

## DECLARATION LIMINAIRE CHSCTM du 18 novembre 2021

C'est historique ! Depuis 2017, c'est la première fois qu'un garde des sceaux nous fait l'honneur de sa (très courte) présence. C'est dire tout l'intérêt accordé aux agents. Cependant, sa présence était intéressée par toute autre chose : faire sa communication en faisant précéder cette séance d'une « cérémonie » de signature de **la charte ministérielle de prévention des phénomènes de violence**. Si nous n'apprenons pas, pour une fois, la chose par les médias, nous n'en avons été informés que trois jours avant...

Nous n'avons pas signé cette charte, malgré les efforts et le travail effectués pour améliorer un texte largement insuffisant. En effet les engagements qui y figurent soit n'engagent pas à grand chose, soit sont déjà de la responsabilité et de l'obligation de résultat de l'employeur, soit sont de la compétence réglementaire du CHSCT.

Enfin, s'agissant d'engagements ministériels, il ne tient qu'au ministre de les signer et, surtout, de les tenir alors que

- \* les conditions de travail ne cessent de se dégrader faute de recrutements pérennes (c'est-à-dire de titulaires), suffisants dans tous les corps du ministère de la justice ;

- \* les obligations rappelées dans cette charte ne sont que trop rarement respectées... obligations étant pourtant censées être connues de nos dirigeants.

Des États Généraux ont récemment été ouverts sur la Justice. Sans s'étendre sur le sujet, nous avons pu constater que les dés sont pipés dès le départ avec notamment des questionnaires très orientés et les organisations syndicales mises de côté. Nous rappelons que, non la Justice n'est pas « réparée ». Si elle parvient à fonctionner malgré le manque de moyens, c'est bien par l'investissement et le sens du service public de ses agents.

Concernant la **médecine de prévention**, le même constat est fait chaque année sur le manque de médecins du travail. Pour rappel, en 2012 le ministère avait 65 médecins sous contrat. 8 ans plus tard, ils ne sont plus que 46. Heureusement les services de santé au travail permettent de « limiter la casse ».

2020 a été une année particulière pour toutes et tous du fait de la pandémie. Malgré cette dernière, les services sociaux ont été autant sollicités qu'en 2019. Le contexte sanitaire a placé les médecins du travail au premier plan en appui des services. Malgré l'impact des différents confinements, en 2020, le nombre de visites spontanées aura été proche de celui de 2017. Il faut dire qu'elles avaient augmenté de façon exponentielle entre 2016 et 2019 (+160%) montrant un réel besoin. C'est un signe que les agents ont besoin plus que jamais de leur médecine de prévention.

Dans leurs rapports, les médecins du travail, les psychologues et les services sociaux font le même constat que nous faisons dans nos services : les agents du ministère sont en souffrance. Certes, la pandémie a dégradé la situation mais tout est là : modifications permanentes de l'organisation dues à des empilements de réforme, surcharge de travail, manque de dialogue, etc...

Concernant le « **Plan Santé au Travail** », comme nous l'avons déjà dit, il relève un certain nombre de problématiques avec lesquelles nous sommes évidemment en accord, s'agissant notamment des moyens de la médecine de prévention.

Sur le reste, le plan enfonce des portes ouvertes sur des thématiques que nous soulevons depuis des années en CHSCTM. De plus, nous avons affaire à une version très appauvrie du PAM RPS (enterré récemment sans cérémonie) sur plusieurs aspects. L'axe 1 interroge notamment au vue de son axe uniquement orienté sur la santé individuelle (sport, alimentation...). Pas un mot sur les conditions de travail, le manque de moyens, l'impact des réformes sur nos services...

Ce plan arrive alors que de nombreux problèmes que nous rencontrons au quotidien viennent des politiques publiques, alors qu'on nous casse les statuts des agents de la Fonction publique et qu'au quotidien le problème des agents et des magistrats de notre ministère c'est d'essayer de rendre une justice digne de ce nom alors que leurs conditions de travail sont dégradées.

Concernant le **processus AlloDiscrim**, une démarche qui pourrait être utile serait de sensibiliser la hiérarchie au traitement des agressions internes. Comment expliquer que des agents victimes doivent muter pour échapper à leur agresseur ? Comment expliquer qu'un agent lanceur d'alerte soit délogé d'office de son poste de travail ? Enfin, comment expliquer qu'un pouvoir hiérarchique (censé en plus incarner la loi) envoie un message à tous ses agents en les invitant à se taire ? Le ministère de la Justice peut-il cautionner ce genre de méthode ? Cette question nous ramène à l'absence de contraintes pour l'administration dans le protocole sur les violences... Pour rappel l'article 40 du code de procédure pénale prévoit que tout fonctionnaire ayant connaissance d'un crime ou délit doit le signaler au procureur de la République. La pratique de grande muette de notre administration est inadmissible.

*Mandatés CGT et SM au CHSCT Ministériel*

Sur le **handicap**, nous attendons toujours un bilan de la décentralisation de la gestion des demandes d'aménagements de postes effectué en 2016.

Notre organisation syndicale a fait plusieurs observations le 16 septembre devant le FIPHFP. Nous nous contenterons de revenir sur une seule chose : comment expliquer le très faible taux de recrutement de BOETH au sein de la magistrature par rapport à d'autres métiers alors que le projet présenté par le ministère mentionne lui même que « *les métiers de magistrats, et des greffes ne présentent pas d'aptitude physique spécifique.* » ?

Enfin nous nous étonnons de la pseudo-communication du GDS autour de la « mallette pédagogique sur le handicap » complètement déconnectée des services déconcentrés et même, semble-t-il, des directions.

L'**amiante** empoisonne nos débats depuis de longues années. Il était effectivement nécessaire qu'un guide amiante à destination tant des agents que des services aboutisse au vu des incidents relevés notamment à Cayenne et à Créteil. Rappelons que depuis 2015 nous n'avons **aucune nouvelle** concernant le recensement des agents ayant travaillé à Créteil en vue de la délivrance d'attestation de présence. A-t-il été effectué ?

Sur le « **plan de transformation numérique** », avec l'approche des élections les projets s'accélèrent à un rythme soutenu alors que les agents n'ont toujours pas pu digérer les différentes réformes récentes rajoutant à la souffrance actuelle. Nous constatons également une aggravation de la fracture numérique vis à vis des usagers.

Enfin, le 1er janvier 2023, date de la **fusion des CT et des CHSCT** approche avec toutes ses interrogations. Quel devenir pour les groupes de travail rattachés actuellement au CHSCTM ? Au niveau régional nous n'avons toujours aucune visibilité sur l'impact réel qu'aura la fusion des instances tant à leur niveau que sur les DRHAS, les DIR et les SAR. Y aura-t-il un transfert de compétence ? Si oui, sous quelles conditions et quel impact sur les agents ? Il est temps de nous présenter des projets !

**Vos représentant.e.s au CHSCT ministériel**