

## CHAPITRE 10

# DIALOGUE SOCIAL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Depuis près de 20 ans, les gardes des Sceaux successifs affichent leur volonté d'améliorer le dialogue social au sein du ministère et dans les juridictions. Il s'agit cependant d'une évolution au long cours qui ne peut aboutir que si les organisations syndicales y contribuent, notamment en s'emparant de tous les outils juridiques qui leur sont offerts.

Le fait syndical dans la magistrature, qui n'est plus sérieusement contestable sur le plan juridique, est désormais une réalité installée et organisée (I). L'USM, en sa qualité de première organisation syndicale des magistrats judiciaires, participe activement à la concertation dans les juridictions tant lors des réunions des assemblées générales que des élections pour les différentes commissions (II). Elle joue un rôle moteur dans la déclinaison des différents outils juridiques offerts pour obtenir de l'administration une réelle amélioration des conditions de travail (III, IV, et V).

Ces différentes instances sont régies soit par le code de l'organisation judiciaire (COJ), quand elles concernent l'organisation et l'activité juridictionnelle, soit par le code général de la fonction publique (CGFP) quand elles ont pour but d'améliorer les conditions de travail ainsi que la prévention des accidents et le traitement de la souffrance au travail.

### I. - LES DROITS SYNDICAUX

*Textes applicables :*

*Ordonnance n°58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature ;*

*Articles R211-1 à R215-18 du code général de la fonction publique ;*

*Articles R251-1 à R254-93 du code général de la fonction publique ;*

## A. - LE DROIT DE SE SYNDIQUER DANS LA MAGISTRATURE

### I.- Les textes de droit interne

La liberté syndicale du magistrat était affirmée par une jurisprudence ancienne et constante du Conseil supérieur de la magistrature (CSM) et du Conseil d'État, et fut consacrée par la loi organique du 8 août 2016 portant réforme de l'ordonnance statutaire du 22 décembre 1958. L'article 10-1 de ladite ordonnance garantit ainsi 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 statutaire 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 – I – A – 2 – f). 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 CSM, dans son recueil des obligations déontologiques, 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 CSM 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.

## 2.- Les textes internationaux

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

Le statut universel du juge adopté à Taiwan 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 judiciaires 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**

L'article 10-1 II de l'ordonnance statutaire prévoit que pour l'exercice du droit syndical, les magistrats sont soumis aux dispositions législatives et réglementaires de droit commun applicables aux fonctionnaires, sous réserve des dispositions contraires. Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales de magistrats ayant obtenu au moins un siège à la commission d'avancement parmi les sièges attribués aux magistrats des cours et tribunaux ou ayant obtenu un taux minimal de suffrages exprimés lors de l'élection à cette commission.

La partie législative du code général de la fonction publique est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2022 et sa partie réglementaire est en cours de codification et de publication. Cette codification procède par fusion des multiples dispositions antérieures, avec abrogation des textes obsolètes, actualisation des renvois et découpage des articles pour davantage de lisibilité.

La déclinaison concrète, par voie réglementaire, des droits syndicaux trouvait initialement sa source dans le décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique et dans le décret n°202-1427 du 20 novembre 2020. Ces dispositions fondatrices ont cependant été abrogées par un décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 pour être désormais reprises dans la partie réglementaire du code général de la fonction publique.

Au 1<sup>er</sup> février 2025 seuls les deux premiers livres de la partie réglementaire ont été publiés et sont entrés en vigueur. Le livre II est consacré à l'exercice du droit syndical et au dialogue social. Son titre I concerne la représentation des agents et les garanties de l'exercice du droit syndical (art. R211-1 à R215-18 CGFP) et le titre V concerne les comités sociaux d'administration (art. R251-1 à R254-93 CGFP).

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

L'article R213-25 du CGFP prévoit la mise à disposition des organisations syndicales représentatives, qui disposent d'une section syndicale, d'un local commun à usage de bureau, lorsque la juridiction comprend au moins cinquante agents. Toutefois, dans la mesure du possible, l'administration doit mettre à disposition de chaque organisation syndicale représentative un local distinct. Lorsque l'effectif est supérieur à 500 agents, l'octroi d'un local distinct est de droit (art. R213-26 CGFP).

Les locaux mis à disposition sont situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs, sauf impossibilité matérielle. L'administration supporte, le cas échéant, les frais afférents à la location de ces locaux. Ces locaux doivent comporter les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale (reprographie, téléphone...). Les modalités d'utilisation sont fixées en concertation avec les chefs de juridiction et peuvent être concrétisées par une convention d'occupation des lieux.

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

L'affichage et la distribution de documents d'origine syndicale sont régies par les articles R213-51 à R213-56 du CGFP.

L'affichage des documents d'origine syndicale s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage qui doivent être en nombre suffisant, de dimensions convenables (au moins 70 à 90 cm) et aménagés de façon à assurer la conservation de ces documents. Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles aux agents mais auxquels le public n'a normalement pas accès. 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 d'origine syndicale peut être distribué dans l'enceinte des bâtiments administratifs à la triple condition que cette distribution ne peut être assurée que par des agents de l'État qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge d'activité de service, qu'elle se déroule en dehors des locaux ouverts au public et qu'elle ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service.

L'information des magistrats, qu'ils soient adhérents ou non à une organisation syndicale, passe cependant désormais bien plus par des supports électroniques. Les conditions d'utilisation par les organisations syndicales des technologies de l'information et de la communication sont fixées dans un protocole dit « NTIC » prévoyant un accès à l'intranet Justice, un espace dédié sur le site du ministère de la Justice et d'un accès au réseau privé virtuel Justice (RPVJ).

## 3.- Les réunions syndicales locales

Les articles R213-33 à R213-42 du CGFP prévoient que les organisations syndicales sont autorisées à organiser 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. Ces dispositions ont néanmoins peu d'incidence pour les magistrats, généralement libres de gérer leur agenda et leur charge de travail comme ils l'entendent.

De façon générale, les organisations syndicales 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. Ces réunions se déroulent dans les locaux administratifs et ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture d'un service aux usagers. Un avis doit 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.

#### **4.- Les autorisations d'absence de plein droit et les autorisations spéciales d'absence**

##### *a - Les autorisations d'absence de droit*

L'article 10-I 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.

Elles sont également 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, pour la participation aux réunions du CSA, de la formation spécialisée, aux conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes et aux groupes de travail convoqués par l'administration.

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.

### *b - 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. 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.

Ces autorisations d'absence peuvent être utilisées non seulement pour les représentants syndicaux mais aussi pour de simples adhérents des syndicats pour assister aux congrès ou à des réunions de leur syndicat, sur présentation du document les informant de la tenue du congrès ou de la réunion.

### **5.- Le crédit de temps syndical**

Le 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 des organisations syndicales représentatives 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-I de l'ordonnance statutaire précise que la représentativité s'apprécie sur la base des résultats obtenus lors des élections à la commission d'avancement.

Des décharges d'activités peuvent ainsi être accordées aux représentants des organisations syndicales représentatives de magistrats. L'USM est opposée à ce que l'octroi de ces décharges soit subordonné à l'appréciation par le ministre des nécessités de services, ce qui lui donne théoriquement un droit de veto 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 d'environ trente-huit pour l'ensemble des syndicats représentatifs de magistrats (scrutin 2022), ce qui n'est pas de nature à faire obstacle à la bonne administration de la justice sur le territoire national d'autant que l'intégralité des décharges syndicales n'est pas utilisée. La responsabilité des vacances de postes ne doit pas peser sur les organisations syndicales.

Le contingent est ensuite géré librement par les organisations syndicales. Les demandes sont présentées par le syndicat à la DSJ qui examine leur 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. 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 effet en position d'activité et, 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.

## **II. - LES INSTANCES DE CONCERTATION ET DU DIALOGUE SOCIAL**

### **A. - LA CONCERTATION DANS LES JURIDICTIONS : LE RÔLE DES COMMISSIONS ET ASSEMBLÉES GÉNÉRALES**

Dans les juridictions, outre les relations duelles entre les chefs de juridiction et les représentants des organisations syndicales, la concertation trouve sa place dans les commissions restreintes et assemblées générales.

Les règles de fonctionnement de ces organes figurent dans la partie réglementaire du code de l'organisation judiciaire. Elles doivent être déclinées dans chaque juridiction au sein d'un règlement intérieur que les différentes assemblées générales peuvent adopter à partir du modèle figurant dans l'arrêté du 10 novembre 2016, en le faisant évoluer si besoin pour tenir compte de spécificités locales.

Selon l'article R212-32 du COJ, les modalités de convocation, de dépouillement des votes, de désignation du secrétaire, d'établissement et de dépôt des procès-verbaux des délibérations des différentes formations de l'assemblée générale sont déterminées par le règlement intérieur de chacune de ces formations. Les règlements intérieurs et les modifications ainsi apportées doivent être transmis aux chefs de cour.

À la Cour de cassation, seules sont prévues des assemblées générales, présidées par le premier président (art. R435-1 et s. COJ). Des dispositions particulières régissent la situation des juridictions de Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna, des terres australes, de Polynésie Française et de Nouvelle-Calédonie (art. R511-1 et s. COJ).

Lors des États généraux de la Justice, l'USM a proposé de renforcer les pouvoirs des magistrats et fonctionnaires au sein des commissions et assemblées générales (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 faites et qu'aucun dispositif d'arbitrage n'est prévu).

L'USM restera vigilante à ce que d'éventuelles propositions de réformes ne viennent pas calquer la gestion des juridictions sur celle des établissements publics hospitaliers au sein desquels le pouvoir de direction et de gestion a été confié aux administratifs au détriment du corps médical. En effet, un tel système de gestion contreviendrait au principe de l'autorité judiciaire : comment asseoir une politique judiciaire, mener des actes judiciaires sans disposer des moyens pour le faire ? On s'aperçoit des limites d'un tel système avec les extractions judiciaires où les décisions judiciaires sont, sans base légale permettant d'y déroger, non exécutés sauf enjeux procéduraux majeurs pour des raisons purement gestionnaires. L'autorité judiciaire n'a pas ou peu de moyens d'action sur cette administration qui lui est extérieure et que dire pour les forces de sécurité intérieure pour les « prêt de main forte ». Par ailleurs, ces systèmes font courir un risque sur l'indépendance de la Justice dans la mesure où le service gestionnaire qui ne relèverait pas d'une autorité indépendante serait seul décisionnaire de l'affectation des moyens et pourrait ainsi entraver certaines fonctions en ne leur donnant pas les moyens de fonctionner.

## I.- Les quatre commissions restreintes

*Textes applicables :*

*Pour les tribunaux judiciaires : art. R212-55 et suivants du code de l'organisation judiciaire ;*

*Pour les cours d'appel : art. R312-62 et suivants du code de l'organisation judiciaire ;*

Les membres des commissions sont élus pour deux ans par l'ensemble des collègues de la juridiction.

Les commissions ont pour fonction de préparer les assemblées générales, dans le cadre de la concertation avec les chefs de juridiction. 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.

Les modalités de l'élection et le nombre de membres de la commission restreinte, ainsi que ses règles de fonctionnement, sont définies par le 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.

Dans les tribunaux judiciaires comportant un effectif d'au moins vingt magistrats, l'assemblée des magistrats du siège, l'assemblée des magistrats du parquet, l'assemblée des magistrats du siège et du parquet et les assemblées des fonctionnaires du greffe et du secrétariat de parquet autonome comportent une commission restreinte (art. R212-22 du COJ).

Les commissions restreintes pour le parquet avaient été supprimées en 2008. Elles ont été réintroduites en 2014 ainsi que le revendiquait l'USM.

Dans chaque cour d'appel, l'assemblée des magistrats du siège, l'assemblée des magistrats du parquet, l'assemblée des magistrats du siège et du parquet et l'assemblée des fonctionnaires du greffe comportent une commission restreinte (art. R312-27 du COJ).

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 de consultation qu'il faut utiliser.

## 2.- La commission plénière

*Textes applicables :*

*Pour les tribunaux judiciaires : art. R212-51 et suivants du code de l'organisation judiciaire ;*

*Pour les cours d'appel : art. R312-58 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. R212-22 du 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 doit se présenter 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) de toute question relative à ses compétences.

D'une façon générale, une commission plénière bien préparée, au cours de laquelle les échanges auront été nombreux et fructueux, augurent 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 nuisent à cette préparation.

### 3.- Les assemblées générales

*Textes applicables du code de l'organisation judiciaire.*

|                   | TRIBUNAL<br>JUDICIAIRE | COUR<br>D'APPEL |
|-------------------|------------------------|-----------------|
| AG siège          | art. R212-34           | art. R312-39    |
| AG parquet        | art. R212-38           | art. R312-45    |
| AG siège/parquet  | art. R212-41           | art. R312-48    |
| AG fonctionnaires | art. R212-45           | art. R312-52    |
| AG plénière       | art. R212-49           | art. R312-56    |

### *a - 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. R212-25 du COJ pour les tribunaux judiciaires et art. R312-30 du COJ 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 veille au bon fonctionnement de l'assemblée, règle les difficultés relatives aux procurations, tient les feuilles de présence et de vote, statue sur les quorums, fait procéder au vote et surveille le déroulement du scrutin. Les résultats sont proclamés par le président de l'assemblée.

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.

### *b - Compétences des assemblées*

**L'assemblée générale « siège »** a deux compétences distinctes.

Selon l'article R212-36 du COJ, elle désigne parmi les magistrats du siège celui ou celle qui assurera des fonctions particulières (remplacement d'un juge d'instruction empêché, les membres de la commission d'indemnisation des victimes ou de la commission prévue par l'article L632-I du CESEDA).

Selon l'article R212-37 du COJ, elle émet un avis sur le projet de décision fixant 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, outre les désignations des magistrats pour exercer certaines attributions prévues par le COJ.

Selon l'article R212-37-1 du COJ, l'avis 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 cette assemblée 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 pour le président l'indice d'une forte difficulté, qu'il s'efforce d'éviter.

L'assemblée générale du siège 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 »** n'émet, selon l'article R212-40 du COJ, que des 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 »** a trois compétences distinctes. Elle émet des avis sur les 11 points déterminés par l'article R212-42 du COJ relatifs au nombre, jour et nature des audiences, outre la répartition des magistrats et fonctionnaires dans

les différents services de la juridiction, les heures d'ouverture au public, l'habilitation de certaines personnes ou associations, 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.

Elle habilite également les enquêteurs de personnalité et les contrôleurs judiciaires, conformément aux dispositions du code de procédure pénale. Elle entend le rapport du juge de l'application des peines (art. R212-43 du COJ).

Enfin, elle 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 (art. R212-44 du COJ).

**L'assemblée générale « fonctionnaires »** émet des avis sur dix des onze points abordés par l'assemblée générale « siège parquet ». 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 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) et sur la situation et les perspectives budgétaires de la juridiction dans le cadre du dialogue de gestion.

Le garde des Sceaux peut également 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 (pour le tribunal judiciaire art. R212-24 du COJ, pour la cour d'appel art. R312-29 du COJ, et pour la Cour de cassation art. R435-2 du COJ). Ces dispositions ont été utilisées récemment en décembre 2021 dans le cadre des états généraux de la Justice.

L'organisation des instances de concertation au sein de la cour d'appel prévue par les articles R312-27 et suivants du COJ suit les mêmes principes que ceux retenus pour le tribunal judiciaire.

## 4.- Le comité de gestion

*Textes applicables :*

*Pour les tribunaux judiciaires : art. R212-60 et suivants du code de l'organisation judiciaire ;*

*Pour les cours d'appel : art. R312-69-1 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 par le 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.- Le conseil de juridiction et le projet de juridiction

*Textes applicables :*

*Pour les tribunaux judiciaires : art. R212-63 et R212-64 du code de l'organisation judiciaire ;*

*Pour les cours d'appel : art. 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 ;*

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

### *a - Le conseil de juridiction*

Le conseil de juridiction, co-présidé par le président du tribunal judiciaire et le procureur de la République (ou par le premier président et le procureur général dans une cour d'appel), est conçu comme un lieu d'échanges et de communication entre la juridiction et la cité. Il est expressément prévu que cet organe n'exerce aucun contrôle sur l'activité juridictionnelle ou sur l'organisation de la juridiction, les affaires individuelles dont la juridiction est saisie ne pouvant y être évoquées.

Il compte 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 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 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.

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.

### *b - 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 AUTRES INSTANCES**

Le comité technique et le comité départemental d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont été supprimés par la loi n°2019-868 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique.

En revanche, la commission permanente d'études de service déconcentré, placée auprès de chaque premier président de cour d'appel et créée par l'arrêté du 8 décembre 2014, n'a pas encore été abrogée. Néanmoins, cette instance ne se réunit plus guère en pratique depuis la mise en place du conseil social d'administration et de la formation spécialisée.

## **III. - LES INSTANCES DE CONCERTATION ET DE DIALOGUE SOCIAL DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE : LES CONSEILS SOCIAUX D'ADMINISTRATION ET LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

*Textes applicables :*

*Ordonnance n°58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature ;*

*Articles L251-1 à L254-6 du code général de la fonction publique (CGFP) ;*

*Articles R251-1 à R251-42 du CGFP (mise en place des CSA) ;*

*Articles R252-1 à R252-83 du CGFP (composition des CSA) ;*

*Articles R253-1 à R253-81 du CGFP (attributions des CSA) ;*

*Articles R254-1 à R254-93 du CGFP (fonctionnement des CSA) ;*

*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 ;*

Les réunions des conseils sociaux d'administration (CSA) et de la formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail dite F3SCT (qui a remplacé les CHSCT - voir infra A) sont l'occasion de développer notre partenariat avec l'UNSA Justice, principale organisation syndicale de fonctionnaires, et d'approfondir les points de convergence entre les personnels du ministère de la Justice.

Les nouveaux CSA ont été progressivement mis en place au cours du premier semestre 2023. Les F3SCT sont une émanation du CSA. Hormis les CSA au niveau ministériel, la compétence géographique d'un CSA est désormais étendue au ressort d'une cour d'appel mais ne concerne plus qu'une seule direction. Le CSA et la F3SCT ne sont

donc plus compétents que pour les services judiciaires de chaque ressort de cour d'appel.

Les articles L251-1 à L254-6 du CGFP fixent les compétences des conseils sociaux d'administration, chargés de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail dans les administrations au sein desquels ils sont institués. L'article L251-3 prévoit également l'institution de la formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail (F3SCT) lorsque l'effectif est au moins égal à deux cents agents (art. R251-2 du CGFP).

## **A. - LES CONSEILS SOCIAUX D'ADMINISTRATION (CSA)**

Le CSA est une instance consultative créée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et qui remplace depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 le comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ex CHSCT). Les dispositions réglementaires initiales régissant le CSA ont été instaurées par le décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020. Néanmoins, ce texte fondateur a été abrogé par le décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024, et les dispositions initiales sont désormais reprises dans la partie réglementaire du code général de la fonction publique applicable depuis le 1<sup>er</sup> février 2025.

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique est en revanche toujours en vigueur. Son article 5-5 permet, à titre dérogatoire dans le cadre de la fonction publique de l'État, l'intervention de l'inspecteur du travail en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et les organisations syndicales.

### **I.- Mise en place des conseils sociaux d'administration**

Les représentants des organisations syndicales qui siègent dans les CSA sont désormais élus pour une durée de quatre ans par un scrutin de liste, organisé de manière dématérialisée. Il n'est pas fait de distinction entre les différentes catégories de personnels, la loi ayant regroupé en un collège électoral unique tous les agents. La représentativité des organisations syndicales de fonctionnaires est établie à partir des résultats obtenus lors des élections aux CSA. La représentativité des organisations syndicales de magistrats reste en revanche toujours calculée sur les résultats des élections à la commission d'avancement (voir chapitre I - II).

L'USM a poursuivi, à l'occasion des élections professionnelles de novembre 2022, son partenariat avec l'UNSA Justice, par le dépôt d'une liste commune. Les prochaines élections auront lieu à l'automne 2026.

Plusieurs comités sociaux d'administration sont mis en place au sein du ministère de la Justice. Le CSA est présidé par l'autorité auprès de laquelle il est placé, soit le ministre de la Justice pour le CSA ministériel, le directeur des services judiciaires pour le CSA services judiciaires ou le premier président pour le CSA de proximité.

Le CSA ministériel (CSA-M) comporte 15 membres titulaires et 15 membres suppléants. Le binôme UNSA Justice / USM a obtenu 6 sièges sur 15 lors des élections de novembre 2022.

Le CSA services judiciaires (CSA-SJ) comporte 10 membres titulaires et 10 membres suppléants. Le binôme UNSA-SJ / USM a obtenu 5 sièges sur 10 lors des élections de novembre 2022.

Au niveau ministériel et des services judiciaires, le CSA permet une véritable consultation nationale des organisations syndicales représentatives sur les projets de textes législatifs ou réglementaires. L'USM participe toujours activement à ces échanges.

Dans chaque cour d'appel, un CSA de proximité a été créé auprès du premier président. Le nombre de représentants des organisations syndicales varie selon les ressorts entre 4 et 10 élus. Au niveau des CSA de proximité, les échanges portent davantage sur les thématiques locales d'organisation des services et des aménagements modifiant les conditions de travail.

### 2.- Attributions des conseils sociaux d'administration

L'ordre du jour des réunions des CSA est arrêté par le président de l'instance. Cependant, l'article R254-41 du CGFP prévoit que la moitié des représentants titulaires peut solliciter l'inscription d'une ou plusieurs questions à l'ordre du jour. Un secrétaire adjoint pour chaque réunion est désigné parmi les représentants syndicaux mais il n'existe pas de secrétaire des organisations syndicales permanent à la différence de la F3SCT.

Les réunions de ces instances ne sont pas publiques et les représentants sont tenus à une obligation de discrétion.

### *a - Les consultations obligatoires*

Le CSA est obligatoirement consulté pour avis sur les 16 points prévus par l'article R253-1 du CGFP.

Le CSA donne un avis principalement sur les projets de texte législatif ou réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services, les projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail, les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire, le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### *b - Débats et examen de questions générales*

Le CSA débat, sans toutefois pouvoir émettre un avis, de la programmation de ses travaux, du rapport social unique prévu par les articles R231-1 et R253-3 du CGFP, et principalement du fonctionnement et de l'organisation des services, de l'accessibilité des services et la qualité des services rendus, de l'égalité professionnelle, de la protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents, des orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines.

## **B. - LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (F3SCT)**

Au sein de la F3SCT, les organisations syndicales disposent de compétences s'exerçant après un vote et s'imposant à l'administration (par exemple l'organisation d'une visite, la mise en place d'une enquête ou de recours à un expert certifié par le ministère du travail).

### **DEUX EXEMPLES VIENNENT ILLUSTRER LES COMPÉTENCES DE LA F3SCT**

Lors de la construction du nouveau tribunal judiciaire de Paris, une mesure d'expertise, votée par les organisations syndicales dans le cadre de l'ancien CHSCT et mise en œuvre par le président de l'instance, avait permis de faire modifier la couleur initiale des plans de travail dans les bureaux malgré les refus initiaux de l'administration.

Au tribunal judiciaire de Paris, le refus de mettre en œuvre une mesure d'expertise relative au constat du non-respect du temps de travail au service correctionnel, lors des audiences de l'été 2023, a conduit à l'intervention de l'inspection du travail.

Il existe une F3SCT par cour d'appel, sauf pour les cours d'appel de Cayenne, Nouméa et Papeete, au sein desquelles le CSA exerce toutes les compétences dévolues à la F3SCT.

En raison de l'importance de leurs effectifs et de conditions d'exercice spécifiques, six tribunaux judiciaires disposent de formations spécialisées de site, qui restituent annuellement leurs travaux à la formation spécialisée de la cour d'appel (Bobigny, Créteil, Paris, Marseille, Lille et Nanterre).

### I.- Composition et fonctionnement de la F3SCT

Les représentants syndicaux titulaires qui composent la F3SCT ne sont pas, à la différence des membres du CSA, élus directement, mais sont désignés par les organisations syndicales parmi les élus titulaires ou suppléants du CSA (art. L252-5 du CGFP). Les représentants suppléants sont librement désignés par les organisations syndicales siégeant au CSA.

Il est possible de désigner comme membre titulaire d'une formation spécialisée de site un agent qui n'est pas en fonction dans la juridiction mais éligible dans le ressort de la cour d'appel au moment des élections.

Le secrétaire des organisations syndicales est élu par les représentants du personnel pour une durée déterminée par le règlement intérieur adopté lors du premier mandat. Sa fonction est de faire le lien entre l'administration et toutes les organisations syndicales. Il cosigne les procès-verbaux des réunions de l'instance, qui sont cependant rédigés par le secrétaire administratif (art. R254-14 du CGFP). Le secrétaire est consulté préalablement à la fixation de l'ordre du jour et peut proposer, après avoir interrogé les autres représentants du personnel, l'inscription de points à l'ordre du jour (art. R254-40 du CGFP).

Le président de l'instance est assisté par un ou plusieurs représentants de l'administration (art. R254-22 du CGFP). Le médecin du travail, les assistants de prévention et éventuellement les conseillers de prévention ainsi que l'inspecteur santé sécurité

au travail (membre de l'inspection générale de la Justice) peuvent également assister aux réunions. La présence du médecin du travail est indispensable car il possède une vision globale des difficultés éprouvées quotidiennement par les agents.

Les représentants du personnel peuvent également faire convoquer par la présidence de l'instance des experts afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour (art. R254-23 du CGFP). La convocation adressée à un expert est également transmise en copie aux représentants des autres organisations syndicales.

La moitié au moins des représentants du personnel doit être présente à l'ouverture de la réunion. Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres de la F3SCT, qui siège alors valablement quel que soit le nombre de représentants du personnel présents.

Les réunions ne sont pas publiques.

Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Les représentants des personnels suppléants peuvent assister aux séances sans pouvoir toutefois prendre part aux débats. Ils ne votent qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent. Le vote a lieu à main levée, sauf s'il est demandé un vote à bulletin secret. L'avis est réputé favorable ou défavorable lorsque la majorité des membres présents s'est prononcée en ce sens. À défaut de majorité, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

Les propositions et avis émis par le CSA et la F3SCT sont portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents en fonction dans un délai d'un mois. En outre, leurs membres doivent être informés, dans un délai de deux mois, des suites données à leurs propositions et avis par une communication écrite du président à chacun d'entre eux (art. R254-73 du CGFP).

## 2.- Attributions

### a - Les avis

La F3SCT est consultée sur tout document se rattachant à sa mission, et notamment sur les règlements et consignes que l'autorité administrative ou territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (art. R253-18 du CGFP).

La formation spécialisée est saisie pour avis des projets de texte relatifs :

- à la protection de la santé physique et mentale,
- à l'hygiène et à la sécurité des agents dans leur travail,
- à l'organisation du travail et au télétravail,
- aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,
- à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

La F3SCT est également saisie pour avis (art. R253-21 CGFP) :

- des projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment de toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, de toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liée ou non à la rémunération du travail ;
- des projets importants d'introduction de nouvelles technologies et de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'entraîner des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ;
- de l'élaboration et de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

### *b - Les informations données par l'administration*

La F3SCT est informée des visites et observations de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail ainsi que des réponses de l'administration à ces observations (art. R253-32 du CGFP). Elle doit examiner le rapport du médecin du travail.

La F3SCT prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail (art. 3-2 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique). Cette mission permet à la F3SCT de suivre et traiter régulièrement les difficultés exprimées par les agents (art. R253-35 du CGFP).

### *c - L'analyse et la prévention des risques professionnels*

La F3SCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents (art. R253-37 et suivants du CGFP). Elle contribue à la prévention des risques professionnels et propose à ce titre toute action qu'elle estime utile (elle peut par exemple proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles).

## **3.- Les moyens d'actions**

### *a - Les visites*

La F3SCT effectue des visites régulières des services (art. R253-41 du CGFP), dont elle fixe l'objet, le secteur géographique ainsi que la composition de la délégation mandatée pour procéder à cette visite.

Pour faciliter le déroulement de la visite et consigner les remarques des agents, l'envoi d'un questionnaire anonyme Sphinx peut précéder la visite. Certaines cours d'appel ont par ailleurs mis au point un questionnaire type, adressé un mois avant la visite sur site à tous les agents du service concerné. L'exploitation des résultats d'un tel questionnaire permet de mettre en perspective les doléances exprimées lors de la visite.

### *b - Les enquêtes*

La F3SCT doit obligatoirement effectuer une enquête en cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées (art. R253-49 CGFP). Le principe de la prévention commande en effet de ne pas attendre qu'un accident grave soit survenu pour prendre toutes les dispositions pertinentes pour préserver la santé des personnels.

Lorsque l'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présente un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires, une enquête doit être également diligentée.

### *c - L'expert certifié*

La F3SCT peut mettre en place une mesure d'expertise confiée à un expert certifié par le ministère du travail lorsqu'elle ne dispose pas des éléments nécessaires à l'évaluation des risques professionnels, des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail (art. R253-54 du CGFP). Les frais d'expertise sont supportés par l'administration qui doit fournir à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Le choix de l'expert revient exclusivement au président de l'instance.

La procédure de mise en œuvre de l'expertise est, à ce jour, inutilement complexe et ne facilite pas le recours à cet outil qui permet pourtant l'intervention d'un tiers dans le cadre d'une situation donnée. En cas de refus de mise en œuvre de l'expertise votée par les organisations syndicales, une ordonnance motivée doit être rendue. Si le désaccord entre les organisations syndicales et l'administration persiste, l'inspecteur du travail sera saisi conformément aux dispositions de l'article 5-4 du décret n°82-453 du 28 mai 1982. L'inspecteur du travail établira un rapport auquel le président de la juridiction répondra dans les quinze jours en indiquant les mesures qu'il prendra. En cas de désaccord entre le président et l'inspecteur du travail, ou si les mesures mentionnées ne sont pas exécutées, l'inspecteur du travail adresse alors un rapport au ministre de la Justice.

### **4.- Saisine de la F3SCT par les agents**

La F3SCT peut agir à la suite des mentions portées par les agents, ou le public, sur les registres santé, sécurité au travail et danger grave et imminent. Elle jouera également un rôle essentiel en cas d'exercice du droit de retrait. Ses liens avec le médecin du travail, qui lui présente un rapport annuel, doivent être constants.

Trois outils institutionnels pour saisir la F3SCT sont à la disposition des agents et des organisations syndicales.

#### *a - Le registre santé, sécurité et conditions de travail et le registre danger grave et imminent*

Le registre santé, sécurité et conditions de travail doit être accessible à tous, y compris au public (art. 3-2 du décret n°82-453 du 28 mai 1982). Il peut par exemple se trouver au SAUJ.

Toute mention portée au registre oblige l'administration à formaliser une réponse écrite sur le même registre. Toutes les mentions et réponses sont examinées lors des réunions de la F3SCT. Les mentions peuvent être individuelles ou collectives. Elles doivent être signées. Transmettre une photographie de la mention au secrétaire des organisations syndicales accélérera son traitement. La dématérialisation prochaine des registres constituera à cet égard un progrès certain, facilitant l'information rapide de tous les membres de la F3SCT.

Les mentions ne sont pas limitées à des problèmes de sécurité matérielle et peuvent concerner le contexte plus général du travail, de son organisation ainsi que les risques psychosociaux.

Les organisations syndicales veillent à ce que les réponses fournies par l'administration soient adaptées et que les actions nécessaires pour l'amélioration de la situation soient rapidement mises en œuvre. Si la réponse de l'administration apparaît insuffisante ou dénuée de pertinence, les organisations syndicales peuvent décider d'organiser une visite, de procéder à une enquête ou, dans les cas les plus complexes, de mettre en place une mesure d'expertise.

Le registre danger grave et imminent permet à tout représentant du personnel de la F3SCT qui constate, directement ou indirectement, l'existence d'un danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents, d'alerter immédiatement l'administration qui doit alors diligenter une enquête, avec le représentant du personnel auteur de la mention, afin de prendre les dispositions nécessaires pour remédier au danger (art. R253-58 à R253-61 du CGFP).

La F3SCT doit être informée des décisions prises et en cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la façon de le faire cesser, la formation spécialisée doit être réunie en urgence en moins de 24 heures. Si le désaccord entre l'administration et la F3SCT persiste, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Ce registre est souvent utilisé par les représentants syndicaux en complément d'une procédure d'alerte et de l'exercice du droit de retrait.

### *b - Le droit de retrait et la procédure d'alerte*

*Textes applicables :*

*Articles L4131-1 à L4131-4, art. L4132-1 à L4132-5 du code du travail ;*

*Articles 5-5 et 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 ;*

*Circulaire SG-14-010/SDRHS du 10 juin 2014 sur la responsabilité des chefs de service en matière de santé et sécurité au travail, la procédure d'alerte et le droit de retrait ;*

Le droit de retrait permet à tout agent qui estime raisonnablement être 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, de cesser son travail. L'exercice de ce droit n'est pas soumis à l'accord préalable de l'autorité hiérarchique. Il s'agit d'un droit individuel pouvant cependant être exercé collectivement.

La notion de danger est entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent, c'est-à-dire une situation susceptible de provoquer un dommage à l'intégrité physique ou une atteinte à la santé de la personne. Le danger invoqué 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. Le droit de retrait cesse lorsque le motif raisonnable de croire au danger a disparu ou lorsque le danger a lui-même cessé.

Le retrait n'implique pas que l'agent cesse toute activité, l'administration pouvant lui proposer d'autres conditions de travail. Il doit ainsi reprendre son activité si des locaux différents ou une autre organisation du travail lui sont proposés.

Avant d'exercer son droit de retrait, l'agent doit impérativement alerter le chef de juridiction et prévenir un représentant syndical de la F3SCT. Cette alerte dénonce la situation de danger et prévient de l'exercice du droit de retrait. L'alerte peut être faite individuellement, collectivement ou par un représentant syndical. Il n'y a pas de formalisme particulier, mais un écrit ou un simple courriel évitera toute contestation ultérieure sur le respect de l'alerte préalable. Une mention au registre danger grave et imminent complétera ensuite l'alerte.

En effet, en cas de divergence entre l'administration et l'agent sur la réalité du danger ou sur la façon de le faire cesser, l'administration a l'obligation de réunir d'urgence la F3SCT, au plus tard dans les 24 heures. L'inspecteur santé sécurité au travail est informé de la réunion de la F3SCT 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 la F3SCT qui se prononcera sur le caractère justifié ou pas de l'exercice du droit de retrait, l'administration arrête les mesures à prendre et en informe la F3SCT. Elle met en demeure l'agent de reprendre son travail si la situation de danger grave et imminent a cessé ou si le retrait a été considéré comme injustifié par la F3SCT.

Aucune sanction ou retenue de traitement ne peut être prise contre un agent qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie. Une erreur quant à l'existence d'un danger grave et imminent ne constitue pas une faute punissable dès lors que l'agent avait un motif raisonnable de croire à un tel danger. Le caractère justifié ou non du droit de retrait sera apprécié par les seuls représentants du personnel qui votent en F3SCT. Les représentants syndicaux doivent être vigilants sur ce point car il est déjà arrivé que l'administration s'autorise à participer à ce vote.

### *c - La médecine de prévention*

Voir infra IV – B.

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

### **A. - LE DROIT DE GRÈVE**

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

Ainsi reconnu par la Constitution, le droit de grève est confirmé par l'article L114-1 du code général de la fonction publique qui dispose que « *les agents publics 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 (art. L114-3 du CGFP). 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.

### **DECEMBRE 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 en droit privé sur le site ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

Lorsque l'interdiction du droit de grève est prévue, elle l'est clairement et expressément comme pour les fonctionnaires actifs de la police nationale et les fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire.

De plus, les personnels de greffe 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.

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 service public de la justice et la continuité de l'activité pénale ainsi que l'exécution des peines (art. L111-4 du COJ et art. L1142-7 du code de la défense).

Le CSM a été saisi le 2 mai 2023 par le ministre de la Justice d'une demande d'avis en application de l'article 65 de la Constitution, portant notamment sur l'exercice du droit de grève par les magistrats.

Dans l'avis rendu le 13 décembre 2024 par sa formation plénière, le CSM considère qu'il ne lui appartient pas de trancher cette question, qui relève selon lui des juridictions constitutionnelles, administratives et européennes.

## B. - LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

L'article 10 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, modifié par le décret n°2020-647 du 27 mai 2020, a posé le principe de la création dans toutes les administrations d'un service de médecine de prévention constitué d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail. Le service de médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Ce service comprend un médecin du travail, assisté par un infirmier et, éventuellement, par une secrétaire médico-sociale.

L'USM dénonce régulièrement au CSA ministériel le manque de médecins du travail. L'administration rencontre des difficultés pour recruter sur des fonctions à temps plein et doit de ce fait souvent recourir à des structures associatives de médecine du travail.

L'USM recommande à tout magistrat qui éprouve des difficultés ou ressent un malaise dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles de consulter le médecin du travail, indépendamment du suivi médical personnel dont il bénéficie. Le recours au psychologue clinicien recruté au niveau de chaque cour d'appel et l'utilisation du numéro Vert doivent être encouragés, le ministère ayant enfin reconnu l'existence des difficultés spécifiques à l'exercice des fonctions de magistrat. À cet égard, la récente reconnaissance, dans la note SJ-24-261-SDRHG du 16 septembre 2024, du traumatisme vicariant marque un réel progrès.

Le médecin du travail vérifie la compatibilité de l'état de santé avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent.

Il conseille l'administration, les agents et leurs représentants au sein de la F3SCT sur les points suivants : amélioration des conditions de vie et de travail dans les services et évaluation des risques professionnels, protection contre les nuisances et les risques d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, hygiène des locaux de service et hygiène dans les restaurants administratifs, information sanitaire.

Le médecin du travail met à jour périodiquement une fiche sur laquelle sont recensés les risques professionnels au sein de chaque service et les effectifs d'agents exposés. Cette fiche est communiquée à l'administration et tenue à la disposition des agents.

Elle est présentée à la formation spécialisée en même temps que le rapport annuel du médecin du travail.

Le médecin du travail signale par écrit, à l'administration, les risques pour la santé des agents qu'il constate et qui sont en rapport avec le milieu de travail. Il est obligatoirement consulté sur les projets de construction ou d'aménagement importants des bâtiments administratifs et des modifications apportées aux équipements. Il peut demander à l'administration d'effectuer des prélèvements et des mesures. En cas de découverte d'amiante dans des locaux judiciaires, son rôle est essentiel.

La médecine du travail est informée par l'administration dans les plus brefs délais de chaque accident de travail et de chaque maladie professionnelle.

L'article 11-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982 régit le statut protecteur accordé au médecin du travail. Lorsque l'administration décide de ne pas renouveler les fonctions d'un médecin du travail, pour un motif tiré du changement dans les modalités d'organisation et de fonctionnement du service de médecine de prévention, elle en informe la formation spécialisée ou, à défaut, le comité social d'administration, en lui communiquant les raisons de ce changement.

## **C. - LES MOYENS D'ACTIONS EN LIEN AVEC LA F3SCT**

### **1.- Le droit d'alerte et de retrait**

Voir supra III – B – 4 – b.

### **2.- Le registre de santé et de sécurité au travail**

Voir supra III – B – 4 – a.

L'USM incite les magistrats à se saisir largement de cet outil. Pour plus de renseignements, voir le kit du magistrat en colère, rédigé à la suite du mouvement du 15 décembre 2021 ([https://www.union-syndicale-magistrats.org/web2/fr/magistrats-colere\\_p\\_1341](https://www.union-syndicale-magistrats.org/web2/fr/magistrats-colere_p_1341)).

### 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. Par ailleurs, depuis 2018, l'USM dispose d'une équipe dédiée au sein du bureau national, outre un chargé de mission. N'hésitez donc pas à prendre contact avec nous (soit le délégué régional, soit le siège de l'USM) pour de plus amples précisions si vous êtes concerné et que des réponses vous manquent.

Un numéro vert d'écoute et de soutien psychologique a été mis en place pour soutenir les agents du ministère de la Justice, quel que soit leur site d'affectation et les difficultés qu'ils peuvent rencontrer. Ce dispositif permet un accompagnement psychologique pour l'ensemble des agents du ministère de la Justice par des professionnels à travers une écoute neutre et bienveillante, dans le respect le plus strict de la confidentialité. L'appel est anonyme et gratuit.

Vous trouverez le numéro spécial à appeler sur le site intranet DSJ puis en allant sur l'onglet « La direction » puis le sous-onglet « santé, qualité de vie et conditions de travail » et enfin cliquer sur le rond vert « numéro vert ».

### V. - LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL : DES AVANCEES OBTENUES GRACE A UN FORT ENGAGEMENT SYNDICAL

Précurseur dans la lutte contre la souffrance au travail, l'USM a publié, en 2015, un retentissant livre blanc à l'origine de nombreuses avancées. Notre syndicat s'est depuis également réorganisé en créant une équipe interne dédiée, en investissant toutes les instances médicales, en saisissant hiérarchie et DSJ, et en intervenant plus fréquemment aux cotés de collègues ayant saisi le juge administratif.

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

L'USM, saisie par des collègues toujours plus nombreux en situation de souffrance au travail, ne cesse, depuis près de 15 ans, de dénoncer l'inquiétante dégradation des conditions de travail des magistrats et l'impact sur leur santé.

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, la 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 a réclamé des inspections dans les juridictions concernées.

L'USM a participé aux travaux alors engagés par la DSJ et qui ont abouti en 2013 au plan d'action ministériel de prévention des risques psycho-sociaux. Néanmoins, dans les juridictions, nos collègues ne constataient aucune avancée notable. Dans ce contexte, l'USM a ainsi publié son livre blanc sur la souffrance au travail, en février 2015.

## **B. - LE LIVRE BLANC « SOUFFRANCE AU TRAVAIL DES MAGISTRATS. ÉTAT DES LIEUX, ÉTAT D'ALERTE » ET SES SUITES**

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 et de briser 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.

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).

L'USM a été le seul syndicat de magistrats à s'être exprimé après le jugement rendu par le tribunal administratif de Cergy-Pontoise le 29 juin 2017 reconnaissant le suicide d'un magistrat comme un accident du 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 instances ministérielles 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 et plus récemment en janvier 2023 d'un guide sur les accidents de service.

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 regrette toutefois que cet outil soit peu adapté aux spécificités de notre ministère, faute de connaissance suffisante de celui-ci 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 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. Par ailleurs, 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.

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 3000 magistrats. Ils seront finalement plus de 7000 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 (voir chapitre 5 – II).

Lors de ce mouvement, 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](http://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 exige de la Chancellerie :

- en urgence, des recrutements visant à combler les postes vacants, sur la base d'une CLE 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.
- une évaluation précise des besoins à plus long terme. Les travaux relatifs à la charge de travail sont toujours en cours avec la mise en place, à l'issue de l'établissement de référentiels par le groupe de travail, d'un observatoire (voir chapitre 5 – II) ;
- 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 ;
- une réelle formation obligatoire des chefs de juridictions, mais également de l'encadrement intermédiaire, au management et à l'évaluation des risques psychosociaux ; si des progrès ont pu être constatés, trop de chefs de juridiction ignorent encore les dispositions relatives aux congés maladie ainsi que les diverses procédures médico-administratives en cas d'accident de service, de trajet et de reconnaissance de maladie professionnelle ;

- la prise en compte des décisions des instances du dialogue social, notamment des assemblées générales et des CSA (voir supra II et III).

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

- diffuse à ses personnels un guide sur les situations de maladie et sur les accidents de service ainsi que sur la protection fonctionnelle ;
- 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.

L'USM 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.

### **C. - UNE ÉQUIPE ET UN CHARGÉ DE MISSION DÉDIÉS AU SEIN DE L'USM**

Afin de mieux prendre en charge l'assistance des collègues confrontés à la souffrance dénoncée dans le livre blanc, l'USM dispose depuis 2018 d'une équipe dédiée au sein du bureau national, outre un chargé de mission. N'hésitez donc pas à prendre contact avec nous pour de plus amples précisions si vous êtes concerné et que des réponses vous manquent. Les méandres administratifs sont parfois un réel parcours du combattant.

Notre équipe et notre chargé de mission ont acquis un savoir-faire et une expérience que n'ont pas les autres organisations syndicales de magistrats, notamment en matière de congés pour maladies ou accidents imputables au service, saisines de conseils médicaux, allocations temporaires d'invalidité, dommages et intérêts pour préjudice dans le déroulement de carrière.

### **D. - UNE PRÉSENCE ACCRUE ET EXPÉRIMENTÉE AU SEIN DES INSTANCES MÉDICALES**

La formation plénière du conseil médical, composée notamment de magistrats élus, se réunit pour se prononcer sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie lorsque l'administration ne reconnaît pas celle-ci ab initio.

Elle se réunit également pour déterminer le taux d'incapacité permanente à la suite d'une maladie professionnelle, attribuer une allocation temporaire d'invalidité en cas

d'invalidité résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou d'une maladie professionnelle, émettre un avis sur une mise à la retraite pour invalidité ou sur l'attribution d'une rente à un magistrat stagiaire licencié pour inaptitude physique (voir chapitre 5 – IV – F – 7).

L'USM s'est particulièrement investie lors des dernières élections de 2023 pour que les conseils médicaux soient composés de magistrats issus de ses adhérents ou sympathisants.

Elle sensibilise également ses délégués régionaux à l'importance du rôle des conseils médicaux.

Ainsi, grâce à une synergie entre son équipe dédiée, son chargé de mission, ses délégués régionaux et ses représentants élus au sein des conseils médicaux, l'USM a permis à de nombreux collègues de faire reconnaître comme imputables au service leur maladie professionnelle ou leur accident de service, y compris lorsqu'il s'agit d'un AVC ou d'un infarctus.

Pour de plus amples détails, il est renvoyé à deux articles rédigés par notre chargé de mission et publiés en juin 2021 et en juin 2024 dans notre revue le NPJ sur les difficultés à faire reconnaître une maladie professionnelle et à obtenir gain de cause devant les conseils médicaux, également en ligne sur notre espace adhérent :

- Faire reconnaître une maladie professionnelle dans la magistrature : un parcours encore semé d'embûches. Article J. Cotteret (NPJ-435-juin-2021) ;
- Accidents de service et maladies professionnelles. Article J. Cotteret (NPJ-446-mars-2024).

## **E. - INTERVENTION EN SOUTIEN AUX COLLÈGUES AUPRÈS DE LEUR CHEF DE JURIDICTION ET DE LA DSJ**

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, et notamment afin que ces derniers bénéficient d'une reprise de fonctions adaptée à leur état de santé, laquelle ne sera parfois possible que dans le cadre d'une mutation.

### **F. - INTERVENTION DE L'USM EN SOUTIEN AUX COLLÈGUES AYANT SAISI LE JUGE ADMINISTRATIF**

De plus en plus fréquemment, après autorisation de son conseil national, l'USM soutient des collègues devant le juge administratif lorsque leur litige revêt un caractère général intéressant notre profession.

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 à la suite d'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.

Elle est, à titre d'exemple, également intervenue au soutien de collègues sollicitant la protection fonctionnelle et des dommages et intérêts pour harcèlement moral (TA Toulon, 29 avril 2022, n°2001382 et TA Cergy-Pontoise, 14 décembre 2023, n°21115140 et n°21116795).

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 et notamment au sein du groupe de travail ministériel sur la qualité de vie au travail (QVT), avec pour objet un accord ministériel sur ce sujet.