et les services de l'État, la commission devant remettre son rapport au plus tard le 8 octobre 2024.

Nous vous proposons dans cette droite ligne de lire l'interview de Lyes Louffok, ancien « enfant placé », que son compte X présente comme un militant des droits de l'enfant, ancien membre du conseil national de la protection de l'enfance, auteur de deux livres : « De l'enfer des foyers » et « Si les enfants votaient », et actuel membre du comité de vigilance des enfants placés, bien avant la création de ladite commission. Lyes Louffok est suivi par plus de 53 000 abonnés sur X ; ses positions et son engagement nous ont convaincu de lui donner la parole pour évoquer son parcours et ses revendications. Voici la retranscription de cet entretien libre et sans filtre.

**CM :** Parlez-nous de votre parcours d'enfant placé pour vous présenter ?

**LL :** J'ai été placé à la naissance parce que ma mère était atteinte d'une maladie mentale qui l'empêchait de s'occuper d'un enfant. Je n'ai ni père ni frères et sœurs. J'ai été placé en pouponnière jusqu'à 18 mois dans les Yvelines puis en famille d'accueil. J'ai eu bcp de chance parce que cette famille m'a apporté beaucoup d'amour, elle a été comme une mère pour moi, j'ai d'ailleurs toujours des liens avec eux. Malheureusement la famille a dû déménager dans le sud et malgré la demande de maintenir mon placement chez elle, on s'y est opposé au motif qu'il fallait que je reste proche du lieu d'habitation de ma mère biologique.

Je ne me souviens pas vraiment de ce moment, je n'avais pas intériorisé que je n'allais plus la revoir. J'avais à peine 5 ans. J'ai été confié à une nouvelle famille d'accueil qui a été maltraitante. Les enfants de la famille m'attendaient avec des pistolets à billes et ils m'ont tiré dessus. Ma chambre n'était pas meublée, il y avait un bout de polystyrène au sol. Je n'ai pas été scolarisé en maternelle donc je n'ai pas été socialisé. Mon éducatrice est tombée en arrêt maladie au même moment. Mon dossier a été confié en surnombre à une autre éducatrice qui n'a pas vraiment suivi ma situation. Ma mère biologique n'avait pas de droits de visite. J'ai été livré à moi-même pendant deux ans.

Au moment du retour de mon éducatrice et du renouvellement de mon placement devant le juge, elle se rend compte que personne ne s'est soucié de moi. Elle me change de famille d'accueil.

Cette troisième famille m'a accueilli parce qu'on venait de leur retirer une enfant à laquelle ils étaient très attachés, au motif que le lien compromettrait la place des parents biologiques... Les conditions n'étaient pas optimales pour que le lien se crée : la famille d'accueil vivait mal le retrait de cette enfant et j'étais quant à moi très perturbé après deux ans de maltraitance... J'étais turbulent, intolérant à la frustration, en opposition constante. Et on m'annonce que les droits de visite avec ma mère vont reprendre. Elle était dans un état lamentable quand elle venait. Elle était souvent absente. C'était traumatisant.

Comme je n'allais pas bien, on m'a emmené chez un psychiatre qui m'a prescrit des anxiolytiques, des antipsychotiques, que je refusais de prendre, ce qui a crispé les

relations avec ma famille d'accueil. J'ai demandé à mon éducatrice si ma mère m'avait rendu malade et elle m'a répondu : « on ne peut pas savoir si tu es malade comme ta mère, ça se déclenche à l'adolescence ». J'ai grandi avec l'angoisse de devenir comme ma mère. Ça a été une bagarre quotidienne avec la famille d'accueil, qui voulait que je prenne les médicaments pour me calmer. J'ai résisté, fugué. La famille a demandé mon départ mais on le lui a refusé. Elle est devenue violente avec moi, les relations se sont envenimées. J'ai fini par être placé dans un foyer en banlieue parisienne alors que j'étais dans une petite ville de province. Je ne me suis pas du tout épanoui dans ce foyer. On était 40 enfants de tous âges, répartis sur deux étages dans des dortoirs pour 6. Les relations entre les enfants étaient très violentes. Il y avait du bizutage : la première nuit, les autres enfants m'ont fait pipi dessus. J'ai été victime de la violence des autres dans la durée. Une de mes amies s'est suicidée à 14 ans, elle s'est pendue aux barreaux de son lit. J'ai pensé au suicide aussi tant j'étais désespéré. Je me sentais en danger, j'ai pensé que j'allais mourir sous les coups des autres. Désespéré après ce drame, j'ai senti que pour survivre, je devais me défendre, réagir. Les éducateurs eux-mêmes étaient violents. Certains avaient eux-mêmes été placés dans ce foyer quand ils étaient enfants. Il y avait la punition de la chaise et des pratiques humiliantes : nous étions mis en sous-vêtements sur la chaise avec une balle de ping pong sur une planche posée sur la tête et on nous frappait avec une clé en métal sur les genoux ; quand la balle tombait on se faisait frapper. Je suis devenu rebelle. J'ai fugué. On a fini par me faire partir dans un lieu de vie pour m'isoler mais j'ai mal vécu cette époque. On m'a arraché à ce foyer sans que je puisse dire au revoir à personne. Mon départ n'a jamais été préparé. Le terme « enfant placé » est tout à fait conforme à ce que j'ai vécu : on m'a « placé », déplacé, sans jamais me demander mon avis ni me préparer à ce que j'allais vivre. Je préfère donc ce terme à celui d'enfant confié ou accueilli, qui ne correspondent pas à ce que j'ai vécu.

Je suis donc allé dans ce foyer de rupture dans le Calvados avec du travail à la ferme sans téléphone ni lien avec l'extérieur. À cette époque, j'avais des relations avec ma mère biologique qui m'envoyait de l'argent et des cigarettes. Je n'ai toujours eu qu'une relation argent contre don de présence avec elle... Je l'ai appelée pour qu'elle m'aide et lorsque j'ai compris que l'accueillant m'écoutait, j'ai vu rouge. Je l'ai menacé avec un couteau. On m'a alors sorti de là en urgence. La seule solution pour quitter un endroit est de tout faire péter...

Je suis alors transféré dans un foyer d'accueil d'urgence. Puis une place se libère dans un foyer du sud de la France (où on avait refusé de m'envoyer avec ma famille d'accueil 10 ans plus tôt...).

Je suis alors arrivé dans une famille pour un accueil temporaire avant de rejoindre le foyer. L'accueillante m'a demandé pourquoi j'étais là. C'était la première fois qu'on me posait cette question, qu'on s'intéressait à mon parcours. J'ai raconté tout ce que j'avais compris et vécu de mon histoire d'enfant placé. Elle m'a répondu avoir déjà entendu cette même histoire, ce même parcours, y compris les violences. J'ai compris que ce que j'avais vécu n'était pas normal, et que je n'étais pas le seul à l'avoir vécu. Elle m'a exposé les règles de vie : notamment « tu rentres avant 22h » que j'ai comprise comme une autorisation de sortir là où je n'avais connu que

des interdits. En fait, je n'ai bizarrement jamais ressenti le besoin de sortir parce qu'elle m'a écouté ; on passait nos soirées à parler, et elle ne m'interdisait pas de sortir ! Les 2 semaines se sont très bien passées en fait ! Quand l'éducatrice est venue me chercher, l'assistante familiale a indiqué vouloir me garder ; le chef de service a fini par accepter, car je leur avais causé assez de problèmes comme ça ; j'y suis resté jusqu'à mes 18 ans.

**CM :** Quel est votre parcours depuis la fin de votre enfance jusqu'à aujourd'hui ?

**LL :** J'ai ensuite voulu travailler, car j'avais arrêté l'école à 14 ans, j'ai trouvé des petits boulots, et j'ai intégré un foyer de jeunes travailleurs ; par la suite j'ai décidé de reprendre des études ; d'abord une formation d'éducateur spécialisé et depuis septembre 2023, je suis des études de droit et je suis même retourné vivre dans ma famille d'accueil où je suis encore à l'heure actuelle ; à 19 ans j'ai décidé d'écrire sur mon parcours d'enfant placé (c'est même ma mère biologique qui a signé le contrat d'édition à l'époque !), car depuis « chien sans collier » on n'avait plus la parole d'anciens enfants placés : j'ai donc recherché des témoignages, c'était galère car cela reste stigmatisant pour les enfants de parler de leur passé ; aujourd'hui, on a passé un cap, on se réapproprie la narration ; pendant longtemps, on n'avait que la littérature des professionnels de l'enfance mais pas celle des enfants eux-mêmes ; il fallait



Cécile Mamelin, Davy Beauvois et Lyes Louffok

## Interview de Lyes Louffok

déclencher une prise de conscience collective.

**CM :** Que pouvez-vous nous dire de votre passage au Conseil national de la protection de l'enfance ?

**LL :** Quand mon livre sort en 2014, au même moment est diffusé un documentaire dans « le Monde en Face », avec des caméras cachées sur les dysfonctionnements de l'ASE ; j'ai aussi pu rencontrer Laurence Rossignol, (NDA : nommée par le gouvernement Valls en 2014 secrétaire d'État chargée de la famille et des personnes âgées) : grâce à elle, on a pu lancer une consultation nationale de 80 personnes placées qui sont venues témoigner ! Puis la loi du 14 mars 2016 a créé le conseil national de la protection de l'enfance ; on se posait enfin la question du maintien du lien à tout prix ; cela était de plus en plus contesté ; j'ai été finalement plutôt déçu de ces 6 ans passés dans le conseil ; on ne faisait que rendre des avis votés à la majorité, or il y avait rarement du consensus et les avis n'étaient pas suivis d'effet ; nous n'étions que trois anciens de l'ASE et en face des dizaines d'associations qui n'avaient pas la même vision que nous ; ce fut intez de concret ; ça m'a permis de réfléchir sur les dysfonctionnements systémiques et a renforcé mes convictions profondes.

**CM :** Quels constats dressez-vous aujourd'hui de la protection de l'enfance dans notre pays ?

**LL :** Pour moi c'est le retour de Cosette et de Victor Hugo ; on devrait avoir honte de savoir que cette histoire est toujours d'actualité ; c'est dingue ; le système n'est pas en capacité d'assumer (faillite) sa mission première ; les dossiers sont retenus avant même l'arrivée sur le bureau du parquet ; à Lille par exemple, 600 évaluations sont en attente et n'ont pas été transmises à l'autorité judiciaire, or ce sont 600 enfants derrière ces « dossiers » ; il y a des blocages à tous les niveaux : des signalements, des placements ordonnés mais non exécutés, même des OPP ne sont pas exécutés, tandis qu'on assiste à une baisse des mesures administratives.

**CM :** Quels sont vos combats ? Que défendez-vous plus particulièrement aujourd'hui ? Pouvez-vous nous parler notamment du comité de vigilance des enfants placés, en quoi cela consiste-t-il ?

**LL :** il a été créé au lendemain de l'annonce de la création de la commission d'enquête ; nous n'étions pas nombreux à la demander, mais on l'a obtenue et c'est une victoire ! On voulait ne pas être déposé des débats, que ce ne soit pas réduit à un dialogue État/départements ; on ne veut plus de ça. Nous avons une expertise à faire valoir, des choses à dénoncer et des propositions à formuler ! Il faut prendre sa part, être le 3<sup>ème</sup> interlocuteur, penser aux générations futures, améliorer le futur des enfants placés. Les actions c'est pour l'avenir ; nous avons notre responsabilité ; cela nous permet de canaliser notre propre souffrance et notre colère, en s'engageant utilement dans un combat et cela engendre de la reconnaissance, car on est entendu dans un cadre et respecté ! Ce comité est constitué d'anciens enfants placés : nous sommes 230 à ce jour ; il y a un processus d'admission : un groupe de bénévoles prend en charge via un rendez-vous téléphonique ; nous avons des personnes de tous âges et de toutes régions ; avec l'aide du comité de vigilance composé des travailleurs sociaux qui ont des connaissances dans la protection de l'enfance, nous avons établi un protocole : 1/ liste de personnes à entendre 2/ élaboration des questions à poser 3/ débriefer les auditions avec des contrepropositions.

Pour moi, la question est celle de la recentralisation des politiques : c'est le préalable avant de reconstruire un système efficace de protection de l'enfance ; un débat essentiel ; l'État doit reprendre la main ; les placements dans les hôtels, c'est un pur scandale : les préfets doivent à tout le moins contrôler ; l'autre idée est de fournir aux enfants l'assistance d'un avocat ; au pénal, c'est une obligation, mais pas au civil ; pour moi, le civil n'est pas moins important, l'enfant est un sujet de droit actif, il faut l'assister, lui donner les moyens d'avoir une personne auprès de lui pour le défendre ; il en va de la responsabilité de l'État que l'ensemble des parties aient

les mêmes chances de faire valoir leur parole et leurs droits ; l'ASE, ça ne marche plus ; d'abord le concept est mauvais : la protection de l'enfance, ce n'est pas une politique « sociale », c'est une politique de suppléance parentale, de secours aux populations et de prévention ; il faudra le marteler ! De même que rappeler qu'un enfant meurt tous les 5 jours sous les coups de l'un de ses proches ; il faut lire le rapport de l'IGAS sur les morts violentes au domicile, les chiffres donnés y sont édifiants ; 72 morts d'enfants en moyenne par an, à mettre en face des 123 féminicides, soit la moitié de ces décès ; or l'enfance n'est pas un véritable sujet de droit pour beaucoup de gens ; car concrètement les jeunes ne votent pas !

**CM :** Que pensez-vous de l'actuelle commission parlementaire sur les manquements à la protection de l'enfance ? Vous avez été entendu le 14 mai : pouvez-vous nous dire ce que vous en attendez ?

**LL :** On a œuvré pour obtenir cette commission, si le sujet était à l'ordre du jour avec des constats partagés, la question de la responsabilité n'a toujours pas été traitée, or tous ces dysfonctionnements ne sont pas le fruit du hasard ; il faut arriver à identifier la part de responsabilité des uns et des autres pour mieux réformer par la suite ; à quel niveau ça dysfonctionne ? Il est essentiel de partir de ces constats pour mieux réformer ensuite ; la commission doit jouer un rôle sur cette question précise avant toute réforme de fond. C'est fondamental, sinon ça ne servira à rien.

**CM :** Quelles sont les pistes prioritaires d'amélioration selon vous ?

**LL :** La chaîne des responsabilités comme je l'indiquais doit être dressée pour ensuite tirer des leçons et réformer ! Selon le dernier rapport du Sénat, qui est intéressant, les départements n'appliquent pas la loi, mais qu'en tire le Sénat comme conclusions ? Aucune réellement !

Que penser notamment des effets de la décentralisation sur la prise en charge des mineurs ? L'échec est étayé par des données ; il y a 80 % de mesures judiciaires ; si l'administration avait rempli son rôle, le

chiffre serait inversé ; quel est l'intérêt des élus ? Il s'agit tout de même du 2<sup>ème</sup> plus gros budget : or on ne trouve généralement pas une ligne dans les programmes électoraux ; c'est un abandon politique de la protection de l'enfance ; on en arrive à une dilution des responsabilités ; pour moi il est clair qu'il faut revenir sur cette décentralisation.

Les autres alternatives plus pertinentes : les départements ne communiquent pas avec la santé, l'éducation nationale, etc. Il faut que tout le monde se parle, communique sur ce sujet et se coordonne. Il y aurait intérêt sans doute également à ne plus dissocier le pénal du civil ! La PJJ pourrait refaire du civil ; tout repose sur le secteur associatif ou presque puisque cela atteint 80 % ; ce pourrait être piloté par la PJJ ; ce serait assez facile de tout bousculer ; ce n'est pas un chantier si considérable, les structures existent ; il faudrait également obtenir une harmonisation du prix de journée, et plus de contrôle ; les données ne remontent pas parce que chaque département garde son libre choix : donc il n'y a pas de politique publique digne de ce nom ; à cela s'ajoute un refus d'harmonisation ; concernant le coût par habitant, il existe des écarts phénoménaux entre les départements !!! Cela va de 40 à 175 euros, et les départements les plus pauvres ne sont même pas ceux qui mettent le moins ; les élus n'assument pas leurs responsabilités.

La protection de l'enfance est souvent sacrifiée, et il ne s'agit pas d'un investissement priorisé ! C'est un choix politique assumé au détriment des bénéficiaires du système.

Parlons d'un autre scandale, celui des mesures judiciaires non exécutées (mesures de placement et mesures de milieu ouvert) : il s'agit là d'atteintes à l'état de droit et aux valeurs républicaines, or dans cette matière, ça n'étonne personne que des décisions de justice ne soient pas exécutées ! On parle d'administration de collectivités territoriales qui refusent d'exécuter des décisions de justice tout de même ! par ailleurs : pourquoi les voies de recours et saisines des tribunaux admi-

nistratifs ne sont-elles pas utilisées ? Je suis personnellement choqué qu'un mineur n'ait pas la capacité juridique de saisir lui-même le TA ; le conseil d'État ne s'est pas prononcé sur le fond ; il n'y a eu qu'une action en référé ; je suis interpellé sur ce modèle à repenser : ne pourrait-on envisager de fixer des astreintes dans le jugement ? Les juges des enfants sont totalement démunis et surchargés mais c'est une piste.

On ne voit jamais le parquet aux audiences, c'est regrettable. Je sais que là aussi il existe un problème de moyens ; les avis du parquet manquent cruellement dans les dossiers, ils le sont pour les enfants de retour de zone ; mais en AE rien ! on assiste à un huis clos entre les magistrats, l'ASE et la famille ; quand la société est-elle représentée ? Pour moi, le parquet n'est pas assez présent, il a sa place et ça aurait du sens vis-à-vis des familles.

Parlons de l'invention du placement dit à domicile : c'est proprement une aberration ! On le voit, on le sait et on laisse faire ! On a simplement un avis de la Cour de cassation mais rien de la part des associations !

**CM :** Que pensez-vous de l'action actuelle de la chancellerie sur ce sujet ?

**LL :** Je ne vois rien sur l'assistance obligatoire au civil par des avocats ; il faut revenir sur la question du discernement ; même un enfant non discernant doit pouvoir être représenté par un avocat, il doit être soutenu dans l'accès à ses droits ; l'enfant est sujet de droit actif, il lui faut donc quelqu'un pour le défendre ; la non-présence du greffier n'est pas davantage admissible ; un avocat pour l'enfant permettrait de garantir ses droits et le respect de toutes les règles, il s'agit d'un statut à imaginer ; dans d'autres pays ça existe : ex de la Suisse, du Canada où même dans les fratries, les enfants ont chacun leur avocat. Emmanuel Macron a évoqué le « devoir de visite » : excusez-moi, mais c'est quoi ce délire ? Ça sort d'où ? Un parent a des droits et des devoirs certes ; d'ailleurs tout ça est dans la loi ; mais si l'État propose ça, cela veut dire qu'un père qui délaisse son

enfant doit se voir retirer l'autorité parentale !! La négligence est une forme de maltraitance ! Il y a comme une absence de logique dans cette proposition.

Le maintien du lien à tout prix a évolué : l'attention est davantage portée par les éducateurs, travailleurs sociaux, qui font prévaloir l'intérêt supérieur de l'enfant ; mais il n'y a pas d'enclenchement suffisant, pas d'activation par les départements du dispositif du délaissement parental, ce qui est regrettable à mon sens.

Avant, les jeunes de 18 ans revenaient chez leurs parents parce qu'ils n'avaient en réalité pas d'autre choix ! S'agissant des jeunes majeurs, 18/21 ans, c'est un vrai sujet et le reflet de l'échec de la protection de l'enfance : on réduit tout à néant dès 18 ans, ce plafond symbolique est absurde au vu de la réalité sociologique ; c'est une aberration humaine et économique, car les départements les récupèrent ensuite dans le dispositif du RSA ! Les jeunes sont jetés dans la rue mais les départements les récupèrent ensuite : donc les départements s'alimentent en dépenses, c'est du non-sens et une gabegie pour les dépenses publiques.

Je pense qu'on assiste à un véritable problème de nature philosophique : qui ferait ça à ses enfants ? Je ne peux m'empêcher de faire le parallèle avec l'obligation alimentaire qui demeure après la majorité : pourquoi l'assistance à l'enfance en danger n'obéirait pas au même système ?

Comme vous avez pu le lire, Lyes Louffok est un jeune homme très engagé, investi et animé de fortes convictions et valeurs. Les réponses qu'il nous donne interpellent et interrogent en effet sur la réelle importance donnée à la protection de l'enfance dans notre pays, et nous invite à la réformer avec des propositions innovantes. Gageons que la voix des « enfants placés » saura faire réagir la commission et invitera à une réflexion de fond pour enfin protéger efficacement et rapidement tous les enfants de ce pays. Sujet fondamental que l'USM suivra de près, car les enfants d'aujourd'hui sont les adultes de demain.

L'USM est entendue par la commission le 30 mai 2024. Suivez nos actualités sur le site internet de l'USM.

## Culture

# Le conseil lecture de Cécile Mamelin « Le gosse » de Véronique Olmi

**D**e nombreux livres ont été écrits pour parler des bagnes d'enfants ou plus généralement de la façon dont on « traitait » les enfants dits à problèmes dans les temps anciens (ou pas tant que cela finalement !). En voici un qui vous touchera au cœur et à l'âme : « Le gosse » de Véronique Olmi, paru au Livre de Poche en mai 2023. Attention, les larmes risquent de couler !

Au sortir de la 1<sup>ère</sup> guerre mondiale, Joseph, orphelin de père, vit ses premières années d'enfance plutôt douces et heureuses dans un quartier pauvre de la Bastille. Lorsque sa mère décède et que sa grand-mère (la seule parente à s'occuper de lui) est envoyée peu après dans un asile, Joseph devient à 8 ans « pupille de l'Assistance publique », une administration censée le protéger, mais plus cruelle que bienveillante, entre « matons » sans filtre et sans compassion et des enfants abîmés et violents entre eux, grandissant loin de toute affection. De la prison pour enfants à la colonie pénitentiaire de Mettray (soit de Charybde en Scylla) – comme nous l'apprend Wikipédia, c'est un établissement qui, « en dépit de ses principes fondateurs idéalistes, à savoir éduquer et rééduquer les jeunes délinquants par le travail de la terre, est considéré comme l'ancêtre des bagnes pour enfants » - l'enfance de Joseph devient alors une enfance saccagée où volent en éclats sa joie et son innocence.

La force de cet enfant, les rencontres dues au hasard, l'amitié dans l'adversité avec certains pensionnaires et enfin la découverte de la musique lui permettront de dépasser le pire et d'accéder bon an mal an au statut d'adulte.

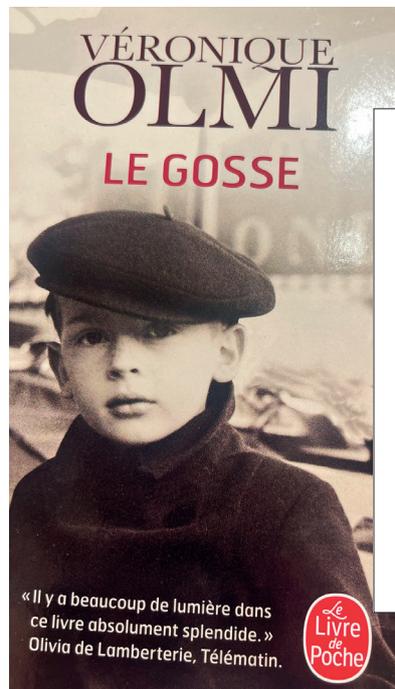
Véronique Olmi s'est documentée pour nous raconter la vie dans ce véritable bagne pour enfants. Dans son livre « Le Miracle de la rose », Jean Genet, qui y a séjourné, décrivait notamment ce que fut sa vie là-bas, expliquant que « *chaque paysan touchant une prime de cinquante francs par colon évadé qu'il ramenait, c'est une véritable chasse à l'enfant, avec fourches, fusils et chiens qui se livrait jour et nuit dans la campagne de Mettray* » !

Dans ce roman, qui court jusqu'en 1936, période du Front populaire, la romancière montre une fois encore combien le milieu social et la date de naissance façonnent un

destin. Pour Joseph, le « redressement » et le travail à outrance remplacent l'éducation et la culture, sans même parler de l'affection qui est inexistante.

L'écriture intense et empathique de Véronique Olmi épouse le regard de ce gamin tendre et courageux confronté à la violence du monde adulte. Un roman déchirant et révolté, un des plus beaux textes sur l'enfance à l'aube du siècle dernier et sur la résilience et l'espoir.

Vous ne le quitterez pas jusqu'à la dernière ligne, et vous ferez bien car des surprises vous y attendent. Spoiler est interdit.



### VÉRONIQUE OLMI LE GOSSE



Né en 1919 à Paris, Joseph connaît des années heureuses dans un quartier pauvre de la Bastille. Mais lorsque sa mère décède et que sa grand-mère est envoyée peu après dans un asile, il devient à huit ans pupille de l'Assistance publique. Cette administration est censée le protéger, mais ses bonnes intentions n'ont d'égal que sa cruauté. De la prison pour enfants à la colonie pénitentiaire, la force de Joseph, certaines rencontres et la découverte de la musique lui permettront de traverser le pire. Dans une France portée par l'espoir du Front populaire, il retrouvera sa vie et sa joie.

Un roman bouleversant.

Élise Lépine, *Le Point*.

Ce livre ne me quitte pas. Remarquable.

François Busnel, *La Grande Librairie*.

A close-up portrait of a woman with light brown hair, wearing tortoiseshell glasses and a dark blue collared shirt. She is looking slightly to the right of the camera with a gentle smile. The background is dark and out of focus.

engagement

#01

La MMJ s'engage  
comme aucune autre  
pour ma profession

Voilà pourquoi, 7 agents sur 10 l'ont choisie.

The logo for MMJ (Mutuelle des Métiers de la Justice et de la Sécurité) features the letters 'm', 'm', and 'j' in a stylized, lowercase font. The 'm' and 'j' are blue, while the second 'm' is orange. A small orange dot is positioned above the second 'm'.

La Mutuelle  
des Métiers de la Justice  
et de la sécurité

La MMJ est la **M**utuelle d'un **M**onde plus **J**uste.  
Elle est à but non lucratif et défend le modèle d'une mutuelle  
solidaire, équitable et engagée pour ses adhérents et leurs proches.  
Pour eux, elle prend des engagements concrets.

# INTÉRIALE

## LA SEULE MUTUELLE RÉFÉRENCÉE PAR LE MINISTÈRE DE LA JUSTICE

*Mutuelle santé - Maintien de  
salaire - Prévoyance décès -  
Prévention des risques santé*



sont satisfaits de la qualité de  
l'accueil au téléphone



sont satisfaits de la facilité  
des démarches pour adhérer



des adhérents sont satisfaits



**N°Cristal** 0 970 821 222

APPEL NON SURTAXÉ

[www.interiale.fr/ministere-justice](http://www.interiale.fr/ministere-justice)

La confiance,  
*notre force*

Intériale - Siège social: 32 rue Blanche - 75009 Paris - [www.interiale.fr](http://www.interiale.fr)

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, numéro SIREN 775 685 365