

Les représentants au CHSCTM des listes UNSa Justice/USM, FO, CGT/SM et CFDT



Ministère de la Justice
Monsieur Eric DUPOND-MORETTI
Garde des Sceaux
Madame Catherine PIGNON
Secrétaire Générale
13 place Vendôme
75 042 PARIS Cedex 01

Paris, le 25 mars 2022

Objet : Recours gracieux suite à la décision de refus de la demande formulée par le CHSCT-M de recours à un expert agréé pour risque grave au sein de la Direction des Services Judiciaires

Recommandé avec AR n° 1A 186 048 9075 0

Monsieur le Garde des Sceaux, Madame la Secrétaire Générale,

Nous faisons suite au courrier de Madame la Secrétaire Générale, daté du 22 mars 2022, par lequel elle nous fait part de l'impossibilité, selon elle, de répondre favorablement à la demande du CHSCT-M de faire appel à un expert agréé sur le fondement du décret n°82-453 du 28 mai 1982 pour risque grave auquel les représentants du personnel estiment que sont exposés les personnels de la Direction des Services Judiciaires (DSJ).

Ce courrier appelle de notre part les observations suivantes.

En premier lieu, nous sommes sidérés que vous ayez attendu quasiment la fin du délai dont vous disposez pour répondre à notre demande avant de la refuser pour un motif

de forme, à savoir que, selon vous, cette demande « ne figurait pas à l'ordre du jour du CHSCT-M du 25 janvier 2022 et ne présentait pas de lien avec les points qui devaient être abordés lors de la séance », de même que la demande de désignation du Cabinet Progexa et la désignation de trois mandataires au sein du CHSCT-M en résultant.

Nous ne partageons évidemment pas votre analyse et considérons que ces votes, exprimés à l'unanimité des votants, présentaient un lien suffisant avec le point relatif au « suivi des avis et des engagements », dans la mesure où, comme rappelé dans la délibération, ce point comportait notamment les sous-points suivants :

- 58 : étude en attente de réalisation depuis le 4 octobre 2018 concernant l'amplitude de travail magistrats ;
- 71 : demande d'expertise sur la charge de travail le 30 juin 2020 ;
- 78 : plan santé en attente de déploiement suite à sa présentation le 30 juin 2020 ;

et dans la mesure où la demande d'expertise, comme la désignation du Cabinet Progexa et la désignation des trois mandataires du CHSCT-M en résultant, constituent la suite que le CHSCT-M a décidé de donner à ces sous-points, au vu de la passivité du Ministère qui ressortait de leur analyse et du constat - que vous reconnaissez partager - du profond malaise au sein des services judiciaires.

Vous soulevez cette prétendue irrégularité 8 semaines après la réunion, alors que plusieurs fois par le passé, des votes ont été exprimés en lien avec un point de l'ordre du jour sans y être expressément et précisément inscrits et ce, sans que cela ne pose le moindre problème au président du CHSCT-M (par exemple le 4 octobre 2018 pour le vote de l'expertise sur la surcharge de travail liée au nombre important de mesures de mesures judiciaires restrictives de liberté prononcées).

Le président n'a d'ailleurs pas réagi à ce sujet pendant la réunion, puisque bien qu'il ait pris le temps de faire une suspension de séance pour réfléchir, il a permis aux élus de passer au vote sans exprimer de difficulté liée à l'ordre du jour.

L'administration n'a pas davantage proposé, que ce soit quelques jours ou quelques semaines après la réunion, d'organiser très rapidement une réunion extraordinaire ayant pour ordre du jour ces trois votes.

Aussi, votre démarche consistant à attendre la dernière minute pour annoncer une décision de refus s'appuyant sur un motif aussi formel et contestable paraît purement dilatoire et nous semble en réalité traduire votre volonté d'éviter une expertise dont vous craignez les conclusions et les effets potentiels.

Au regard de l'ampleur et de la gravité des enjeux en cause, ce positionnement nous paraît totalement déconnecté de la réalité du terrain et préjudiciable à la santé des agents et au fonctionnement du service public de la justice.

En second lieu, nous sommes stupéfaits de la manière dont vous tentez dans votre courrier de réduire la demande à une réaction des magistrats et agents des services judiciaires au suicide de la magistrate du ressort de la Cour d'appel de Douai.

En effet, la délibération exposait pourtant très clairement les causes de la demande d'expertise, lesquelles allaient bien au-delà de ce cas :

« Les débats portant sur le « suivi des avis et des engagements », et notamment l'examen des points 58 (étude en attente de réalisation depuis le 4 octobre 2018 concernant l'amplitude de travail magistrats), 71 (demande d'expertise sur la charge de travail le 30 juin 2020) et 78 (plan santé en attente de déploiement suite à sa présentation le 30 juin 2020) sont l'occasion pour le CHSCT Ministériel de constater l'existence d'un risque grave pour la santé des salariés, portant principalement sur l'exposition des salariés aux risques psychosociaux, notamment au sein de la Direction des Services judiciaires (DSJ).

Les atteintes à la santé des agents de la DSJ sont d'ores et déjà notables et nous sommes témoins de nombreuses remontés révélant l'exposition des salariés aux risques psychosociaux. En particulier, les magistrats et fonctionnaires du ministère de la Justice ont montré au travers de la tribune parue dans le journal Le Monde le 23 novembre 2021 (et aujourd'hui signée par plus de 7 000 magistrats et greffiers) l'ampleur et la profondeur de la crise que traverse l'institution judiciaire. A cette occasion, ils ont exprimé de manière publique et massivement la souffrance au travail vécue au quotidien par un nombre très important de personnels de justice dans leurs fonctions, eu égard aux conditions de travail très dégradées qu'ils connaissent au sein de leur juridiction, et ce, qu'ils interviennent au pénal ou au civil et ce, partout sur le territoire, le constat partagé par tous.

Un certain nombre de facteurs de risques psychosociaux sont régulièrement pointés :

- ***Une forte intensité du travail :***
 - ***un travail dans l'urgence et une pression toujours accrue du chiffre*** résultant d'une vision gestionnaire de nos métiers, visant à la résorption des stocks et à la réduction des délais de traitement,
 - ***l'accumulation de nouvelles missions*** depuis une dizaine d'années a pesé sur les conditions de travail dans un contexte, où avant 2012, les départs à la retraite n'avaient nullement été anticipés,
 - ***un défaut d'évaluation de la charge de travail*** malgré nos demandes répétées, mais ressentie comme excessive par une grande partie du personnel eu égard aux tâches confiées,

- *une conciliation vie au travail vie hors travail rendue difficile du fait des amplitudes de travail importantes.*
- **Une éthique professionnelle qui se heurte à la violence du fonctionnement de notre institution :**
 - *des injonctions paradoxales : pression du chiffre et respect du justiciable (limitation des temps d'audience, limitation du temps pour écouter les justiciables et les avocats, pour traiter les dossiers, standardisation de la motivation des décisions...).*
 - *Une logique gestionnaire déshumanisante et qui va à l'encontre d'un travail de qualité et de nos valeurs professionnelles.*
- **Un manque de moyens matériels et humains patents :**
 - *des systèmes informatiques obsolètes souvent paralysants, et dont les dysfonctionnements permanents conduisent à un allongement des tâches pour le greffe non pris en compte,*
 - *le développement des « visio-audiences » incompatible avec le ressenti humain des audiences, l'expression des visages etc. et souvent avec une compréhension fine et humaine des dossiers,*
 - *une réduction du nombre de magistrats depuis plusieurs années et une augmentation en conséquence du nombre de dossiers à traiter par magistrat,*
 - *renforcé par le manque d'effectif et l'augmentation des vacances de postes liées à l'augmentation des arrêts maladie et du turnover,*
- **Une insécurité de la situation de travail en raison :**
 - *de l'insoutenabilité des réformes successives et incessantes conduisant à une déstabilisation permanente des services et une exigence accrue de compenser l'insuffisance des moyens matériels et humains pour déployer ces réformes,*
 - *un défaut d'évaluation de l'impact des réformes qui modifient les modes opératoires, les systèmes d'information, les pratiques professionnelles, et surtout la charge de travail des personnels avec un alourdissement des procédures et un allongement des temps d'audience,*
 - *une augmentation des tensions avec les avocats, liées aux « chausse-trappes » auxquels ils sont confrontés en lien avec les réformes successives et les difficultés informatiques (rpva, etc.) et aux contraintes qu'ils subissent du fait du manque de temps des magistrats (longueur des conclusions et temps de plaidoirie limités même pour des dossiers complexes),*
 - *un défaut d'accompagnement du changement, notamment en termes de formation, de perspective d'évolution professionnelle, des conditions de mutation et de mobilité professionnelle,*
- **Du manque de moyens en matière de prévention des risques psychosociaux notamment :**

- *une absence de suivi (porté à la connaissance du CHSCT) des arrêts de travail, suicides, inaptitudes, accident du travail, turnover, démission, heures supplémentaires, respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire, voire des périodes de congés.*

L'exposition des salariés à ces facteurs de risque se traduit ces dernières années par une détérioration visible de l'état de santé physique et mentale des salariés. Points sur lesquels vous ne cessez d'être interpellé en réunion de CHSCT, que ce soit par les représentants du personnel ou les médecins et psychologues du travail :

- ***Une dégradation des indicateurs de santé sécurité présentés dans les bilans sociaux***

- *Un taux d'absentéisme élevé (8.8% en 2019). Une multiplication des arrêts maladie tant chez les nouveaux magistrats que chez les magistrats plus expérimentés, avec une hausse de 22,34% entre 2012 et 2019¹,*
- *Un nombre de jour d'arrêt par agent qui ne cesse d'augmenter (42,90 en 2019 contre 31,33 en 2011),*
- *Un ratio effectifs réels / nombre d'agents en congés maladie de 43,82 contre 46,88 en 2012,*
- *Une augmentation du nombre de démissions ;*

- ***Un nombre important de situations de souffrance au travail décrite par de nombreux acteurs de la santé au travail***

- ***les médecins du travail :*** « *comme les années précédentes, les rapports d'activité des médecins du travail soulignent un nombre important d'agents en difficultés et en souffrance avec des collectifs de travail dégradés* »². Ils identifient les facteurs suivants : « *défauts de communication à tous les niveaux (entre agents, entre agents et hiérarchie), surcharge de travail, restructurations mal anticipées avec évolution des missions, injonctions paradoxales, manque de formation.... Il en résulte des tensions dans les équipes, stress, démotivation, agressivité, syndromes anxio dépressifs, perte de l'identité professionnelle, mésestime de soi... Dans tous ces cas, une analyse des organisations de travail et du travail permettrait de mettre en place des*

1 Bilan social 2019 Direction des services judiciaires

2 Rapport Médecine prévention 2020

actions d'amélioration. Par ailleurs, les médecins du travail soulignent être de plus en plus sollicités pour des questions hors champs médical : problème de mutation, statut, conflits, manque d'effectifs, distribution des missions, manque de formation, équipements pour télétravail ...) »

○ **Le réseau des psychologues du travail** : en 2020, les tensions internes, le mal être/la souffrance représentent la majorité des demandes d'intervention³.

○ **Le service social du personnel** : En 2020, la fréquence des situations exprimées de souffrance au travail s'élève à 1114, soit 22% de la totalité de la problématique liée à la sphère professionnelle⁴.

○ **Le dispositif d'accompagnement et de soutien psychologique à destination des personnels des services judiciaires**, assuré par le cabinet Pro Consult : « Une tendance globale d'augmentation du nombre d'appels par rapport aux années précédentes peut donc être constatée (201 appels en 2019 et 174 appels en 2018) »⁵. La majeure partie des appels concerne une problématique professionnelle. Le poids des questions liées à un ressenti de harcèlement moral ou de conflits avec la hiérarchie ou relationnel demeure important (respectivement environ 19 % et 13 %). Les problématiques portent ensuite sur des thématiques d'épuisement professionnel, de conflits avec des collègues ainsi qu'avec des autres auxiliaires de justice et des justiciables, ou encore d'organisation du travail.

Reconnaissant la souffrance au travail, qui concerne les magistrats mais aussi les fonctionnaires des juridictions et plus largement tous les fonctionnaires du ministère de la Justice, un PAM RPS avait été adopté fin 2013. Force est de constater que ce plan d'action n'a apporté aucune réponse efficace face au développement des facteurs de risques psychosociaux issus de l'organisation du travail et in fine à la souffrance des agents de la DSJ. Au-delà des nombreuses alertes que nous avons adressés depuis plusieurs mois, voire années, nous ne pouvons que nous inquiéter de la faiblesse des moyens déployés en matière de prévention des risques professionnelles dans ce contexte de dégradation générale des conditions de travail :

3 Bilan d'activité 2020 du réseau des psychologues du travail du secrétariat général

4 Bilan service social 2020

5 BILAN DU NUMERO VERT au 30 septembre 2021 – Direction des Services Judiciaires

- *Cela fait plusieurs années que nous pointons l'insuffisance de moyens en la matière. Lors de la réunion du 04/10/2018 notamment, nous vous alertions concernant « l'insuffisance des moyens dédiés à la prévention des risques psychosociaux », mais également la charge de travail et les volumes horaires des salariés du ministère (2300 heures de travail annuel, 53,4 heures de travail hebdomadaire et 10,3 heures de travail journalier par salarié)*
- *Le bilan social 2019 de la Direction des services judiciaires fait état d'une baisse du nombre d'assistants de prévention (491 en 2018 contre 466 en 2019) et des conseillers de prévention (19 en 2018 contre 15 en 2019)*
- *Le nombre de médecins du travail interne au ministère est en baisse et le recours à des services de santé au travail privé engendrent des difficultés d'harmonisation des pratiques et de déclinaison d'une politique de santé sécurité ministérielle.*
- *L'insuffisance des actions de prévention primaire centrées sur le travail et son organisation et pour lesquelles les médecins du travail estiment qu'elles « doivent être mises en place pour préserver la santé physique et mentale des agents »⁶.*
- *Le DUER et le PAPRI Pact des établissements ne sont pas mis à jour, ne prennent pas en compte ces multiples alertes, notamment au travers de mesures de prévention de ces risques psychosociaux.*

En juillet dernier, un nouveau plan de santé au travail nous était également annoncé comme « préoccupation centrale ».

Enfin, nous ne pouvons que regretter que les nombreuses alertes émises au cours de ces dernières années ne semblent pas avoir suscité l'émergence d'une prise de conscience pour la direction, et n'ont en tout cas pas permis d'éviter la situation de risque grave dans laquelle nous nous trouvons. Bien au contraire, plusieurs de nos collègues finissent par tomber malades. Pire, certains d'entre eux en viennent à se suicider. Des suicides de salariés sur lesquels l'administration refuse toujours de communiquer de manière sincère et transparente, comme celui d'une jeune magistrate au mois d'août 2021, dont vous avez tenté dans votre réponse à la tribune évoquée plus haut, et ce d'une manière particulièrement provocatrice, d'en relativiser le lien avec ses conditions de travail. »

C'est bien au regard de tous ces éléments et non du seul suicide que vous mentionnez, même si la gravité de cet événement a contribué à convaincre les élus d'engager cette

initiative, que le CHSCT-M a demandé à son Président de faire appel à un expert agréé, en application de l'article 55-1° du Décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Les élus avaient bien précisé dans leur délibération que compte tenu de l'urgence et de la multiplication récente des suicides, ils demandaient une réponse à leur demande dans les plus brefs délais.

Non seulement votre attitude est dilatoire mais elle confine au déni de la réalité.

Nous vous rappelons pourtant que le 4 mars 2022, c'est-à-dire entre la demande d'expertise votée par le CHSCT-M et votre décision de refus, un greffier a tenté de mettre fin à ses jours à Mamoudzou, en dénonçant dans une lettre circonstanciée les conditions de travail déplorables des agents au Tribunal judiciaire de Mamoudzou, cause de son acte.

Dès lors, si vous persistez dans votre attitude dilatoire et de déni, ce sera nécessairement entendu par l'ensemble de la profession voire par les citoyens comme une nouvelle preuve de votre grave manque de responsabilité à l'égard de la santé et de la sécurité du personnel des services judiciaires et une nouvelle preuve de votre manque de considération à l'égard du service public de la justice.

En revanche, vous pourriez montrer aux agents et aux usagers que vous prenez enfin la mesure de la situation, en retirant votre décision et en acceptant les demandes formulées par le CHSCT-M, ou bien en organisant sous huitaine une réunion extraordinaire ayant pour ordre du jour les points suivants :

- Demande de recours à un expert agréé, en application de l'article 55-1° du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 ;
- Demande de désignation du Cabinet Progexa pour effectuer cette mission ;
- Désignation de trois membres du CHSCT-M pour faire valoir les intérêts du CHSCT-M dans toute procédure administrative ou judiciaire liée à la présente décision, et plus généralement sur le respect de l'obligation de prévention, y compris pour ester en justice et désigner un avocat afin de les assister ou de les représenter ;

et en vous engageant à accepter les demandes du CHSCT-M lors de cette réunion, étant précisé que cette dernière proposition vise à trouver une issue amiable, mais ne constitue en rien une quelconque reconnaissance de notre part de l'irrégularité des votes du 25 janvier 2022.

A défaut, nous nous réservons le droit d'engager un recours contentieux à l'encontre de votre décision et vous aurez à assumer l'image que cela donnera au public de votre conception du dialogue social, du droit à la santé et du service public de la justice.

Espérant que vous opterez pour la solution raisonnable et dans l'attente d'une réponse sous huitaine, nous vous prions d'agréer, Madame la Secrétaire Générale, Monsieur le Garde des Sceaux, l'expression de nos meilleures salutations.

Pour l'ensemble des représentants
CHSCTM des listes UNSa Justice/USM, FO,
CGT/SM et CFDT

Le secrétaire du CHSCTM

Monsieur Alain Bassuel



Copies pour information :

- Monsieur Emmanuel MACRON, Président de la République
- Monsieur Jean Castex, Premier Ministre
- Monsieur l'Inspecteur général, chef de l'inspection générale de la justice
- Monsieur le directeur des services judiciaires
- Monsieur le directeur des affaires civiles et du sceau
- Monsieur le directeur des affaires criminelles et des grâces
- Monsieur le directeur de l'administration pénitentiaire
- Madame la directrice de la protection judiciaire de la jeunesse



La secrétaire générale

Paris, le 22 mars 2022


Mesdames et Messieurs les membres
du comité d'hygiène, de sécurité et
des conditions de travail ministériel

Objet : demande de recours à un expert agréé

Lors de la réunion du CHSCT-M du 25 janvier 2022, les représentants du personnel ont voté à l'unanimité trois avis :

- Par le premier avis, ils demandent de recourir à un expert agréé, sur le fondement de l'article 55 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, pour un risque grave (RPS) auquel serait exposé l'ensemble des personnels du ministère ;
- Par le deuxième avis, ils demandent de désigner comme expert le cabinet PROGEXA ;
- Par le troisième avis, ils désignent trois représentants du personnel pour assurer le suivi du premier avis et, le cas échéant, représenter le CHSCT-M dans les recours administratifs ou contentieux éventuels.

Aux termes de l'article 55 du décret du 28 mai 1982 précité, le CHSCT peut demander au président de faire appel à un expert agréé en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Cette demande doit être émise par un avis rendu selon les modalités prévues à l'article 72 dudit décret.

Il est à noter qu'un CHSCT ne délibère valablement qu'à la condition d'observer les règles de fonctionnement de l'instance (cf. art. 71 du décret n° 82-453). À ce titre, l'article 70 du décret du 28 mai 1982 prévoit que l'acte portant convocation du CHSCT fixe l'ordre du jour de la séance. Cet ordre du jour est défini par le président du CHSCT, après consultation du secrétaire de l'instance. Il dresse la liste des questions qui seront abordées lors de la séance, ce qui permet aux membres de l'instance de préparer les débats. La jurisprudence précise qu'un CHSCT ne peut valablement délibérer que sur un sujet en lien avec une question inscrite à l'ordre du jour (cf. Cass. soc. 22 janv. 2008, pourvoi n° 06-18.979). 

En l'espèce, la demande de recours à un expert agréé ne figurait pas à l'ordre du jour du CHSCT-M du 25 janvier 2022 et ne présentait pas de lien avec les points qui devaient être abordés lors de la séance. Il en va de même s'agissant de la demande de désignation du cabinet PROGEXA et de la désignation de trois mandataires au sein du CHSCT-M. Il en résulte que les trois avis du 25 janvier 2022 n'ont pas été émis dans le respect des règles de fonctionnement de l'instance. Ils ne sont donc pas valables.

Je rappelle que le CHSCT-M n'a pas la personnalité juridique, qu'il émet des avis et que la décision incombe à l'administration.

Je ne puis donc répondre favorablement à la demande qui m'a été faite de faire appel à un expert agréé¹, dans les conditions sus-rappelées.

Sur le fond, la demande d'expertise portée par les organisations syndicales du CHSCT-M s'inscrit dans les suites de l'expression nationale d'un profond malaise des magistrats et agents des juridictions qui s'est manifesté à la suite du suicide d'une magistrate affectée sur le ressort de la cour d'appel de Douai. Une enquête du CHSCT local a été réalisée et le garde des sceaux a ordonné une inspection de fonctionnement pour apprécier l'existence d'un lien avec les conditions de travail. Au regard de l'ampleur de cette expression et du très fort retentissement du suicide de cette magistrate, une présentation des conclusions de ces deux enquêtes, dans le respect de la vie privée de cette magistrate, sera proposée lors d'un CHSCT-M exceptionnel et le directeur des services judiciaires viendra présenter à cette occasion les actions entreprises en réponse aux constats posés par les organisations syndicales.


Catherine PIGNON

¹ Cette décision peut, dans un délai de deux mois à compter de la présente notification, faire l'objet d'un recours contentieux devant le Conseil d'État. Dans le même délai, elle peut également faire l'objet d'un recours administratif gracieux auprès du garde des sceaux, ministre de la justice, cette démarche interrompant le délai du recours contentieux. Par ailleurs, en cas de désaccord sérieux et persistant entre le CHSCT et l'autorité administrative sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-5 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié peut être mise en œuvre.

Liste des destinataires

Représentants du personnel (membres titulaires) :

Monsieur Jean-François FORGET
Monsieur Alain BASSUEL
Monsieur Patrick LENROUE
Monsieur Samuel DEHONDT
Monsieur Jean-Jacques PIERON
Madame Sylvie LECAMP
Monsieur Henri-Ferréol BILLY

Représentants du personnel (membres suppléants) :

Monsieur Jérôme COTTERET
Madame Sandrine DEBATS
Madame Catherine SOLIVELLAS
Monsieur Michel DUTRUS
Monsieur Jérémie JEANNIOT
Madame Sylvie KOLTEIN
Monsieur Pierre LECORCHER

Copie pour information :

Monsieur l'inspecteur général, chef de l'inspection générale de la justice
Monsieur le directeur des services judiciaires
Monsieur le directeur des affaires civiles et du sceau
Monsieur le directeur des affaires criminelles et des grâces
Monsieur le directeur de l'administration pénitentiaire
Madame la directrice de la protection judiciaire de la jeunesse



Communiqué de presse

Le 26 janvier 2022

Souffrance au travail: les organisations syndicales du CHSCT du ministère de la justice votent à l'unanimité une demande d'expertise sur le risque grave auquel sont exposés les agents des services judiciaires (magistrats et fonctionnaires de greffe)

La tribune publiée dans Le Monde le 23 novembre 2021 et signée par environ 5 600 magistrats (soit plus de la moitié) et par près de 1800 greffiers a montré aux yeux de tous l'ampleur et la profondeur de la crise que traverse l'institution judiciaire.

Tous ces agents, quelles que soient leurs fonctions, et sur tout le territoire, se sont reconnus dans la souffrance au travail exprimée par cette tribune.

La manifestation du 15 décembre à Paris a été particulièrement suivie et des rassemblements ont eu lieu dans toute la France.

La réponse du ministère de la justice montre qu'il est loin d'avoir pris la mesure des attentes des agents, au-delà des effets d'annonce : la pérennisation des contractuels ne répond pas aux besoins en fonctionnaires de greffe et magistrats, l'accélération des réunions sur l'évaluation de la charge de travail des magistrats ne saurait compenser le retard pris depuis 20 ans sur le sujet par le ministère, l'augmentation mesurée de la prochaine promotion d'auditeurs de justice de l'ENM ne comblera pas notre retard par rapport aux autres pays européens. Aucune réflexion n'est pas ailleurs engagée sur la charge de travail des greffes.

Le CHSCT du 25 janvier a été l'occasion de constater que les résolutions des dernières années concernant la charge de travail, les alertes des médecins du travail, du réseau des psychologues du travail, la dégradation des indicateurs santé et sécurité (absentéisme, arrêts maladie), n'ont pas suscité de réaction du ministère de la justice à la hauteur des enjeux, le ministre étant même de nouveau absent lors de la réunion malgré le contexte.

C'est pourquoi les organisations syndicales ont voté à l'unanimité une demande d'expertise sur le risque grave auquel sont exposés les agents du ministère de la justice, afin de procéder à l'analyse des situations de travail concernées par ce risque grave constaté, d'en diagnostiquer les causes et de formuler des propositions de prévention des risques professionnels et d'améliorations des conditions de travail.

Après deux suicides en quelques mois, il est temps de reconnaître que l'intensité du travail, la pression du chiffre, les injonctions paradoxales, la logique gestionnaire déshumanisante, et le manque de moyens matériels et humains patents mettent en danger les agents du ministère de la justice.

Reste à attendre la réponse de l'administration, les organisations syndicales étant prêtes à recourir à toute action pour voir leur demande exécutée.

Délibération du CHSCTM pour risque grave

Les débats portant sur le « *suivi des avis et des engagements* », et notamment l'examen des points 58 (étude en attente de réalisation depuis le 4 octobre 2018 concernant l'amplitude de travail magistrats), 71 (demande d'expertise sur la charge de travail le 30 juin 2020) et 78 (plan santé en attente de déploiement suite à sa présentation le 18 novembre 2021) sont l'occasion pour le CHSCT Ministériel de constater l'existence d'un risque grave pour la santé des agents, portant principalement sur l'exposition des agents aux risques psychosociaux, notamment au sein de la Direction des Services judiciaires (DSJ).

Les atteintes à la santé des agents de la DSJ sont d'ores et déjà notables et nous sommes témoins de nombreuses remontées révélant l'exposition des agents aux risques psychosociaux. En particulier, les magistrats et fonctionnaires du ministère de la Justice ont montré au travers de la tribune parue dans le journal Le Monde le 23 novembre 2021 (et aujourd'hui signée par plus de 7 000 magistrats et greffiers) l'ampleur et la profondeur de la crise que traverse l'institution judiciaire. A cette occasion, ils ont exprimé de manière publique et massivement la souffrance au travail vécue au quotidien par un nombre très important de personnels de justice dans leurs fonctions, eu égard aux conditions de travail très dégradées qu'ils connaissent au sein des juridictions, et ce, qu'ils interviennent au pénal ou au civil et ce, partout sur le territoire, ce constat étant partagé par tous.

Un certain nombre de facteurs de risques psychosociaux sont régulièrement pointés :

- **Une forte intensité du travail :**
 - **un travail dans l'urgence et une pression toujours accrue du chiffre** résultant d'une vision gestionnaire de nos métiers, visant à la résorption des stocks et à la réduction des délais de traitement,
 - **l'accumulation de nouvelles missions** depuis une dizaine d'années a pesé sur les conditions de travail dans un contexte, où avant 2012, les départs à la retraite n'avaient nullement été anticipés,
 - **un défaut d'évaluation de la charge de travail** et une inadéquation des indicateurs côté greffe malgré nos demandes répétées, mais ressentie comme excessive par une grande partie du personnel eu égard aux tâches confiées,
 - **une conciliation vie au travail vie hors travail rendue difficile** du fait des amplitudes de travail importantes.
- **Une éthique professionnelle qui se heurte à la violence du fonctionnement de notre institution :**
 - **des injonctions paradoxales** : pression du chiffre et respect du justiciable (limitation des temps d'audience, limitation du temps pour écouter les justiciables et les avocats, pour traiter les dossiers, standardisation de la motivation des décisions, limitation de la collégialité...).
 - Une logique gestionnaire déshumanisante et qui va à l'encontre d'un travail de qualité et de nos valeurs professionnelles.
- **Un manque de moyens matériels et humains patents :**
 - **des systèmes informatiques obsolètes souvent paralysants**, et dont les dysfonctionnements permanents conduisent à un allongement des tâches pour le greffe non pris en compte,

- **le développement des « visio-audiences »** incompatible avec le ressenti humain des audiences, l'expression des visages etc. et empêchant d'avoir une compréhension fine et humaine des dossiers,
- **des effectifs inadéquats** avec d'un côté une réduction du nombre de postes d'agents du greffe et de l'autre une augmentation du nombre de magistrats très insuffisante par rapport à l'augmentation de la population française et de celle des missions confiées
- **l'invisibilisation des vacances de postes** par l'inadéquation de la circulaire de localisation des emplois par rapport aux besoins réels - localisation qui stagne depuis des années pour les magistrats et diminue pour les fonctionnaires - et l'absence de comptabilisation des arrêts maladie et du turnover des magistrats
- **Une insécurité de la situation de travail en raison :**
 - **de l'insoutenabilité des réformes successives et incessantes** conduisant à une déstabilisation permanente des services, contraints de se réorganiser et la nécessité de compenser l'insuffisance des moyens matériels et humains pour déployer ces réformes,
 - **un défaut d'évaluation de l'impact des réformes** qui modifient les modes opératoires, les systèmes d'information, les pratiques professionnelles, et surtout la charge de travail des personnels avec un alourdissement des procédures et un allongement des temps d'audience,
 - **une augmentation des tensions avec les avocats**, liées aux « chausse-trappes » auxquels ils sont confrontés en lien avec les réformes successives et les difficultés informatiques (RPVA, etc.) et aux contraintes qu'ils subissent du fait du manque de temps des magistrats (longueur des conclusions et temps de plaidoirie limités même pour des dossiers complexes),
 - **un défaut d'accompagnement du changement**, notamment en termes de formation, de perspective d'évolution professionnelle, des conditions de mutation et de mobilité professionnelle,
- **Du manque de moyens en matière de prévention des risques psychosociaux** notamment :
 - une absence de suivi (porté à la connaissance du CHSCT) des arrêts de travail, suicides, inaptitudes, accidents du travail, turnover, démissions, heures supplémentaires, respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire, voire des périodes de congés.

L'exposition des agents à ces facteurs de risque se traduit ces dernières années par une détérioration visible de l'état de santé physique et mentale des agents. Points sur lesquels vous ne cessez d'être interpellé en réunion de CHSCT, que ce soit par les représentants du personnel ou les médecins et psychologues du travail :

- **Une dégradation des indicateurs de santé sécurité présentés dans les bilans sociaux**
 - Un taux d'absentéisme élevé (8.8% en 2019). Une multiplication des arrêts maladie tant chez les nouveaux magistrats que chez les magistrats plus expérimentés, avec une hausse de 22,34% entre 2012 et 2019,
 - Un nombre de jours d'arrêt par agent qui ne cesse d'augmenter (42,90 en 2019 contre 31,33 en 2011),

- Un ratio effectifs réels / nombre d'agents en congés maladie de 43,82 contre 46,88 en 2012,
- Une augmentation du nombre de démissions ;
- **Un nombre important de situations de souffrance au travail décrites par de nombreux acteurs de la santé au travail**
 - **les médecins du travail** : *« comme les années précédentes, les rapports d'activité des médecins du travail soulignent un nombre important d'agents en difficultés et en souffrance avec des collectifs de travail dégradés »*. Ils identifient les facteurs suivants : *« défauts de communication à tous les niveaux (entre agents, entre agents et hiérarchie), surcharge de travail, restructurations mal anticipées avec évolution des missions, injonctions paradoxales, manque de formation... Il en résulte des tensions dans les équipes, stress, démotivation, agressivité, syndromes anxio dépressifs, perte de l'identité professionnelle, mésestime de soi... Dans tous ces cas, une analyse des organisations de travail et du travail permettrait de mettre en place des actions d'amélioration. Par ailleurs, les médecins du travail soulignent être de plus en plus sollicités pour des questions hors champs médical : problème de mutation, statut, conflits, manque d'effectifs, distribution des missions, manque de formation, équipements pour télétravail ...) »*
 - **Le réseau des psychologues du travail** : en 2020, les tensions internes, le mal être/la souffrance représentent la majorité des demandes d'intervention.
 - **Le service social du personnel** : En 2020, la fréquence des situations exprimées de souffrance au travail s'élève à 1114, soit 22% de la totalité de la problématique liée à la sphère professionnelle.
 - **Le dispositif d'accompagnement et de soutien psychologique à destination des personnels des services judiciaires**, assuré par le cabinet Pro Consult : *« Une tendance globale d'augmentation du nombre d'appels par rapport aux années précédentes peut donc être constatée (201 appels en 2019 et 174 appels en 2018) »*. La majeure partie des appels concerne une problématique professionnelle. Le poids des questions liées à un ressenti de harcèlement moral ou de conflits avec la hiérarchie ou relationnel demeure important (respectivement environ 19 % et 13 %). Les problématiques portent ensuite sur des thématiques d'épuisement professionnel, de conflits avec des collègues ainsi qu'avec des autres auxiliaires de justice et des justiciables, ou encore d'organisation du travail.

Reconnaissant la souffrance au travail, qui concerne les magistrats mais aussi les agents des juridictions et plus largement tous les agents du ministère de la Justice, un PAM RPS avait été adopté fin 2013. Force est de constater que ce plan d'action n'a apporté aucune réponse efficace face au développement des facteurs de risques psychosociaux issus de l'organisation du travail et *in fine* à la souffrance des agents de la DSJ. Au-delà des nombreuses alertes que nous avons adressées depuis plusieurs mois, voire années, **nous ne pouvons que nous inquiéter de la faiblesse des moyens déployés en matière de prévention des risques professionnelles dans ce contexte de dégradation générale des conditions de travail :**

- Cela fait plusieurs années que nous pointons l'insuffisance de moyens en la matière. Lors de la réunion du 04/10/2018 notamment, nous vous alertions concernant « *l'insuffisance des moyens dédiés à la prévention des risques psychosociaux* », mais également la charge de travail et les volumes horaires des agents du ministère (2 300 heures de travail annuel, 53,4 heures de travail hebdomadaire et 10,3 heures de travail journalier par salarié)
- Le bilan social 2019 de la Direction des services judiciaires fait état d'une baisse du nombre d'assistants de prévention (491 en 2018 contre 466 en 2019) et des conseillers de prévention (19 en 2018 contre 15 en 2019)
- Le nombre de médecins du travail interne au ministère est en baisse et le recours à des services de santé au travail privés engendrent des difficultés d'harmonisation des pratiques et de déclinaison d'une politique de santé sécurité ministérielle.
- L'insuffisance des actions de prévention primaire centrées sur le travail et son organisation et pour lesquelles les médecins du travail estiment qu'elles « *doivent être mises en place pour préserver la santé physique et mentale des agents* ».
- Le DUERP des établissements ne sont pas mis à jour, ne prennent pas en compte ces multiples alertes, notamment au travers de mesures de prévention de ces risques psychosociaux.

En juillet dernier, un nouveau plan de santé au travail nous était également annoncé comme « préoccupation centrale ».

Finalement, nous ne pouvons que regretter que les nombreuses alertes émises au cours de ces dernières années ne semblent pas avoir suscité l'émergence d'une prise de conscience du ministère, et n'ont en tout cas pas permis d'éviter la situation de risque grave dans laquelle nous nous trouvons. Bien au contraire, plusieurs de nos collègues finissent par tomber malades. Pire, certains d'entre eux en viennent à se suicider. Des suicides d'agents sur lesquels l'administration refuse toujours de communiquer de manière sincère et transparente, comme celui d'une jeune magistrate au mois d'août 2021, dont vous avez tenté dans votre réponse à la tribune évoquée plus haut, et ce d'une manière particulièrement provocatrice, d'en relativiser le lien avec ses conditions de travail.

Au regard de ces éléments, le CHSCTM demande au président de faire appel à un expert agréé conformément à l'article 55-1° du Décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Compte tenu de l'urgence et de la multiplication récente des suicides, nous vous demandons de répondre à cette demande dans les plus brefs délais.

La mission d'expertise a notamment pour objectifs :

- De procéder à l'analyse des situations de travail concernées par le risque grave constaté ;
- D'identifier et de diagnostiquer les causes directes et indirectes ayant conduit à l'émergence des facteurs de risques psychosociaux précités constitutif du risque grave ;
- D'aider le CHSCTM à formuler des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le cahier des charges et le calendrier seront précisés entre l'expert et les mandatés au CHSCTM.

Vote du principe de l'expertise :

POUR : vote unanime
CONTRE :
ABSTENTION :

Fait à Paris, le 25 janvier 2022,