

CHAPITRE 9. DIALOGUE SOCIAL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Depuis près de 20 ans, les ministres de la Justice successifs affichent la volonté d'améliorer le dialogue social au sein du ministère et dans les juridictions. Il s'agit d'une action au long cours, la culture du dialogue et de la négociation ne figurant pas par nature dans « l'ADN » de la chancellerie. Leur place doit être systématiquement rappelée, voire revendiquée par les organisations syndicales dont la parole est souvent minorée, parfois déniée : il en est ainsi lorsque le garde des Sceaux en réunion affirme qu'elles sont « hors-sol » ou « pas sérieuses ».

En décembre 2001 déjà, à la suite des « entretiens de Vendôme », après des mouvements de protestation et des manifestations massives dans le monde judiciaire, l'Inspection générale des services judiciaires notait : « On sent bien qu'une authentique communication interne suppose la réunion de deux volontés. En premier lieu, celle de la hiérarchie (des magistrats comme des fonctionnaires) dont les juridictions attendent qu'elle soit non seulement plus attentive à une meilleure application des textes, mais encore qu'elle ait une attitude plus volontariste dans ce domaine. En second lieu, celle des divers personnels dont l'implication plus ou moins grande dans les structures existantes est déterminante ».

L'Inspection préconisait également qu'une réelle volonté ministérielle associe les organisations syndicales aux réformes envisagées, les écoute sans se contenter de leur remettre les conclusions de groupes de travail auxquels elles n'ont parfois pas été associées.

Ainsi, en décembre 2006, la commission Vallemont, à laquelle participait l'USM, soulignait : « la décision du ministre (de créer une commission) s'appuie sur la conviction que la mise en place dans les services du ministère de la Justice d'un dialogue social rénové est une nécessité pour atteindre une meilleure qualité de service et améliorera

les conditions de travail, nécessité rendue plus impérieuse par la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) ».

En 2010, l'introduction de la charte du dialogue social mentionnait : « la qualité du dialogue social constitue aujourd'hui un des critères essentiels d'évaluation du bon fonctionnement d'une organisation. L'échange et le débat avec les représentants du personnel sont parties intégrantes d'une gestion moderne des ressources humaines. »

Les décrets modificatifs du 16 février 2012 puis du 31 mai 2013 sont venus compléter le dispositif de rénovation du dialogue social dans la fonction publique, initié par les accords de Bercy signés en 2008 et conforté par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Une circulaire du ministère de la décentralisation de la fonction publique du 3 juillet 2014 a rappelé les conditions d'exercice des droits syndicaux, la situation des représentants syndicaux, les garanties de transparence dans l'utilisation des moyens syndicaux et l'appréciation de la représentativité syndicale.

Enfin, la DSJ a recruté une psychologue et a créé en novembre 2017 une mission « Santé et qualité de vie au travail » s'inscrivant dans un plan ministériel de prévention des risques psychosociaux (PAM-RPS) signé par le garde des Sceaux et les organisations syndicales le 23 décembre 2013.

Une importante réforme du dialogue social dans la fonction publique, issue de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique » et du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 « relatif aux comités sociaux d'administration (CSA) dans les administrations et les établissements publics de l'État » est en cours. Les premiers CSA seront élus fin 2022.

I. – LES DROITS SYNDICAUX

A. - LE DROIT DE SE SYNDIQUER

I. - Les textes de droit interne

La liberté syndicale du magistrat est affirmée par une jurisprudence ancienne et constante du Conseil supérieur de la magistrature et du Conseil d'État, et a été consacrée par la loi organique du 8 août 2016 portant réforme de l'ordonnance

statutaire du 2 décembre 1958. Ainsi, l'article 10-1 de l'ordonnance statutaire garantit la liberté syndicale aux magistrats qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.

L'USM, qui portait cette revendication depuis longtemps, se félicite de la consécration dans l'ordonnance organique du principe de la liberté syndicale des magistrats.

L'article 7-2 de l'ordonnance précise que « la déclaration d'intérêts des magistrats ne comporte aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques du magistrat, sauf lorsque leur révélation résulte de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement ». L'USM considère que si les mandats nationaux, exercés publiquement, doivent faire l'objet d'une déclaration, il en va différemment des mandats syndicaux exercés localement (voir chapitre 7-1. A. 2-6). L'engagement syndical d'un magistrat ne saurait en soi être incompatible avec les devoirs de son état, en particulier avec l'obligation d'impartialité à laquelle il est tenu.

Toutefois, le Conseil supérieur de la magistrature, dans son recueil des obligations déontologiques, mis à jour en janvier 2019, rappelle qu'il appartient au magistrat, membre d'une organisation syndicale, de se déporter dans une affaire dans laquelle celle-ci serait partie afin de prévenir un risque de conflit d'intérêts. Le Conseil considère qu'au titre du manquement à l'obligation de réserve, toute critique de nature à porter atteinte à la confiance et au respect que la fonction de magistrat doit inspirer aux justiciables est susceptible d'être sanctionnée par les organes disciplinaires. Cependant, précise le Conseil, la dénonciation par une organisation syndicale de dysfonctionnements judiciaires doit être envisagée au regard de l'atténuation du devoir de réserve dont bénéficient les magistrats lorsqu'ils s'expriment à titre syndical, sous réserve que les propos tenus ne soient ni dénigrants, ni injurieux. Les prises de position d'une organisation syndicale ne sauraient servir de fondement à la mise en cause de l'impartialité d'un magistrat au seul motif qu'il est membre de cette organisation syndicale.

L'USM approuve la mention dans le statut selon laquelle des décharges d'activités peuvent être accordées aux représentants des organisations syndicales représentatives de magistrats. Elle est opposée à ce que l'octroi de ces décharges soit subordonné à l'appréciation par le ministre des nécessités de service, ce qui lui donne théoriquement un droit de véto sur le choix des représentants syndicaux.

Les organisations syndicales de magistrats doivent pouvoir désigner librement, parmi leurs représentants, les bénéficiaires de crédits de temps syndical. Le nombre de décharges syndicales à temps complet est environ d'une trentaine pour l'ensemble des syndicats représentatifs de magistrats (scrutin 2018), ce qui n'est pas de nature à faire obstacle à la bonne administration de la justice sur le territoire national. La responsabilité des vacances de postes ne saurait peser sur les organisations syndicales.

2. - Les textes internationaux

Ce principe de la liberté syndicale est également reconnu au niveau international.

Le statut universel du Juge adopté à Taïwan le 17 novembre 1999 par l'Union internationale des magistrats (UIM) et mis à jour à Santiago du Chili le 14 novembre 2017 dispose en son article 3-5 que « Le droit d'association professionnelle du juge doit être reconnu, pour permettre aux juges d'être consultés notamment sur la détermination de leurs règles statutaires, éthiques ou autres, les moyens de la justice, et pour permettre d'assurer la défense de leurs intérêts légitimes et de leur indépendance ».

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

En 2010, deux textes essentiels au niveau européen sont venus conforter ces droits.

La Magna Carta des juges édictée par le Conseil consultatif des juges européens (CCJE) adoptée le 17 novembre 2010 dispose que « les juges ont le droit d'adhérer à des associations de juges, nationales ou internationales, chargées de défendre la mission du pouvoir judiciaire dans la société ».

Allant plus loin, la recommandation CM/Rec(2010)12 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe sur les juges : indépendance, efficacité et responsabilités, adoptée également le 17 novembre 2010 indique que « les juges devraient être libres de créer et d'adhérer aux organisations professionnelles ayant pour objectifs de garantir leur indépendance, de protéger leurs intérêts et de promouvoir l'État de droit ».

B. - LES DROITS OUVERTS AUX SYNDIQUÉS

Les droits syndicaux trouvent leur source dans le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, modifié par les décrets n° 2012-224 du 16 février 2012, n° 2013-451 du 31 mai 2013 et n° 2014-1319 du 4 novembre 2014.

Le décret n° 2017-712 du 2 mai 2017 relatif à l'exercice du droit syndical dans la magistrature précise que sont bien applicables aux magistrats les dispositions du décret du 28 mai 1982, sous réserve des dispositions édictées à l'article 10-1 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 susvisée et des dispositions figurant au décret du 2 mai 2017. Pour l'application du décret du 28 mai 1982 à ses agents, dans l'attente d'une refonte par son secrétariat général, le ministère de la Justice continue de se référer pour la DSJ, à la circulaire Vauzelle n° JUS G-92600-72-C du 4 novembre 1992.

Il est probable que ces dispositions seront rassemblées dans la future partie réglementaire du code général de la fonction publique dont la partie législative est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022.

I. - Les moyens matériels mis à disposition des organisations syndicales

Selon l'article 3 du décret du 28 mai 1982, l'administration doit mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives un local syndical lorsque l'effectif est compris entre 50 et 500 agents. Au ministère de la Justice, ce local est normalement commun à toutes les organisations syndicales, mais la circulaire rappelle qu'il « est souhaitable que, dans toute la mesure du possible, l'administration s'efforce de mettre un local distinct à la disposition de chacune des organisations syndicales les plus représentatives ayant une section syndicale ».

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

Ces locaux doivent normalement être situés dans l'enceinte du bâtiment administratif où exercent les agents et à défaut hors des bâtiments et, au besoin, loués aux frais de l'administration.

Les locaux doivent comporter les équipements indispensables à l'activité syndicale, les syndicats étant autorisés à utiliser les moyens de reprographie de la juridiction, les télécopies et le téléphone, l'abonnement étant par ailleurs pris en charge par l'administration. Les modalités d'utilisation sont fixées en concertation avec les chefs de juridiction.

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

2. - L'information des magistrats par les organisations syndicales

L'affichage des documents d'origine syndicale s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et aménagés de façon à assurer la conservation des documents. Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles au personnel mais auxquels le public n'a pas normalement accès (art. 8 du décret du 28 mai 1982). Ces panneaux de dimension convenable (au moins 70 à 90 cm) et en nombre suffisant doivent être dotés de portes vitrées ou grillagées munies de serrures.

Les chefs de juridiction doivent être informés de la nature et de la teneur des documents affichés mais ne peuvent s'opposer à leur affichage, hormis le cas où ces documents contreviendraient manifestement aux dispositions législatives relatives à la diffamation et aux injures publiques (art. 29 de la loi du 29 juillet 1881).

Tout document peut être distribué dans l'enceinte des bâtiments administratifs (art. 9 du décret du 28 mai 1982) à la triple condition que cette distribution ne concerne

que les agents du service, qu'elle se déroule en dehors des locaux ouverts au public et qu'elle ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service.

Les conditions d'utilisation par les organisations syndicales des technologies de l'information et de la communication sont fixées par chaque ministère. La Chancellerie et les organisations représentatives de magistrats et fonctionnaires ont négocié en 2008 un protocole dit « NTIC » permettant aux organisations professionnelles de disposer d'un accès à l'intranet Justice, d'un espace dédié sur le site du ministère de la Justice et d'un accès au réseau privé virtuel Justice (RPVJ).

Via le RPVJ, les organisations professionnelles peuvent ainsi diffuser, sous leur propre responsabilité, à l'ensemble des magistrats, toutes les informations syndicales. Celles-ci sont néanmoins soumises « aux règles générales de déontologie applicables aux publications, à la liberté de la presse et à l'édition, à la communication audiovisuelle, à l'informatique, aux fichiers et aux libertés... et aux règles déontologiques applicables aux agents de la fonction publique et aux magistrats, conformément à leurs statuts et à la liberté d'expression syndicale » (art. 9 du protocole). C'est grâce à ce dispositif technique que l'USM vous diffuse très régulièrement ses communiqués et ses notes techniques.

Ce protocole national a été décliné en mars 2011 au niveau régional. Une circulaire SJ-11-95-RH3/30.03.2011 précise les particularités de la déclinaison régionale. Dans le ressort de chaque cour d'appel doit être ouverte une boîte aux lettres électronique institutionnelle au nom de chaque syndicat représentatif. Via cette adresse électronique, les correspondants locaux des différents syndicats peuvent diffuser aux magistrats de leur ressort toutes les informations syndicales utiles, qu'elles soient en lien avec la situation locale ou avec la situation nationale.

3. - Les réunions syndicales locales

Les organisations syndicales sont autorisées à tenir des réunions syndicales en dehors des horaires de service ou pendant les heures de service. Dans ce dernier cas, ne peuvent normalement y participer que les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence (art. 4 du décret du 28 mai 1982).

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

De façon plus générale, les organisations représentatives peuvent organiser pendant les heures de service et à destination de tous les agents une réunion mensuelle d'information d'une durée maximale d'une heure, les agents participant à la réunion de l'organisation syndicale de leur choix (art. 5 du décret du 28 mai 1982). Ces réunions se déroulent dans les locaux administratifs. Un avis doit cependant être donné au moins une semaine avant la réunion aux chefs de juridiction. Les représentants syndicaux nationaux ou régionaux ont libre accès à ces réunions, sous réserve de l'information préalable des chefs de juridiction (art. 6 et 7 du décret du 28 mai 1982).

4. - Les autorisations d'absence

Il existe deux catégories d'autorisations d'absence : celles qui doivent être accordées de plein droit et celles qui sont soumises aux nécessités de service.

4.1 - Les autorisations d'absence de droit

Elles sont accordées aux représentants syndicaux pour participer à des activités institutionnelles et/ou à des réunions organisées par l'administration, sur simple présentation de la convocation (art. 15 du décret du 28 mai 1982). Ainsi en est-il de la participation aux CHSCTD, aux conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes et aux groupes de travail convoqués par l'administration.

Le décret de 1982 précise que la durée de l'autorisation d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte-rendu des travaux. Les participants sont indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

L'article 10-1 de l'ordonnance statutaire précise que des autorisations d'absence sont accordées de plein droit aux représentants syndicaux qui siègent à la commission d'avancement ou à la commission permanente d'études.

4.2 - Les autorisations spéciales d'absence

Des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées pour permettre aux magistrats de participer à des activités syndicales, congrès ou réunions des organes

directeurs du syndicat (art. 13 du décret de 1982). Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service.

Ces autorisations d'absence sont limitées à 10 jours par agent et par an. Cette limite est portée à 20 jours pour participer à des congrès internationaux ou à des réunions de confédérations.

La gestion de ces autorisations relève normalement, pour les magistrats, de la direction des services judiciaires mais la note SJ 95-143 du 9 octobre 1995 précise qu'il est préférable que cette gestion soit exercée par les chefs de cour.

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

Une circulaire SJ 83-61 du 6 mai 1983, reprise dans la circulaire Vauzelle du 4 novembre 1992, indique que « ces autorisations d'absence peuvent être utilisées non seulement pour les représentants syndicaux mais aussi pour de simples adhérents des syndicats pour assister au congrès ou à des réunions tenues par leur syndicat, sur présentation du document les informant de la tenue du congrès ou de la réunion ».

5. - Le crédit de temps syndical

Prévu par l'article 16 du décret de 1982, ce crédit de temps syndical, utilisable sous forme de décharges, totales ou partielles, de services ou de crédits d'heures, a pour but de permettre aux représentants syndicaux de se consacrer pendant leurs heures de service à une activité syndicale au lieu de leur activité professionnelle.

Un contingent global est déterminé chaque année pour chacune des organisations syndicales représentatives. L'article 10-1 de l'ordonnance statutaire précise que la représentativité s'apprécie sur la base des résultats obtenus lors des élections à la commission d'avancement. L'article 5 du décret du 2 mai 2017 en précise les modalités de calcul.

Le contingent est ensuite géré librement par les organisations syndicales, selon leurs règles de fonctionnement interne. Les demandes sont présentées par le syndicat à la DSJ qui examine la compatibilité avec les nécessités de fonctionnement du service. En cas de difficulté, le ministre invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

Depuis 1985 et de pratique constante, la DSJ n'accorde pas de décharge d'activité aux chefs de juridiction compte tenu de « l'entière disponibilité que requièrent ces fonctions », alors qu'il peut être fait droit à des autorisations de cumul d'activités rémunérées.

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

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

S'agissant des décharges d'activité à temps plein, l'USM demande qu'une nomination en surnombre intervienne dans la juridiction concernée. Les magistrats bénéficiant de ces décharges demeurent en position d'activité. À ce titre, ils conservent les indemnités et primes qu'ils percevaient au moment de leur décharge. En ce qui concerne la prime modulable, il leur est de droit attribué le taux moyen.

En matière de notation et d'avancement, tous les éléments de nature à faire apparaître une opinion politique ou une affiliation syndicale doivent être proscrits. En cas de décharge partielle, l'évaluation porte sur la part d'activité juridictionnelle uniquement. En cas de décharge totale d'activité, les appréciations littérales et analytiques formulées lors de la précédente évaluation sont intégralement maintenues.

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

II. – LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

A. - LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES JURIDICTIONS : LE RÔLE DES COMMISSIONS ET ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

Le recueil des obligations déontologiques indique dans sa mise à jour de janvier 2019 que « les chefs de cour et de juridiction, au travers des organes de concertation - commission restreinte et plénière, assemblée générale, commission permanente d'études, comité technique des services déconcentrés (CPE et CT bientôt remplacés par les CSA, fin 2022) - favorisent dans la transparence, un dialogue social de qualité. Dans ces instances, ils veillent au respect de la liberté d'expression comme de l'écoute de l'autre, dans le souci constant de l'amélioration du fonctionnement de la juridiction ».

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

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

À la Cour de cassation, seules sont prévues des assemblées générales, présidées par le premier président (art. R. 435-I et s. COJ).

Enfin des dispositions particulières régissent la situation des juridictions de Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna, des terres australes, de Polynésie et de Nouvelle-Calédonie (art. R. 511-I et s. COJ).

I. - Les commissions restreintes

Textes applicables :

Pour les TJ : articles R. 212-55 et suivants du code de l'organisation judiciaire

Pour les cours d'appel : articles R. 312-62 et suivants du code de l'organisation judiciaire

Dans les tribunaux judiciaires qui comportent au moins 20 magistrats :

- l'assemblée générale des magistrats du siège ;
- l'assemblée des magistrats du parquet ;

- l'assemblée des magistrats du siège et du parquet ;
- l'assemblée des fonctionnaires du greffe et du secrétariat de parquet autonome, élisent une commission restreinte (art. R 212-22 COJ).

Les commissions restreintes pour le parquet avaient été supprimées en 2008. L'USM en demandait le rétablissement. Elles ont été réintroduites en 2014.

Dans les cours d'appel (art. R. 312-27 COJ), les quatre commissions restreintes sont élues par :

- l'assemblée des magistrats du siège ;
- l'assemblée des magistrats du parquet ;
- l'assemblée des magistrats du siège et du parquet ;
- l'assemblée des fonctionnaires du greffe.

Le président de chacune des assemblées préside la commission restreinte de celle-ci. Le procureur ou le procureur général est membre de droit de la commission restreinte des magistrats du siège et du parquet. Des membres élus par l'assemblée pour deux ans complètent la commission.

Pour connaître les modalités de l'élection et le nombre de membres de la commission restreinte, ainsi que ses règles de fonctionnement, il convient de se reporter au règlement intérieur de chaque assemblée.

L'USM encourage les magistrats du siège et du parquet à présenter des listes complètes pour les commissions restreintes auxquelles leur participation est prévue. Les commissions restreintes préparent les réunions de l'assemblée générale. Le président communique à cette fin aux membres de la commission les propositions et projets qu'il envisage de soumettre à l'assemblée générale. La commission lui fait ensuite connaître son avis et peut formuler des propositions. Elles décident par vote à la majorité des membres présents et, en cas de partage de voix, celle du président est prépondérante. Les commissions restreintes se voient donc reconnaître des pouvoirs intéressants qu'il ne faut pas hésiter à utiliser.

2. - La commission plénière

Textes applicables :

Pour les TJ : articles R. 212-51 et suivants du code de l'organisation judiciaire

Pour les cours d'appel : articles R. 312-58 et suivants du code de l'organisation judiciaire

L'assemblée générale plénière comporte une commission plénière dans toutes les juridictions, quelle que soit leur taille (art. R. 212-22 COJ). Issue du décret du 8 décembre 2014, la commission « plénière » remplace la commission « permanente ».

La commission plénière est présidée par le président ou le premier président. Le procureur ou le procureur général et le directeur de greffe en sont membres de droit. Les magistrats y sont représentés par les membres de la commission restreinte de l'assemblée des magistrats du siège et du parquet, dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'assemblée plénière. Ils sont en nombre égal à celui des fonctionnaires élus.

À défaut de commission restreinte, les membres magistrats sont élus par l'assemblée des magistrats du siège et du parquet, au scrutin de liste proportionnel avec panachage et vote préférentiel, dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'assemblée plénière. Ce mode de scrutin permet de mélanger les candidats des différentes listes et de modifier leur ordre de présentation sur les listes. Chaque candidat se présente avec un suppléant. Les membres sont élus pour deux ans et le mandat des membres titulaires est renouvelable deux fois. Le président ou le premier président fixe les modalités de dépôt des candidatures et d'organisation de l'élection.

La commission plénière ne peut valablement siéger que si plus de la moitié de ses membres est présente. Elle décide par vote à la majorité et, en cas de partage de voix, celle du président est prépondérante.

La commission plénière :

- prépare les réunions de l'assemblée plénière. Le président communique à cette fin aux membres de la commission les projets qui seront à l'ordre du jour de l'assemblée plénière, après délibération des autres assemblées concernées. La commission lui fait ensuite connaître son avis et peut formuler des propositions ;
- donne son avis sur les demandes d'attribution de mobilier, matériel technique et autres équipements spéciaux non financés sur les moyens propres de la juridiction ;
- propose les mesures tendant à faciliter l'accueil et les démarches du public ;
- assure les liaisons avec les organismes sociaux ou professionnels dont l'activité est liée au fonctionnement de la Justice, ainsi qu'avec les autorités locales.

Elle peut saisir le comité de gestion (voir infra 4. - Le comité de gestion) de toute question relative à ses compétences (art. R. 212-60 COJ pour les TJ ; art. R. 312-69-I COJ pour les cours d'appel).

D'une façon générale une commission plénière bien préparée, au cours de laquelle les échanges auront été nombreux et fructueux, augure d'une assemblée générale apaisée, fluide et/ou efficace. Il convient donc de ne pas les négliger même si la charge de travail de ses membres ou la brièveté des délais ne permettant pas aux élus d'interroger utilement les collègues concernés, parfois peu réactifs, nuisent à cette préparation.

3. - Les assemblées générales

Textes applicables :

	TJ	CA
AG siège	art. R. 212-34	art. R. 312-39
AG parquet	art. R. 212-38	art. R. 312-45
AG siège/parquet	art. R. 212-41	art. R. 312-48
AG fonctionnaires	art. R. 212-45	art. R. 312-52
AG plénière	art. R. 212-49	art. R. 312-56

3.1 - Organisation et fonctionnement des assemblées

Les différentes formations doivent être réunies au moins une fois par an en novembre. Elles peuvent par ailleurs être convoquées à d'autres moments de l'année, soit à l'initiative du président de l'assemblée en question, soit à la demande de la majorité des membres, soit à la demande des deux tiers des membres de la commission restreinte ou de la commission plénière pour l'assemblée générale plénière. L'ordre du jour est fixé par le président de l'assemblée générale mais les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de la juridiction proposées par le tiers des membres de l'assemblée ou par la majorité des membres de la commission sont inscrites d'office à l'ordre du jour (art. R. 212-25 COJ pour les TJ ; art. R. 312-30 pour les cours d'appel).

L'assemblée ne peut se réunir que si la moitié au moins de ses membres est présente ou représentée. En l'absence de quorum, l'assemblée se réunit dans le délai compris entre huit jours et un mois et ne peut statuer que si un tiers de ses membres est présent ou représenté. Chaque mandataire ne peut disposer de plus de deux procurations (écrites et annexées au PV).

Pour chaque réunion, l'assemblée désigne un bureau composé du président et de deux membres désignés selon des modalités fixées par le règlement intérieur de l'assemblée plénière. Ce bureau organise notamment les scrutins. L'assemblée délibère puis vote sur chaque question inscrite à l'ordre du jour. Le vote à bulletin secret peut être demandé par tout membre de l'assemblée. Le vote a lieu à la majorité. Le directeur de greffe assiste aux assemblées générales et consigne sur le registre des délibérations de la juridiction les décisions prises et les avis émis.

L'avis de l'assemblée sur le projet d'ordonnance de roulement ne peut être émis que lorsque les magistrats qui se sont prononcés représentent au moins 50 % des magistrats présents ou représentés lors de la constatation du quorum. Si l'avis est défavorable ou si le quorum n'est pas atteint, l'assemblée est de nouveau convoquée dans un délai compris entre huit jours et un mois et le projet d'ordonnance, éventuellement modifié selon les observations qui auraient été formulées par l'assemblée, lui est de nouveau soumis. L'assemblée est alors réputée avoir valablement émis son avis.

Ces dispositions constituent une avancée qui permet aux membres de l'AG de faire valoir leurs arguments de manière plus forte qu'auparavant, même si le chef de juridiction n'est pas contraint d'en tenir compte. Cependant un rejet du projet d'ordonnance représente toujours pour le président un embarras, ou l'indice d'une forte difficulté, qu'il s'efforce d'éviter.

3.2 - Compétences des assemblées

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

Elle peut entendre le procureur de la République ou le procureur général, à la demande de ces derniers, du président de l'assemblée générale ou de la majorité des membres de celle-ci.

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

Elle peut entendre le président de la juridiction à la demande de ce dernier, du procureur de la République ou du procureur général ou de la majorité des membres de l'assemblée générale.

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

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

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

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

L'assemblée plénière procède enfin à des échanges de vue sur les questions qui ont été soumises aux avis des autres assemblées générales, sur les orientations adoptées par le comité de gestion (voir infra 4. - Le comité de gestion) et sur la situation et les perspectives budgétaires de la juridiction dans le cadre du dialogue de gestion.

Le garde des Sceaux peut consulter les juridictions sur les projets de loi ou sur toute autre question d'intérêt public. C'est alors le président de la juridiction qui, après avis du chef du parquet et de la commission permanente, décide de réunir l'assemblée générale la plus à même de se prononcer selon l'objet de la concertation. (TJ : art. R212-24 du COJ ; CA : art. R312-29 du COJ ; Cour de cassation : art. R435-2 du COJ).

Ces dispositions ont été utilisées en 2014 dans le cadre de la réflexion sur la « Justice du XXI^e siècle » et plus récemment en décembre 2021 dans le cadre des états généraux de la Justice.

QUELLE ORGANISATION DU DIALOGUE DANS LES JURIDICTIONS DEMAIN ?

Dans le cadre de la réflexion sur les « juridictions du XXI^{ème} siècle », la lettre de mission adressée par la garde des Sceaux au premier président de la cour d'appel de Montpellier le 4 février 2013 demandait que soient recherchées « les modalités d'une meilleure implication des magistrats dans la vie de leur juridiction, qu'il s'agisse de la définition de politique de service ou du fonctionnement des commissions et assemblées générales ».

Le Syndicat de la magistrature avait proposé en 2012 dans son opuscule intitulé « pour une révolution judiciaire » de créer un établissement public judiciaire : les juridictions de tous les degrés (TJ, cours d'appel, Cour de cassation) seraient transformées en établissements publics sui generis dotés d'un conseil d'administration, dont seraient membres « des magistrats et personnels judiciaires ainsi que des partenaires et usagers de la justice ». Ces conseils seraient notamment chargés d'adopter des projets de juridiction, de faire élire les présidents de juridiction par l'assemblée générale des magistrats du siège, de mettre en place des conférences régionales des politiques judiciaires, ouvertes à la société civile...

L'USM considère que les juridictions doivent être gérées par des magistrats et ne dénie pas ce droit aux chefs de juridiction. S'il est assurément utile d'institutionnaliser au sein des juridictions des instances de concertation avec les partenaires de Justice (avocats, huissiers, experts...), il ne peut être raisonnablement envisagé, au nom de la séparation des pouvoirs, d'associer des membres extérieurs à la gestion des juridictions.

L'USM propose donc de renforcer les pouvoirs des magistrats et fonctionnaires au sein des commissions et assemblées générales. L'USM restera attentive à ce que les États généraux de la Justice n'accouchent pas d'une réforme calquant la gestion des tribunaux judiciaires sur celle des établissements publics hospitaliers.

Le droit de veto de la majorité contre l'ordonnance de roulement est insuffisant dès lors que le chef de juridiction n'a aucune obligation de tenir compte des remarques qui lui sont faites et qu'aucun dispositif d'arbitrage n'est prévu.

4. - Le comité de gestion

Textes applicables :

Pour les TJ : articles R212-60 et suivants du code de l'organisation judiciaire

Pour les cours d'appel : articles R212-69-1 et suivants du code de l'organisation judiciaire

Créé par décret n° 2014-1458 du 8 décembre 2014, le comité de gestion est composé du président (ou premier président), du procureur (ou procureur général) et du directeur de greffe. Il se réunit au moins une fois par mois, sur un ordre du jour arrêté par le président (ou premier président).

Son rôle est de débattre des questions de gestion et de fonctionnement de la juridiction ; ses orientations, consignées dans un registre, sont communiquées aux membres de la commission plénière.

Il peut être saisi par la commission plénière de toute question de sa compétence.

5. - Les innovations de la loi J21 : le conseil de juridiction et le projet de juridiction

Textes applicables :

Pour les TJ : articles R212-63 et R212-64 du code de l'organisation judiciaire

Pour les cours d'appel : articles R312-84 et R312-85 du code de l'organisation judiciaire

Décret n° 2016-514 du 26 avril 2016 relatif à l'organisation judiciaire, aux modes alternatifs de résolution des litiges et à la déontologie des juges consulaires

Circulaire du 26 juillet 2016 relative à la mise en œuvre des dispositions du décret n° 2016-514 du 26 avril 2016

5.1 - Le conseil de juridiction

Le conseil de juridiction est co-présidé par le président du TJ et le procureur de la République (ou par le premier président et le procureur général dans une cour d'appel).

Il compte toujours des magistrats et fonctionnaires désignés par la commission restreinte ou l'assemblée plénière en fonction de la taille de la juridiction ainsi que le directeur de greffe.

Selon l'ordre du jour, le conseil de juridiction comprend :

- des représentants de l'administration pénitentiaire et de la protection judiciaire de la jeunesse ;
- des représentants locaux de l'État ;
- des représentants des collectivités territoriales et des parlementaires élus du ressort ;
- des personnes exerçant une mission de service public auprès des juridictions ;
- des représentants des professions du droit ;
- des représentants d'associations.

L'ordre du jour est arrêté par les chefs de juridiction après avis du directeur de greffe en comité de gestion et de l'assemblée plénière des magistrats et fonctionnaires.

Le conseil de juridiction est défini comme un lieu d'échanges et de discussions qui se réunit au moins une fois par an et a pour but de :

- renforcer les échanges d'information entre les juridictions, l'administration pénitentiaire et la protection judiciaire de la jeunesse ;
- accroître la visibilité de l'institution judiciaire ;
- donner à l'autorité judiciaire la possibilité de mieux prendre en compte les besoins locaux ;
- sensibiliser les membres extérieurs à la juridiction au fonctionnement de celle-ci en transmettant notamment des informations sur l'activité de la juridiction et ses projets de juridiction.

Il est expressément prévu que cet organe n'exerce aucun contrôle sur l'activité juridictionnelle ou sur l'organisation de la juridiction ; il ne doit pas évoquer les affaires individuelles dont la juridiction est saisie.

5.2 - Le projet de juridiction

Le projet de juridiction définit des objectifs à moyen terme visant à améliorer le service rendu au justiciable et les conditions de travail, dans le respect de l'indépendance juridictionnelle, en prenant en compte les spécificités du ressort.

Ce projet doit être élaboré de manière collective au sein de la juridiction, à l'initiative des chefs de cour et de juridiction. Il pourra être évoqué en comité de gestion. Il est ensuite soumis à l'avis de l'assemblée plénière des magistrats et des fonctionnaires, puis présenté au conseil de juridiction.

B. - LES INSTANCES NATIONALES ET LEURS DÉCLINAISONS LOCALES

Pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départementaux (CHSCTD), le scrutin est commun à l'ensemble des agents du ministère de la Justice. L'USM fait alliance depuis 2011 avec l'UNSA-Justice, qui partage ses valeurs d'indépendance et d'apolitisme. L'USM et l'UNSA-Justice ont largement gagné les élections, succès réitéré lors du scrutin de décembre 2018. L'USM dispose ainsi de plus de 90 sièges de représentants au sein des CHSCTD, en qualité de titulaires ou de suppléants.

À l'instar du secteur privé, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu lors des prochaines élections professionnelles en décembre 2022 le remplacement des comités techniques (CT) et des CHSCT par les comités sociaux d'administration (CSA).

I. - Les comités techniques (CT) - en fonction jusqu'en décembre 2022

Selon l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État, ces différents comités sont consultés sur les questions et projets de textes relatifs :

- « 1° À l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- 2° À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- 3° Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- 4° Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- 5° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- 6° À la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- 7° À l'insertion professionnelle ;
- 8° À l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;
- 9° À l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsque aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux ».

Ils sont composés « de la ou des autorités auprès desquelles le comité technique est placé, du responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines, ainsi que du représentant du personnel ».

Les magistrats ne participent aux comités techniques que comme experts, convoqués à la demande du président ou des représentants du personnel (art. 45 du décret). Ils ne disposent donc que d'une voix consultative.

Les CT doivent être réunis au moins deux fois par an sur convocation de leur président, de leur propre initiative ou dans un délai de deux mois à la demande de la moitié au moins des représentants du personnel (art. 44 du décret). En pratique, au niveau national, le CTSJ se réunit une à deux fois par mois, en fonction notamment de l'actualité législative et réglementaire, sous la direction de la DSJ. Les magistrats y participent comme experts invités par l'administration mais sans droit de vote.

S'agissant des futurs CSA, les magistrats seront électeurs et éligibles, à titre personnel ou syndical.

2. - Le conseil national de l'action sociale (CNAS) et les conseils régionaux d'action sociale (CRAS)

Voir sur le site de l'USM pour plus de détails la fiche sur l'action sociale :

- les instances de l'action sociale ;
- les dispositifs d'action sociale : aides et prêts sociaux, dispositifs d'accès au logement et à l'achat immobilier, dispositifs petite enfance, sport et loisirs, bourses d'étude.

Adressez-vous à votre section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) pour tous renseignements complémentaires.

3. - Les commissions permanentes d'études

L'arrêté du 8 décembre 2014 porte création d'une commission permanente d'études instituée auprès du ministère de la Justice et d'une commission permanente d'études de service déconcentré placée auprès de chaque premier président de cour d'appel.

3.1 - La commission permanente d'études ministérielle

La commission permanente donne un avis sur les problèmes concernant le statut des magistrats et fonctionnaires de l'ordre judiciaire, les structures judiciaires et les conditions de fonctionnement et d'équipement des juridictions. Elle peut également être consultée sur les projets de textes législatifs et réglementaires élaborés

à l'initiative du ministère de la Justice et ayant une incidence directe sur le fonctionnement des juridictions.

Elle est présidée par le garde des Sceaux ou son représentant et comprend des représentants du ministère et de chaque organisation représentative de magistrats et de fonctionnaires des services judiciaires, qui peuvent demander l'inscription de questions à l'ordre du jour.

Elle se réunit au moins trois fois par an et peut se constituer en groupes de travail. Le secrétariat est assuré par la DSJ qui communique aux organisations syndicales l'ordre du jour et les documents avant les réunions puis le procès-verbal rédigé après chaque réunion.

3.2 - La commission permanente d'études de service déconcentré

Cette commission est placée auprès du premier président de chaque cour d'appel. Elle donne un avis sur les structures judiciaires et les conditions de fonctionnement et d'équipement des juridictions. Elle peut également être consultée sur les mêmes projets de textes que la commission permanente d'études ministérielle et se constituer en groupes de travail.

Présidée par le premier président ou son représentant, elle comprend :

- le procureur général ou son représentant ;
- les représentants de l'administration concernés par les projets de textes à l'ordre du jour ;
- deux représentants de chaque organisation syndicale représentative, au niveau local, des magistrats ;
- deux représentants de chaque organisation syndicale représentative, au niveau local, des fonctionnaires.

L'ordre du jour est fixé par le premier président mais l'inscription de questions est de droit à la demande de la majorité des organisations syndicales représentées.

Elle se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son président. Le secrétariat est assuré par l'administration qui doit envoyer l'ordre du jour aux organisations syndicales au moins quinze jours avant la date de la réunion et les documents qui s'y rapportent au moins huit jours avant. Le secrétariat établit un procès-verbal à l'issue de chaque réunion et le communique aux organisations syndicales.

Cette nouvelle instance institutionnalise un lieu de débat commun à toutes les organisations syndicales au niveau des cours. Elle participe du dialogue social mais l'USM estime que les rencontres bilatérales régulières de ses représentants locaux avec les chefs de cour en sont un complément indispensable.

III. – LES COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT) ET LES COMITÉS SOCIAUX D'ADMINISTRATION (CSA)

Textes applicables jusqu'aux élections des représentants du personnel de décembre 2022 : Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Arrêté du 10 juillet 2014 portant création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au ministère de la Justice

Circulaire ministère de la Justice - SG 15-002/SDSRH/5.02.2015 du 5 février 2015 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départementaux

Circulaire ministère de la Justice - SG - 13-025/SDRHS/23.12.2013 relative au Plan d'action ministériel de prévention des risques psychosociaux

Textes applicables à compter des élections professionnelles de décembre 2022 :

Articles L. 251-1 à L. 254-6 du code général de la fonction publique

Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020

Décret n° 2022-283 du 28 février 2022

Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'ensemble des instances représentatives du personnel du secteur privé (DP, Comité d'entreprise et CHSCT) sont fusionnées dans une instance unique : le Comité social et économique (CSE). Pour le secteur public, en l'absence de texte spécifique lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018, les CHSCT et les comités techniques sont restés des instances distinctes tout comme les commissions administratives paritaires.

Ce n'est que lors du prochain renouvellement général de ces instances en décembre 2022, qui aura lieu par vote électronique, que les comités techniques (CT) et les CHSCT seront remplacés dans la fonction publique par les comités sociaux d'administration (CSA) en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 précise les modalités de mise en œuvre des CSA et le décret n° 2022-283 du 28 février 2022 les modalités d'élection des magistrats au sein des CSA.

Certaines de ces dispositions figurent désormais dans le code général de la fonction publique dont la partie législative est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022, aux articles L. 251-I à L. 254-6.

L'USM participe à des réunions de travail de préparation puis de mise en œuvre du décret du 28 février 2022 relatif à la participation des magistrats dans les CSA.

Les magistrats sont électeurs et éligibles au CSA alors qu'ils n'interviennent au comité technique des services judiciaires qu'en qualité d'experts invités et donc sans voix délibérative. Toutefois, les difficultés juridiques et pratiques demeurent très nombreuses.

La loi n'a en effet pas prévu deux collèges électoraux distincts (magistrats et fonctionnaires). La représentativité des organisations syndicales de magistrats reste calculée sur les résultats des élections à la commission d'avancement (CAV), celle des syndicats de fonctionnaires sur celui des élections au CSA ce qui porte en germe un risque de remise en cause de la CAV.

Pour les organisations syndicales de magistrats, vu l'importante infériorité numérique de notre corps (environ 12 %) au sein de ce nouveau collège électoral unifié (un peu plus de 80.000 personnes), la question va se poser de choisir entre :

- Une candidature isolée, privant presque à coup sûr les magistrats USM d'avoir des élus.
- Une liste commune avec un ou des syndicats de fonctionnaires (pour les syndicats non membres d'une confédération) pour espérer placer un magistrat parmi les élus siégeant au CSA, ce vers quoi s'oriente l'USM forte de son expérience avec l'UNSA-SJ s'agissant des CHSCT.

Alors que l'USM bénéficiait d'un représentant au CHSCT-M et de 80 représentants dans les CHSCT-D, les futurs élus magistrats dans les CSA seront donc très probablement et de manière paradoxale issus de syndicats minoritaires mais affiliés à une centrale importante.

Les organisations syndicales de fonctionnaires pourront pour leur part bénéficier des votes de magistrats soit à titre individuel, soit dans le cadre d'une liste commune et ainsi espérer des sièges supplémentaires. Cependant pour leur représentativité, il n'est tenu compte ni des effectifs ni des votes des magistrats ayant pris part aux élections au CSA du ministère de la justice. Dès lors les voix des magistrats seront « pastillées » informatiquement directement dans les urnes, pour ne pas influencer sur

la représentativité réelle des syndicats de fonctionnaires. Deux collèges distincts auraient évité cette « techno-contorsion démocratique ».

L'ensemble des organisations syndicales a dénoncé l'extrême complexité des textes. L'USM a rappelé que cette architecture juridique procédait, du refus du gouvernement de prévoir deux collèges électoraux pourtant justifiés par des statuts différents et procédant de normes de niveau différent.

L'USM a rappelé qu'elle estimait que la loi ordinaire ne pouvait impacter ou modifier de quelque façon que ce soit le statut des magistrats, dont le droit syndical (art. 10-1 de l'ordonnance 1958) est régi par un texte de nature organique.

L'USM s'est opposée à l'idée de faire des élections au CSA l'étalon commun de la représentativité au sein du ministère tant pour les magistrats que les fonctionnaires et contractuels. La chancellerie a précisé qu'aucune réforme organique sur ce point n'était envisagée.

Les comités sociaux, dont le nombre est restreint comparativement aux instances actuelles, auront à connaître de nombreuses questions notamment :

- le fonctionnement et l'organisation des services ;
- l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- l'égalité professionnelle ;
- la protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents ;
- les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- les lignes directrices de gestion en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement de grade des fonctionnaires.

En fonction de la taille des CSA une section sera spécifiquement dédiée en leur sein aux problématiques du CHSCT. Il est à craindre que les problématiques liées aux anciennes compétences des CHSCT ne puissent être correctement traitées.

Ainsi, le CHSCTD analyse les conditions de travail, vérifie le respect de la réglementation, propose des actions de prévention et vérifie leur mise en œuvre. Il a communication des mentions portées sur les registres hygiène et sécurité. Il peut procéder à des visites, des enquêtes, avoir recours à un expert...

Le CHSCTD analyse également les circonstances et les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il doit avoir connaissance de tous les accidents de service et peut, en application de l'article 53 du décret du 28 mai 1982, décider d'enquêter. Cette enquête a pour objet de rechercher les causes de l'accident

et de proposer des actions de prévention destinées à ce qu'un acte de même nature ne se reproduise pas.

L'enquête doit se faire uniquement dans la sphère professionnelle et ne se substitue pas aux compétences de la commission de réforme qui se prononce sur l'imputabilité au service des accidents de service. Les enquêtes sont réalisées par une délégation qui comporte le président du CHSCT ou son représentant et des représentants des personnels siégeant au comité ainsi que le médecin de prévention et l'assistant ou le conseiller de prévention et si possible l'inspecteur santé et sécurité.

À l'issue de l'enquête, un rapport est établi et présenté au CHSCT, informé également des suites données aux conclusions de l'enquête.

Le CHSCT n'examine jamais une situation individuelle mais exclusivement des questions relatives aux conditions de travail et aux mesures à prendre pour faire cesser un risque ou le prévenir.

L'ACTION DE L'USM AU SEIN DES CHSCTD ET DU CHSCTM

Au sein des CHSCTD, les représentants élus de l'USM veillent au respect des réglementations en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Chaque fois qu'est envisagée sur un ressort l'implantation de dispositifs susceptibles d'influer sur ces domaines, ils œuvrent pour que ces questions soient examinées en amont par le CHSCTD. Cela avait été le cas notamment lors de l'implantation du dispositif d'alarme silencieuse « EMMA » ou encore de la méthode « LEAN ». L'action des élus USM a pu être déterminante pour régler certaines difficultés ou situations dramatiques à Nanterre, Versailles, Saint-Denis de La Réunion, Cayenne...

À Cayenne, le tribunal était dans un état de vétusté manifeste depuis de nombreuses années. Déjà en 2002, un rapport de la commission de sécurité avait signalé cette situation. En janvier 2014, la commission de sécurité a rendu un nouveau rapport aussi alarmant, relevant un niveau de sécurité très insuffisant et dangereux pour le public et le personnel. Le CHSCT a rendu, le 20 janvier 2014, un avis défavorable à la poursuite de l'activité au TGI de Cayenne et le 13 février 2014 un droit d'alerte a été déclenché par le représentant UNSa-Services judiciaires. La section USM de Cayenne a saisi les chefs de juridiction et de cour et s'est associée à cette

procédure d'alerte en soutenant chaque membre du personnel, fonctionnaires et magistrats, dans l'exercice de son droit de retrait. Le bureau de l'USM a écrit à la ministre de la Justice le 21 février 2014 pour signaler l'urgence à agir en faveur de la juridiction de Cayenne. À l'issue d'un déplacement du directeur des services judiciaires, un plan d'action a été annoncé.

Le CHSCT de Paris a procédé notamment à une enquête après une saisine du comité pour des faits de harcèlement moral sur un agent. Il a également fait réaliser une expertise sur certains points techniques lors de la construction du nouveau palais de justice de Paris aux Batignolles.

Au mois de décembre 2015, le CHSCT de l'Oise a décidé d'effectuer une enquête après le décès sur le lieu et pendant le temps de travail d'un membre du personnel de greffe.

Fin 2021, les CHSCT du Nord et du Pas de Calais ont été saisis suite au suicide d'une jeune collègue juge placée en août 2021 à l'origine de la Tribune des 3 000 publiée dans le journal le Monde.

Au CHSCTM où elle a un représentant, l'USM participe également aux groupes de travail qui en sont issus. L'USM a ainsi contribué à ce que le secrétariat général du ministère publie en 2018 un guide méthodologique à l'attention des présidents et membres du CHSCT sur la mission d'enquête prévue à l'article 53, puis en 2022 un guide destiné aux chefs de service relatif à l'amiante ou encore une charte pour prévenir les violences internes à l'institution. Les travaux se poursuivent pour que de tels guides soient publiés avant fin 2022 sur les accidents de service, les visites sur sites ou encore pour une meilleure prise en compte de la santé et de la qualité de vie au travail.

Une demande d'expertise sur les conditions de travail et la souffrance au travail au sein de notre ministère a été sollicité en CHSCTM au mois de février 2022 par l'ensemble des organisations syndicales dans les suites du mouvement du 15 décembre 2021. À quelques jours de la fin du délai de réponse, le secrétariat général a rejeté la demande pour des motifs de forme. L'USM et les autres organisations syndicales ont engagé un recours gracieux et sollicité une nouvelle inscription de la question à l'ordre du jour du CHSCTM.

IV. – LES MOYENS D’ACTION OFFERTS AUX MAGISTRATS

A. - LE DROIT DE GRÈVE : UNE ÉVOLUTION HISTORIQUE

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

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

Des restrictions peuvent donc être imposées dans les statuts particuliers des différents corps de l'État. Ainsi, le droit de grève est clairement prohibé pour les personnels de la police et de l'administration pénitentiaire. Des services minimums sont par ailleurs exigés dans de nombreux domaines comme les transports et la santé. Dans un célèbre arrêt du 7 juillet 1950 (arrêt Dehaene), le Conseil d'État a reconnu que le ministre avait le droit de prendre des mesures qui limitent l'exercice du droit de grève pour les « personnels d'autorité ayant des responsabilités importantes » ou les titulaires d'emplois « indispensables à la sécurité physique des personnes, à la sauvegarde des installations et du matériel, au fonctionnement des liaisons administratives et au maintien des activités essentielles à la vie de la nation ».

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

Au vu de ce texte, l'USM avait longtemps estimé que les magistrats ne disposaient pas du droit de grève. Cependant, aucun de ses termes ne vise expressément le droit de grève.

DÉCEMBRE 2021 : L'USM APPELLE À LA GRÈVE POUR LA PREMIÈRE FOIS DE SON HISTOIRE

À la suite de la tribune parue dans le journal Le Monde le 23 novembre 2021, le conseil national de l'USM a opéré un véritable revirement de jurisprudence et a appelé pour la première fois de son histoire à la grève pour une journée nationale de mobilisation le 15 décembre 2021, sollicitant l'augmentation substantielle des moyens de la justice, rappelant que les magistrats n'ont pas vocation à pallier la carence de l'État et à voir leur temps de travail étendu à l'infini.

L'USM considère désormais que l'article 10 du statut de la magistrature doit se combiner avec le droit de grève qui est protégé, tant par la Constitution, que par des traités internationaux (pacte des Nations Unies sur les droits économiques et sociaux, Charte Sociale Européenne).

De plus, la rédaction de cet article ne correspond pas à la définition de la grève telle que donnée sur le site du ministère du travail et de l'emploi :
<https://cutt.ly/xFyYSa6>

Lorsque l'interdiction du droit de grève est prévue, elle l'est clairement et expressément. Ainsi l'article L114-3 du code de la fonction publique dispose : « Les fonctionnaires actifs de la police nationale et les fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire ne jouissent pas du droit de grève. »

De plus, les personnels de greffes ne se voient apporter aucune restriction à leur droit de grève, alors que sans eux les magistrats ne peuvent pas faire fonctionner la juridiction.

Les magistrats qui se sont déjà déclarés grévistes n'ont jamais fait l'objet ni de poursuite disciplinaire, ni de sanction, ni même d'un avertissement (ce qui aurait permis un recours), seulement d'une journée de retenue sur salaire lorsque les chefs de cour avaient fait remonter la liste des grévistes à la Chancellerie, ce qui n'est pas toujours le cas. Le droit du travail leur a donc purement et simplement été appliqué.

Le ministère avait annoncé vouloir saisir le conseil d'État quant à l'interprétation de l'article 10 du statut mais cela n'avait pas encore été fait lors de la rédaction de ce guide.

L'USM précise qu'il n'appartient pas au magistrat gréviste de pourvoir lui-même à son remplacement. Il doit cependant déclarer son absence pour cause de grève auprès de son chef de juridiction ou de cour, de préférence au moins 24 heures avant.

L'exercice du droit de grève peut toutefois être restreint. Le magistrat gréviste pourrait être réquisitionné par le garde des Sceaux au vu des dispositions prévoyant la continuité du SP de la justice, celle de l'activité pénale ainsi que l'exécution des peines (L III- 4 du code de l'organisation judiciaire L II42-7 du code de la défense).

B. - LE DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT

Textes applicables :

Articles L. 4131-1 à 4, L. 4132-32-1 à 5 du code du travail

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011

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

Circulaire d'application DGAFP du 9 août 2011

Circulaire du 10 juin 2014 ministère de la Justice - SG-14-010/ SDRHS/10.06.2014 sur la responsabilité des chefs de service en matière de santé et sécurité au travail, le droit d'alerte et le droit de retrait, à la mise en place des conseillers et assistants de prévention

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

La notion de danger doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, c'est-à-dire une situation susceptible de provoquer un dommage à l'intégrité ou à la santé de la personne dans un délai très rapproché.

Le danger en cause doit donc être grave et susceptible de provoquer un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. Le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche, quasi immédiat.

Dans une situation de ce type, il faut avertir le chef de juridiction et prévenir un membre du CHSCT. Le droit d'alerte peut être exercé par la personne concernée ou par le représentant du CHSCT (qu'elle aura avertie).

Il est également possible pour le magistrat concerné par le danger grave et imminent d'exercer un droit de retrait, c'est-à-dire de prévenir le chef de juridiction qu'il se retire du travail en raison de ce danger grave et imminent.

Le danger grave et imminent doit être décrit dans le registre spécial « danger grave et imminent » tenu, dans chaque juridiction, sous la responsabilité des chefs de juridiction. Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par le chef de service en réponse pour y remédier y sont aussi mentionnées.

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

Il est souhaitable que, dans tous les cas, un membre du CHSCT soit informé par le magistrat de sa démarche de signalement de ce type de danger.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, l'autorité administrative a l'obligation de réunir d'urgence le CHSCT compétent, au plus tard dans les 24 heures. L'inspecteur du travail est informé de la réunion du CHSCT et peut y assister. En cas de désaccord sérieux et persistant y compris après recours aux inspecteurs santé et sécurité, l'inspection du travail est saisie obligatoirement.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le CHSCT, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre et en informe le CHSCT. Elle met en demeure le magistrat de reprendre son travail dès lors que la situation de danger grave et imminent a cessé ou que le retrait a été considéré comme injustifié.

À défaut d'accord sur ces mesures entre le chef de service et le CHSCT, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi et met en œuvre la procédure d'enquête prévue à l'article 5-5 du décret du 28 mai 1982.

L'USM est d'avis que ces mêmes dispositions doivent trouver application au sein des CSA à partir des élections professionnelles de décembre 2022.

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

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

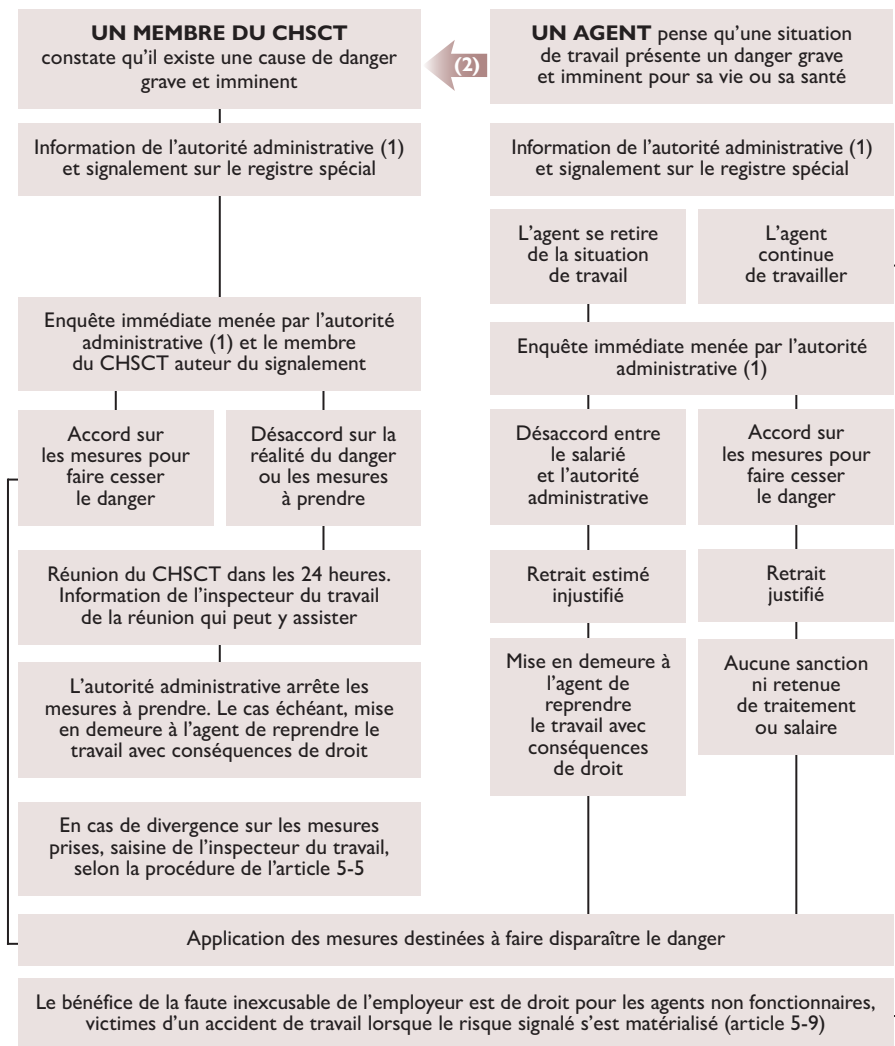
Aucune sanction ou retenue de traitement ne peut être prise contre un magistrat qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie. Une erreur quant à l'existence d'un danger grave et imminent ne constitue pas une faute punissable dès lors que le magistrat avait un motif raisonnable de croire à un tel danger.

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

Il est donc important que les membres du CHSCT (CSA après décembre 2022) soient informés pour réaliser une enquête, juger du moment opportun de la reprise et éviter ainsi d'exposer le magistrat à des sanctions.



LE SCHÉMA DE LA PROCÉDURE D'ALERTE



- (1) Autorité administrative ou son représentant
(2) Information souhaitable et opportune

C. - LE REGISTRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La santé et la sécurité au travail sont de la responsabilité des chefs de service mais chaque magistrat, en juridiction, applique et met en œuvre les règles d'hygiène et de sécurité.

Si un risque ou une difficulté en matière d'hygiène, de santé ou de sécurité au travail apparaît, il faut en parler mais aussi le signaler en renseignant à cet effet le registre de santé et de sécurité au travail qui se trouve dans chaque juridiction au niveau des SAUJ ou du secrétariat du chef de juridiction. Si tel n'est pas le cas, interrogez votre chef de juridiction ou signalez-le au représentant USM.

Dans son kit du magistrat en colère (https://www.union-syndicale-magistrats.org/web2/fr/magistrats-colere_p_1341), rédigé à la suite du mouvement du 15 décembre 2021, l'USM incite les magistrats à se saisir largement de cet outil.

Vous pouvez inscrire sur le registre santé et sécurité toute situation se rapportant à un danger et toute proposition d'amélioration ou de prévention. Chacun des risques ou des difficultés rencontrés dans le travail et qui ont une incidence matérielle ou psychologique sur les conditions d'exercice du travail doit être signalé. Une réponse doit être apportée par le chef de juridiction à toutes les mentions portées, qui sont systématiquement examinées lors des réunions du CHSCTD.

Ainsi, par exemple, si l'ascenseur est en panne, il faut porter une mention sur le registre santé et sécurité surtout s'il s'agit d'un phénomène régulier. Sans ascenseur fiable, comment se déplacer dans des escaliers avec de lourds dossiers sans craindre pour sa santé physique ?

Autre exemple, en cas d'agression ou de menace par un justiciable, c'est un risque avéré de violence, même sans arrêt de travail, qui doit être signalé. Y a-t-il eu intervention d'un tiers ? Un recours à un dispositif d'alarme ? Y avait-il un tel mécanisme à disposition ? Si oui, a-t-il fonctionné ?

C'est un partage d'informations indispensable dans un souci d'efficacité. Dans tous les cas, lorsqu'un problème est signalé dans le registre, il est recommandé d'en informer concomitamment le représentant USM local et le cas échéant le représentant USM qui siège au CHSCTD ou au CSA après décembre 2022.

L'action des instances de dialogue social est là en effet pour soutenir et relayer les démarches faites à titre individuel. C'est comme cela que l'USM conçoit la défense des droits des magistrats dans leur quotidien professionnel.

D. - LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

Le décret du 28 mai 1982, modifié par le décret n° 2020-647 du 27 mai 2020, pose le principe de la création, dans toutes les administrations et les établissements publics entrant dans son champ d'application, d'un service de médecine de prévention constitué d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail.

Le médecin du travail exerce son activité médicale, en toute indépendance et dans le respect des dispositions du Code de la santé publique. Il agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.

Sans préjudice des missions des médecins chargés des visites d'aptitude physique, le médecin du travail peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu des particularités de ce dernier et au regard de l'état de santé de l'agent.

Le médecin du travail peut également préconiser un changement de juridiction pour des raisons de santé, notamment pour les magistrats reconnus travailleurs handicapés ayant besoin de travailler à proximité de leur domicile ou d'un centre de soins.

Il est également consulté sur les projets de construction ou les aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques, propose des mesures de prévention et procède à l'analyse des accidents de service et des événements graves. Il participe également à l'établissement de la fiche relative aux risques professionnels propres au milieu dans lequel il intervient.

Le médecin du travail est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne notamment l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, l'évaluation des risques professionnels, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents, l'hygiène générale des locaux de service, l'hygiène dans les restaurants administratifs, l'information sanitaire.

À l'instar des autres organisations syndicales, l'USM dénonce régulièrement au CHSCTM le manque de médecins du travail, ce que reconnaît le ministère qui éprouve être confronté à un déficit de candidatures.

E. - LES IMPOSSIBILITÉS DE FAIRE

Sur le modèle des extractions judiciaires, l'USM invite les magistrats, au cours d'assemblées générales extraordinaires, à définir pour chaque service les missions que les moyens actuellement mis à la disposition de leur juridiction ne permettent plus de remplir.

QUE FAIRE EN CAS DE DIFFICULTÉS AU TRAVAIL ?

Vous éprouvez des difficultés face à une situation qui se rapporte aux conditions de travail, à la santé, à la sécurité au travail, aussi bien individuelles que collectives ?

Une situation de souffrance au travail (charge de travail excessive, comportement de harcèlement, isolement...) et/ou ses manifestations somatiques (burn-out, stress, maladies de tous ordres), un projet de réorganisation de service ayant des effets sur les conditions de travail (un déménagement, l'introduction d'un nouveau logiciel, l'organisation de permanences, des durées excessives d'audiences), des travaux dans les bureaux pendant les heures de travail, des problèmes d'insalubrité dans la juridiction ?

Premier réflexe : **PARLEZ-EN**. Chaque ressort de cour d'appel compte un représentant de l'USM. Depuis 2018, l'USM compte également un chargé de mission affecté aux problématiques de souffrance au travail, aux maladies professionnelles et aux situations de maladies. Si vous ne connaissez pas leurs coordonnées, vous pouvez joindre le siège de l'USM (Tel : 01.43.54.21.26).

V. – LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL : LES AVANCÉES OBTENUES PAR L'USM

A. - L'USM, PRÉCURSEUR DANS LA LUTTE CONTRE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

L'un des fondements de l'USM est la défense des intérêts matériels et moraux des magistrats. L'USM, saisie par des collègues toujours plus nombreux en situation de souffrance au travail, ne cesse, depuis plus de dix ans, de dénoncer l'inquiétante dégradation des conditions de travail des magistrats.

Longtemps considérée comme tabou chez les magistrats, la souffrance au travail s'est aggravée, en lien avec une charge de travail de plus en plus lourde, l'empilement législatif, le sous-effectif chronique, l'absence de considération, les critiques incessantes relayées par les médias, l'absence de politique des ressources humaines à la DSJ, le management parfois maladroit ou maltraitant, l'augmentation des procédures disciplinaires pouvant être dirigées contre des collègues qui n'ont tout simplement pas été mis en mesure de faire leur travail correctement.

Après le suicide de quatre magistrats entre 2010 et 2012, à Pontoise, Nanterre et Versailles, l'USM s'est mobilisée localement et dans les CHSCT, et a réclamé des inspections dans les juridictions concernées.

Lors de son congrès annuel à Rennes le 10 novembre 2010, en présence du ministre Michel Mercier, l'USM a appelé de ses vœux la constitution d'un groupe de travail dédié à la souffrance au travail. Ce groupe regroupant des représentants des trois directions du ministère a été mis en place début 2011. L'USM a participé à ses travaux, dont sont issus :

- Un protocole spécifique aux services judiciaires en cas de survenance d'un suicide (note SJ-12-39-SDRHG-SDRHM du 6 février 2012). Il y est notamment précisé : « Dans le cas tragique du suicide d'un magistrat ou d'un agent de greffe les dispositions suivantes doivent être prises :

I/ les chefs de juridiction et directeur de greffe doivent s'attacher à assurer un accompagnement de la communauté de travail et à instaurer avec la famille endeuillée une écoute appropriée. Il conviendra, après en avoir défini ensemble les modalités, que les chefs de juridiction se rapprochent de la famille dans les meilleurs délais pour fournir les éléments en leur possession, avec tout le tact et la disponibilité que requiert une telle situation ;

2/ Il importe également d'être à la disposition de la famille dans les différentes étapes qui suivent nécessairement un décès : présence aux obsèques, hommage rendu, présence au moment de la restitution des affaires et documents informatisés personnels de la personne disparue ;

3/ En tant que de besoin, vous veillerez à la mise en place d'une cellule de soutien psychologique auprès des collègues de la personne décédée et des personnes travaillant régulièrement avec elle ;

4/ Il importe aussi d'assurer, le cas échéant, le concours d'une assistante sociale afin de faciliter les démarches administratives ;

5/ Tout passage à l'acte d'un agent devra enfin, dès lors qu'il ressort des circonstances qu'il a été motivé par ses conditions de travail, être soumis à la réunion suivante du CHSCT, dans les conditions prévues par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011. À cette occasion, un examen des modalités d'organisation de son travail au sein du service sera fait afin que toute mesure nécessaire puisse être prise ;

6/ Enfin, vous veillerez à informer dans les meilleurs délais le cabinet de la DSJ, que l'événement ait lieu ou pas sur le lieu de travail, qu'il présente ou non une présomption d'être lié au travail ».

- Un plan d'action ministériel de prévention des risques psycho-sociaux : établi à la fin de l'année 2013, il identifie six axes d'actions à mettre en œuvre dans les juridictions pour prévenir les risques psychosociaux : restaurer et favoriser le collectif de travail ; améliorer l'organisation du travail ; éviter l'isolement ; préserver les repères dans le travail ; prévenir et gérer la violence ; améliorer l'accès à la prévention médicale. Il doit s'appliquer dans chaque juridiction. Il appartient à chaque chef de juridiction, en tant que chef de service, d'évaluer les risques propres à son établissement.

En 2015, l'USM a publié son livre blanc sur la souffrance au travail (voir B ci-dessous).

Et soudainement, en novembre 2021, après le suicide d'une jeune juge placée durant l'été, un cri d'alarme a retenti à travers une tribune dans le journal *Le Monde*, signée dès sa publication par plus de 3 000 magistrats inquiets pour la qualité de leur travail. Ils seront finalement plus de 7 000 à l'avoir paraphée. Pressé d'agir, après une manifestation nationale d'ampleur inédite le 15 décembre 2021 où de nombreux magistrats se sont déclarés grévistes, le ministère de la Justice a accéléré son chantier d'évaluation de la charge de travail des magistrats.

La parole s'est libérée. Ce qui était autrefois perçu comme une marque de faiblesse - et souvent d'inaptitude à l'exercice des fonctions - commence enfin à être

reconnu. La multiplication des arrêts maladie, les « burn-out », les dépressions et, malheureusement, plusieurs drames qui ont endeuillé les juridictions n'y sont pas étrangers.

Cette situation particulière rappelle la nécessité d'établir un réel dialogue social dans les juridictions, une réflexion sur les conditions et la charge de travail et un soutien des magistrats dans les juridictions concernées. Autant de tâches que l'USM mène de front au quotidien, sur le plan national, mais aussi grâce à l'implication de ses représentants régionaux et de ses élus au sein des CHSCTD et du CHSCT ministériel. L'USM est force de proposition au sein du groupe de travail sur l'évaluation des charges de travail, outil indispensable à l'objectivation des besoins massifs d'effectifs dans les juridictions.

De son côté, la Conférence nationale des présidents de tribunaux judiciaires, après avoir élaboré son propre référentiel, a déjà révélé ses calculs, le 16 février 2022, estimant qu'il faudrait 35 % de magistrats du siège supplémentaires pour que les juridictions fonctionnent normalement, soit le besoin impérieux de 1 500 recrutements nets.

B. - LE LIVRE BLANC « SOUFFRANCE AU TRAVAIL DES MAGISTRATS. ÉTAT DES LIEUX, ÉTAT D'ALERTE »

Publié en février 2015 et réédité avec un addendum en novembre 2018, ce livre blanc peut être consulté sur le site de l'USM.

Une centaine de magistrats ont accepté de nous faire part de leur expérience. Nous les remercions d'avoir brisé cette loi du silence qui, trop souvent, reste encore de mise au sein de notre corps. Les causes de cette souffrance des magistrats, qui a parfois des répercussions physiques, sont diverses : sous-effectifs chroniques, management parfois inadapté ou gestion défectueuse du corps. Ce livre blanc reprend certains des témoignages, analyse les causes de la souffrance au travail et propose des remèdes.

Lors du mouvement de décembre 2021, l'USM a de nouveau porté les témoignages, souvent anonymisés, de nombreux collègues exprimant leurs difficultés voire leur souffrance au travail. De nombreux articles ont été publiés dans la presse quotidienne régionale mais aussi sur le site Actu.Juridique.fr (sur le thème « justice malade ») et dans le NPJ, la revue trimestrielle de l'USM (dont le n° 438 de mars 2022 est consacré à ce sujet).

L'USM attend de la Chancellerie :

- en urgence, des recrutements visant à combler les postes vacants, sur la base d'une CLÉ reflétant enfin les besoins réels des juridictions ;
- l'arrêt de réformes accroissant sans cesse la charge de travail des magistrats, sans étude d'impact préalable sérieuse quant aux besoins en personnels judiciaires et de moyens matériels pour les mener à bien. La situation des JLD est à ce titre symptomatique : leur charge de travail ayant été accrue (CJPM, réformes contentieux et isolement, réforme des conditions indignes de détention, dispositions visant à la protection du secret de l'avocat, etc.) sans que des moyens dédiés ne leur soient attribués (21 créations de postes de JLD annoncées pour l'ensemble des juridictions en 2022 pour faire face à toutes ces réformes) !
- une évaluation précise des besoins à plus long terme. Les travaux du groupe de travail sur la charge de travail des magistrats sont indispensables. Les premiers résultats sont attendus pour la fin 2022. Dans l'attente de cet outil, la DSJ indique que la remontée des besoins menée auprès des cours et des TJ, finalisée en février 2022, servira de base de discussion pour le budget 2023. L'USM regrette cependant que cette remontée ait été faite précipitamment, à l'issue des annonces ministérielles pour répondre au mouvement du 15 décembre, et de façon méthodologiquement hétéroclite : certains ayant fait application des chiffres CEPEJ, d'autres de l'outil d'évaluation de la CNPTJ et d'autres d'éléments issus de précédents dialogues de gestion ;
- le respect des droits des magistrats, notamment en termes de durée de temps de travail (temps de travail et repos compensateur), la DSJ ayant récemment rappelé de façon non équivoque que la « circulaire Lebranchu » sur le temps de travail était toujours de droit positif sans pour autant s'interroger sur sa responsabilité, en qualité d'employeur, de veiller à son respect ;
- la poursuite de la mise en place d'indicateurs de la qualité de vie au travail (un thermomètre social, avec des questionnaires en ligne, étant en cours d'élaboration début 2022) ;
- une réelle formation obligatoire des chefs de juridictions, mais également de l'encadrement intermédiaire, au management et à l'évaluation des risques psychosociaux ;
- la prise en compte des décisions des instances du dialogue social (notamment assemblées générales, CHSCT/CSA).

C. - LES SUITES DU LIVRE BLANC

Depuis la diffusion du livre blanc au mois de février 2015, l'action de l'USM s'est poursuivie dans le domaine des conditions de travail et des droits à une qualité de vie au travail.

L'USM a pu à travers les médias communiquer sur ce livre blanc et sur les problématiques qui touchent la Justice en général et la magistrature en particulier. Cela a été le cas par exemple dans l'émission Droit de Suite diffusée à plusieurs reprises par la chaîne Public Sénat ou des nombreuses actions de communication (presse écrite, audio-visuelle, web) menées dans les suites du mouvement du 15 décembre.

Pour mémoire, l'USM est le seul syndicat de magistrats à avoir communiqué après le jugement rendu par le Tribunal Administratif de Cergy Pontoise le 29 juin 2017. Cette décision reconnaît le suicide d'un magistrat comme un accident du travail. Elle a considéré que ce geste fatal était en lien direct avec les conditions d'exercice de ses fonctions de juge d'instruction : l'impossibilité de faire face à sa charge de travail et son épuisement au travail.

L'USM participe aux actions de formation qui sont dispensées par l'ENM sur le sujet des risques psycho-sociaux et aussi sur la santé et la sécurité au travail à l'attention des nouveaux chefs de juridiction.

Elle a contribué au travers de sa participation aux groupes de travail du CHSCTM à l'élaboration et à la diffusion de guides relatifs à la prévention des violences internes, aux enquêtes hygiène et sécurité au travail, à l'amiante. D'autres guides sur les accidents de service ou les visites hygiène et sécurité sont en cours d'élaboration par les groupes de travail du CHSCTM.

L'USM a obtenu que le ministère de la Justice :

- diffuse à ses personnels des guides relatifs aux magistrats en situation de maladie et aux accidents de service ;
- rappelle que le bénéfice de la protection fonctionnelle due par l'État envers ses agents s'applique aussi aux magistrats, y compris lorsqu'ils sont victimes de toute forme de violence dans les relations de travail.

Elle dénonce toutefois que dans la pratique, la protection fonctionnelle soit systématiquement rejetée par le directeur des services judiciaires lorsqu'elle est demandée par un collègue dans le cadre de faits de harcèlement.

Dans les services judiciaires, un dispositif d'appel téléphonique accessible 24h/24h permettant une écoute individualisée est proposé aux personnels depuis le mois de mai 2016. L'USM a été destinataire de retours selon lesquels cet outil est peu adapté aux spécificités de notre ministère, faute de connaissance de ce milieu par les professionnels à l'écoute.

L'USM a été associée dès le mois d'avril 2015 à la mise en place par la DSJ d'un groupe de travail destiné à apporter des réponses aux problèmes révélés par le livre blanc. Nous avons dès le début insisté sur l'importance d'un soutien des chefs de juridiction et de cour d'appel par un professionnel extérieur pour mettre en place le plan d'action ministériel de prévention des risques psycho-sociaux et les aider dans leur management.

Après le recrutement d'une psychologue du travail dans les services judiciaires, au début de l'année 2018, le ministère de la Justice a annoncé en juin 2018 un dispositif de formation sous forme d'espaces de dialogue sur le métier et d'outils méthodologiques à destination des chefs de cour, de juridiction et des directeurs de greffe. L'USM a demandé qu'il soit très vite rendu obligatoire et s'inscrive dans le parcours indispensable de formation d'un chef de juridiction ou de cour et qu'il en soit tenu compte dans l'évaluation et le recrutement pour des postes ultérieurs d'encadrement.

Il est désormais prévu aussi l'intervention d'un psychologue du travail dans des juridictions où des situations de travail dégradées sont signalées et un psychologue du travail a en principe été recruté dans chaque direction régionale. L'USM a toujours insisté sur la nécessité de ce type d'intervention permettant de parler du travail et de son organisation.

Après la parution de la Tribune dans le Monde en novembre 2021, l'USM forme le souhait que les chefs de cour et de juridiction trouvent enfin dans le domaine de la qualité de vie au travail l'appui indispensable des services du ministère de la Justice et disposent d'outils modernes de management. L'USM n'hésitera pas à saisir la DSJ afin que des solutions d'accompagnement soient apportées dans les juridictions en cas de difficultés.

L'USM assiste des magistrats victimes et/ou témoins de conditions de travail dégradées, de harcèlement dans leur milieu professionnel et intervient lorsque les recommandations d'un médecin du travail ne sont pas respectées. Elle a obtenu le respect des droits relatifs aux congés en cas d'arrêt de maladie, de congé de maternité.

Elle assiste des magistrats qui ont sollicité et obtenu une reconnaissance de maladie professionnelle pour burn-out ou épuisement professionnel.

Devant les commissions de réforme et désormais les conseils médicaux, l'USM assiste ou représente des magistrats victimes d'accidents de service ou de maladie professionnelle en lien avec des conditions de travail dégradées.

Ainsi, l'USM est intervenue devant la juridiction administrative aux côtés d'un magistrat sollicitant la condamnation de l'État à l'indemniser de ses préjudices suite à une maladie reconnue imputable au service par les chefs de Cour. (TA Besançon, 26 avril 2018, n° 1600571-1701293). L'USM a été présente à l'audience aux côtés du magistrat, informée par la juridiction administrative en temps réel de l'avancée de la procédure, ce qui lui a permis d'interroger et d'obtenir des réponses de la DSJ et du cabinet sur leur positionnement.

Depuis ce précédent, d'autres collègues ont engagé des procédures similaires, toujours pendantes devant les tribunaux administratifs. L'USM y intervient volontairement.

Ainsi, de manière claire, ferme et transparente, l'USM montre au ministère qu'elle est désormais présente aux côtés des collègues exerçant une action individuelle lorsqu'elle intéresse les intérêts collectifs de la profession.

Le livre blanc a permis que les problématiques de souffrance au travail, de conditions de travail, de responsabilité et d'organisation de travail sortent du silence et du secret des palais de justice. Elles sont désormais dans le débat public. L'USM a obtenu que le ministère de la Justice s'en saisisse. Comme l'actualité récente l'a encore montré, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour améliorer les conditions de travail et promouvoir une culture de la bienveillance au travail. Les mutations technologiques en particulier numériques ne pourront pas s'effectuer sans un plan d'action sur les organisations de travail et l'accompagnement des personnels de justice. L'USM continuera d'être force de propositions pour contribuer à améliorer la Justice et l'environnement professionnel de ceux qui la rendent.

