

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,