



SOUFFRANCE AU TRAVAIL DES MAGISTRATS

Etat des lieux, état d'alerte

Février 2015

SOMMAIRE

INTRODUCTION	page 3
I . TÉMOIGNAGES	page 7
II . LES DIFFÉRENTES CAUSES	page 29
CHAPITRE 1. LES CONDITIONS ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL	page 29
1 . Les sous-effectifs et la surcharge de travail	page 29
a) Une situation enlisée	page 29
b) Un changement d'approche	page 29
2 . Le profil des chefs de juridictions	page 33
3 . Les carences dans l'organisation des services	page 36
a) Le service des nouveaux arrivants	page 36
b) Les tableaux de service	page 37
c) Les inégalités dans la répartition des services	page 37
d) Des modalités d'organisation insatisfaisantes et incomprises	page 38
4 . L'absence de prise en compte de l'état de santé du magistrat ou de celui de ses proches	page 38
5 . La violation des droits des magistrats	page 39
a) La formation continue	page 39
b) Le droit aux congés annuels	page 40
c) Les arrêts de travail	page 40
6 . Le traitement en temps réel	page 40
CHAPITRE 2. UN MANAGEMENT INADAPTÉ	page 42
1 . Le manque de considération	page 42
2 . Des humiliations publiques	page 43
3 . Des insultes	page 43
4 . Des propos discriminatoires et des remarques déplacées	page 43
5 . Des abus de pouvoir et d'autorité	page 44
6 . La brutalité dans la direction et la gestion	page 44
7 . Le harcèlement moral	page 45
CHAPITRE 3. LA GESTION DU CORPS	page 46
1 . Les temps partiels	page 46
2 . La gestion des mouvements de magistrats par la Direction des services judiciaires	page 46
3 . La règle des deux ans et l'absence de prise en compte de l'éloignement familial	page 49

III . LES REMEDES	page 51
CHAPITRE 1. LES RÈGLES MINIMALES À CONNAÎTRE	page 51
1 . L'arrivée en fonction	page 51
2 . L'évaluation : l'importance de l'annexe 1	page 51
3 . Le « kit de survie » rappelé par l'USM	page 52
a) Ne pas s'isoler	page 52
b) Les enquêtes administratives de l'Inspection générale des services judiciaires	page 53
CHAPITRE 2. LA PRISE DE CONSCIENCE INDIVIDUELLE : LE DROIT À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	page 54
1 . La médecine de prévention	page 54
2 . La déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle	page 55
3 . Les obligations de tout employeur public	page 56
4 . L'application du Plan d'Action Ministériel	page 57
5 . La réglementation sur le temps de travail	page 58
6 . Les registres en matière de santé et de sécurité au travail	page 58
CHAPITRE 3. LE RÔLE DES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL	page 59
1 . Les commissions et les assemblées générales : des instances à réinvestir	page 59
a) Le rappel des règles fixées par le Code de l'organisation judiciaire	page 59
b) Le règlement intérieur des assemblées générales	page 60
c) Les nouvelles modalités d'avis sur le projet d'ordonnance de service	page 60
d) L'élaboration des tableaux de service et la charge de travail	page 61
2 . Le rôle du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départemental (CHSCT D)	page 63
a) Composition du CHSCT D	page 63
b) Intérêt du CHSCT D	page 63
c) Formation des élus au CHSCT D	page 64
CHAPITRE 4. VERS UNE NOUVELLE CULTURE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	page 65
1 . Le plan d'action et de prévention des risques psychosociaux	page 65
2 . La mise en œuvre du plan	page 65
 CONCLUSION	 page 67
 ANNEXES	 page 69

INTRODUCTION

Malaise dans la Justice, souffrance au travail, insuffisance chronique de magistrats pour répondre à l'ensemble des missions judiciaires, c'est le constat que l'USM fait depuis de nombreuses années.

Dès 2010, l'USM, lors de son congrès à Rennes, a alerté le ministre de la justice sur la situation de collègues épuisés, dont certains avaient mis fin à leurs jours, alors que leurs conditions de travail étaient très dégradées.

Un groupe de travail sur la souffrance au travail a alors été mis en place début 2011 à la demande de l'USM. Il s'est réuni de nombreux mois et a permis d'entamer une réflexion sur cette problématique particulièrement prégnante au sein du Ministère de la Justice, et qui perdure.

Dans le rapport d'activité 2013 de la médecine de prévention, présenté au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail Ministériel (CHSCT M), le médecin coordonnateur national a relevé que les médecins de prévention ont fait état d'une augmentation des situations de souffrance et de mal-être au travail.

À la suite des entretiens effectués au cours des visites médicales, ils ont en effet signalé :

- une intensification du travail dans toutes les directions (Services judiciaires, Administration pénitentiaire et Protection judiciaire de la jeunesse) avec une absence de remplacement des personnels en arrêt de maladie, responsable d'un épuisement qui contribue à majorer l'absentéisme,

- une impression de ne pouvoir faire un travail de qualité avec perte du sens de la mission,
- un nombre de plus en plus important d'agents déclarant souffrir d'un manque de considération et de reconnaissance des efforts accomplis,
- l'absence de temps et d'espace pour débattre du travail, le manque de communication.

Les magistrats sont tenaillés entre la volonté de répondre aux demandes légitimes des justiciables et le manque cruel de moyens non seulement matériels mais humains. Cette insuffisance de personnels de justice touche tous les secteurs, magistrats, personnels de greffe, éducateurs de la Protection judiciaire de la jeunesse, conseillers d'insertion et de probation....

Il y a actuellement presque 500 postes de magistrats non pourvus par rapport à ceux qui sont localisés, outre les temps partiels et les congés pour maladie. Les effectifs de magistrats connaissent une baisse sans précédent en raison des départs massifs à la retraite des collègues de la génération du « baby boom » qui n'ont pas été anticipés au niveau des recrutements. Au contraire, le nombre de postes offerts aux concours a atteint les niveaux les plus bas de 2008 à 2010.

Pourtant, parallèlement, de nombreuses réformes ont accru la charge de travail des magistrats de l'ordre judiciaire (loi pénitentiaire, réforme des tutelles, hospitalisation sous contrainte, réforme pénale de juillet 2014, etc.), sans que cet alourdissement des missions soit compensé par des créations de postes suffisantes.

La réflexion entamée sur la charge de travail des magistrats ne permet pas d'espérer une évolution positive.

En effet, à la suite de l'affaire dite « de Pornic », avaient été mis en place un groupe de travail chargé d'évaluer la charge de travail des magistrats, ainsi que plusieurs autres groupes de travail plus spécifiques à certaines fonctions (application des peines, justice des mineurs, parquet, instance). Mais, alors que les groupes thématiques ont rendu leurs conclusions en mai 2012, et en dépit des arbitrages déjà opérés et de l'avancement des travaux du groupe sur la charge de travail, la chancellerie a choisi de ne publier aucun rapport et de ne plus en réunir les membres.

Alors qu'elle devrait être en possession de l'évaluation chiffrée des besoins, fonctions par fonctions, la chancellerie n'a communiqué aucune information sur les effectifs nécessaires pour absorber l'ensemble des contentieux et missions dévolus à l'autorité judiciaire, ni recruté à un niveau raisonnable pour répondre à la pénurie criante de magistrats, comme le demande avec insistance l'USM.

Du fait de ce refus d'anticipation, résultant d'un choix politique aux effets catastrophiques, les magistrats sont dans l'incapacité, malgré des sacrifices très importants consentis sur le plan personnel, de répondre, dans un délai raisonnable, à la demande de justice.

Dans ce contexte, confrontée à de véritables appels au secours de collègues subissant une charge de travail insupportable, contraints de sacrifier leur vie personnelle et familiale et soumis à des exigences statistiques inconciliables avec un travail de qualité, l'USM a décidé de poursuivre sa réflexion sur la souffrance au travail des magistrats, à partir de leurs témoignages.

À la connaissance de l'USM, aucune enquête généralisée et d'envergure n'a jamais été faite auprès des magistrats, et plus généralement des personnels

de justice, sur la perception qu'ils ont de leurs conditions de travail.

Pour dresser un bilan précis de l'état du corps, l'USM a demandé, dans le cadre de cette étude, au mois de septembre 2014, à la Direction des services judiciaires de lui communiquer plusieurs indicateurs chiffrés, concernant les magistrats et les fonctionnaires, relatifs aux :

- nombre de postes vacants dans chacune des juridictions, c'est-à-dire de postes non pourvus par rapport à la CLE (Circulaire de localisation des emplois) de 2014,
- nombre et pourcentage de temps partiels et de congés divers,
- nombre et durée des arrêts de maladie au cours des trois dernières années, en-dehors des congés de maternité.

Malgré des demandes renouvelées, l'USM n'a reçu aucune réponse écrite. Elle en déduit soit que le ministère ne dispose pas de tous ces indicateurs, pourtant indispensables à l'évaluation des conditions de travail des magistrats, soit que les réponses à ces interrogations sont révélatrices d'une situation tellement catastrophique que la chancellerie se refuse à les communiquer.

L'USM a recueilli une centaine de témoignages de magistrats exerçant en métropole et outre-mer.

Ces collègues qui ont décrit courageusement et sans fard leurs difficultés au travail ont des parcours divers. Certains viennent de sortir de l'ENM, d'autres parviennent à la fin de leur carrière. Ils sont magistrats du parquet ou du siège, dans les TGI ou les cours d'appel. Tous ont souhaité que leurs témoignages demeurent anonymes. D'autres, craignant le regard de leurs collègues et plus encore de leur hiérarchie, ont voulu contribuer à la réflexion sans que leurs témoignages soient publiés.

C'est une grande désillusion qu'ils expriment alors que leur engagement professionnel est immense et leur attachement à la profession incontestable. Ils ne parlent pas seulement de leur vécu personnel mais



Souffrance au travail des magistrats

Etat des lieux, état d'alerte

décrivent des situations qui intéressent d'abord et prioritairement l'organisation et les conditions dans lesquelles la justice judiciaire est rendue actuellement : au prix d'un engagement sans faille mais qui devient démesuré.

Au-delà de chaque situation individuelle exprimée dans ces témoignages, c'est un cri d'alarme que l'USM lance face à des conditions de travail dégradées tant pour les magistrats des juridictions que pour les chefs de ces juridictions, souvent tenaillés entre des impératifs contradictoires, et sans oublier les personnels de greffe qui travaillent à leurs côtés et sont soumis à des contraintes du même ordre.

La présente étude livre en premier lieu des témoignages qui expriment les différents symptômes de cette souffrance au travail (I). Les prénoms, les fonctions, les juridictions ont été modifiées, afin de respecter le désir d'anonymat des témoins. La dureté

des conditions d'exercice imposées à certains magistrats diffuse une charge émotionnelle qui ne peut laisser insensible.

Il s'agira ensuite de tenter d'identifier les causes de ces difficultés (II). Elles se situent dans l'absence de réponses adéquates aux questions sur les conditions et l'organisation du travail. Elles proviennent parfois d'un management inadapté des chefs de cour et de juridiction qui sont souvent insuffisamment formés à cet aspect de leurs fonctions. Elles résultent enfin d'une gestion du corps par la Direction des services judiciaires qui, malgré certains efforts, ne prend pas encore assez en compte les situations individuelles des magistrats.

Face à ces problèmes, il existe des solutions tant sur le plan individuel que sur le plan collectif (III). Elles impliquent que chaque magistrat prenne conscience qu'il est anormal de souffrir à cause du travail et qu'il doit faire respecter les règles régissant ses conditions de travail.

I . TEMOIGNAGES

Claude, substitut

Après avoir passé quelques années dans mon premier poste, j'ai choisi de rejoindre un parquet à l'activité soutenue, mais passionnante. Mon intégration au sein de cette communauté de travail n'a pas posé de difficulté. Un nouveau procureur a été nommé.

Le jour de son arrivée au palais, il n'a salué aucun magistrat du parquet. Le lendemain, les présentations ont été lapidaires et glaciales. Il nous a fait savoir qu'il avait la mission de «remettre de l'ordre dans ce parquet».

Nous avons appris par des journalistes qu'il avait convoqué la presse en urgence et qu'il lui avait fait interdiction de parler aux magistrats du parquet, sous peine de sanction à l'encontre de ceux-ci. La presse avait donc été «convoquée» avant même qu'il ne rencontre son équipe de travail.

À la première réunion de parquet, le procureur ne nous a parlé que de lui et nous a vanté ses qualités professionnelles pendant plus d'une heure. Nous étions interloqués.

Puis, très rapidement, le procureur a décidé de tout changer : les attributions de chacun, la permanence, les audiences, sans même consulter le procureur adjoint qui était là depuis plusieurs années et qui venait de faire l'interim pendant quelques mois, ni les autres magistrats du parquet.

Il nous a dit que tout devait passer par lui : interdiction de prendre des rendez-vous sans son autorisation, interdiction de communiquer avec les gradés de la police ou de la gendarmerie, ou même de passer un simple coup de fil au parquet général sans lui en référer.

Nous pressentions une personnalité autoritaire, dans l'archicontrôle... Mais bon, il y a des procureurs un peu durs, nous pensions que nous pourrions nous adapter. Chacun s'interrogeait quand même, nos collègues du siège nous regardaient avec compassion.

Lors de la deuxième réunion de parquet, trois semaines après son arrivée, la situation a empiré : le ton est devenu impératif, voire brutal «Ma conception du parquet, c'est "JE DECIDE, vous obéissez". Je vais vous mettre au boulot. (sic) ».

D. mon collègue, 65 ans, plus de 30 ans de magistrature, s'émeut : « Jamais on ne lui a parlé comme ça »,

Lui : « Il faudra vous y faire »,

Moi : « Nous sommes magistrats. Vous ne pouvez pas nous parler comme ça »,

Lui : « Si vous vouliez être magistrats, il fallait passer au siège ».

Nous essayons de le raisonner, mais il s'énervait de plus en plus.

Mon collègue A., en poste depuis 10 ans ici, lui demande la raison de son agressivité.

« C'est moi le patron, c'est tout ».

La réunion finit en cris. Je tremble...

(témoignage de Claude, substitut – suite)

Je rentre dans mon bureau et je m'effondre... Je chiale, j'ai peur. Ce type me fait peur. Il nous fait tous peur. Nous nous efforçons de réaliser ce qui vient de se passer... Nous croyons rêver... Nous sommes sept collègues, d'âges et de parcours différents, qui trimons depuis plusieurs mois, sans procureur... Et nous sommes tous abasourdis.

Notre crédibilité est au plus bas.

A l'extérieur, il donne une image d'homme agréable, affable, très avenant, de sorte que nos plaintes sont difficilement entendues. Notre désarroi est total.

Ses propos sont de plus en plus agressifs.

Une greffière en fait les frais. Choquée, il lui est prescrit un arrêt de travail.

Nous nous enfonçons... La solitude, la déprime... Une collègue ne va pas bien du tout... Je ne vais pas bien non plus.

Prendre la permanence est devenu le pire des exercices : il nous demande des comptes-rendus qu'il pousse à l'excès, enchaîne les questions sans intérêt jusqu'à ce que nous ne puissions pas répondre. Il nous reproche de ne pas l'avoir avisé d'affaires sans intérêt, y compris quand nous ne les avons pas traitées !

Nous avons l'impression qu'il cherche à nous pousser à la faute. La guerre est bien là : froide, larvée, mais présente... Nous sommes écœurés. Chacun de nous, à tour de rôle, soutient l'autre. Quand tout cela va-t-il s'arrêter ?

Une collègue a une idée : le CHSCT... C'est là que tout va véritablement s'enchaîner.

Première alerte sur le registre, saisine du comité départemental, réunions syndicales, lettre au garde des Sceaux signée par 7 sur 8 d'entre nous.

Un nouveau procureur général est nommé... Il est estomaqué de la situation qu'il trouve.

Le procureur a finalement été muté. Mais notre parquet est un champ de ruines. Nous sommes las, vidés, fatigués, et il va falloir redoubler d'efforts. Aujourd'hui, nous avons un nouveau procureur. La vie redémarre mais personne n'a oublié.

J'ai l'impression, finalement, que le plus dur a été de se mettre debout. Aujourd'hui, je reste profondément marqué. J'ai vraiment le sentiment d'avoir « vécu une guerre », presque comme le vétéran d'un conflit, qui reste hanté par ses souvenirs, des réminiscences permanentes.

Réapprendre à vivre, réapprendre à travailler, à faire confiance... Il y aurait tant à dire.

Merci aux collègues de l'USM. Sincèrement... Merci de votre soutien, qui a été très important... Ce témoignage est un peu brut mais il est sincère... Je ne pouvais pas le faire autrement... Ce n'était pas un réquisitoire, après tout ?

Aurélien, juge d'instance

Soit un tribunal d'instance avec 3 postes localisés, se retrouvant avec 1,80 juge, dont un n'ayant jamais exercé ces fonctions. Soit un collègue, juge directeur, performant et sérieux, qui ne veut pas surcharger son collègue arrivant, qui prend donc sur lui un contentieux énorme (toutes les tutelles notamment).

CQFD : rupture d'anévrisme, de très nombreuses opérations du cerveau ensuite... et toujours pas certain qu'il reprenne son activité un an après...

Les chefs de juridiction ne veulent absolument pas entendre que peut-être cet "accident" pourrait être lié au stress et à la surcharge de travail qu'il s'était imposé. (J'ai un autre exemple d'une amie à qui il est arrivé la même chose dans une autre juridiction...).

Résultat : le juge à 80% s'est trouvé seul à gérer quotidiennement le TI, sans en avoir ni l'expérience, ni la qualité, à jongler avec des contentieux pour lesquels il n'a reçu aucune formation (du fait qu'on lui avait fait un profil de poste) ; à s'occuper des requêtes président, de la proximité (car plus de juge de proximité),... ; à qui le président du TGI dit, lorsqu'il revient à 100%, qu'on "*reconnaît les personnes exceptionnelles dans les situations exceptionnelles*"!! Heureusement, le recul permet de relativiser...

Voilà un exemple de la gestion de nos juridictions, dans l'urgence, de la pression et du fait que cela repose sur la "trop" bonne volonté des magistrats et fonctionnaires. Le résultat est quand même 2 magistrats épuisés, dont l'un ne sait pas quand il va pouvoir reprendre ses fonctions, et un beau gâchis d'énergie et de bonnes volontés.

Éléonore, substitut

Les permanences de nuit et de week-end ne donnaient lieu à aucune récupération. Pourtant, il ne s'agissait pas d'une astreinte puisque le week-end la présence au tribunal s'imposait jusqu'au dimanche après-midi. Les permanences de nuit n'étaient pas non plus de tout repos puisqu'en deux ans de fonctions, je me suis déplacée 6 fois.

Ayant été atteinte, il y a quelques années, d'une maladie dont l'une des conséquences est une résistance moindre à la fatigue, le médecin de prévention, après plusieurs mois d'activité, m'a interdit les permanences de week-end et de nuit.

Lors du rendez-vous que j'ai eu, à ma demande, avec ma hiérarchie pour remettre ce certificat, il m'a été demandé ce que je comptais faire pour alléger mes collègues qui allaient devoir me remplacer. À ma réponse : « *Je suis au bureau de 7 heures du matin à 19 heures, 19 heures 30 le soir, je ne vois pas ce que je pourrais faire de plus* », il m'a été rétorqué « *Vous n'êtes plus greffier en chef, vous êtes magistrat* ».

Par la suite, je n'ai pas été conviée à la réunion qui a suivi pour l'organisation des permanences et de mon remplacement.

À cette situation, déjà difficile pour moi parce qu'elle me ramenait à mes problèmes de santé, s'est ajouté un profond sentiment d'humiliation et d'injustice. Heureusement, j'ai été très entourée par la majorité de mes collègues, ce qui m'a permis de supporter le dédain dont ma hiérarchie a fait preuve à mon égard dans les semaines qui ont suivi.

Lorsque le médecin de prévention a renouvelé l'interdiction, je n'ai pas eu le courage d'aller remettre le certificat en main propre à ma hiérarchie. J'ai alors demandé un rendez vous à la chancellerie pour évoquer ma situation et la nécessité de quitter le parquet. La personne qui m'a reçue a su faire preuve d'écoute et de compréhension. J'ai obtenu ma mutation au siège lors du mouvement suivant.

Alain, substitut

À mon arrivée, avec deux autres collègues de juridictions différentes, nous avons tous trois été affectés à l'animation du même service. De fait, nous avons rapidement constitué une équipe soudée, avec des méthodes de travail efficaces et des résultats. Il nous a rapidement été reproché par notre hiérarchie le travail en équipe, la solidarité qui nous animait et le stock dans nos cabinets.

Il convient de préciser à cet égard qu'à notre arrivée de nombreuses procédures et courriers étaient en attente dans nos cabinets respectifs et que nous avons été rapidement mis à contribution, sans jamais ménager nos efforts, enchaînant parfois des permanences et des audiences à répétition, sans opposition de notre part, mais également sans aucun temps dédié à la gestion du cabinet.

Je ne peux vous conter les différents accrochages, car trop nombreux, avec le chef de parquet qui exige quelque chose à 11h ou 12h pour une réunion à 14h, ou le soir à 18h pour une réunion du lendemain à 8h, qui hurle dans les couloirs et qui crie littéralement sur ses subordonnés quand il est mécontent et ce, par ailleurs, sans se soucier de la présence ou non de personnes tierces au service.

Que penser d'une hiérarchie qui, outre l'absence totale de considération pour certains de ses subordonnés, ne les traite parfois même pas avec l'égard dû à une personne (dire bonjour par exemple...).

Je pourrais également vous conter nombre d'accrochages dus au refus d'exécuter certaines directives pas toujours fondées juridiquement ou au fait de ne pas toujours pouvoir exprimer une opinion contraire, et ce en opposition même avec le fait que nous soyons, d'abord, des magistrats avant d'être des subordonnés.

Je ne serais pas complet si je n'évoquais pas :

- un management des troupes et une répartition des charges de travail liés à l'affect (en fonction de l'inclination envers tel ou tel magistrat),
- un chef de parquet qui, très régulièrement, profère des remarques cinglantes à l'endroit de ses magistrats (sur le physique, la tenue vestimentaire, la situation personnelle, l'alimentation...), qui n'a jamais eu un mot gentil, ni de reconnaissance alors même que j'ai pu revenir le week-end pour écouler des stocks de courriers et de règlements, qu'avec mes deux autres collègues nous avons remonté au prix de nombreux efforts un service complètement délité.

Aujourd'hui et après plusieurs années passées au sein de ce parquet, je crois que l'on peut légitimement parler de souffrance de travail. Aller au travail en ayant un peu perdu la motivation des premiers jours, être sur le qui-vive en espérant ne pas croiser sa hiérarchie, avoir une pression monstre et des objectifs fixés inatteignables au regard des moyens et du temps qui sont accordés pour la charge de travail, le stress généré par une ambiance tendue, délétère, à toujours se demander ce qui va nous tomber sur le coin du nez et surtout l'absence totale et absolue de reconnaissance, en dépit des efforts réguliers et constants pour exercer pleinement et avec conscience son activité professionnelle, autant d'éléments qui me poussent à conclure qu'aujourd'hui, nous n'évoluons pas dans des conditions qui permettent l'épanouissement professionnel et un exercice serein de notre activité.

Autant d'éléments qui sont accentués par :

- un poste vacant au parquet avec un service complet à répartir sur plusieurs magistrats et un seul placé au niveau de la cour,
- des réformes qui remettent systématiquement en cause la légitimité d'intervention du parquet et qui complexifient notre action dans des temps parfois très courts pour nous permettre d'anticiper ou simplement d'appliquer correctement les réformes,

(témoignage d'Alain, substitut - suite)

- un sentiment permanent que les parquets sont les « mal considérés » de la magistrature alors que nous faisons un travail d'importance, que nous sommes le cœur névralgique d'un tribunal et que nous avons des conditions de travail difficiles (permanences à répétition la nuit et le week-end, adaptabilité permanente, aucune visibilité sur l'organisation de son emploi du temps dans la mesure où nous sommes soumis à l'activité pénale en constante augmentation).

Thierry, juge

Après six ans d'exercice, j'ai quitté *in extremis* le tribunal de ... , avec un bonheur teinté de culpabilité, car j'y ai laissé des collègues au bord du gouffre. Quand je dis « *in extremis* », c'est parce que je suis convaincu que je n'aurais pas pu tenir un an de plus dans cette juridiction.

En effet, depuis environ un an, la situation s'est très nettement dégradée. Trois collègues d'un même service sont partis en même temps, dont deux non remplacés. Même si des juges placés sont venus faire ce qu'ils pouvaient pendant quelques semaines ou mois, les choses sont devenues extrêmement difficiles, avec des audiences surchargées, des temps d'audience de plus en plus longs (jusqu'à parfois 14h ou 15h l'après midi pour une audience ayant commencé à 9h30), des justiciables et des avocats excédés par les délais d'attente, des dossiers de plus en plus contentieux, avec corrélativement des rédactions de plus en plus longues (si on ne veut pas faire de l'emporte-pièces, ce que personnellement je ne pourrais pas me résoudre à faire). Et puis surtout, la pénurie, pénurie de greffe pour absorber les monceaux de dossiers, pénurie de magistrats dans la plupart des services. Et ce sentiment d'être un pion sur un échiquier, qui doit toujours être prêt à remplacer à droite ou à gauche, ou à faire une petite tâche en plus par-ci, une autre par-là.

Quand on a du mal à la base à dire « non » et qu'on veut rendre service au maximum, on accepte. Et au début, on se sent utile à la juridiction et pour les justiciables. Sauf que, sans s'en apercevoir, on s'épuise. Et puis, on a le sentiment que cela n'est jamais assez, que ce sont toujours les mêmes qui, « bonnes poires », sont appelés pour aider. Et on se trouve bête de culpabiliser si on dit non, alors on ne le dit pas.

L'incertitude permanente sur les plannings, la crainte de manquer de temps pour rédiger (et de devoir, comme très souvent depuis de nombreux mois, travailler jusqu'à minuit, une fois les enfants couchés) ont fini par m'épuiser littéralement. À la fin de l'année dernière, je ne supportais plus mes fonctions et conditions de travail. J'ai subi en outre un deuil familial très douloureux. Le président m'a proposé, lors de mon entretien d'évaluation, de passer au civil en janvier, ce que j'ai accepté avec plaisir et soulagement mais ce projet a été remis en cause, personne ne pouvant me remplacer dans mon service. C'est la goutte d'eau qui a fait déborder le vase de tous ces mois d'épuisement, de contrariétés et de stress contenus, en plus du deuil que j'avais à supporter. Je suis donc allé voir le médecin qui m'a arrêté une semaine pour « burn out ». Une semaine, ça passe vite (surtout quand on a du sommeil à rattraper) mais le président a réalisé alors que je n'en pouvais plus. J'ai donc repris au civil, mais très vite je me suis aperçu que dans ce service aussi les choses étaient compliquées, en termes d'organisation et de charge de travail.

Voilà ce que je voulais dire sur ma situation personnelle, et je répète que jamais, je n'aurais pu tenir un an de plus dans ces conditions. Ce qui m'inquiète c'est que beaucoup d'autres collègues du TGI partagent cet épuisement (peut être pas tous au même niveau mais il y a eu d'autres arrêts-maladie d'une ou deux semaines) et je crains parfois qu'il ne se passe une catastrophe si rien n'est fait.

Anne-Marie, vice-procureur

I Des conditions de travail dégradées

Effectifs

Il manque en l'état 5 magistrats sur un effectif de 25.

Les difficultés de recrutement liées notamment au management dégradé et à la charge de travail induisent une composition inadaptée des effectifs (trop de procureurs adjoints, pas assez de substituts; or les procureurs adjoints n'assurent pas la même charge en terme de permanence) et un fort *turn over* : c'est un cercle vicieux.

Les greffes souffrent également, d'où des erreurs susceptibles d'avoir des conséquences dans le traitement des procédures, par exemple :

- entrée de données erronées dans Cassiopée,
- pertes de procédures,
- effectif du greffe civil à moins 50% avec refus d'aménager la permanence téléphonique des fonctionnaires qui se voient ainsi insultés par des justiciables exaspérés (Charte Marianne oblige),
- suppression d'audiences exclusivement à la demande du président, le procureur faisant tout pour les maintenir voire les augmenter,
- pression pour un audientement "resserré".

Récupérations : manque de lisibilité, pressions

- difficulté pour récupérer nuits ou week-ends,
- récupérations "à la louche" : pour un week-end incluant, outre les deux journées de travail (9h-19h, voire 23h), une nuit entière, le procureur autorise une journée de récupération,
- nécessité de se battre pour que le lendemain des permanences de nuit, le magistrat ne soit pas affecté sur une autre mission,
- reproches lorsque l'on "capitalise" les récupérations, c'est-à-dire lorsqu'on les prend un jour plus tard pour nécessité de service,
- ajout de "permanence" : le procureur demande que l'on se déclare disponible ou non durant les week-ends où l'on n'est pas de permanence "au cas où" un incident surviendrait.

Conditions de travail

- interdictions ou sévères restrictions : le travail à domicile, pourtant nécessaire pour les règlements ou la préparation des assises, est "toléré" et sévèrement contrôlé,
- congés d'été fractionnés,
- difficulté à suivre les stages de formation,
- réunions de permanence tardives : 19h/20h.

Absence de relais en-dehors du relais syndical

- pas de médecin de prévention attitré sur le ressort,
- les rendez-vous, lorsqu'un médecin est délégué par la cour, passent par le secrétariat du président!

II Un management inadapté

- chantage à la notation, au changement de service (sorte de dégradation),
- manque de considération et humiliations publiques avec termes choisis pour les femmes,
- insultes lors de réunions ou publiquement : "hystérique", "caractérielle",
- comparaisons récurrentes entre magistrats : les uns étant portés au pinacle, les autres rabroués publiquement,

(témoignage d'Anne-Marie, vice-procureur - suite)

- le dernier discours de rentrée a directement mis en cause les magistrates, lesquelles, par leurs grossesses, sont à l'origine de dysfonctionnements graves,
- certains magistrats sont placardisés, humiliés, ignorés : le procureur ne dit pas bonjour à tous, ne passe que dans certains bureaux,
- absence de transparence dans l'attribution des missions, charges, décharges et modifications des services,
- procès-verbal des commissions restreintes ne reprenant pas les débats mais indiquant seulement les décisions du procureur,
- sur les politiques publiques : cloisonnement, on découvre les notes transmises aux services enquêteurs lorsque ces derniers les évoquent dans des procédures, on ne connaît ni l'existence, ni la nature, ni la teneur, ni les conclusions des réunions tenues par le procureur avec les partenaires.

Des magistrats du parquet infantilisés

- il faut demander la permission et rendre compte sur tout : du matériel (utilisation de la voiture : modalités, plein, état technique) comme du juridictionnel (réquisitions orales lorsque les compte-rendus de la presse ne plaisent pas !),
- parallèlement, les magistrats ne sont pas consultés sur un éventuel appel sur un dossier qu'ils ont suivi mais doivent rédiger le rapport,
- hormis les procureurs adjoints, les magistrats de permanence se voient interdire de se rendre seuls sur les lieux de commission d'un crime,
- il est interdit d'avoir accès à la liste des dossiers en cours à l'instruction : la notice simplifiée est réservée au procureur et au secrétaire général, le magistrat doit faire "le tour des cabinets" pour connaître les dossiers relevant de sa spécialité.

Conclusion

La charge de travail induit un management toujours plus exigeant quantitativement. La qualité est également exigée dans des conditions physiques et morales de plus en plus difficiles.

Le "manque de bienveillance" du management peut rendre le travail tout simplement intolérable.

Les nombreux jeunes magistrats qui ont une première expérience professionnelle en sortent soit "lessivés", soient "déformés".

Sophie, juge placée auprès du premier président

Pour ma part la souffrance au travail réside dans le fait pour le ministère de laisser de manière pérenne des postes vacants notamment dans de très petites juridictions

Ainsi, arrivée au TGI de ... , avec 3 autres collègues, nous avons trouvé une juridiction sinistrée où les postes de juge des enfants et de juge de l'application des peines étaient inoccupés depuis plusieurs mois en raison de congés maternité. Le juge placé délégué sur le poste vacant de l'instruction faisait également fonction de JE et de JAP, avec le renfort parfois du JAF et du président du service correctionnel.

À notre arrivée, outre le fait que les cabinets JE et JAP étaient totalement sinistrés et l'instruction très ralentie, le poste de VP-JAF était vacant et un juge d'instance était en congé maternité. Le poste de JAF vacant a été pourvu par un juge placé pendant 7 mois.

Un nouveau juge placé (moi en l'occurrence) a été nommé sur le poste toujours vacant de juge d'instruction. La charge du juge d'instance, en congé maternité, a été répartie sur les différents collègues. L'effectif n'a donc été au complet que 3 mois. Autant préciser que cela n'a pas permis de rattraper le retard accumulé.

(témoignage de Sophie, juge placée auprès du premier président - suite)

L'année suivante, c'est le poste de VP correctionnel qui est resté vacant plus de 6 mois. Puis, un juge d'instance a été muté et n'a été remplacé que 8 mois plus tard.

Au même moment, le président du TGI a été muté, et son successeur n'est arrivé que 4 mois après. Dans l'intervalle, le président d'un autre TGI a été délégué une journée par semaine pour gérer le côté administratif et il a également assuré une partie des audiences de référés. Le reste de la charge juridictionnelle du président a été réparti entre nous.

Pendant 4 mois, j'ai été, pour environ un tiers de mon temps, déléguée sur un gros dossier de départage prud'homal, ce qui a obligé les collègues à gérer l'instruction mes 2 jours d'absence par semaine et à récupérer une grande partie de mon service général.

Après, c'est la charge de travail d'un juge du siège qu'il a fallu que les collègues se répartissent. En outre, un poste de VPE est créé mais non pourvu.

Pendant un an, nous n'avons eu qu'un juge de proximité, ce qui nous a obligé, pendant les vacances, à faire appel aux avocats pour être assesseurs en comparution immédiate, sans quoi nous ne pouvions poser de congés (limités à 3 semaines pour les juges spécialisés afin d'assurer la continuité du service).

Ainsi, pour résumer, depuis presque 3 ans, l'effectif n'a été complet que pendant 3 mois.

Des réductions d'audiences ont pu être mises en place de manière ponctuelle mais non durable. La réduction significative des audiences pénales n'a pu être pérennisée qu'à partir du moment où le parquet s'est, à son tour, retrouvé en sous-effectif.

S'ajoute le fait que le poste d'instruction est occupé par un juge placé depuis 5 ans. Je suis déléguée sur ce poste depuis 3 ans. Il est estimé à 0,5 ETPT (45 dossiers en cours). J'ai ainsi occupé toutes les autres fonctions possibles au sein du TGI et eu des délégations complémentaires à l'extérieur.

Outre l'incertitude du maintien de ces délégations (d'une durée variable de 2 à 4 mois), alors que l'on m'a régulièrement annoncé que la délégation donnée serait la dernière, cela me semble peu compatible avec la nécessaire indépendance que doit avoir un juge d'instruction dans son quotidien.

Les effectifs de fonctionnaires sont également en souffrance. A titre d'exemple, tous les greffiers stagiaires en pré-affectation arrivant sur poste occupent d'emblée un poste vacant et se retrouvent ainsi directement avec une charge de greffier titulaire. Lors des dernières CAP, un fonctionnaire catégorie C et une greffière ont été mutés et non remplacés.

Néanmoins, la juridiction fonctionne bien. Les chiffres ne sont pas catastrophiques. Mais tout cela ne tient qu'en raison de la bonne (très bonne) volonté de tous. On sent en tout cas que c'est un équilibre précaire qui pourrait s'effondrer à la moindre défaillance d'un des juges en place.

Je n'exprime pas forcément de souffrance personnelle, hormis l'insatisfaction que j'ai fini par admettre comme normale, de ne pas faire mon travail comme je l'aimerais, c'est-à-dire avec le temps nécessaire à la prise de certaines décisions plus lourdes et des délais de traitement beaucoup plus raisonnables qu'ils ne le sont actuellement (par exemple je ne peux rendre aucune ORTC dans les délais légaux, hors détenus).

Benoît, vice-président chargé du service d'un tribunal d'instance

Je constate une très nette dégradation des conditions de travail, progressive depuis l'origine, mais qui va crescendo ces dernières années. Je tiens à attirer votre attention particulière sur le TGI de ... , où j'exerce actuellement, et que je quitterai à la fin du mois. Ce message ne vise donc pas à me protéger personnellement, mais je suis inquiet pour les collègues qui restent, ou qui arrivent.

En effet, il est important de souligner la désorganisation de cette juridiction, que je n'ai jamais rencontrée ailleurs (nombre de collègues "anciens" partagent cette opinion). Le président de cette juridiction n'est pas totalement étranger à la situation.

Le fait que les mécanismes et rouages juridictionnels lui échappent totalement est le premier facteur de nature à ajouter à la désorganisation de cette juridiction (en effet, il ignore que le juge des tutelles est également juge des curatelles, que c'est le parquet qui est chargé de l'exécution des peines, qu'il n'est pas opportun, dans le discours d'installation d'un nouveau procureur, de lui donner publiquement des cours de politique pénale...).

Le problème supplémentaire est sa méconnaissance totale des magistrats fiables et sur lesquels compter dans le cadre du bon fonctionnement de la juridiction et sa propension à favoriser très injustement des collègues pas toujours très méritants, y compris de façon "discrète" (libérer le JLD le mercredi et certains jours pour lui permettre d'aller au cinéma, en le faisant remplacer par d'autre en sus de leur service normal, sans contrepartie ; dispenser seulement certains partants d'audiences correctionnelles... pour en rajouter aux autres magistrats, eux aussi partants ; rajouter des charges à certains, sur le fondement de rumeurs non vérifiées ; interdire à certains magistrats de prendre leurs vacances d'été avant le mois d'octobre au motif qu'il a tout accordé aux autres...).

Et l'on ne peut s'empêcher de constater que ce sont souvent des décisions prises au détriment des "juges de base" au profit de collègues plus gradés...

Enfin, ces comportements sont complétés par un manque de tact qui frise souvent la grossièreté. Ainsi, il a pu interpellé une collègue venant lui annoncer sa seconde grossesse en lui indiquant qu'il existait des moyens de contraception, ou à une autre collègue enceinte, signaler à chaque rencontre qu'elle avait grossi. Il a procédé à des évaluations, massivement à la baisse, des collègues nouvellement arrivés au prétexte de la nouvelle grille de 2011.

J'ai personnellement toujours eu des rapports de confiance avec ma hiérarchie et j'ai donc mis à profit mes entretiens avec le président pour tenter de l'alerter sur certaines difficultés et le sentiment de certains collègues de travailler dans d'importantes proportions à vide, c'est-à-dire sans espérer aucun résultat, simplement pour la statistique, en raison de certaines difficultés avancées, démontrées et étayées...

Ainsi, j'ai démontré, sur la base des travaux permettant l'évaluation de la charge de travail des juges d'instance, que les magistrats du TI pouvaient voir leur charge de travail évaluée autour de 1,6 ETPT. Ces arguments ont été écartés d'un revers de main : le document en cause était sans intérêt, et j'étais certainement dépressif... ce qu'il n'a pas manqué de faire savoir à ma chef de service d'un ton léger...

A ce jour, je ne suis toujours pas dépressif, et je quitte cette juridiction avec un soulagement non dissimulé. Pour autant, je demeure inquiet pour mes collègues, qui n'ont pas tous le tempérament leur permettant de relativiser ou de s'opposer à un traitement souvent peu respectueux, parfois injuste.

Anne, vice président chargée de l'application des peines

Juge des enfants pendant deux ans au TGI de ... , j'ai connu des difficultés en raison de l'animosité de mon chef de service à mon égard qui, sachant que ma fille aînée avait des problèmes de santé notables, ne me permettait néanmoins pas de m'occuper d'elle lorsque celle-ci était malade en ne me remplaçant pas lorsque je le lui demandais (certificats médicaux enfant malade à l'appui). Je devais quand même venir car la salle d'attente était pleine et que personne ne prenait en charge mes rendez-vous. C'est arrivé à plusieurs reprises et finalement je ne m'adressais plus à elle quand ma fille était malade : ma greffière démarchait individuellement les collègues qui me remplaçaient.

Ma fille souffre d'une maladie génétique et elle a été hospitalisée pour un bilan complet tout au début de ma prise de fonction à J'avais expliqué la situation à mon chef de service en pensant que cela ne poserait pas de problème, que la maladie d'un enfant était un fait objectif à prendre en compte et que le chef de mon service ne pouvait pas ne pas en tenir compte. C'est l'inverse qui s'est produit.

J'ai donc quitté ce tribunal, avec l'aide de l'USM, pour un TI en région parisienne, éloigné de mon domicile actuel. Ce n'était pas très cohérent sur un plan strictement géographique mais je devais partir à tout prix du TPE où ma situation était devenue invivable.

J'ai eu un second enfant. J'ai voulu revenir à ... au bout de deux ans, car mon bébé était gardé chez une assistante maternelle à deux pas du tribunal. J'y suis donc revenue alors que ma seconde fille avait 15 mois.

Je suis revenue comme vice-présidente. A l'époque je m'étais proposée pour le JAF et avais pris des contacts avec la secrétaire générale en lui expliquant ma situation : deux enfants dont une aînée de santé fragile et un bébé, un mari avocat pas du tout disponible, la gestion de ma famille reposant sur moi. Il me fallait un poste au civil absolument. Comme personne ne voulait aller au JAF, la secrétaire générale m'a dit que c'était acquis.

Pourtant, quelle n'a pas été ma surprise, sur le projet d'ordonnance de roulement (dont je n'étais pas destinataire) de me voir affectée à un "poste" d'assesseur correctionnel sur plusieurs chambres, avec des audiences quotidiennes (parfois matin et après-midi et avec des intérêts civils en plus). Il s'agissait d'un poste bricolé avec tout ce que les autres n'avaient pas voulu et qui avait déjà été refusé à deux reprises par des collègues en poste.

J'ai dit que si on m'y laissait, je prendrais un mi-temps parental : qu'avec un bébé de 15 mois, me mettre tous les soirs en correctionnelle n'était même pas envisageable. Finalement, j'ai été affectée au JAF et le président m'a reproché d'être arrivée en faisant du chantage.

Le service JAF était très lourd. Il comportait de surcroît la permanence bibliothèque du vendredi où je me suis très vite retrouvée à présider des comparutions immédiates ou à faire le JLD très tardivement. Les services dit "allégés" sont venus compléter le tableau : dès Pâques, j'ai été JLD de premier rang tous les jours, après avoir été d'élections le week-end qui précédait (soit pendant ma semaine de vacances).

Les collègues sont venus me dire que je ne devais pas accepter cela et que jamais un JLD n'était de premier rang plusieurs jours de suite. Je me suis alors rendue compte que j'avais été en quelque sorte "punie" pour avoir refusé un poste. Lequel poste avait été, suite à ce refus, proposé à une juge placée, qui l'avait refusé en faisant le même "chantage" que moi puis avait été imposé à un VP placé, affecté précédemment au JAF qui n'avait pas d'enfant et ne pouvait pas mettre cet argument dans la balance. Bref une situation extrêmement tendue.

Plutôt que de revoir le poste et d'en faire quelque chose de supportable, le président de ce tribunal faisait en sorte de monter les magistrats les uns contre les autres et de sacrifier systématiquement le dernier arrivé.

(témoignage d'Anne, vice président chargée de l'application des peines)

Au bout d'un an, ma seconde fille a commencé, elle aussi, à tomber souvent malade (virus en tous genre) et moi aussi à la suite. J'ai ainsi manqué à de nombreuses reprises (4 ou 5 fois en tout entre mes arrêts et les siens). J'ai dû annuler et reporter environ quatre audiences JAF au dernier moment (quinze dossiers minimum par audience, audience débutant à 9 heures 30 et se terminant vers 14-15 heures). Personne ne pouvait me remplacer, tout le monde étant surchargé. Les JAF font partie du service bibliothèque mais ledit service ne pourvoit pas à leur remplacement quand eux sont absents.

J'ai néanmoins rattrapé toutes mes audiences annulées mais je m'épuisais de plus en plus. J'ai demandé à nouveau à aller au civil mais ça n'a pas été possible au motif que personne ne voulait aller au JAF. On m'a vaguement proposé les tutelles mineurs (un autre cabinet JAF) mais sans me laisser le temps de me former : j'avais sollicité la possibilité de faire un stage de trois jours à l'ENM et trois jours en juridiction, en janvier, avant de prendre éventuellement le poste. C'était trop long, cela été refusé. Il fallait que j'accepte très vite, que tous mes délibérés JAF soit terminés durant les vacances de fin d'année et que je m'attelle à un cabinet de tutelles mineurs dès janvier. J'ai refusé cette proposition qui rajoutait encore du stress au stress. Je suis donc restée au JAF.

Au bout de l'épuisement et du découragement total (voire de la dépression), j'ai demandé à prendre un congé parental, de droit, de six mois. Cela a été acté : rien ne m'a été proposé d'autre. Je suis partie de ... dans l'indifférence générale et le président m'a évaluée en mon absence et a versé une évaluation au dossier sans m'en parler mais qui a été découverte à quand j'ai réintégré une autre juridiction six mois plus tard.

Ma situation n'est pas dramatique : j'ai vu bien pire. Néanmoins j'ai perdu mon énergie et le goût que j'avais de ce métier que j'avais toujours voulu faire.

Nathalie, juge

Je suis enceinte et mon congé maternité est prévu du ... au Quelques jours après l'annonce officielle de ma grossesse dans mon TGI actuel, la transparence de février tombe et me voilà mutée sur un autre TGI, pour une prise de fonction au 1er septembre.

Inutile de vous préciser que mon futur chef de juridiction n'est pas ravi de mon arrivée dans ces conditions.

J'aurais souhaité poser plusieurs jours de congés en suite de mon congé maternité, puisqu'il me reste, pour l'année 2014, un grand nombre de jours à prendre. J'ai donc posé une demande de congé auprès de mon futur chef de juridiction, pour ne reprendre mes fonctions qu'au début de l'année 2015.

Il m'a été répondu que, compte tenu des problèmes d'effectifs rencontrés dans ma future juridiction, ma demande ne serait acceptée que si de nouveaux collègues arrivaient sur la transparence de juin, ou si le premier président affectait suffisamment de placés sur le TGI.

Il me semblait pourtant avoir le droit de poser mes congés sur l'année en cours, étant précisé que s'il me reste autant de jours à poser, c'est notamment lié au fait que, compte tenu des postes vacants dans ma juridiction actuelle et du fait qu'aucun placé n'y est affecté, ma charge de travail a augmenté. Par conséquent, je n'ai pas pu poser beaucoup de congés, par peur de me retrouver avec une charge de travail encore plus accrue si je devais m'absenter quelques jours.

Je suis particulièrement stressée à l'idée de ne pas savoir quand je pourrai reprendre mes fonctions, et surtout, je suis très en colère à l'idée que l'on me refuse certains de mes droits à cause de problèmes d'effectifs, dont je ne suis pas responsable. Évidemment, je n'ose pas trop insister auprès de mon futur chef de juridiction, par crainte de ce qui pourrait en découler.

Camille, juge

Au cours de ces dernières années passées au sein du pôle famille du TGI de ... , j'ai souvent craint que la pression ressentie ne m'amène ou conduise un collègue à de graves soucis de santé morale ou physique. Nos conditions de travail n'ont cessé de se dégrader face à une population étrangère démunie et à un barreau aux abois que nous devons "affronter" avec des moyens dérisoires.

Toutes nos demandes d'améliorations et de modifications de nos conditions de travail, devenues insupportables dans le contexte d'un sous-effectif criant, ont toujours été rejetées au motif que d'autres préoccupations devaient prévaloir :

- la demande de suppression de la permanence quotidienne «mesures urgentes» en nos cabinets qui conduit, en cas de rejet, à des pourparlers agressifs avec les justiciables ou les avocats, au profit d'une permanence quotidienne sur dossiers comme il en existe dans nombre de TGI a été rejetée au motif que le barreau la refuserait,

- la demande d'un accueil dédié au pôle famille à notre étage a été rejetée au motif que l'accueil central ne devait pas être modifié (le TPE et les JAP ont pourtant un accueil dédié). Nous avons fini par obtenir que les justiciables soient reçus par « SOS victimes » et la permanence avocat pour éviter des requêtes vierges car il s'agissait du bon fonctionnement de la permanence et non pas de notre sécurité.

Malgré tout, on présente le pôle famille comme prioritaire parce que nous avons un effectif de greffe au complet et un collègue placé en permanence alors qu'il s'agit là de maintenir un audienement relativement décent afin d'éviter les reproches du bâtonnier et non pas d'améliorer nos conditions de travail. Toutes les solutions pratiques qui rendaient la fonction supportable ont en revanche été supprimées (par exemple, l'utilisation de WINCI par le greffe pour nous aider à la rédaction) et nous avons "bénéficié" de Lean qui a encore aggravé nos conditions de travail.

Il s'agit là de quelques aspects de la situation mais la liste est longue de tout ce qui rend la fonction insupportable et amène à la désaffection de ce service qui était auparavant recherché.

Je ressens de l'amertume à constater que nous sommes supposés toujours tout supporter, quel qu'en soit le prix, et que nous ne sommes entendus qu'au travers du "service", c'est-à-dire dans l'intérêt du ministère, du justiciable, du barreau et des associations ou d'autres encore, et jamais sur nos conditions personnelles de travail.

Christiane, substitut général,

J'ai appris, il y a quelques mois, que j'étais atteinte d'un cancer.

J'ai informé le secrétaire général d'un arrêt maladie à venir. Le procureur général m'a alors convoquée dans son bureau. Il m'a accueilli en hurlant, me disant notamment que : « *j'avais une allure de spectre* » et qu'il exigeait que je sois souriante en entrant dans son bureau.

Il a voulu me convoquer pour un entretien d'évaluation la veille de mon intervention chirurgicale, à 11 heures alors que je devais me rendre le jour-même à 14 heures à l'hôpital pour un examen, ce que je lui expliqué. J'ai refusé cet entretien d'évaluation dans ces conditions, après avoir prévenu les collègues de l'USM. Il a fini par céder lorsque je l'ai avisé que j'avais informé mon syndicat.

Ce même procureur général avait, dans un premier temps, interdit au personnel de m'adresser mes bulletins de salaire à mon domicile personnel pendant mon arrêt maladie.

Laurent, vice-président

Un collègue, victime de l'ambiance de travail dans sa juridiction, a fait, bien malgré lui, avancer les droits des magistrats en inaugurant, dans le silence des textes, le statut de mise en disponibilité pour motif médical. En arrêt maladie ordinaire depuis plusieurs mois, il s'est rapproché des siens pour favoriser son rétablissement, à plusieurs centaines de kilomètres de sa juridiction d'origine.

Le comité médical territorialement compétent étant celui de ce ressort, il a dû, dans un premier temps, batailler pour que ce comité accepte de désigner un médecin expert proche de son domicile. Son état de santé l'empêchait en effet de prendre le volant et il n'existait pas de transport en commun lui permettant de se rendre à ce rendez vous.

Alors que le médecin expert préconisait un placement en congé de longue maladie, le comité médical a finalement décidé, sans le consulter préalablement, d'une mise en disponibilité pour motif médical pour une durée de 6 mois. Ce dispositif, qui existe pour toute la fonction publique, permet en effet la mise en disponibilité d'un fonctionnaire pour motif médical avec maintien de la rémunération.

Or, pour les magistrats, si l'article 69 du statut de la magistrature (loi organique n°2007-287 du 5 mars 2007) prévoit désormais des dispositions similaires, les textes d'application n'ont jamais été publiés et le comité médical national n'a jamais été instauré.

Dès lors, ce collègue qui était arrivé au terme maximal du congé maladie ordinaire (un an) ne pouvait pas reprendre le travail mais se trouvait sans statut et potentiellement sans rémunération ; la décision du comité médical relative à la disponibilité s'applique en effet d'office pour les fonctionnaires, mais statutairement, il n'est pas possible de placer un magistrat en disponibilité sans avis du CSM.

Il lui a fallu batailler à nouveau, avec l'aide de l'USM, pour que la chancellerie saisisse le CSM. Celui-ci a rendu un avis sur la mise en disponibilité pour convenance personnelle rétroagissant à la date de fin de son congé maladie, alors que le comité médical avait déjà dû être saisi de la demande de prolongation de la disponibilité.

Au final, ce magistrat a vécu une année dans une situation juridique précaire, attendant la régularisation de sa position de disponibilité avec le risque que l'administration lui ordonne de reprendre le travail du jour au lendemain ou qu'elle lui coupe les vivres.

En effet, durant toute cette période, son SAR (service administratif régional) de rattachement a accepté de continuer à lui verser sa rémunération avec le risque qu'il doive rembourser les trop perçus. Ce n'est que lorsque le CSM a rendu son avis de mise en disponibilité pour convenance personnelle que la Chancellerie lui a confirmé le maintien de sa rémunération, par transposition des dispositions applicables pour les fonctionnaires.

"Au total, je suis resté près d'un an dans une incertitude totale (...). Cette inquiétude permanente sur mon sort ne me permettait pas de me rétablir, même avec traitement médical renforcé, et ce n'est que lorsque la situation s'est un peu décantée que le traitement a pu commencer à faire sentir ses effets. Avec le recul, je crois que j'étais si mal que je ne me rendais pas complètement compte des difficultés administratives auxquelles j'étais confronté".

Il a depuis repris son activité en juridiction, à temps partiel, avec une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé qu'il peine à faire respecter, tant pour l'aménagement de son temps et de ses conditions de travail, que pour obtenir une mutation lui permettant de limiter ses temps de trajet et de reprendre une activité à temps plein.

A ce jour, la Chancellerie n'a pas avancé sur la mise en place du comité médical national compétent pour les magistrats.

Anna, conseillère dans une cour d'appel

J'ai toujours aimé mon métier de magistrat. Je ne compte pas mes heures de travail depuis des années. Un jour, de retour d'une journée en juridiction, il a fallu appeler le SAMU. Je venais de faire un infarctus. J'ai été prise en charge et soignée. Je n'ai pas de séquelles mais je fais attention à ma santé désormais.

Je fais partie d'une chambre sociale et comme dans beaucoup de cours d'appel, le volume de contentieux est énorme. Nous rendons plus de 20, voire jusqu'à 30 ou 40 arrêts par mois, à certains moments, chacun, c'est-à-dire parfois jusqu'à une centaine par mois à trois. Cette situation s'est installée au fil du temps. L'audience n'est pas très bien calibrée et les renvois s'ajoutent aux dossiers fixés, ce qui aboutit à cette surcharge qui n'est plus occasionnelle mais devient structurelle.

Je m'aperçois que pour parvenir à rédiger mes 30 arrêts et plus par mois, il me faut arrêter de rencontrer les collègues, voire de leur dire bonjour car, si je perds un quart d'heure à parler avec un tel, c'est cela de moins sur le temps dont je dispose pour rédiger.

Je ne fais plus que travailler, les semaines et les fins de semaine. Je m'isole. J'ai l'impression de porter des œillères, ouvrir un dossier, allumer mon ordinateur, rédiger, voilà ce que je dois faire et surtout ne pas lever les yeux.

Et puis un matin, je ressens une douleur oppressante. Elle me rappelle de mauvais souvenirs. Je prends peur. Mon médecin, après des examens, est rassurant. Ce n'est pas une récurrence d'infarctus mais un stress dû à une charge de travail inadaptée. Je suis arrêtée et je n'ai plus aucune énergie. Je me sens épuisée, lessivée.

Je remarque que mes collègues sont peu nombreux à prendre de mes nouvelles. Certains, avec qui je travaille, ne le feront même jamais alors que je vais devoir prolonger mon arrêt de maladie.

Je sais que des remarques sur la légitimité de mon arrêt de travail sont distillées. C'est vrai que rien n'est prévu quand un magistrat est malade. Les magistrats placés qui devraient le remplacer sont affectés sur des postes vacants. Alors pour les audiences, si certaines ont été renvoyées en raison de mon absence, d'autres affaires ont été prises par mes collègues. Et le stress déjà important qui pesait sur eux n'a fait qu'augmenter. Finalement, ce sont trois magistrats qui sont au bord du *burn out*.

Mon cas n'est pas isolé. Mais pour le moment c'est encore assez «tabou». On ne s'intéresse pas assez à nos conditions de travail. Nous devons tous réfléchir aux moyens dont on dispose et aux limites à ne pas dépasser. Il faut que notre hiérarchie soit sensibilisée à l'évaluation des charges de travail et plus seulement aux statistiques du nombre de décisions rendues.

Pierre, conseiller

Nommé conseiller depuis 6 ans, j'ai eu 4 arrêts maladie de 15 jours à 3 semaines chacun pour surmenage, stress, etc... (le dernier m'a même conduit aux urgences du CHU pour une suspicion d'infarctus...).

Ce que j'ai vécu n'était pas la conséquence d'un manque d'effectifs mais résultait de la pression exercée au nom des statistiques de la cour, moins bonnes que la moyenne nationale et qu'il fallait rattraper au besoin "*en torchant*" et "*en confirmant*" (je cite). Je me suis opposé à ces "recommandations" qui, pour moi, ne sont que la négation de notre métier et de notre rôle dans la société.

Line, vice-présidente placée

Inscrite au tableau d'avancement depuis 5 ans et ne voyant se profiler aucun espoir d'avancement dans un poste fixe, je me suis décidée à demander un poste de vice-présidente placée à la CA de ... (seul moyen d'obtenir mon avancement au siège dans cette cour) que j'ai obtenu.

Nous étions alors 5 placés sur cette cour relativement petite, ne comportant que 5 TGI. Trois des magistrats placés habitaient au siège de la cour. J'habite quant à moi à une heure de route du siège de la cour et à une heure et demi de route de T... (juridiction la plus éloignée de mon domicile).

J'ai 3 enfants (la dernière avait alors 5 ans). Je pensais (naïvement) que l'on tiendrait compte de ma situation géographique et personnelle et que l'on m'affecterait dans l'un, ou les 3, TGI les plus proches de mon domicile.

Or il m'a été imposé d'octobre à décembre la délégation suivante : un mi-temps juge d'instruction au TGI du siège de la cour et un mi-temps en tant que JAP à T..., à raison d'une semaine sur deux. Il m'a donc été imposé de travailler à plus d'une heure de mon domicile dans deux fonctions spécialisées que je ne connaissais pas, sachant que je devais assumer des permanences instruction de semaine (une semaine sur deux...).

J'ai d'autant moins compris cette situation que trois des placés étaient affectés à la cour et le dernier dans l'un des tribunaux les plus proches de mon domicile, soit des fonctions qui pouvaient tout à fait me convenir, tant géographiquement que fonctionnellement (possibilité de rédaction à domicile).

Malgré mes protestations, le premier président m'a répondu, contre toute logique, qu'il n'y avait aucune autre solution. J'ai même proposé d'être à mi-temps à la cour et à mi-temps à M... (en remplacement de la juge placée qui faisait du civil), montrant ainsi ma bonne volonté... mais ça a été une fin de non-recevoir.

Voyant que le positionnement du premier président était immuable, j'ai fini par lui dire que je n'étais pas sûre de tenir physiquement (objectivement). Il m'a dit que je faisais du chantage à l'arrêt maladie (!). J'ai donc pris mes fonctions.

Ça a été très dur physiquement mais j'ai réussi à tenir, grâce aux collègues compréhensifs de mes deux juridictions d'affectation qui ont bien compris ma situation et qui ont aménagé mon emploi du temps en fonction de celle-ci. Ils m'ont fait part de leur incompréhension devant cette situation et aussi de leur frustration de n'obtenir qu'une aide très partielle.

Je trouve mon expérience très symptomatique du peu de cas que l'on fait des situations personnelles des magistrats. Dans mon cas, le premier président a, selon moi, refusé de prendre en compte ma situation, d'une part, parce que j'étais la dernière arrivée et d'autre part, parce qu'il ne voulait pas perturber le fonctionnement des chambres de la Cour, qui fonctionnaient avec 3 placés à cette période.

Patrick, juge

J'avais une charge de travail hebdomadaire de 70 heures, m'empêchant d'assurer les soins nécessaires à mon enfant. Je croyais pourtant que la loi prévoyait une durée maximale du travail, également dans le secteur public.

J'en ai tiré les conclusions en prenant une disponibilité. Je n'envisage pas de revenir dans l'immédiat et je ne sais d'ailleurs pas si je reviendrai un jour. J'ai connu auparavant différents emplois dans le secteur privé : je n'ai jamais vu des conditions aussi éprouvantes.

Françoise, substitut

Après avoir intégré par concours la magistrature, j'ai choisi un poste au parquet conforme à mes souhaits. Les premières années de fonctions, dans plusieurs juridictions successives, ont été enrichissantes et m'ont donné entière satisfaction.

Un très grave accident va m'obliger à me rééduquer. Mais ce handicap ne m'empêche pas ensuite de reprendre pleinement l'exercice de mon métier. Mes évaluations sont élogieuses. L'ambiance de travail dans le parquet est excellente et un nouveau chef de parquet arrive avec une bonne réputation.

Mais les choses changent brusquement.

Il réagit brutalement après la publication dans la presse locale d'une interview que j'ai donnée en qualité de représentante locale de l'USM, au sujet de la méthode avec laquelle s'engage la réforme de la carte judiciaire qui va aboutir notamment à la fusion de juridictions.

Les choses ne s'arrêtent pas là. Je constate que je ne suis jamais désignée pour assurer son intérim tandis que des collègues arrivés plus récemment en fonction en sont chargés.

Les désaccords se succèdent sur mon activité professionnelle.

Les propos deviennent misogynes, les remarques sur l'aspect physique ou les réflexions graveleuses se succèdent. Seuls les vice procureurs masculins sont les interlocuteurs du procureur. Il ne me salue plus, contrairement à mon collègue dont le bureau est dans le même couloir. Malgré mes demandes d'entretien, il refuse tout dialogue, me répondant que c'est lui le chef et qu'il décide.

Les mises à l'écart et l'isolement se multiplient. Je suis victime d'attaques en règles au cours des quelques réunions auxquelles je reste conviée.

Il y a trois ans environ, j'ai été atteinte d'endormissements inopinés, y compris sur mon lieu de travail, qui m'ont obligée à être placée en arrêt de maladie. Je tente néanmoins de continuer de travailler mais je prends du retard. Les médecins ne parviennent pas à diagnostiquer la cause de ces endormissements.

Mon chef de service ne prévoit pas de visite médicale auprès du médecin de prévention alors que mes problèmes de santé ont complètement désorganisé le service.

Un milieu de semaine, j'ai un accident de la circulation. Mon véhicule quitte la route. Il s'ensuit des dégâts matériels avec des conséquences pour les déplacements. Aucune prise en charge n'est assurée par ma hiérarchie.

Le médecin de prévention, averti enfin par le parquet général, me contacte. Il m'informe qu'il vient d'être saisi pour évaluer mon aptitude ou non à continuer d'exercer mon métier de magistrat.

Je suis arrêtée et placée en congé de longue maladie.

Le procureur qui se gaussait de mes absences et se plaignait de ce que l'on ne pouvait pas compter sur moi accueille avec froideur cette annonce.

(témoignage de Françoise, substitut - suite)

L'examen médical va révéler que je n'ai plus aucune phase de sommeil profond, ni paradoxal. Depuis deux années, je ne dors plus réellement. Les douleurs se sont aggravées, m'empêchant de trouver le sommeil.

Il va s'avérer que la cause de ces douleurs n'a aucun rapport avec les séquelles de mon premier accident mais trouve son origine dans le harcèlement moral que je subis depuis plus de quatre ans. Ces douleurs violentes n'ont été que la manifestation somatique de mon mal-être au travail.

Je comprends alors que je subis un *burn out*, c'est-à-dire un épuisement professionnel. Le *burn out* signifie se consumer de l'intérieur.

A la suite de cette prise de conscience, je remarque que les douleurs se sont estompées et je retrouve le sommeil ...

La reprise du travail a lieu d'abord à mi-temps thérapeutique puis à temps complet. Je continue les consultations avec la psychologue qui m'a aidée à prendre conscience du fait que j'avais été victime de harcèlement.

J'ai trouvé la force d'exprimer à mon supérieur mon désaccord sur le refus de me confier à nouveau des permanences et sur la fixation de mon taux de prime modulable à 5,85%, qui suite à mon recours, sera d'ailleurs relevé.

Le procureur a été muté depuis. Un rapport d'inspection a relevé dans ce parquet l'absence d'équipe, de politique pénale, de notes de service et une organisation désastreuse.

Martine

Mon mari et moi étions tous deux magistrats dans le même tribunal, l'un au parquet, l'autre au siège. Nous avons deux enfants dont l'un est asthmatique. Alors que ce dernier avait trois ans, il a été hospitalisé une nuit en grande détresse respiratoire. Je suis alors restée pour garder notre plus jeune enfant, qui était tout bébé, et mon mari a accompagné notre fils à l'hôpital et est resté à son chevet jusqu'au matin.

Il devait prendre la permanence au palais à partir de 8 heures. Il a tenté, sans succès, de joindre le procureur pour l'avertir qu'il aurait un peu de retard. Il a demandé à une collègue de le remplacer en début de matinée ce qu'elle a volontiers accepté de faire. Cette collègue a averti le procureur de la situation à son arrivée.

Peu après 9 h, j'ai reçu un appel téléphonique de celui-ci :

« - Madame D., où est votre Jules ?

- Pardon ?

- Ici le procureur, où est votre Jules ?

- Notre fils a été hospitalisé cette nuit, mon mari est à l'hôpital, à ses côtés.

- Et qu'est-ce qu'il fait à l'hôpital, il lui tient la main ? Je vais lui coller un rapport pour abandon de poste. Dites-lui de venir immédiatement au palais. »

(témoignage de Marine - suite)

Lorsque j'ai pu joindre mon mari, je lui ai rapporté la scène.

Il est allé au palais dans la matinée, dès que l'état de santé de notre fils a cessé d'être alarmant et il s'est expliqué, sans mâcher ses mots, ni cacher le fond de sa pensée avec ce procureur.

Celui-ci lui a ordonné de faire un rapport au procureur général pour expliquer son abandon de poste. Mon mari a refusé de faire ce rapport.

Il a fait immédiatement une demande de passage au siège alors qu'il aimait ses fonctions et y réussissait pleinement. Cette demande a été heureusement rapidement satisfaite.

J'ai tenu à témoigner de cet épisode qui continue de m'indigner au plus haut point, en dépit des années passées, car il illustre, même s'il atteint un degré d'inhumanité et de grossièreté rares, l'absence de prise en compte des situations personnelles des magistrats dans l'organisation des services et l'abus par certains chefs de juridiction de leurs prérogatives.

Denise, présidente

Je suis atteinte d'une affection qui trouve son origine dans les conditions d'exercice de ma profession. J'ai tenté et finalement obtenu de faire reconnaître l'imputabilité au travail de l'affection dont je souffre.

J'ai dû surmonter tout au long de la procédure les obstacles les plus divers et même parfois les plus inattendus, avec une hostilité avérée et constante de la hiérarchie et du ministère.

Je vais lister quelques éléments qui rendent les choses si difficiles à vivre de la part de la hiérarchie :

- les mensonges puis les menaces,
- le mépris, l'ironie,
- le non-respect du secret médical devant une assemblée générale plénière de la cour d'appel, le certificat médical que j'avais fourni a été lu devant tous les collègues présents,
- le refus de toute transparence et de tout contradictoire,
- le déni,
- le refus de fournir les pièces sollicitées, même par courrier recommandé,
- le refus d'instruire la demande d'imputabilité,
- l'obligation d'introduire par avocat une action devant le tribunal administratif pour refus d'instruire la demande d'imputabilité,
- la méconnaissance totale de la procédure à suivre (qui est compétent pour saisir la commission de réforme ? Est-ce que c'est une obligation pour l'administration de saisir la commission et de quelle commission s'agit-il, nationale, au niveau de la cour d'appel ?),
- la production de conclusions de la part de l'administration, au dernier moment, le jour fixé pour la clôture devant le T.A. pour m'obliger à retirer ma demande, qui visait à contraindre l'administration à saisir la commission de réforme,
- l'absence d'information des collègues composant la commission sur leur rôle et de ce fait ma comparution devant deux collègues censés représenter le personnel qui ne m'ont même pas saluée.

Globalement j'ai ressenti un immense sentiment de solitude, de désespoir et de rejet du corps judiciaire. Il me paraît essentiel de soutenir immédiatement les collègues en difficulté pour ne pas les laisser sombrer.

Damien, vice-président chargé de l'instruction

Je souhaite témoigner d'une situation de souffrance au travail dans le cadre de mes fonctions de vice-président instruction. Si nous sommes, au pôle de l'instruction de..., depuis plusieurs mois à plein effectif, tant en ce qui concerne les magistrats que les greffiers (ce qui était loin d'être le cas durant les années précédentes puisque les vacances de postes se sont succédées, tant en ce qui concerne les magistrats instructeurs que les greffiers), nous sommes de plus en plus sollicités par notre président pour une participation au service général qui est en constante augmentation (présidence d'audiences correctionnelles à juge unique, assesseur en comparution immédiate, audiences civiles, assises...).

À ce jour, cette participation au service général représente au moins 25 % de mon temps de travail, alors que mon cabinet d'instruction, tant au niveau du stock que du nombre d'ouvertures, représente un 100 % ; que nous sommes pôle de l'instruction et que près de la moitié des ouvertures d'information concernent des dossiers criminels souvent lourds et complexes. J'assume également, sans bénéficier d'une quelconque décharge par ailleurs, les fonctions de doyen des juges d'instruction (gestion des dossiers de plaintes avec CPC et des commissions rogatoires internationales) et de juge coordonnateur (organisation des plannings de permanence, représentation du service, relations avec les partenaires extérieurs...).

J'ai déjà évoqué avec mon président à plusieurs reprises cette surcharge de travail et mon souhait de participer un peu moins au service général pour pouvoir consacrer plus de temps à mon cabinet d'instruction. Celui-ci m'a opposé une fin de non recevoir, en me disant que "*la situation était pire dans les autres services*" (le tribunal compte plusieurs postes vacants et des temps partiels non compensés), qu'il "*préférerait que les dossiers d'instruction prennent du retard dans mon cabinet plutôt que d'attendre à l'audience*" et que je n'avais qu'à "*faire comme lui et travailler pendant mes vacances*".

Je tiens le coup depuis plusieurs mois en essayant de pallier par un surcroît de travail durant mes soirées, fins de semaine et congés, les 25 % de mon temps professionnel que je ne consacre pas à mon cabinet mais je suis à bout nerveusement et physiquement. Je suis parvenu jusque là à maintenir un stock de dossiers et des délais d'instruction raisonnables dans mon cabinet, mais je l'ai fait au détriment de ma vie personnelle.

J'ai l'impression de travailler tout le temps dans l'urgence, sans pouvoir souffler, d'être submergé en permanence, sans aucune perspective d'amélioration, et surtout sans que ma hiérarchie ait pris conscience de ma situation de surcharge. Je pense pourtant être un magistrat consciencieux et travailleur, mais les conditions dans lesquelles j'exerce mes fonctions de juge d'instruction sont en train de me dégoûter de cette fonction pourtant passionnante que j'exerce depuis de nombreuses années.

Bérengère, présidente de chambre dans une cour d'appel

Onze heures par jour au palais, tous les jours, et à la maison tous les samedis et tous les dimanches et jours fériés, et la moitié de toutes les vacances. La visite des petits-enfants vécue comme une malchance...

Je ne sais plus depuis combien de temps je n'ai pas préparé un gâteau, d'où culpabilité, tristesse et le retard qui néanmoins s'accumule, d'où l'angoisse et la fatigue, d'où de plus en plus de difficulté à me concentrer, oublis, erreurs, reprendre, refaire, d'où aggravation du retard ...

Essayer d'échapper à toutes les tâches annexes d'où pas fière de moi... Impossible de se sortir de ce cycle infernal, aucune issue....

C'est ça le "*burn out*" ?

Nadège, juge d'instance

Intégrée au titre de l'article 18-1, j'ai subi une rechute d'une maladie auto-immune pendant mon stage juridictionnel. J'ai quand même réussi à terminer ma scolarité en alternant des périodes de stage et des périodes d'arrêt maladie. J'ai passé les examens finaux dans des conditions difficiles.

Mon mari travaille à et nous avons trois enfants. Aucun poste n'étant proposé à proximité de cette ville sur la liste de sortie, je me suis retrouvée à, à 4 heures de chez moi et toujours malade...

Mon médecin et le médecin de prévention ont préconisé un temps partiel. J'ai donc pris le poste à 50% ... mais je n'ai pas pu bénéficier d'un mi-temps thérapeutique, faute d'avoir été arrêtée pendant 6 mois d'affilée pendant mon stage...

Quand j'ai payé mes allers-retours, mon logement sur place, EDF et la nourriture, c'est une opération nulle, voire un job qui me coûte de l'argent...

J'ai rencontré des membres du CSM, au TGI de ..., qui m'ont dit que ma situation ne pouvait pas durer, que je devais demander tout de suite une mutation. Mon président a fait un rapport pour soutenir ma demande. J'ai fourni de nouveaux certificats médicaux circonstanciés du médecin de prévention, de mon médecin traitant et du médecin spécialiste qui me suit pour justifier ma demande.

Silence radio... On étudie mon dossier...

Juin : je ne suis pas sur la transparence. Personne ne m'explique pourquoi, c'est cela le plus dur, je trouve... Parce que j'ai le sentiment qu'on joue la montre. En clair, tant que je ne suis pas en arrêt maladie, personne ne bouge puisqu'il n'y a personne pour me remplacer sur mon poste.

Je ne peux pas dire que dans mon poste même il y ait de la souffrance, j'ai la chance d'avoir un président attentif à mes soucis de santé, mais pourquoi prendre le risque que les difficultés de santé s'aggravent pour me muter alors même que ma situation est connue depuis novembre 2012 ?

Au final j'avoue que je suis perplexe, à la fois j'aime le job, à la fois je ne veux pas risquer de mettre ma santé plus en danger, à la fois je ne veux pas que mon absence éventuelle retombe sur mes collègues...pas facile comme positionnement...

Et puis, quel est le sens de tout cela ? En ce qui me concerne, je pourrais travailler à 80% près de chez moi alors que je travaille à 50% loin de chez moi : quel bénéfice pour l'institution ?

Pour être claire, il y a des jours où je me dis que, bien que le métier soit beau, il ne vaut peut-être pas tous ces sacrifices...

Dominique, vice-président

Le harceleur a un comportement insidieux, sournois, manipulateur et feutré. Il est toujours poli, d'un ton égal, très lisse.

Les premières relations sont cordiales, le harceleur porte de l'intérêt à votre personne, vous amène à vous dévoiler. Puis vos «qualités» (loyauté, surcharge de travail acceptée, bonne volonté, caractère non conflictuel) se transforment en défauts et sont retournées contre vous.

Les périodes d'amabilité alternent avec celles de harcèlement, d'où un décodage difficile.

Cela devient extrêmement difficile à vivre, on se réveille le matin en pensant au harceleur, on y pense toute la journée, on craint son appel téléphonique, la façon dont il va vous traiter "bien" ou "mal", on y pense en se couchant. On a une seule envie, être oublié.

Compte-tenu de la position hiérarchique du harceleur, les collègues sont au mieux taisants, d'où un isolement certain pour le harcelé.

Il est difficile de donner des exemples, s'agissant d'une multitude de petits faits qui s'accumulent.

J'ai pu surmonter ma situation grâce à deux collègues dans la juridiction et à un ami à qui j'en ai incidemment parlé et qui m'a relaté avoir vécu la même chose ce qui m'a étonné, celui-ci ayant une "très forte personnalité", ce qui m'a "dédouané" en pensant "même lui"!

Mon arrêt maladie m'a permis de prendre du recul, de m'autoriser à faire des recherches sur internet sur "pervers narcissique" (cela ne m'était jamais arrivé) qui correspondent et qui m'ont permis d'analyser la situation.

Je m'en sors "bien" suite à son départ et en raison de mon âge et ayant toujours été reconnu professionnellement. Depuis son départ, je suis apaisé dans mes fonctions, quelle que soit la surcharge constante de travail.

II . LES DIFFERENTES CAUSES

L'étude des multiples témoignages reçus met en exergue plusieurs causes de souffrance des magistrats dans l'exercice de leurs fonctions.

Il convient toutefois d'observer que la toile de fond des situations évoquées par les collègues comme source de stress et de malaise est le taux, devenu insupportable, de vacances de postes.

Ces causes s'articulent autour :

- des conditions et de l'organisation du travail qui

subissent de plein fouet les conséquences d'un sous-effectif chronique résultant d'un choix politique aux effets désastreux (chapitre 1),

- d'un management parfois inadapté des chefs de cour et de juridiction qui sont, il est vrai insuffisamment formés à cet aspect de leurs fonctions (chapitre 2),

- d'une gestion du corps par la direction des services judiciaires qui, en dépit de certains efforts, ne prend pas suffisamment en compte les situations individuelles des magistrats (chapitre 3).

Chapitre 1. Les conditions et l'organisation du travail

1 . Les sous-effectifs et la surcharge de travail

a) Une situation enlisée

Le fonctionnement des juridictions sur l'ensemble du territoire est largement obéré par un sous-effectif chronique. Les juridictions pâtissent de l'absence d'anticipation par le ministère des départs à la retraite, pourtant prévisibles compte-tenu des classes d'âge.

Les conséquences des recrutements très faibles aux trois concours d'entrée à l'École nationale de la magistrature, pour les années 2008, 2009 et 2010, se répercutent durement sur toutes les juridictions du

territoire. Pendant ces 3 années, seulement 127 à 137 auditeurs de justice ont été recrutés annuellement.

A partir de 2011, le nombre de places offertes a commencé à augmenter (176 en 2011, 270 en 2012 et 214 en 2013).

Mais les recrutements sont encore très nettement insuffisants pour pallier les départs à la retraite et combler les postes vacants.

En effet, il existe actuellement près de 500 postes vacants dans la magistrature (voir *Annexe 1*).

Ce phénomène est d'autant plus durement ressenti que la judiciarisation de la société et la tendance des parlementaires à accroître les charges du juge judiciaire (loi pénitentiaire, réforme des tutelles, hospitalisation sous contrainte, loi n°2014-535 du 27 mai 2014, etc.) n'ont pas été, loin s'en faut, accompagnées des recrutements nécessaires.

La circulaire de localisation des emplois n'est pas respectée dans la quasi-totalité des juridictions. Les vacances de postes affectent plus fortement le parquet et les magistrats placés auprès des chefs de cour, ainsi que cela résulte du tableau comparatif réalisé par l'USM en octobre 2014, à partir des effectifs fixés par la circulaire de localisation des emplois pour l'année 2014 et des emplois réellement pourvus (Annexe 1).

Les témoignages recueillis font remonter l'épuisement des magistrats confrontés à des charges de travail surhumaines.

La réaction des chefs de juridictions et des chefs de cours a, jusqu'à présent, été de tenter de maintenir l'activité des juridictions au même niveau, en dépit des départs à la retraite et des mutations, faisant peser sur les effectifs restants une charge de travail qui ne peut être absorbée bien souvent que par le renoncement à toute vie personnelle et familiale. Une évolution inverse commence toutefois à se dessiner.

Il ressort des témoignages que certains procureurs font pression sur les magistrats du siège et sur leurs propres parquetiers pour maintenir au même rythme les audiences en matière pénale. D'autres, en dépit des demandes réitérées des magistrats qui sont dans l'incapacité de traiter l'ensemble des contentieux, tardent pendant plusieurs mois à trancher sur les priorités de service. Les collègues concernés se disent épuisés et « à bout de nerfs ».

Des magistrats, chargés de famille, décrivent l'obligation pour eux de travailler tard le soir après avoir couché leurs enfants, le renoncement au repos de fin de semaine et à tout ou partie de leurs congés. Dans les cours d'appel, des magistrats plus anciens témoignent de leur mal-être, de l'impression qu'ils ont à la fois de ne pas parvenir à absorber une masse de travail beaucoup trop importante et de délaisser leurs familles, les relations familiales ou amicales et les activités extérieures étant vécues comme un obstacle à l'activité professionnelle qui prend toute la place.

Cette surcharge est également à l'origine d'une insatisfaction chronique. Les exigences des chefs de juridiction, qui subissent eux-mêmes la pression de la chancellerie en matière de statistiques, ne permettent pas toujours aux magistrats d'effectuer un travail de qualité. Ils ont l'impression de tout faire trop vite, sans aller au fond des choses. De ce fait, ils éprouvent un sentiment de frustration qui peut conduire à une démotivation malgré la forte implication initiale.

Il en va ainsi lorsque les conditions de travail imposées ne permettent pas aux juges de remplir leur mission. À cet égard, les consignes qui peuvent être données oralement par certains chefs de juridictions ou de cour, pour accélérer le traitement des affaires, d'alléger la motivation, confirmer par adoption de motifs ou fixer un nombre d'affaires aux audiences, incompatibles avec l'écoute et le respect dus aux justiciables, donnent aux magistrats le sentiment que c'est leur mission elle-même qui est remise en cause et même déniée.

Des magistrats expérimentés expriment leur volonté de quitter la magistrature soit en démissionnant, soit en prenant leur retraite le plus tôt possible. Cette deuxième branche de l'alternative est confirmée par des départs à la retraite de plus en plus nombreux dès l'âge d'ouverture des droits, sans attendre l'âge auquel s'annule la décote.

De nombreux collègues témoignent de la spirale dans laquelle ils se trouvent entraînés par les vacances de postes récurrentes. Désireux de faire preuve de bonne volonté et de contribuer au maintien du bon fonctionnement des services, ils acceptent des remplacements nombreux et des audiences supplémentaires. Ils ne peuvent plus, dans ces conditions, faire face aux exigences de leur propre service et se trouvent rapidement confrontés à des retards dans leurs délibérés ou dans la gestion des procédures qui leur sont attribuées, retards qu'ils ne parviennent pas à combler en dépit des sacrifices faits sur leur vie personnelle. Ils sont gagnés par le stress et les insomnies puis par l'épuisement et le découragement. En définitive, ils se voient prescrire des arrêts de travail de plusieurs semaines pour «*burn out*».

Le « burn out » ou syndrome d'épuisement professionnel

Au début des années 1970, des psychiatres, psychologues et psychanalystes mettent en évidence l'existence d'un stress particulier lié au travail et emploient le terme de « burn out ». Dans le langage courant anglais, le terme « burn out » signifie « s'user, s'épuiser, perdre toute énergie et toute force, se consumer de l'intérieur ».

On parle actuellement du « syndrome d'épuisement professionnel ». Il s'agit d'un état de fatigue, voire d'épuisement, provoqué par l'implication dans son travail, sans voir les résultats espérés se produire. Il entraîne des sentiments de frustration, d'impuissance et de désespoir, un assèchement émotionnel et une perte de l'estime de soi.

Plusieurs collègues font état de pathologies diverses se greffant sur un état d'épuisement : chutes, fractures, hernie discale nécessitant une opération en urgence, infarctus, rupture d'anévrisme.

Même lorsque la surcharge de travail n'atteint pas ce niveau, elle est omniprésente de sorte que les événements personnels ou familiaux tels que la

maladie d'un proche, un deuil sont plus difficilement supportés, sur un terrain déjà fragilisé et peuvent aussi conduire à des cassures ou des dépressions nécessitant un arrêt de travail.

Lorsque les remplacements sont effectués hors du domaine habituel de compétences, notamment pour les juges des libertés et de la détention ou les juges d'instruction, s'ajoute la crainte de commettre une erreur dans un domaine particulièrement sensible qui est celui de la liberté individuelle. Se profile également, dans de telles conditions d'exercice et compte tenu du climat ambiant, la crainte de voir engager la responsabilité disciplinaire même pour des actes qui sont juridictionnels.

À la pénurie de magistrats, s'ajoute celle des fonctionnaires. Il existe, en 2014, 6,5 % de postes vacants dans les greffes. Alors que dans le cadre des réflexions sur la justice du XXI^e siècle, les propositions vont dans le sens d'un transfert des tâches y compris juridictionnelles des magistrats vers les greffiers, paradoxalement la réalité dans les juridictions est toute autre.

Le sous-effectif des greffes amène les magistrats pourtant surchargés à effectuer eux-mêmes des tâches matérielles qui relèvent du greffe.

Des juges des enfants dépourvus de greffiers sont contraints d'établir eux-mêmes les procès-verbaux d'audition dans le cadre de l'assistance éducative, contrevenant ainsi aux règles de procédure. Non seulement les magistrats dactylographient leurs décisions, mais parfois ils doivent les mettre eux-mêmes en forme.

Les magistrats du parquet ne bénéficient que rarement d'assistance dans le cadre de la permanence. Ils doivent eux-mêmes exécuter toutes les tâches administratives qui relèvent du greffe, comme les demandes de casiers, l'enregistrement des procédures, les convocations et avis d'audience. Les greffiers dont le rôle principal est réorienté vers

le pilotage des chaînes ne disposent pas du temps suffisant pour remplir leur mission de contrôle des procédures.

Il faut malheureusement faire le constat que, dans de nombreuses juridictions, les chefs de juridictions

n'ont pas entamé avec les magistrats et les fonctionnaires de réflexion sur un projet de juridiction comportant une adaptation des services aux moyens et que l'institution continue à fonctionner sur des schémas devenus inadaptés aux contextes actuels.

Données issues du Rapport d'évaluation des systèmes judiciaires en Europe de la CEPEJ (Commission Européenne pour l'efficacité de la Justice) (données de 2012)

Rapport CEPEJ – données de 2012	France	Moyenne européenne
Nombre de juges professionnels pour 100 000 habitants	10,7	20,92
Nombre de procureurs pour 100 000 habitants	2,9	11,8
Nombre de fonctionnaires pour 100 000 habitants	33,2	65,8

b) Un changement d'approche

Il semble que les chefs de cour prennent enfin la mesure de la situation de pénurie dans laquelle se trouvent durablement plongées les juridictions.

La conférence des premiers présidents a pris le 16 mai 2014 une délibération dans laquelle elle constate *« que dans la plupart des cours d'appel, l'application des normes d'activité assurant un niveau qualitatif satisfaisant et des conditions de travail admissibles sur le long terme, ne permettra pas de traiter tous les contentieux au même rythme »*.

La conférence en déduit qu'il faut définir des priorités dans le traitement des contentieux et en fixe les critères. Elle invite les présidents à conduire la même démarche pour leurs tribunaux.

Dans une délibération prise le 12 septembre 2014, dans le cadre de la réflexion sur la justice du 21ème siècle, elle a rappelé cette nécessité et a proposé des éléments qui pourraient être retenus pour les fixer.

Délibération du 12 septembre 2014 de la conférence des premiers présidents des cours d'appel sur « la Justice du XXIème siècle »

Après avoir pris connaissance des mesures annoncées par Madame la Garde des sceaux à l'issue des

consultations réalisées à l'occasion des travaux sur la Justice du XXIème siècle, la conférence des premiers présidents exprime sa grande déception, aucune réforme d'envergure n'étant envisagée, alors que la situation critique dans laquelle se trouvent les juridictions françaises, tant en termes de moyens humains que financiers, nécessite des réformes de structure et un recentrage des missions du juge.

Face à ce constat, la conférence, qui avait dans ses dernières délibérations présenté des propositions en ce sens, annonce que les premiers présidents seront dans l'obligation de soutenir les juridictions dans la définition de leurs priorités malgré les conséquences négatives qu'elles induiront nécessairement pour certains justiciables.

A cet égard, la conférence des premiers présidents rappelle sa délibération du 16 mai 2014 dans laquelle elle considérait que pourraient être retenus les éléments suivants pour fixer ces priorités :

- la protection des libertés et les violences contre les personnes,
- le contentieux social indemnitaire et alimentaire,
- le contentieux familial pour l'exercice de l'autorité parentale,
- les procédures collectives.

Enfin, le 16 décembre 2014, elle a attiré l'attention des autorités de l'État sur *« la situation critique des juridictions de première instance et d'appel »* qui

« pénalise le justiciable et confine au déni de justice ». Elle souligne que « les priorités de traitement mises en œuvre par les chefs de cour et de juridiction conduisent à ce que nombre de contentieux ne soient plus traités dans des délais raisonnables ».

Délibération adoptée le 16 décembre 2014 par la conférence des premiers présidents

La conférence des premiers présidents appelle l'attention des autorités de l'État sur la situation critique des juridictions de première instance et d'appel, qui ne sont plus en mesure de faire face, dans des conditions satisfaisantes au traitement des contentieux qui leurs sont soumis.

Dans bien des domaines, cette situation pénalise les justiciables et confine au déni de justice. Elle génère aussi chez les magistrats et les fonctionnaires découragement et lassitude.

En effet, les priorités de traitement mises en œuvre par les chefs de cours et de juridictions, aussi nécessaires soient-elles, conduisent à ce que nombre de contentieux ne sont plus traités dans des délais raisonnables. Cette situation est aggravée par l'extension constante du champ d'intervention du juge.

La conférence appelle de ses vœux une mobilisation

en urgence de moyens humains et matériels à la hauteur des attentes des justiciables et des réformes d'envergure qui recentre le juge sur ses missions essentielles.

Il reste aux chefs de cour et de juridictions à passer de la récente prise de conscience et du courage collectif à la prise de décisions individuelles. La réflexion sur la détermination des priorités et la mise en œuvre de celles-ci ne sont pas encore effectives au sein de nombreuses juridictions.

Une évolution positive se dessine dans certaines cours.

Il en va ainsi à la cour d'appel de Versailles où la situation, il est vrai, est extrêmement dégradée, avec des jours d'arrêts de maladie en hausse depuis 2012 (281 en 2012, 450 en 2013, et 373 pour les 5 premiers mois de 2014). À la demande des organisations syndicales, le premier président, au mois de juin 2014, a réuni les présidents de chambre et chefs de pôle afin de définir avec eux les priorités en termes de contentieux et a adressé aux magistrats une note pour déprogrammer des audiences en tenant compte des affaires prioritaires, notamment dans le contentieux social.

2 . Le profil des chefs de juridictions

De nombreux collègues se plaignent du profil de certains chefs de juridictions dont l'expérience juridictionnelle est insuffisante.

Dans les petites et moyennes juridictions qui ne peuvent fonctionner sans une participation des présidents et procureurs aux tâches juridictionnelles, certains d'entre eux, pourtant, ont tendance à les délaissier et à se faire remplacer au dernier moment par des collègues surchargés. Ceux-ci ont le sentiment que ces chefs de juridiction n'appréhendent leurs fonctions que sous l'angle administratif.

Certains ont des difficultés à calibrer les charges de travail, ce qui crée des inégalités dans la répartition des services de nature à altérer les relations entre les collègues.

La surcharge de travail et les conséquences qu'elle induit dans la vie personnelle des magistrats sont d'autant plus mal supportées que les chefs des juridictions ne les reconnaissent pas ou n'en ont pas suffisamment conscience.

Suivant plusieurs témoignages, certains chefs de juridictions ignorent la réalité du travail rédactionnel

et le poids de certains services. Ils s'en tiennent à des « *a priori* » malheureusement dénués de fondement.

Un juge aux affaires familiales a pu se voir confier en plus de son service celui des tutelles mineurs, vacant à la suite du départ d'un collègue, au motif que c'était peu de travail car c'était le greffe qui traitait principalement les dossiers. Ce type de réflexion démontre la méconnaissance par le chef de juridiction de ce service. Si effectivement les ordonnances sont souvent éditées, suivant une trame préétablie, par le greffe, ce n'est qu'après que le magistrat a étudié la requête, sa conformité aux règles de droit et aux intérêts du mineur et qu'il a reçu la famille le cas échéant. Il en va ainsi de nombre de contentieux.

Cette même ignorance et la volonté de certains d'afficher des statistiques flatteuses conduisent également à des consignes de surcharge des audiences, notamment pour les affaires familiales et les audiences correctionnelles, qui sont sources de stress pour les magistrats, pour le greffe et pour le justiciable dont la tension nerveuse s'accroît avec l'attente. Des affaires sont appelées de manière tardive alors que les justiciables n'ont plus, en province, de transports en commun pour regagner leur domicile. Les temps d'écoute et d'échanges avec les parties sont limités, ce qui génère de part et d'autre insatisfaction et tensions.

La circulaire Lebranchu sur la durée des audiences n'est pas appliquée et les magistrats qui osent la rappeler se heurtent bien souvent à l'hostilité de leurs chefs de juridiction.

Circulaire du 6 juin 2001 relative à la durée des audiences

Ministère de la Justice - SJ-01-134

Il est fréquent que la durée des audiences, de quelque nature qu'elles soient, excède des limites raisonnables.

Il convient donc de vous assurer qu'en principe, la durée de ces audiences commençant en début de matinée ou

d'après-midi n'excède pas 6h, cette durée incluant le temps du délibéré des affaires évoquées le même jour. Lorsque ces audiences sont organisées sur plus d'une demi-journée, elles ne doivent pas dépasser, en principe, la durée de 8h.

Si des circonstances tout à fait exceptionnelles, par exemple lors de l'examen de certaines affaires d'assises, conduisent à ne pouvoir respecter cette exigence, il convient, en toute hypothèse, de s'assurer que la durée d'une audience, sur une journée, n'excède pas 10h.

Il vous appartient de veiller, tant dans votre juridiction que dans celles placées sous votre autorité, à ce que ces durées soient respectées.

J'appelle à cet égard votre attention sur l'article L. 311-15 du Code de l'organisation judiciaire (...) qui dispose que « *la composition prévisionnelle des audiences pénales est déterminée par le président et le procureur* ». Cette disposition doit permettre d'améliorer la concertation entre magistrats du siège et du parquet pour fixer le rôle des audiences pénales et donc d'en apprécier la durée prévisible (...).

Il est révélateur que, alors que les audiences tardives étaient dénoncées par les magistrats et fonctionnaires depuis longtemps, c'est uniquement du fait du surcoût de gardiennage et d'heures supplémentaires qu'elles occasionnaient que des dispositions ont été prises, dans certaines juridictions, pour les éviter souvent d'ailleurs sans succès.

Un chef de cour ou de juridiction doit présenter d'évidentes qualités de gestionnaire et d'administrateur ; toutefois, ce qui fait sa légitimité vis à vis des magistrats, c'est son expérience juridictionnelle qui doit être connue et reconnue par ses pairs.

Le passage par l'administration centrale ou des détachements dans des administrations ou institutions diverses constitue à l'évidence un enrichissement précieux qui valorisent une carrière. Mais les chefs de juridiction et de cour doivent

également présenter une solide expérience juridictionnelle qui puisse nourrir leur action quotidienne.

Il est indispensable qu'ils aient une vision personnelle et juste du fonctionnement des services et cette vision s'acquiert par l'exercice en juridiction. Il est par ailleurs souhaitable qu'ils continuent à se confronter à la réalité judiciaire en conservant une activité juridictionnelle régulière.

Dans son avis du 26 novembre 2014, le Conseil supérieur de la magistrature livre sa réflexion sur les critères présidant au choix par le CSM des chefs de juridictions.

Le nouveau CSM devra approfondir la réflexion engagée sur ces problématique, pour éviter des erreurs de "casting" dont les principales victimes sont les magistrats.

Avis de la formation plénière du Conseil supérieur de la magistrature du 26 novembre 2014 - Extraits

Le président de la juridiction, *primus inter pares*, est d'abord un juge, investi par le Code de l'organisation judiciaire, de fonctions spécifiques.

Le poids de cette activité dans l'emploi du temps du président décroît avec la taille de la juridiction : très important dans les petites juridictions, il diminue dans les plus grandes au profit de tâches d'administration, de gestion et d'animation. La qualité et la quantité de l'activité juridictionnelle du président contribuent à asseoir sa légitimité, tant à l'égard de ses collègues, qu'à l'égard des auxiliaires de justice.

Par voie de conséquence, le président de la juridiction est, pour le Conseil supérieur de la magistrature, l'autorité de proximité chargée de veiller au respect de l'indépendance de la magistrature par rapport aux attaques ou mises en cause qui, de l'extérieur, pourraient être dirigées contre les magistrats du ressort (...).

Il est aussi chargé de veiller au respect des règles déontologiques par les magistrats du ressort. Le chef de juridiction est responsable de l'administration et de la gestion de son tribunal.

A ce titre, il arrête l'ordonnance de roulement et répartit les effectifs entre les différents services (...), pilote l'activité de la juridiction (par exemple, juger en priorité les affaires les plus anciennes) et rend compte au chef de cour, veille à l'entretien des locaux et au bon accueil du public, est responsable de la sécurité des bâtiments en sa qualité de chef d'établissement, prépare les demandes budgétaires de la juridiction et garantit le respect des enveloppes budgétaires attribuées, etc.

Il exerce également une fonction d'animation, qui revêt une importance croissante (...). Cette fonction d'animation est tout aussi cruciale lorsqu'il s'agit de mobiliser les énergies internes pour appliquer les réformes législatives (...), qui se surajoutent, souvent à moyens constants, aux charges ordinaires des juridictions.

A l'extérieur, il doit entretenir des relations confiantes et constructives avec les auxiliaires de justice (...).

Tout ceci implique, de la part du chef de juridiction, juge administrateur, une grande disponibilité et une accessibilité aisée pour tous et requiert de sa part, une polyvalence certaine, accompagnée d'une solide maîtrise juridique. Cette exigence de polyvalence croît d'ailleurs avec la taille de la juridiction (...).

Les fonctions de président de juridiction (...) sont considérées comme de plus en plus difficiles à exercer et de moins en moins gratifiantes, pour des raisons bien identifiées :

- la prise de fonctions est souvent délicate car le prédécesseur est parti depuis longtemps et n'a pas nécessairement laissé ses consignes et une documentation en ordre sur la juridiction, dont la mémoire n'est pas toujours organisée ;
- les tensions sur les effectifs de magistrats et de fonctionnaires (vacances de postes) ; la rotation très élevée des effectifs dans les juridictions du Nord et de l'Est du pays ; des conditions de travail difficiles (surcharge des audiences et audiences tardives ; permanences et travail durant le week-end ; problématique de harcèlement moral et burn out...) ;
- l'absence de maîtrise sur l'essentiel des moyens (personnel, budget, locaux, informatique,...) ;
- des marges de manœuvre budgétaires en réduction constante ;
- la perte des symboles associés à l'exercice des responsabilités (logement de fonction, etc...), comparativement à d'autres administrations de l'État ;
- le sentiment que les responsabilités associées aux fonctions augmentent alors que les moyens pour les exercer se réduisent (« le syndrome de Pornic »).

3 . Les carences dans l'organisation des services

Il ne s'agit pas ici de faire rejaillir l'entière responsabilité des carences mises en évidence par les différents témoignages sur les seuls chefs de cour et de juridiction.

Ceux-ci sont eux-mêmes pris dans des impératifs contradictoires. Ils subissent à la fois les conséquences des vacances de postes dans l'organisation quotidienne de leurs cour ou juridiction et la pression de la Chancellerie dans le cadre des dialogues de gestion.

Ils sont confrontés au premier plan à l'absence de prévisibilité quant à l'évolution des effectifs réels de la juridiction, à la pression des barreaux, et parfois des élus, des services d'enquête ou de la préfecture, à leur propre insatisfaction de voir les délais de traitement des procédures s'allonger au détriment des justiciables.

À ces différents éléments s'ajoute le pilotage de la

Chancellerie sous l'angle de la "performance" et des statistiques.

L'ensemble de ces facteurs rend plus difficiles la perception et la prise en compte effective par les chefs de cour et de juridiction de la souffrance de leurs collègues. Il est symptomatique de constater que les contrôles de fonctionnement menés par l'Inspection générale des services judiciaires (IGSJ) sont basés sur des critères principalement quantitatifs.

S'ils ne sont pas prêts à en témoigner, certains chefs de juridiction ont aussi pu se trouver en situation de stress aigu et de souffrance, particulièrement dans des petites juridictions.

Il n'est pas anodin que le Conseil supérieur de la magistrature ait souligné, dans son rapport d'activité 2013, le petit nombre de candidats pour certains postes de président de tribunal de grande instance.

a) Le service des nouveaux arrivants

Dans un contexte de non remplacement de tous les départs (mutations, retraites), la question de l'organisation des services et de leur répartition entre les nouveaux arrivants est d'une particulière acuité.

Bien souvent, il n'est pas tenu compte de l'absence de remplacement d'un ou deux collègues et le projet de service ne fait pas l'objet d'une réorganisation complète pour tenir compte des nouveaux paramètres.

Le dernier arrivé se voit confier un service surdimensionné, constitué avec les dépouilles des partants et les tâches que les plus anciens ne souhaitent plus assumer, peu important qu'il n'y ait

pas de cohérence dans le service ainsi constitué.

L'expérience et les qualifications particulières des collègues ne sont pas nécessairement valorisées et ne sont souvent même pas prises en considération.

Ainsi, un conseiller nouvellement arrivé dans une cour s'est vu affecter dans trois services différents.

Cette organisation ne favorise pas son adaptation au sein de la cour. Il lui faut en effet découvrir trois nouveaux contentieux en appel, apprendre à travailler avec trois présidents de chambres et cinq autres conseillers. L'éclatement des services ne lui permet pas de s'insérer, comme il est souhaitable, dans une équipe de travail.

Ces difficultés sont particulièrement prégnantes pour les magistrats débutants, qui ne bénéficient souvent pas d'un temps d'adaptation suffisant à leurs nouvelles fonctions et à une charge de travail bien différente de celle qu'ils ont connue en stage.

Il arrive même que, pour le premier poste, un changement radical de contentieux leur soit imposé

in extremis alors que les auditeurs ont réalisé leur pré-affectation sur le contentieux précisé dans la fiche de poste diffusée lors du choix des postes.

Les collègues qui ont subi ces comportements soulignent les difficultés et la solitude dans laquelle ils se sont trouvés à leur arrivée dans ces juridictions.

b) Les tableaux de service

Dans certaines juridictions, les tableaux de service sont communiqués tardivement par les présidents et procureurs, sans laisser un temps suffisant pour recueillir les observations des collègues, ce qui est source d'erreurs, de crispations et de tensions.

De nombreux collègues se plaignent également de changements incessants du tableau de service.

Certains se voient rajouter des audiences supplémentaires sans qu'ils soient préalablement consultés, ne serait-ce que par téléphone. Ils découvrent ainsi qu'ils ont concomitamment une audience et d'autres obligations de service déjà fixées.

Cette absence de consultations et ces modifications

nombreuses peuvent également mettre en difficulté les collègues ayant charge de famille ou élevant seuls des jeunes enfants. En effet, il n'est pas simple d'organiser du jour pour le lendemain la garde d'enfants, notamment lorsqu'il s'agit d'audiences correctionnelles qui peuvent se terminer fort tard.

Ces pratiques sont révélatrices d'une absence d'anticipation et d'un manque de considération pour les magistrats.

Par ailleurs, lorsqu'il s'agit de remplacer un collègue au pied levé, la pratique du mail peut s'avérer inadéquate. Les magistrats qui rédigent leur décision ou sont absorbés par leur activité ne consultent pas systématiquement leur boîte de réception plusieurs fois dans la journée.

c) Les inégalités dans la répartition des services

Au parquet, des inégalités dans l'organisation des permanences sont signalées dans certaines juridictions.

Le nombre de permanences attribuées peut dépendre du positionnement hiérarchique du magistrat. Les substituts assument alors davantage de permanences que les vice-procureurs, lesquels en ont davantage que les procureurs adjoints. De telles inégalités, fondées sur le positionnement hiérarchique, sont mal vécues par les jeunes collègues lorsque les services des vices-procureurs

et des procureurs adjoints ne sont pas configurés de manière à rétablir un équilibre.

Au siège, comme il a déjà été souligné, plusieurs collègues se plaignent d'une inégalité dans la répartition des services, en raison soit d'une mauvaise appréhension du calibrage des différents services par le chef de juridiction, soit d'une gestion à "l'affect".

Ces plaintes sont révélatrices du dysfonctionnement des organes appelés à intervenir dans l'élaboration

des tableaux de service, qui sont souvent relayés au rang de simples chambres d'enregistrement.

L'affectation des magistrats dans les chambres et la répartition des services doivent faire l'objet d'un dialogue entre le chef de juridiction et le magistrat concerné mais ces questions doivent aussi être discutées, tant au niveau des commissions restreintes, que des assemblées générales.

Pour remédier à ces inégalités et surtout pour mettre un frein à la surcharge chronique des collègues, l'USM avait revendiqué la constitution de groupes de travail chargés d'évaluer la charge de travail des magistrats. Ces groupes ont été constitués en 2011 sous la présidence d'un premier président, J.

Degrandi, pour le siège et d'un procureur général, D. Le Bras, pour le parquet. En dépit de l'avancement conséquent des travaux qui ont permis de fixer au sein d'un pré-rapport non publié des normes pour chaque fonction, aucun rapport n'a été remis et aucune réunion n'est programmée depuis plusieurs mois, ce qui signe la volonté de la chancellerie, probablement embarrassée par les conclusions qu'il convenait d'en tirer en terme de surcharge générale des collègues, de renoncer à ces travaux.

Pourtant, il est indispensable de mener cette étude à son terme et d'en croiser les conclusions avec les référentiels qui se multiplient actuellement au niveau des cours d'appel.

d) Des modalités d'organisation insatisfaisantes et incomprises

Le bon fonctionnement des services exige que les magistrats ne limitent pas leur présence en juridiction aux temps d'audiences et de délibérés. Le travail en équipe et les relations avec le greffe nécessitent que le magistrat adapte sa présence dans sa juridiction à toutes les exigences de son service.

Pour autant, l'interdiction faite parfois aux magistrats du parquet et plus rarement aux magistrats du siège de travailler à domicile, même en dehors de tout service de permanence et même lorsque les tâches à accomplir n'exigent pas une présence au palais, est à la fois mal comprise et contre-productive. Elle oblige les collègues à effectuer un temps de transport qui pourrait être

plus utilement consacré au travail et témoigne d'un manque de confiance du chef de juridiction, douloureusement ressenti.

Au parquet, les réunions de permanence se tiennent souvent tard le soir, entre 19 et 20 heures, ce qui est incompatible avec les horaires habituels des crèches, des garderies ou même des assistantes maternelles.

Ces exemples démontrent l'absence de prise en considération des conditions de vie personnelles des magistrats dans l'organisation des services même lorsque ceux-ci pourraient, sans dommage pour leur efficacité, être organisés dans des conditions plus conformes au respect dû à la vie familiale et privée.

4 . L'absence de prise en compte de l'état de santé du magistrat ou de celui de ses proches

Plusieurs témoignages illustrent le refus de prise en compte par la hiérarchie des incidences de l'état de santé du magistrat, comme d'ailleurs de celui de ses proches et de ses contraintes familiales. Le choix fait de continuer à faire tourner les services sans réduction de voilure, en dépit des vacances de

postes, ne laisse aucune marge de manœuvre pour les remplacements ponctuels, en cas de maladie du magistrat ou de l'un de ses enfants.

Pour les audiences civiles collégiales, bien souvent, le magistrat retrouve la part de dossiers lui revenant à

son retour d'arrêt de maladie. Parfois, ses audiences sont permutées et il se retrouve, à l'issue de son congé, avec double travail.

Les chefs de juridiction ou de service arguent souvent d'une nécessaire égalité des collègues dans la répartition des charges pour refuser de prendre en compte les contraintes pourtant réelles découlant de l'état de santé du magistrat ou de celui de ses proches.

Pourtant, dans un contexte de pénurie de magistrats, ne vaut-il pas mieux aménager un poste de travail, plutôt que de contraindre le magistrat concerné à

prendre une disponibilité ou un congé parental ?

De même, ne serait-il pas temps de réfléchir à la manière de gérer les congés de maladie dûment justifiés autrement qu'en en faisant reposer la compensation sur le magistrat malade ou sur des collègues déjà surchargés ?

Le service de bibliothèque développé dans beaucoup de juridiction, qui consiste à organiser un service de permanence pour le remplacement au pied levé des magistrats indisponibles, doit être intégré dans la charge de travail du magistrat et non se rajouter à celle-ci.

5 . La violation des droits des magistrats

Curieusement, alors que la mission des magistrats est de dire le droit, leurs droits ne sont pas toujours

respectés au sein des juridictions.

a) La formation continue

Nombreux sont les collègues qui se plaignent d'avoir été contraints par leur chef de juridiction à renoncer à leur formation continue, alors même qu'il s'agit non seulement d'un droit, mais aussi d'une obligation fixée par l'article 14 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 portant statut de la magistrature.

Le respect de l'obligation de formation est en outre l'un des éléments d'appréciation pris en compte pour l'évaluation des magistrats.

Les magistrats se trouvent ainsi soumis à des injonctions contradictoires. D'une part, une obligation statutaire qui peut être sanctionnée disciplinairement, d'autre part, un refus du chef de juridiction de les décharger de leur service pendant le temps de la formation.

Des pratiques critiquables ont régulièrement cours, comme celle qui consiste à ne pas tenir compte de la

semaine de formation dans l'organisation de la charge de travail et à contraindre le magistrat en formation continue à permuter ses audiences avec un autre collègue.

Il doit par conséquent assurer un double service à son retour, ce qui, compte tenu des charges de travail actuelles, est impossible. Les collègues sont de ce fait amenés à se désister de leur formation.

Des difficultés sont également signalées pour les formations aux changements de fonctions qui sont elles aussi obligatoires en application du décret n°2008-1551 du 31 décembre 2008.

Les collègues ne peuvent pas toujours suivre l'intégralité de ces formations qui sont composées de deux semaines de formation théorique et de trois semaines de stage pratique dans une juridiction du ressort de la cour d'appel d'affectation.

Alors que cette modification des textes doit être saluée comme une avancée, il n'en est pas tenu compte, en pratique, dans l'organisation des tableaux de service de rentrée, les collègues en poste devant assumer la charge de travail des collègues arrivants, légitimement absents.

Ces pratiques sont révélatrices des priorités que se fixent certains chefs de juridictions. L'essentiel pour eux n'est pas d'avoir des magistrats bien formés mais de gérer les stocks et de continuer à rendre le plus de décisions.

Toutefois, l'insuffisance des moyens étant structurelle, l'organisation de la juridiction doit s'adapter aux moyens dont elle dispose, ce qui conduit inéluctablement à réduire le nombre d'audiences lorsqu'un magistrat doit effectuer une période de formation continue.

Ces périodes de formation sont bien gérées par l'ENM et connues suffisamment en avance pour que les remplacements par des juges placés, lorsque cela est possible, ou les suppressions d'audiences puissent être anticipés.

b) Le droit aux congés annuels

Une collègue témoigne qu'elle a été sommée d'interrompre ses congés légaux pour nécessité de services.

Dans certains parquets, les congés d'été doivent obligatoirement être fractionnés en deux périodes

distinctes même s'ils ne dépassent pas 31 jours.

Dans une cour d'appel, l'assemblée générale des magistrats du siège a été appelée à se prononcer sur le principe du renoncement à une semaine de congés.

c) Les arrêts de travail

Certains présidents exigent des magistrats bénéficiant d'arrêts de travail qu'ils rédigent leurs jugements pendant leur congé de maladie afin que les décisions soient rendues dans les délais impartis, et ce, sans même remettre en cause la régularité de l'arrêt de travail, ni faire procéder aux vérifications qu'ils sont en droit de faire diligenter.

La méconnaissance par certains chefs de cour de la procédure à suivre pour la reconnaissance du

caractère professionnel d'une affection peut aboutir à un retard préjudiciable dans l'instruction des demandes, voire à des situations de blocage qui s'apparentent à un déni de droit.

Doivent être également signalées les absences de récupérations de permanence au parquet, même lorsque ces récupérations sont prévues, ces absences seront traitées dans le paragraphe ci-dessous, consacré au traitement en temps réel.

6 . Le traitement en temps réel

Le traitement en temps réel et ses conditions d'organisation constituent l'une des causes de la désaffection des magistrats pour les fonctions du parquet.

Les témoignages portent principalement sur l'absence d'assistance par le greffe, notamment pour les permanences de fin de semaine, et sur l'insuffisance ou l'absence de récupérations.

À la pression résultant de la multiplicité des affaires, de la réactivité attendue, de la concentration prolongée, de la cadence des appels téléphoniques, s'ajoute la nécessité pour le magistrat de permanence de faire face lui-même à toutes les tâches matérielles qui sont des tâches administratives, relevant normalement du greffe.

C'est ainsi que les magistrats du parquet rapportent qu'ils sont contraints de demander eux-mêmes les casiers judiciaires, d'enregistrer les procédures dans Cassiopée, de rechercher et communiquer les dates d'audience, d'organiser les défèrements, de préparer les procès-verbaux, de délivrer des avis aux différentes parties et intervenants.

De manière récurrente, les collègues du parquet se plaignent également de l'insuffisance ou de l'absence des récupérations, y compris dans les grands parquets.

Temps de travail et magistrature

Le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature et l'arrêté du 27 juin 2006 portant application de ce décret instaurent une forfaitisation du temps de travail des magistrats qui bénéficient de 25 jours de congés annuels, de 20 jours supplémentaires au titre des jours de réduction de temps de travail et de 2 jours de fractionnement supplémentaires sous certaines conditions.

L'article 3 du même décret instaure des garanties en matière de durée du travail :

- la durée hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine,
- le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures,
- la durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures, avec une amplitude maximale journalière de 12 heures,
- le repos quotidien doit être au minimum de 11 heures.

Les permanences sont généralement organisées sur une semaine complète, incluant un week-end. Le magistrat de permanence travaille donc 12 jours de

suite et se voit privé de son repos hebdomadaire de 35 heures.

En fonction des appels téléphoniques, le magistrat travaille durant les nuits sans prendre le repos quotidien correspondant.

La durée hebdomadaire maximale de travail est également dépassée.

Rapport de l'Inspection Générale des Services Judiciaires sur le Traitement en temps réel - juin 2014 - Extraits

« 43,40% des parquets reçoivent plus de trois appels téléphoniques en moyenne par nuit (dans le groupe 1, cette proportion est de 88,89 % tandis qu'elle est de 16,90 % dans le groupe 4) et 55,90 % reçoivent plus de dix appels par jour de week-end ce qui conduit d'ailleurs les magistrats de permanence, même en l'absence de défèrement programmé, à fréquenter la juridiction le samedi et le dimanche pour être le plus opérationnel possible.

Dans une très grande majorité des parquets (86,2 %) ces récupérations ne sont pas prises et lorsqu'elles le sont, non seulement elles ne portent pas sur la totalité du repos légal auquel l'agent pourrait prétendre mais sur une fraction de celui-ci (par exemple une demi-journée) mais elles ne sont majoritairement accordées par le chef de parquet que ponctuellement en raison des contraintes de services.

En l'absence d'instruction claire de la part de la DSJ, les juridictions adaptent les règles légales de façon hétérogène (par exemple dans telle grande juridiction de la région parisienne, une permanence de nuit ouvrira droit à un repos d'une journée, tandis que dans telle autre une seule demi-journée sera accordée), ce qui n'est guère satisfaisant ».

Le récent refus de la Chancellerie d'indemniser le travail effectif des collègues pendant leur astreinte (circulaire du 2 janvier 2015), au titre de l'indemnité d'intervention qui vient d'être créée, conforte les magistrats dans le sentiment que leur travail et leur investissement ne sont pas considérés à leur juste mesure.

Ce qui est frappant, c'est d'une part l'acceptation par la plupart des magistrats de la violation de leurs

droits, comme si c'était inéluctable, d'autre part l'intransigeance de certains chefs de juridiction à l'égard de ceux qui tentent de les faire respecter, traitant ces derniers comme s'ils n'étaient pas

suffisamment dévoués au service.

Il est plus que temps de réfléchir à une organisation des juridictions, au siège comme au parquet, compatible avec le respect des droits des magistrats.

Chapitre 2. Un management inadapté

L'étude des témoignages reçus révèle que les comportements inadaptés de certains chefs de juridictions sont, pour une part non négligeable, à l'origine des souffrances et des malaises des collègues.

Bien sûr, il n'est pas question d'incriminer ici un comportement général des chefs de cours ou de tribunaux qui, dans leur majorité, sont courtois, font preuve de délicatesse et sont conscients des difficultés d'exercice du métier, qu'ils subissent également et auxquelles ils s'efforcent de remédier.

Beaucoup paient aussi de leur santé leur dévouement à l'institution et sont appréciés des

collègues pour leur humanité et leur force d'entraînement.

Il n'en demeure pas moins que les comportements inadaptés dont nombre de collègues ont témoigné ne sont malheureusement pas isolés et sont dévastateurs pour ceux qui les subissent. Ces comportements se manifestent sous différentes formes et à différents degrés. Ils peuvent aller du manque de considération à un mépris affiché, à des humiliations infligées en public, des insultes, des propos sexistes, des abus d'autorité, des paroles et décisions brutales. Dans leur forme extrême, ils caractérisent un véritable harcèlement, dans la définition qui en est donnée par le droit social.

1 . Le manque de considération

Il se traduit notamment par une absence totale de reconnaissance ou de remerciement, en dépit des efforts très importants accomplis par les collègues, pendant des périodes de vacances de postes ou de maladies, en sacrifiant tout ou partie de leur vie personnelle.

Est également évoquée une ignorance du chef de juridiction à l'égard de certains magistrats ou de certaines catégories de magistrats. Plusieurs témoignages relatent le cas de chefs de juridictions passant sans s'arrêter, le matin, devant la porte de

leur bureau, pourtant ouverte, alors qu'ils vont saluer d'autres collègues.

Loin de contribuer à forger un esprit d'équipe entre les magistrats, ce manque de considération fait ressentir aux collègues qui en sont victimes un sentiment de mise à l'écart. Les plus fragiles s'interrogent sur les raisons de cette indifférence à leur égard et se sentent dévalorisés.

Dans tous les cas, cela engendre la frustration de ne pas voir son travail reconnu.

2 . Des humiliations publiques

De véritables humiliations publiques sont parfois infligées aux collègues dont le travail est ouvertement critiqué, sans remarques préalables, lors de réunions de service, ou même à l'extérieur de la juridiction,

devant les partenaires habituels de l'institution. Ces agissements contribuent à décrédibiliser les magistrats qui en sont victimes auprès des services avec lesquels ils travaillent régulièrement.

3 . Des insultes

Plusieurs témoignages rapportent un manque de maîtrise de soi de certains chefs de cour ou de juridiction qui se laissent aller à des insultes, des cris ou des hurlements envers des magistrats devant des tiers.

S'y ajoute parfois un comportement pervers consistant, toujours publiquement, à comparer les magistrats entre eux, louant les uns, sans mesure, et rabrouant les autres, ostensiblement.

4 . Des propos discriminatoires et des remarques déplacées

Plusieurs témoignages évoquent des propos discriminatoires tenus à l'encontre de femmes enceintes et de collègues qui subissent des difficultés de santé, ou des remarques déplacées sur l'aspect physique, le caractère, l'alimentation.

Les femmes enceintes peuvent faire l'objet de commentaires inadéquats et blessants. Ainsi, les grossesses ont été présentées dans un discours de rentrée comme étant à l'origine de dysfonctionnements graves.

Certaines collègues disent éprouver de l'anxiété à l'idée de devoir annoncer un futur congé de maternité à leur chef de juridiction.

L'une a pu être accueillie par des propos teintés d'un humour déplacé sur sa méconnaissance supposée des moyens de contraception.

Les collègues dont l'état de santé diminue la puissance de travail peuvent essuyer des commentaires cinglants sur la répercussion de cette

moindre performance sur le service et sur la surcharge imposée de ce fait aux autres magistrats.

Certains chefs de juridictions se croient autorisés à faire des remarques sur le physique, notamment l'embonpoint, l'aspect, l'habillement et même l'alimentation de certains ou certaines collègues.

L'ensemble de ces propos ne traduit pas seulement l'absence de délicatesse de leur auteur. Elle reflète une conception totalitaire par ces chefs de juridiction de leur rôle. Ils s'estiment en droit de régenter tous les aspects de la vie des magistrats de la juridiction y compris leur vie personnelle et intime.

Les magistrats victimes de ces indécrottes se sentent humiliés, blessés. Lorsque leur est reprochée l'incidence de leur état sur les collègues, ils éprouvent un fort sentiment de culpabilité qui contribue à les isoler et à majorer leur souffrance.

La plupart des magistrats n'osent pas répliquer et rappeler à leur supérieur hiérarchique l'obligation qu'ils ont de les respecter et de les traiter dignement.

5 . Des abus de pouvoir et d'autorité

La gestion des magistrats placés révèle parfois l'exercice solitaire d'une autorité conçue comme sans partage et sans discussion par certains chefs de cour.

La dictature des statistiques et la volonté de ne pas figurer dans le peloton de queue au niveau national peuvent conduire à des pratiques qui nient totalement le métier et la mission du juge.

Il en va ainsi du conseil « appuyé » de « *torcher les arrêts et de confirmer* », donné par un chef de cour aux magistrats qui, selon lui, motivent trop et ne font pas suffisamment de chiffres.

Les magistrats les moins dociles ou dont le comportement déplaît pour des raisons qui ne sont pas toujours identifiées se voient menacés d'une mauvaise évaluation ou d'un changement de service.

Les services et les charges de travail sont répartis de manière inéquitable, selon que le chef de juridiction

apprécie ou non les magistrats concernés, ceux qui ont le malheur de déplaire héritant des tâches les plus ingrates et les plus lourdes.

Certains chefs de juridiction se comportent en despotes, ne supportent pas l'expression d'idées contraires à celles qu'ils émettent, exigent que leurs directives soient exécutées immédiatement même si le magistrat est occupé à une tâche objectivement plus urgente et utile.

Ces comportements sont le plus souvent vécus par les magistrats qui en sont l'objet comme des dérives contre lesquelles ils sont impuissants à lutter seuls.

Ils ne trouvent pas appui auprès de collègues surchargés et peu pressés d'encourir eux aussi l'inimitié d'un chef de juridiction au management opaque et autoritaire. Ils subissent donc ces abus, mettant souvent en péril leur santé et leur équilibre personnel.

6 . La brutalité dans la direction et la gestion

Des collègues se plaignent de changements brutaux de services, dans des conditions particulièrement humiliantes.

Des magistrats ont le sentiment d'être « placardisés », au sens propre comme au figuré, c'est-à-dire isolés physiquement du service au sein duquel ils sont sensés travailler et déchargés de certaines tâches, pourtant inhérentes à leurs fonctions.

Sans qu'il soit possible de déterminer le degré d'imputabilité de ce geste fatal à leur environnement professionnel, plusieurs magistrats ont mis fin à leur

vie alors que leurs collègues les plus proches témoignent de la situation de souffrance au travail qui était la leur.

Un magistrat du parquet, à la tête d'un service depuis plusieurs années, est brusquement placé sous l'autorité d'un substitut moins expérimenté que lui.

Des magistrats du siège, surchargés en raison des vacances de postes, sont convoqués par leur président en cas de prorogation, même isolée, de délibéré et sont interrogés sur les motifs de la prorogation, sur un ton peu amène et manifestant l'a priori défavorable de leur interlocuteur à leur égard.

Des explications sont demandées sur le même ton et avec le même a priori défavorable lorsque des avocats se plaignent des décisions rendues ou des renvois refusés.

Le ton employé et la méthode suscitent l'incompréhension des magistrats concernés. Ils expriment un sentiment d'injustice et de déni des difficultés bien réelles qui sont leur quotidien.

7 . Le harcèlement moral

Plusieurs témoignages sont symptomatiques de comportements constitutifs d'un harcèlement moral. Le constat peut en effet être fait d'une dégradation préjudiciable au magistrat concerné de ses conditions de travail, consécutive à des agissements de son chef de juridiction, révélateurs d'un exercice anormal et abusif par celui-ci de ses pouvoirs d'autorité, de direction, de contrôle et de sanction.

Ces agissements se manifestent, pour chacun des magistrats concernés, suivant la définition que donne la Cour de cassation du harcèlement moral, par « *des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail, susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Les victimes de ces comportements sont généralement soit des magistrats nouvellement arrivés dans la juridiction et de ce fait relativement isolés, soit des femmes accédant à des fonctions de responsabilité importantes, soit des magistrats qui ont déplu à leur supérieur hiérarchique en raison de leur personnalité, de leur engagement syndical ou pour tout autre motif. Plus rarement les faits de harcèlement sont constatés à l'égard de l'ensemble, ou presque, des membres d'un service.

Les collègues concernés expriment leur déstabilisation et leur difficulté à comprendre et analyser le sens et les motifs des agissements de leur supérieur hiérarchique à leur égard, surtout lorsqu'ils sont les seuls à en être victimes et que le chef de juridiction adopte un comportement tout à fait normal et agréable avec les autres magistrats.

La prise de conscience de la situation de harcèlement passe par un dialogue avec des personnes extérieures à la juridiction, avec des intervenants de la médecine du travail ou avec le médecin traitant, parfois avec des collègues.

La saisine du CHSCDTD est souvent l'élément déclencheur qui permet de mettre un nom sur ce que le ou les magistrats viennent de vivre, même si l'expérience a montré que les procédures prévues pouvaient être paralysées par de fortes résistances.

Les magistrats victimes de harcèlement se plaignent d'avoir subi les conséquences de ces comportements sur le plan de leur santé. Ils ont dû interrompre leurs activités professionnelles. Des arrêts de travail, plus ou moins longs, ont en effet été nécessaires pour leur permettre de se reconstruire et de retrouver l'estime d'eux-mêmes.

Les collègues visés par ces comportements décrivent leur isolement et l'absence de soutien de leurs collègues, à quelques exceptions près. Souvent, ils n'ont pu ou su s'en ouvrir ouvertement.

Ils ont mis du temps à décrypter la réalité de leur situation. En effet, si la notion de harcèlement moral est bien connue en droit social et en droit pénal, les magistrats ne soupçonnent pas spontanément ce type de comportement dans leur environnement professionnel.

C'est grâce à l'écoute de professionnels de santé ou de collègues attentifs que le constat a pu être posé. Ce n'est qu'après la reconnaissance de la réalité de ce qu'ils ont enduré qu'ils ont pu commencer à se reconstruire.

Chapitre 3. La gestion du corps

1 . Les temps partiels

La pénurie de magistrats a conduit la chancellerie à durcir sa pratique et à n'accorder de nouvelles autorisations de travail à temps partiel que lorsque celui-ci est de droit. Lorsque le dernier enfant a plus de 3 ans, les collègues se voient souvent opposer les nécessités du service pour justifier le refus de leur demande de temps partiel.

Non seulement les charges de service sont telles que les collègues ne peuvent y faire face sans prendre sur leurs soirées et fins de semaine mais encore, alors que dans la fonction publique, l'autorisation de travailler à temps partiel est accordée assez largement, les magistrats se voient refuser cette possibilité.

Certains magistrats, dont le conjoint ne peut se libérer le mercredi, sont confrontés aux difficultés de garde et de prise en charge de leurs jeunes enfants, pour les conduites aux différentes activités, visites médicales, etc...

Le refus de travail à temps partiel peut conduire à des demandes de mise en disponibilité, celle-ci étant de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Cette gestion à courte vue de la DSJ risque de faire perdre des temps complets alors que l'autorisation de travailler à 80% permettrait à ces collègues de concilier leurs activités professionnelles et leurs contraintes familiales.

2 . La gestion des mouvements de magistrats par la Direction des services judiciaires

La multiplication des transparences aboutit à une désorganisation des juridictions et contraint les magistrats à des déménagements en-dehors des vacances scolaires.

Les transparences paraissent de plus en plus tard de sorte que les avis rendus par le CSM sont très proches de la date prévue pour l'installation. Les décrets de nomination sont pris quelques jours seulement avant la prise de fonction.

Ces multiples mouvements annuels et ces délais très courts ne permettent pas une anticipation suffisante pour l'organisation des services.

En outre, les collègues ne disposent que de très peu de temps pour trouver un logement, déménager, inscrire leurs enfants à l'école. Lorsque le conjoint travaille dans le privé ou dans une administration différente, les mutations ne peuvent être obtenues simultanément.

Ces modalités de gestion du corps des magistrats sont une source de stress importante.

L'USM préconise l'instauration de deux mouvements annuels en septembre et en janvier, avec un calendrier prédéterminé pour les différentes phases du processus, ce qui permettrait non seulement aux

magistrats nommés de s'organiser matériellement mais également à la juridiction de réorganiser les services en fonction des remplacements effectifs.

Par ailleurs, bien que le rôle de la DSJ soit difficile en raison des sous-effectifs criants, une attention suffisante n'est pas toujours portée à la situation des juridictions lors de l'établissement des transparences, ce qui conduit sur le terrain à des vacances de postes insupportables.

À titre d'exemple, les magistrats du tribunal de grande instance d'Évreux ont voté le 27 juin dernier

une motion dénonçant une gestion incohérente des mutations.

Les collègues soulignent que la situation a conduit à une évaluation des risques psycho-sociaux chez les magistrats de la juridiction, d'où il ressort que 47 % des magistrats du siège participant estiment travailler dans des conditions très stressantes. En outre, ils observent que la juridiction a connu, au cours des derniers mois, une multiplication des arrêts maladie, tant chez les fonctionnaires que chez les magistrats, ce qui démontre une véritable souffrance au travail.

Motion des magistrats du siège du TGI d'Evreux, réunis en assemblée générale le 27 juin 2014, votée à l'unanimité

Les magistrats du siège, réunis en assemblée générale, constatant l'insuffisance flagrante de prise en compte de la dégradation de leurs conditions de travail et de celles du greffe de la juridiction malgré les rapports régulièrement transmis jusqu'à présent, entendent dénoncer de la manière la plus ferme la pénurie d'effectifs et de moyens que subit depuis de nombreux mois la juridiction.

Ils souhaitent alerter les justiciables de l'Eure du fait que la justice ne peut plus être rendue dans de bonnes conditions dans ce département, et ce en raison de l'état de faillite dans lequel la juridiction est placée.

A ce titre, les contraintes rencontrées par le TGI ont eu des conséquences directes sur le fonctionnement de la juridiction et la qualité du service rendu au justiciable :

1°) En ce qui concerne le manque d'effectifs :

- Un accroissement significatif des délais de convocations :

- Allongement des délais au JAF de 2 à 6 mois en dépit d'une augmentation du nombre de décisions rendues par magistrat ;
- Allongement des délais au tribunal d'instance d'Evreux de 2 à 6 mois (civil) ou 8 mois (surendettement) alors que les magistrats ont rédigé plusieurs rapports alertant sur la situation difficile du service ;
- Allongement des délais à la 1ère chambre du TGI de 3 à 9 mois.
- Suppression de la moitié des audiences pénales en chambre du conseil du tribunal pour enfants en raison d'une réduction du personnel de greffe ;
- Le greffier gérant l'activité générée par le centre de détention de VAL DE REUIL (800 détenus) ne sera vraisemblablement pas remplacé ;

- Un manque criant d'effectif au greffe : 65 fonctionnaires présents (61,4 ETP) alors qu'OUTILGREF évalue à 87,36 le nombre de fonctionnaires qui devraient être affectés au TGI d'Evreux et que l'effectif théorique localisé est de 89 ;

- Un manque alarmant de magistrats actuellement de 27,5 ETP (tenant compte de l'arrivée d'une vice présidente à l'instance le 20 octobre et des temps partiels) alors que l'effectif localisé est de 31. En septembre 2014, l'effectif réel présent sera au mieux de 24.

2°) Une gestion incohérente et inadaptée en termes de postes et de mutations :

- Suppression d'un poste de juge d'instruction sur trois en janvier 2013, non recréé à l'heure actuelle alors que le TGI d'Evreux est une juridiction pôle, et que la charge des postes restant excède notablement la charge moyenne nationale des cabinets d'instruction (nombre de saisines passé de 90 en 2012 à 3 magistrats à 128 en 2013 à 2 magistrats) ;
- Mutation de trois juges d'instance sur quatre en septembre 2013, dont deux départs non remplacés en septembre (une arrivée en mars 2014), alors que la juridiction devait faire face à l'échéance du renouvellement de l'ensemble des mesures de protection au 31 décembre 2013, situation qui a désorganisé durablement l'ensemble des services du tribunal d'instance ;
- Absence de proposition de poste au siège du Tribunal de Grande Instance à la sortie de l'ENM, alors que la juridiction souffre d'un manque d'attractivité qui limite les candidatures, et recrutement principal par la voie des concours complémentaires et de l'intégration directe qui allongent très sensiblement le délai entre la nomination et l'arrivée effective du magistrat dans la juridiction ;
- Absence de proposition de postes de greffiers au TGI d'Evreux à la sortie de l'ENG, alors que le sous-effectif est massif et que de nouveaux départs ont été décidés ;
- Maintien d'une forte activité pénale à laquelle ne peuvent répondre les magistrats du siège, en sous-effectif, alors que les magistrats du parquet sont à effectif quasi-complet.

3°) Un budget 2014 pour l'arrondissement judiciaire d'Evreux en baisse de 60 % par rapport à 2013.

Cette situation a conduit à une évaluation des risques psycho-sociaux chez les magistrats de la juridiction, d'où il ressort que 47 % des magistrats du siège participant estiment travailler dans des conditions très stressantes. Par ailleurs, phénomène nouveau dans la juridiction, ces derniers mois ont vu se multiplier les arrêts maladie, tant chez les fonctionnaires que chez les magistrats, ce qui démontre une véritable souffrance au travail.

Face à ces signaux, la seule réponse institutionnelle a été la délégation dans la juridiction de magistrats placés. Cette réponse, pour nécessaire qu'elle soit, n'est que ponctuelle et aléatoire, et ne saurait constituer une réponse viable face aux postes vacants et manquants de manière structurelle, qu'attendent les personnels du tribunal de grande instance.

Les magistrats soulignent que l'activité de la juridiction a été maintenue grâce à la solidarité, au dévouement et au sens profond du service public qui animent à la fois les magistrats et l'ensemble du personnel de greffe de la juridiction, mais affirment que la situation ne peut plus durer. Ils alertent sur leur état de souffrance et de fatigue, résultant du fait que cette situation perdure depuis de nombreux mois, entraînant une organisation « à la petite semaine », au gré des remplacements ou non des postes vacants.

Le tribunal de grande instance d'Evreux est en grave péril : les magistrats espèrent vivement que des solutions pérennes puissent être rapidement trouvées. A défaut, ils ne pourront plus se porter garants du bon fonctionnement du service public de la Justice.

3 . La règle des deux ans et l'absence de prise en compte de l'éloignement familial

Les nominations se font souvent sans tenir compte des impératifs familiaux, notamment pour les intégrés et les magistrats issus des concours complémentaires mais également pour les auditeurs issus des trois premiers concours.

Cette gestion des ressources humaines est d'autant plus critiquable que la direction des services judiciaires refuse dans la plupart des cas toute mutation avant un délai de deux ans et même de trois ans pour le premier poste.

Il résulte de plusieurs témoignages que ces délais sont appliqués avec ce qui est perçu comme une particulière inhumanité, notamment en cas de séparation de conjoints, en présence de très jeunes enfants et même en cas de maladie contre-indiquant les longs trajets.

Si l'on peut entendre que les magistrats doivent patienter avant de rejoindre certaines régions géographiques, particulièrement demandées, malgré des contraintes familiales, rien ne peut justifier, lorsque des postes sont vacants et peu demandés que la DSJ impose un délai qui ne figure pas dans l'ordonnance statutaire pour rapprocher des conjoints et des mères ou pères de famille de leurs enfants en bas âge.

L'équilibre d'un magistrat et par conséquent la qualité de son travail et sa productivité passent par une vie familiale harmonieuse. Dans certains cas, cette position de la chancellerie aboutit à des solutions absurdes puisqu'en période de pénurie de magistrats, les collègues n'ont d'autre solution que de prendre un temps partiel, lorsque celui-ci est de droit ou de se mettre en disponibilité.

III . LES REMEDES

La souffrance au travail n'est pas inévitable. L'indicateur de la qualité de vie au travail doit au contraire devenir un objectif pour les chefs de service.

En premier lieu, des règles minimales pour prévenir les situations de souffrance doivent être rappelées (chapitre 1).

Ensuite, il est nécessaire pour chaque magistrat de prendre conscience des situations de souffrance au travail (chapitre 2). Il est anormal de subir ou de constater pour les autres une situation de travail harcelante, dégradante ou humiliante. Il faut la

refuser, la signaler voire la dénoncer sans craindre de donner l'impression de se démarquer.

Il existe plusieurs instances de dialogue social (chapitre 3) dont le rôle est de connaître les conditions de travail et d'agir pour qu'elles s'améliorent.

Au XXIème siècle, dans les juridictions, comme dans toutes les organisations de travail privées ou publiques, une nouvelle culture doit apparaître. Elle consiste à s'intéresser à la qualité de vie au travail, véritable objectif pour lutter contre les risques professionnels (chapitre 4).

Chapitre 1. Les règles minimales à connaître

1 . L'arrivée en fonction

Afin d'éviter toute difficulté postérieure, il convient que dès son arrivée, le magistrat établisse un état des lieux de son cabinet ou de son service : nombre de dossiers en stock et ancienneté.

Si le magistrat éprouve par la suite des difficultés quant à sa charge de travail, cette précaution initiale

lui permettra d'argumenter sur l'origine et l'évolution de ces difficultés. Évidemment, une même démarche devra être effectuée lorsque le magistrat quittera ses fonctions.

Un tel état des lieux pourra servir de base aux futures évaluations.

2 . L'évaluation : l'importance de l'annexe 1

Selon l'article 12-1 de l'ordonnance n°58-1270 du 22 décembre 1958, l'activité professionnelle de chaque magistrat doit faire l'objet d'une évaluation tous les

deux ans, et chaque année en cas de présentation au tableau d'avancement. L'évaluation est réalisée par le chef de cour.

La procédure d'évaluation, qui comporte notamment un entretien avec le chef de juridiction, est souvent vécue péniblement par les collègues déjà fragilisés. Elle ne doit pas constituer une nouvelle cause de souffrance ou de stress.

Quelques règles simples peuvent permettre d'éviter ou à tout le moins d'amoindrir les difficultés.

Il est notamment particulièrement important d'établir avec précision l'annexe 1 de l'évaluation, avec un état des lieux du cabinet ou du service, ainsi qu'une indication précise de toutes les autres tâches exercées par le magistrat.

Recommandations pour l'évaluation

Remplir de façon détaillée l'annexe 1.

En-dehors de la description de ses activités, avec des éléments chiffrés (nombre d'audiences, de dossiers en cabinet, de jugements), le magistrat doit souligner les dossiers particuliers, par leur volume ou leur complexité, qu'il a pu traiter. Il est important de faire ressortir les dossiers chronophages qui ont une incidence négative sur les statistiques.

Il faut également préciser toutes les tâches annexes réalisées en plus du service habituel, en indiquant les remplacements effectués et les conditions de ceux-ci (urgence, absence de décharge d'activité).

Il faut enfin insister sur les conditions pratiques et matérielles d'exercice des fonctions : absence de greffier, fausse collégialité, absence de bureau, déplacements sur plusieurs sites...

Si cette annexe 1 n'est pas remise en cause par l'évaluateur, elle est considérée comme acquise.

Préparer l'entretien avec le chef de juridiction

Cet entretien est l'occasion d'indiquer de façon claire les contraintes pesant sur le magistrat et rendant difficile

l'exécution normale de son service. Il sert à la fixation, par le magistrat lui-même, d'objectifs en vue de la prochaine évaluation. Il convient d'être vigilant sur la fixation d'objectifs réalisables, qui ne peuvent en aucun cas être imposés par le chef de juridiction.

Réclamer l'établissement d'annexes 3.

Pour avoir une vue la plus fidèle de son activité, le magistrat ne doit pas hésiter à réclamer à son chef de juridiction l'établissement d'annexes 3, au-delà de celles prévues par les textes.

L'annexe 3 recueille les observations écrites des magistrats ayant eu à connaître de l'activité du magistrat évalué. Il est prévu obligatoirement que pour les juges d'instruction, soient recueillis les avis du président de la chambre de l'instruction, du président de la cour d'assises et du président de la chambre des appels correctionnels.

Pour les juges d'instance par exemple il n'existe pas d'annexes 3 obligatoires mais il faut, si elles ne sont déjà versées, les solliciter auprès du juge directeur du TI ou du président de chambre civile ayant à connaître des décisions de ce juge.

Ne pas hésiter à présenter des observations au vu de l'évaluation provisoire.

Les observations écrites, comme la réponse des chefs de cour à ces observations, permettent de clarifier et de limiter les points en discussion, excluant toute critique non formalisée.

Les observations devraient conduire les chefs de cour à argumenter et illustrer par des exemples concrets les critiques et réserves formulées.

Saisir éventuellement la commission d'avancement.

Dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'évaluation définitive, le magistrat peut saisir la commission d'avancement d'une contestation, transmise par la voie hiérarchique.

3 . Le « kit de survie » rappelé par l'USM

a) Ne pas s'isoler

Nombre de magistrats éprouvent de l'embarras à évoquer avec d'autres collègues leur mal-être, quelle qu'en soit la cause, par crainte d'être jugés ou de n'être pas crus ou soutenus.

Il faut à tout prix éviter l'isolement.

Si la charge de travail du magistrat devient trop lourde, de plus en plus difficile à gérer, si les stocks



Souffrance au travail des magistrats

Etat des lieux, état d'alerte

s'amoncellent, il est primordial de s'en ouvrir et de ne pas s'enfermer dans la volonté de s'en sortir seul.

Une solution peut être trouvée par un allègement, ponctuel ou plus durable, de la charge de travail le temps de sortir de cette impasse.

La charge de travail et les situations chroniques de surcharge doivent être évoquées en assemblée générale (cf. ci-dessous).

Les représentants locaux de l'USM sont à la disposition des magistrats. Leur proximité leur permet d'avoir connaissance des problèmes particuliers rencontrés sur le ressort de la cour, en termes d'effectifs, de charge de travail, de relations avec certains collègues ou chefs de juridiction...

Le fait pour un magistrat d'évoquer sa situation personnelle avec les représentants de l'USM peut lui permettre de prendre conscience qu'il n'est pas seul dans cette situation et de trouver une solution qu'elle soit individuelle ou collective. Il est aussi parfois plus aisé d'évoquer ses difficultés avec une personne extérieure à la juridiction.

Les rencontres régulières des représentants de l'USM avec les chefs de cour peuvent aussi permettre

d'attirer leur attention sur cette souffrance, en développement ou déjà installée, afin de la prévenir ou de la faire cesser.

Surtout, l'USM a déjà, à plusieurs reprises, attiré l'attention de la Chancellerie sur des situations de souffrance particulièrement inquiétantes, afin de trouver une solution pour que la situation du magistrat concerné s'améliore, y compris par le biais d'une mutation en urgence.

Organisation locale de l'USM

L'Union Syndicale des Magistrats compte des représentants dans chacune des cours d'appel : délégué régional, délégué régional adjoint et trésorier régional.

Leurs coordonnées peuvent être trouvées sur le site internet de l'USM ou sollicitées auprès du siège de l'USM.

Dans nombre de juridictions, des délégués de section sont aussi présents.

S'ils ne peuvent pas apporter une solution immédiate à une interrogation, ils sauront en tout état de cause apporter un soutien, si besoin après contact avec le siège de l'USM.

b) Les enquêtes administratives de l'Inspection générale des services judiciaires

L'Inspection générale des services judiciaires (IGSJ) a déjà entendu des collègues dans des conditions totalement inadmissibles (de nuit, sans pauses régulières, sans accès suffisant au dossier en amont).

L'IGSJ a longtemps considéré que ces auditions ne constituaient qu'un acte d'une enquête administrative, sans coloration disciplinaire, n'ayant donc pas à être réglementées.

Pourtant, toute enquête, même administrative, doit être réglementée, pour éviter des débordements. L'utilisation de l'enquête administrative dans la possible procédure disciplinaire, à laquelle elle s'incorpore, est certaine.

L'enquête administrative est, au moins, soumise aux principes généraux dégagés par la CEDH pour

protéger toute personne entendue dans des conditions de nature à la déstabiliser.

Dès 2008, après la convocation en pleine nuit d'une substitut, l'USM avait diffusé des conseils pour les magistrats confrontés à une telle situation.

Ils restent malheureusement d'actualité :

- Avertir le délégué régional (ou un représentant de l'USM) de la convocation, La meilleure conduite à tenir pourra être envisagée avec lui. Parfois, une rapide réaction médiatique peut calmer les ardeurs des enquêteurs,

- Demander une synthèse écrite des motifs de la convocation,

- Demander la communication des pièces en possession des enquêteurs et en exiger copie,

- Exiger des conditions décentes d'audition. Le collègue doit avoir la possibilité de s'aérer, téléphoner, manger. Il peut exiger des pauses.

- Imposer la présence à ses côtés d'un avocat ou d'un représentant syndical.

- Demander une trace écrite de l'entretien, avec retranscription intégrale des questions et réponses.

- Exiger un délai et faire valoir ses arguments, suite à l'entretien.

Si ces demandes seront sans doute rejetées, totalement ou partiellement, il conviendra de le faire acter.

Ce rejet pourra ensuite être soulevé pour contester les conditions de l'enquête administrative. Il faut dès l'origine réclamer des garanties et informer l'interlocuteur que le non respect de ces garanties ne peut que fragiliser l'enquête administrative.

Dans une décision 20 septembre 2012, le Conseil supérieur de la magistrature avait déjà reconnu qu'*«il peut apparaître de bonne pratique de permettre à un magistrat d'être assisté, s'il le souhaite, lorsqu'il*

est entendu au cours d'une enquête administrative préalable à une procédure disciplinaire», tout en considérant qu'en l'espèce il n'y avait pas eu atteinte aux droits de la défense, en raison des conditions de déroulement des enquêtes administratives du premier président et de l'inspection générale des services judiciaires.

Par décision du 11 juillet 2013, le Conseil supérieur de la magistrature a écarté des débats les auditions du magistrat poursuivi disciplinairement au motif *«que les conditions dans lesquelles a été conduite l'enquête administrative visant Mme X ont placé cette dernière dans une position de vulnérabilité que l'impossibilité devant laquelle elle a été mise, malgré son état de santé, de prendre antérieurement copie des pièces de la procédure et d'être assistée lors de ses auditions a aggravée »*.

Il résulte clairement de cette motivation que la délivrance de la copie des pièces et l'assistance du magistrat visé par l'enquête sont des garanties exigées par le CSM pour prendre en compte les éléments recueillis par l'IGSJ au cours des enquêtes administratives.

Chapitre 2. La prise de conscience individuelle : le droit à la santé et à la sécurité au travail

La plupart des collègues qui ont témoigné le constatent : c'est en général après leur départ ou lorsqu'ils prennent du recul sur la situation, lors d'un arrêt de maladie ou en parlant avec des tiers ou des collègues, qu'ils découvrent l'anormalité du traitement qu'ils subissent.

Il faut avoir conscience qu'il est indispensable de rompre l'isolement auquel ces collègues sont parfois confrontés.

Les règles qui s'appliquent à tous, y compris au sein de la magistrature, doivent donc être rappelées.

1 . La médecine de prévention

Comme tous les agents publics les magistrats ont accès à la médecine de prévention.

Les visites médicales obligatoires doivent avoir lieu tous les cinq ans, ce qui est insuffisant. Il y a encore

de nombreuses juridictions où cette fréquence n'est même pas respectée. L'USM ne cesse de le dire.

Après un arrêt maladie, la réglementation ne prévoit l'avis obligatoire sur la reprise du travail par un

comité médical qu'après douze mois consécutifs de congé de maladie, alors que pour un salarié soumis au Code du travail, une visite médicale de reprise est obligatoire par le médecin du travail à partir de trois semaines d'arrêt.

En plus de ces consultations obligatoires, les magistrats peuvent demander, à leur initiative, à rencontrer ce médecin même si leur arrêt de travail a été inférieur à douze mois.

Le médecin de prévention est seul habilité à donner un avis sur l'aptitude au travail.

Il peut faire des prescriptions pour un poste de travail aménagé (équipement de travail, par exemple un fauteuil adapté, horaires de travail).

Il peut visiter les lieux de travail et venir dans une juridiction à la demande de la personne, donner un avis sur l'environnement de travail, notamment son ergonomie.

Il est habilité à signaler par écrit les dysfonctionnements constatés et les risques professionnels.

Les médecins de prévention sont répartis sur les ressorts des neuf plateformes inter-régionales. Les coordonnées du médecin de prévention attaché à une juridiction peuvent être obtenues auprès du secrétariat des chefs de juridiction mais aussi du DRHAS (département des ressources humaines et de l'action sociale) ou sur intranet justice (rubrique : ressources humaines – médecine de prévention).

2 . La déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle

L'accident de service ou la maladie professionnelle peuvent être reconnus comme résultant d'une souffrance psychique.

L'accident de service

C'est celui qui se produit dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions et qui résulte de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail ou du trajet une lésion du corps humain.

Il est souhaitable de déclarer en accident de service un malaise survenu au travail, par exemple à l'issue d'une audience chargée ou d'une fatigue anormalement importante ou médicalement constatée, liée à une charge excessive de travail.

En effet il appartiendra alors à l'administration de contester le lien de causalité entre le travail et le problème de santé en découlant. Ces démarches sont moins compliquées que de saisir *a posteriori* la commission de réforme.

De plus, les droits attachés à l'accident de service sont très importants (maintien de la rémunération y compris au-delà du troisième mois d'arrêt et prise en charge de l'intégralité des frais médicaux notamment).

Bien que n'étant pas inscrites dans les tableaux des maladies professionnelles du régime général, les lésions de l'état psychique peuvent être considérées comme une maladie imputable au service s'il est prouvé un lien de causalité de la lésion avec la situation de travail (*cf.* arrêt du Conseil d'État du 14 juin 1995, n° 143428, Jurisdata n°1995-048132).

En juillet 2014, une commission de réforme a donné un avis en faveur de la reconnaissance du harcèlement moral subi par un magistrat comme étant une maladie professionnelle.

Pour trouver des informations sur les différents congés pour maladie, voir les pages 77 à 83 du ***Guide Magistrats Vos Droits*** publié par l'USM.

3 . Les obligations de tout employeur public

La sécurité et la santé au travail sont des droits dont chacun peut réclamer le respect.

En effet, tout employeur y compris notre ministre et par délégation chaque chef de juridiction, est tenu d'appliquer les dispositions des livres I à V de la quatrième partie du Code du travail relatives aux obligations de sécurité et de prévention des risques professionnels.

Article L.4121-1 du Code du travail

Selon cet article, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent notamment :

- 1° des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail
- 2° des actions d'information et de formation
- 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Pour une mise en application dans les juridictions, il est possible de se référer à la circulaire relative à la responsabilité des chefs de service en matière de santé et de sécurité au travail, au droit d'alerte et au droit de retrait et à la mise en place des assistants et des conseillers de prévention.

Circulaire SG-14-010/SDRJHS/10.06.2014

http://www.union-syndicale-magistrats.org/web/upload_fich/reserves/bibliotheque-circulaires-pdf/2014/circulaire10juin2014.pdf

Désormais les chefs de juridiction ne peuvent plus se réfugier derrière l'indifférence ou l'ignorance car il leur incombe, en tant que chefs de service, d'appliquer ces règles de sécurité, y compris dans leur mode de gestion et dans leur management.

La circulaire du 10 juin 2014 rappelle ces responsabilités, y compris la responsabilité pénale prévue à l'article 121-3 du Code pénal.

Article 121-3 du Code pénal

« Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre. Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit

en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui. Il y a également délit lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir dont il disposait ».

Cette obligation de sécurité leur impose d'évaluer les risques. Parmi ces risques professionnels on peut classer les risques psychosociaux.

L'obligation de protéger la santé des personnels ne se résume pas à la souffrance au travail, qui est un symptôme individuel, mais impose une approche globale de l'organisation du travail par l'évaluation des risques psychosociaux que sont le stress et les violences internes ou externes.

Les risques psychosociaux doivent faire l'objet d'une évaluation et être retranscrits dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), au même titre que les autres risques professionnels.

Circulaire du 31 octobre 2013 relative à l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des personnels du Ministère de la Justice
NOR : JUST1327538C

http://www.union-syndicale-magistrats.org/web/upload_fich/reserves/bibliotheque-circulaires-pdf/2013/circulaire31oct2013.pdf

Tous les personnels de justice, y compris les magistrats, ont accès à ce document unique et peuvent demander à le consulter. Il en existe un dans chaque juridiction.

Si ce document n'existe pas encore, il faut le signaler aux élus du CHSCT Départemental.

Les magistrats qui le souhaitent peuvent demander à suivre une formation sur les risques psychosociaux, dans le cadre de la formation continue obligatoire à l'ENM ou de la formation continue déconcentrée.

4 . L'application du Plan d'Action Ministériel

Issu des travaux du groupe sur la souffrance au travail mis en place en mai 2010 à la demande expresse de l'USM, ce plan, établi fin 2013, identifie six axes d'actions à mettre en œuvre dans les juridictions pour prévenir les risques psychosociaux.

Il s'agit d'un engagement de la ministre de la Justice qui doit se mettre en place dans les deux ans, c'est-à-dire d'ici la fin 2015.

Il doit s'appliquer dans chaque juridiction, étant précisé qu'il appartient à chaque chef de juridiction, en tant que chef de service, d'évaluer les risques propres à son établissement.

Plan d'Action Ministériel de prévention des risques psychosociaux :

http://www.union-syndicale-magistrats.org/web/upload_fich/reserves/vos_droits/protection/plan_action_prev_rps.pdf

Les axes de prévention du plan ministériel

Restaurer et favoriser le collectif de travail
Améliorer l'organisation du travail
Eviter l'isolement
Préserver les repères dans le travail
Prévenir et gérer la violence
Améliorer l'accès à la prévention médicale.

Voici quelques exemples de mesures prévues dans ce plan :

L'accueil des nouveaux arrivants

L'amélioration de l'accueil des nouveaux arrivants se concrétiserait notamment par la remise systématique d'un livret d'accueil contenant diverses informations, y compris sur les services de médecine de prévention.

Un dispositif de tutorat et d'accompagnement des collègues arrivants sur un nouveau poste est programmé d'ici la fin de l'année 2015.

La formation des encadrants

Des formations des encadrants au management et à la connaissance des risques psychosociaux avant la prise de fonction seront mises en places et ces connaissances intégrées aux critères d'évaluation des cadres.

Un module de formation portant sur la définition d'objectifs mesurables acceptables et réalistes est aussi prévu avant la fin de l'année 2015.

La prise de conscience des difficultés au travail passe d'abord par la connaissance, c'est-à-dire la formation. Les chefs de juridiction vont désormais avoir une obligation de se former sur ces risques et sur leur responsabilité en la matière.

Il est prévu aussi que leur évaluation intègre le management et la connaissance des risques psychosociaux.

Le protocole ministériel en matière de violence interne

Un protocole ministériel de détection et de prévention sera élaboré avec des conduites à tenir, en cas de harcèlement moral notamment.

L'intranet

Un espace intranet dédié à la prévention des risques professionnels sera mis en place pour tous les personnels et sera accessible aussi aux magistrats.

Le rappel du caractère systématique des réunions de service

Après avoir identifié les risques psychosociaux, chaque chef de service doit prendre les mesures pour les éviter et les prévenir.

Chaque magistrat peut donc interroger les chefs de juridiction sur ce qu'ils ont fait concrètement pour réduire les facteurs de stress au travail.

Par exemple : Comment est-il tenu compte des moyens dont dispose une juridiction pour définir les services et les charges de travail ? Comment sont organisées les permanences pour respecter la réglementation sur le temps de travail ? Comment peut être respectée la circulaire Lebranchu sur la durée des audiences ?

5 . Le respect de la réglementation sur le temps de travail

Le décret n°2000-815 du 25 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'État et dans la magistrature fixe des garanties minimales en matière de durée du travail.

Ces garanties s'appliquent également aux magistrats.

Décret du 25 août 2000

L'article 3 précise que la durée hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine. Le repos hebdomadaire, comprenant en principe un dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures. La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures avec une amplitude maximale journalière de 12 heures et le repos quotidien doit être au minimum de 11 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans temps de pause d'une durée de 20 minutes au moins.

Il appartient aux chefs de juridiction dans le cadre de leurs obligations de garantir la santé et la sécurité au travail et de veiller au respect de ces garanties minimales.

Cela doit s'appliquer à l'organisation des audiences et des permanences, ainsi que l'a rappelé l'Inspection Générale des Services Judiciaires dans son rapport sur le traitement en temps réel des procédures pénales et des enquêtes, de juin 2014.

Dans son rapport, l'IGSJ invite d'ailleurs la DSJ et la DACG à suggérer des modes d'organisation des parquets compatibles avec les garanties minimales prévues au décret n°2000-815.

Extrait du rapport de l'IGSJ sur le TTR

L'organisation qui consiste à confier la permanence aux magistrats du parquet selon un cycle hebdomadaire, nuit et week-end compris, rationnelle au regard des nécessités du service, est en revanche peu compatible avec les garanties minimales : elle aboutit à faire travailler un même magistrat 12 jours d'affilée (les cinq jours précédant ou suivant de la permanence et les huit jours de la permanence) sans prise du repos hebdomadaire de 35 heures. Elle conduit également selon les cas, en fonction du nombre d'appels téléphoniques, à faire travailler le magistrat durant les nuits sans prise du repos quotidien correspondant. Elle implique enfin le dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail.

6 . Les registres en matière de santé et de sécurité au travail

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

Si un risque ou une difficulté en matière d'hygiène, de santé ou de sécurité au travail apparaît, il faut en parler mais aussi le signaler en renseignant à cet effet le registre de santé et de sécurité au travail, qui se trouve dans chaque juridiction.

Ainsi, par exemple, si l'ascenseur est en panne, il faut porter une mention sur le registre santé et sécurité, surtout si c'est un phénomène régulier, car sans ascenseur fiable comment se déplacer dans des

escaliers avec des kilos de dossiers sans craindre pour sa santé physique ?

En cas d'agression ou de menace par un justiciable, c'est un risque avéré de violence, même sans arrêt de travail, qui doit être signalé notamment en renseignant ce registre.

Y a-t-il eu intervention d'un tiers ? Un recours à un dispositif d'alarme ? Y en avait-il un à disposition ? Si oui, a-t-il fonctionné ?

Chacun des risques ou des difficultés rencontrés dans le travail et qui ont une incidence matérielle ou psychologique sur les conditions d'exercice du travail doit être signalé.

C'est un partage d'informations indispensable dans un souci d'efficacité. Comment un chef de service pourra-t-il évaluer les risques s'il en ignore l'existence ?

Dans tous les cas, lorsqu'un problème est signalé dans les conditions de travail, il est recommandé d'en informer concomitamment le représentant USM

local et l' élu USM qui siège au Comité d'Hygiène et de Sécurité du département (CHSCTD).

L'action des instances de dialogue social doit en effet soutenir et relayer les démarches faites à titre individuel.

En **annexe 2**, un exemple de registre Santé Sécurité au Travail

Chapitre 3. Le rôle des instances du dialogue social

1 . Les commissions et les assemblées générales : des instances à réinvestir

Les questions relatives à l'organisation des services, à la charge de travail mais aussi aux conditions de travail font partie des sujets qui doivent être à l'ordre du jour des assemblées consultatives que sont

l'assemblée plénière mais aussi les assemblées des magistrats du siège, du parquet ainsi que celle des magistrats du siège et du parquet.

a) Le rappel des règles fixées par le Code de l'organisation judiciaire

Article R 212-42 du Code de l'organisation judiciaire (COJ) :

L'assemblée générale des magistrats du siège et du parquet émet un avis notamment sur :

- 1° le nombre, le jour et la nature des audiences (...),
- 5° les besoins nécessaires au fonctionnement de la juridiction exprimés par les chefs de juridiction avec le concours du directeur de greffe,
- 6 ° l'affectation des moyens alloués à la juridiction,
- 7° les mesures relatives à l'entretien des locaux et du mobilier,
- 8° les conditions de travail du personnel et les problèmes de sécurité,
- 9° les questions intéressant le fonctionnement interne de la juridiction.

Article R 212-37 du COJ :

L'assemblée des magistrats du siège émet un avis sur : (...) 3° le projet d'ordonnance préparé par le président du tribunal de répartition, dans les chambres et services de la juridiction, des vice-présidents et juges dont le tribunal est composé.

Article R 212-40 du COJ :

L'assemblée des magistrats du parquet émet un avis sur : 1° l'organisation des services du parquet (...), 3° les conditions dans lesquelles le ministère public exerce ses attributions.

L'assemblée plénière des magistrats et des fonctionnaires procède à un échange de vues sur les questions qui ont été soumises à l'assemblée des magistrats du siège et du parquet (**article R 212-50 du COJ**).

Ces assemblées générales doivent être préparées, en amont, par les commissions restreintes (composées de magistrats) et plénières (composées de magistrats et fonctionnaires).

La commission restreinte prépare les réunions de l'assemblée ; à cet effet, le président de cette assemblée communique aux membres de la commission quinze jours au moins avant la date de la réunion, les propositions et les projets qu'il envisage

de soumettre à l'assemblée générale sur les questions inscrites à l'ordre du jour ; la commission fait connaître ses avis et propositions (**article R 212-57 du COJ**).

Il est indispensable que dans chaque juridiction, des représentants de l'USM participent aux commissions chargées de préparer les assemblées générales. Par ailleurs, la majorité des membres d'une commission

peut faire inscrire d'office à l'ordre du jour les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de la juridiction si celles-ci ne l'ont pas été par le président de chaque assemblée générale (**article R 212-25 du COJ**).

Pour trouver des informations complémentaires sur les instances de dialogue social au sein des juridictions : **Guide « Magistrats : vos droits »** de l'USM, p.256 à 263.

b) Le règlement intérieur des assemblées générales

Il est désormais obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2015 que ces assemblées disposent d'un règlement intérieur.

Un règlement intérieur type doit être fixé par arrêté ministériel (toujours attendu) mais chaque assemblée peut décider d'en améliorer le contenu « *en vue d'une meilleure concertation interne* » (**articles R 212-32 et R 312-37 du COJ**).

L'utilité d'un règlement intérieur est de disposer par exemple d'un délai minimum de communication des projets d'ordonnance de service aux membres élus des commissions restreintes et plénières, avant la date de leur réunion. Ainsi les élus dans les commissions pourront utilement consulter préalablement leurs collègues pour présenter des propositions constructives dans leur intérêt.

c) Les nouvelles modalités d'avis sur le projet d'ordonnance de service

Désormais, depuis le décret n°2014-1458 du 8 décembre 2014, l'avis sur le projet d'ordonnance de service ne peut être émis que si les magistrats du siège qui se sont prononcés lors de leur assemblée représentent au moins 50 % des magistrats présents ou représentés lors de la constatation du quorum.

Si l'avis est défavorable, l'assemblée doit être de nouveau convoquée dans un délai minimum de huit jours et maximum d'un mois.

Le projet d'ordonnance éventuellement modifié selon les observations qui auront été formulées par l'assemblée sera de nouveau soumis, l'assemblée étant alors réputée avoir valablement donné son avis (**article R 212-37-1 du COJ**).

Constatant que même si, à l'unanimité, l'assemblée générale s'y opposait, le projet présenté par un chef de juridiction pouvait être adopté, l'USM avait souhaité que soit octroyé aux fonctionnaires et magistrats un droit de veto, à une majorité qualifiée, sur les projets présentés et qu'un dispositif de « sortie de crise » soit instauré.

Dans le projet de décret initialement présenté, l'assemblée générale était réputée avoir donné un avis positif lorsque 30% au moins des personnes présentes avaient acquiescé au projet d'ordonnance, de sorte que la minorité l'aurait emporté.

L'USM a pesé pour qu'un projet conforme aux simples règles de majorité soit présenté.

L'importance du renforcement des pouvoirs des assemblées générales

L'USM réclame depuis longtemps un renforcement des pouvoirs des magistrats et des fonctionnaires au sein des commissions et assemblées générales.

En outre, un arrêté du même jour prévoit la mise en place d'une commission permanente d'études de service déconcentré, placée auprès du premier président de chaque cour d'appel, chargée de donner un avis sur les structures judiciaires et les conditions de fonctionnement et d'équipement des juridictions.

La commission permanente d'études de service déconcentré peut, en outre, être consultée sur les projets de textes législatifs et réglementaires

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

d) L'élaboration des tableaux de service et la charge de travail

Il est indispensable que les tableaux de service tiennent compte d'une évaluation de la charge de travail de chaque magistrat.

L'USM rappelle que la charge de travail normale est celle qui permet un traitement de qualité des contentieux dans un délai raisonnable, tout en respectant les règles relatives au temps de travail des magistrats et à la formation continue obligatoire

Les représentants élus des magistrats dans les commissions et les magistrats eux-mêmes, au cours de leurs assemblées, ne doivent pas craindre de s'opposer à des projets de service qui ne respectent pas une charge normale et réaliste de travail, notamment en cas de postes vacants.

Il est indispensable que ces tableaux de service prévoient aussi les remplacements. En effet, il arrive encore trop souvent qu'au service attribué initialement, soient ajoutées des tâches supplémentaires, souvent de manière imprévue et sans nouvelle évaluation de la charge de travail.

La conférence des premiers présidents a pris une délibération au mois de septembre 2014. Elle fait le constat que face à la pénurie sans précédent de magistrats et aux perspectives négatives il est urgent de décider de fixer des priorités de traitement parmi les contentieux.

Extrait de la délibération de la conférence des premiers présidents des cours d'appel prise le 12 septembre 2014

(...) Les premiers présidents seront dans l'obligation de soutenir les juridictions dans la définition de leurs priorités malgré les conséquences négatives qu'elles induiront nécessairement pour certains justiciables.

A cet égard, la conférence des premiers présidents rappelle sa délibération du 16 mai 2014 dans laquelle elle considérerait que pourraient être retenus les éléments suivants pour fixer ces priorités :

- la protection des libertés et les violences contre les personnes,
- le contentieux social indemnitaire et alimentaire,
- le contentieux familial pour l'exercice de l'autorité parentale,
- les procédures collectives.

Le projet de juridiction – un projet à suivre

Dans le cadre de la réforme « Justice du 21ème siècle » et des mesures annoncées au mois de septembre 2014 par la Garde des Sceaux il est prévu, dans une rubrique intitulée :

« 11 – Renforcer la communauté de travail dans les juridictions :

(...) Chaque tribunal de grande instance et chaque cour d'appel devra définir un projet de juridiction entre les magistrats et fonctionnaires en associant leurs partenaires privilégiés que sont les avocats. Ce projet détaillera les priorités de la juridiction et les actions menées à destination des justiciables afin d'améliorer la qualité du service rendu ».

Certaines juridictions commencent à réfléchir à la mise en place d'un tel projet. Il est impératif de s'y impliquer.

L'USM est favorable à cette concertation avec les chefs de juridiction pour définir les moyens à consacrer aux contentieux.

Il est indispensable en effet que les priorités soient ainsi définies en fonction des postes effectivement pourvus et des charges de service acceptables et que puisse être posée la question essentielle de la suppression au moins ponctuelle d'audiences...

L'information des partenaires de la juridiction sur les difficultés rencontrées et les moyens retenus pour y remédier ne doit pas être omise. L'USM soutient de telles démarches.

Récemment, les collègues de la Cour d'Appel de Toulouse ont exprimé leur désapprobation sur un projet de juridiction établi sans consultation digne

de ce nom et avec une approche uniquement quantitative des objectifs de fonctionnement dans une motion votée à une très importante majorité.

Motion des magistrats de la CA de Toulouse – décembre 2014

« Les magistrats de la cour d'appel de Toulouse considèrent que le seul projet de juridiction qui se dégage actuellement est purement statistique avec un objectif unique de rentabilité à court terme. Cette vision s'éloigne totalement du cœur de métier du magistrat.

Ils expriment leurs vives inquiétudes sur l'état des rapports sociaux au travail au sein de la cour, en raison de la méthode appliquée, et sur l'évolution négative de leurs conditions de travail.

La méthode :

Les consultations de juin 2014 et juillet 2014 auprès des commissions statutaires ont été purement formelles, le projet d'organisation n'étant pas communiqué dans un délai suffisant permettant son analyse et un avis utile auprès des assemblées générales.

La consultation des commissions et des assemblées générales, prévue en fin d'année 2014, s'avère de pure façade, le projet communiqué le 21 novembre 2014 n'étant pas complet et ne permettant pas de consulter utilement les magistrats. En outre, 48 heures avant les commissions, le projet n'a pas été finalisé sur les répartitions et le nombre d'audiences.

La méthodologie des commissions de réflexion sur l'organisation du service pénal et sur la répartition des contentieux civils n'est pas communiquée, les comptes-rendus ou synthèses d'étape sont en diffusion très restreinte. Il en résulte un manque de transparence.

Dans les faits, de nombreux pans de contentieux civils sont déjà partiellement transférés de chambre à chambre sans que cela soit transcrit dans l'ordonnance d'organisation.

Les conditions de travail :

Les importantes réorganisations engagées depuis début 2014, dans un contexte d'effectifs tendus tant pour les magistrats que pour le greffe, font apparaître que les critères d'organisation du travail et de répartition des contentieux pour l'avenir sont uniquement quantitatifs.

Ces critères conduisent à envisager au pénal le rétablissement de certaines audiences avec des assesseurs conseillers «tournants» alors que l'effectif du siège et du parquet est réduit et au civil à l'organisation d'une chambre de «délestage» chargée de traiter en circuit court des dossiers portant quasiment sur l'ensemble du contentieux civil.

Dans ce type d'organisation, le rôle régulateur de la cour sur l'ensemble du ressort, la cohérence de sa jurisprudence et l'expertise juridique des magistrats spécialisés ne sont pas pris en compte. La collégialité est en voie de régression, alors que les règles du Code de l'organisation judiciaire et du Code de procédure civile ne sont pas appliquées.

Ainsi, la qualité des décisions n'est plus une valeur reconnue alors que, dans le même temps, le périmètre des contentieux traités dans les chambres n'est plus lisible.

Ces choix ont nécessairement des conséquences sur la reconnaissance du travail des magistrats dont la mesure ne peut être réduite au nombre d'affaires rendues et sur leur motivation à travailler au service de la Justice.

De plus, l'application de critères uniquement quantitatifs, en augmentation, aggrave les conditions de travail des magistrats de la cour, les temps de travail hebdomadaires maximum étant déjà, en l'état des services, largement dépassés pour faire face à la charge de travail.

Les magistrats de la cour d'appel de Toulouse demandent donc l'instauration d'une véritable concertation, avec un diagnostic partagé, des choix stratégiques clairs face à l'insuffisance d'effectifs et des objectifs de service réalistes incluant la qualité du travail ».

A la cour d'appel de Versailles il a été prévu à l'issue des assemblées générales de décembre 2014 de mettre en place un groupe de travail, notamment avec les

commissions pour définir ce projet de juridiction, dans un contexte de pénurie d'effectifs tant chez les magistrats que chez les fonctionnaires de greffe.

2 . Le rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départemental (CHSCT D)

a) Composition du CHSCT D

Cette instance regroupe au niveau départemental les services des trois directions du Ministère de la Justice (Protection Judiciaire de la Jeunesse, Administration Pénitentiaire et Services Judiciaires).

Le CHSCT D siège au TGI désigné par la décision l'instituant. Il est présidé en alternance par le président du TGI du département ou le directeur territorial de la PJJ ou par le directeur interrégional des services pénitentiaires.

Il est composé des représentants des personnels désignés par les organisations syndicales de

fonctionnaires et de magistrats qui ont obtenu un nombre de sièges en proportion de leurs résultats aux élections nationales pour le CHSCT Ministériel le 4 décembre 2014.

Il compte aussi le coordonnateur de la plateforme interrégionale ou le chef du département des ressources humaines et de l'action sociale, les médecins de prévention et les assistants et conseillers de prévention.

Seuls les représentants titulaires élus du personnel ont voix délibérative dans le CHSCT D.

b) Intérêt du CHSCT D

Le CHSCT D a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité de tous les personnels y compris les magistrats, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires dans ces domaines.

Voici quelques exemples des attributions d'un CHSCT départemental et des moyens grâce auxquels il peut contribuer à améliorer les conditions de travail.

Informations obligatoires :

En cas d'avis médical préconisant un aménagement de poste, si le chef de juridiction s'y oppose, un élu du CHSCT D peut être saisi afin de faire une démarche auprès du chef de juridiction. En cas de refus persistant le CHSCT D en est obligatoirement informé.

Les problèmes rencontrés à l'occasion d'une grossesse doivent être signalés aux élus du CHSCT D, non seulement les remarques désobligeantes mais aussi toute situation qui a une incidence sur les conditions de travail (durée des audiences, permanences, transports,...).

Le CHSCT D doit être informé des suites données par les chefs de service aux problèmes soulevés dans les registres santé sécurité au travail et aux cas de danger grave et imminent.

Lorsqu'une mention est portée sur l'un de ces registres, il faut prévenir en même temps un élu au CHSCT D, qui vérifiera que ce sujet est bien inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

Le danger grave et imminent

C'est une menace directe pour la vie ou la santé, c'est-à-dire une situation en mesure de provoquer une atteinte à l'intégrité physique ou à la santé d'une personne dans un délai très rapproché.

Dans une situation de travail de ce type, il faut avertir obligatoirement le chef de juridiction et prévenir un membre du CHSCT.

Il est également possible d'exercer un droit de retrait c'est-à-dire prévenir le chef de juridiction que l'on se retire du travail en raison de ce danger grave et imminent.

Le danger grave et imminent doit être décrit dans le registre spécial « Danger Grave et Imminent », tenu, dans chaque juridiction, sous la responsabilité des chefs de juridiction.

En cas de danger grave et imminent signalé, une enquête a lieu par le chef de juridiction et un membre du CHSCT D y est nécessairement associé si c'est lui qui l'a signalé. Le CHSCT D doit être informé par le chef de juridiction des mesures prises pour remédier à ce danger.

La réunion du CHSCT D a lieu en urgence dans les 24 heures si, après cette enquête, le chef de juridiction et le membre du CHSCT D ne sont pas d'accord sur la réalité du danger ou sur la solution pour faire cesser le danger.

Si le désaccord persiste l'inspection du travail est alors saisie.

Délibérations et avis : le CHSCT D donne son avis sur les projets d'aménagement important modifiant les conditions de travail ou tout projet d'introduction de nouvelles technologies. La mise en place de nouveaux logiciels si elle a une incidence sur les conditions de travail doit être précédée d'un avis de ce comité. Par exemple : l'introduction du dispositif EMMA, un logiciel tel que CASSIOPEE.

Il est aussi consulté et rend un avis sur le rapport annuel que le président du CHSCT D doit lui présenter au sujet du bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, ainsi que des actions menées et du programme annuel de prévention des risques professionnels établi à partir de ce rapport.

Les élus dans les CHSCT D doivent inviter le président à présenter ces bilans.

La mise en œuvre du plan d'action ministériel de prévention des risques psychosociaux va s'effectuer également dans les juridictions sous le contrôle des CHSCT D. Ces instances seront destinataires régulièrement du bilan de son application.

Les élus USM veilleront à ce qu'il leur soit rendu compte régulièrement et effectivement des actions menées pour améliorer les conditions de travail, y compris réduire les risques psychosociaux.

Ce ne sont que quelques exemples des missions du CHSCT départemental et des situations dans lesquelles il peut être saisi. De façon générale tout ce qui concerne les conditions de travail entre dans son champ d'intervention.

Il faut en parler aux élus des CHSCT D, dont les noms sont en principe publiés sur l'intranet de chaque juridiction ou disponibles au secrétariat des chefs de juridiction ou, plus simplement, auprès des représentants de l'USM ou sur le site internet de l'USM.

Visites : le comité peut organiser à son initiative ou à la demande, y compris de magistrats, la visite d'une juridiction ou seulement d'un service. Sa délégation fait un rapport écrit et adresse ses observations sur la mise en œuvre des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Il peut donc être intéressant de parler des difficultés de sa juridiction dans ces domaines avec un élu au CHSCT D, afin qu'une visite soit organisée à son initiative.

La délégation comporte le président ou son représentant et des représentants du personnel de ce comité. Elle peut être assistée du médecin de prévention, de l'inspecteur santé et sécurité au travail et des assistants ou conseillers de prévention de l'établissement ou du service concerné.

Enquêtes sur les accidents de service : elles sont réalisées par une délégation du comité et ont pour but de recueillir et d'analyser les faits liés aux conditions de travail, de les communiquer au CHSCT D pour proposer des mesures de prévention.

c) Formation des élus au CHSCT D

La formation des élus mais aussi celle de tous les personnels, dont les magistrats, est essentielle. Ainsi que l'USM le demande depuis plusieurs années, le nouveau mandat des élus dans les CHSCT ministériel

et départementaux va s'accompagner de la mise en place de leur formation, d'ores et déjà prévue dans le plan d'action ministériel à échéance du premier trimestre 2015.

De la même façon que les magistrats se forment pour appliquer le droit, ils doivent également se former pour mieux connaître leurs droits et obligations, ainsi que les règles de sécurité au travail à faire respecter.

Circulaire du 11 juin 2014 du ministère de la Justice relative aux CHSCT D :

N° SG-14-011/SDSRH /11-06-2014

http://www.union-syndicale-magistrats.org/web/upload_fich/reserves/bibliotheque-circulaires-pdf/2014/chsctd_11_juin_2014.pdf

Chapitre 4. Vers une nouvelle culture de prévention des risques professionnels et de qualité de vie au travail

1 . Le plan d'action et de prévention des risques psychosociaux

Le protocole d'accord cadre sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique, conclu le 22 octobre 2013 entre le ministère de la fonction publique et les représentants des organisations syndicales de fonctionnaires et d'employeurs publics, prévoit la mise en place d'un plan national d'action et de prévention des RPS dans la fonction publique.

Chaque employeur public, à partir de ce protocole, a dû mettre en place un plan d'évaluation et de prévention de ces risques.

C'est de là qu'est issue la démarche mise en œuvre à son tour par le Ministère de la Justice qui a décliné le plan de prévention des risques psychosociaux adopté le 6 décembre 2013.

Désormais, dans chaque juridiction, les présidents et procureurs, premiers présidents et procureurs généraux ont l'obligation d'évaluer les risques professionnels, y compris les risques psychosociaux, que sont le stress et toutes les formes de violences internes ou externes.

2 . La mise en œuvre du plan

Une démarche d'évaluation des risques est à effectuer. Si elle est de la responsabilité des chefs de service, elle doit être réalisée de façon concertée, avec les représentants du personnel mais aussi avec les magistrats et les fonctionnaires.

Le Plan d'action ministériel le rappelle. La circulaire du 31 octobre 2013, citée plus haut, sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), en fait aussi mention.

Avant d'engager une démarche de prévention des risques psychosociaux, il faut faire un diagnostic à partir d'indicateurs : les postes vacants, le nombre de jours d'absence, le *turn over* (demandes de mutation, de départ en retraite notamment) l'existence de

conflits, crises de larmes ou crises de nerfs, les constatations du médecin de prévention notamment dans son rapport annuel soumis au CHSCT D.

Parmi les sujets devant être évoqués figurent l'organisation et les méthodes de travail.

À partir de ces données, une démarche de prévention peut s'engager qui doit mobiliser non seulement le chef de juridiction, l'encadrement intermédiaire mais aussi les représentants du personnel.

L'USM demande qu'une formation, ou une action de sensibilisation, soit mise en place pour tous les membres du groupe de travail qui sera chargé de suivre cette démarche.

Un diagnostic approfondi doit ensuite avoir lieu pour repérer les sources de stress. Plusieurs outils sont utilisables : questionnaires, observation sur le terrain, entretiens.

Cependant il ne s'agit pas, en cas de recours à un questionnaire par exemple, de se contenter des résultats de ce constat. Il est nécessaire en effet de définir ensuite un plan d'action qui comporte des mesures de prévention efficaces et durables pour supprimer les situations de stress notamment.

Les magistrats d'une juridiction ayant eu recours à un questionnaire d'évaluation du stress au travail ont ainsi fait le constat que seules des mesures à la marge ont été prises afin de « maintenir les

statistiques », sans véritable effet sur le niveau de stress qui est demeuré très élevé.

Il est indispensable que cette démarche s'effectue dans le cadre d'un groupe de travail ou de pilotage comprenant des représentants du personnel.

De plus, le CHSCT D doit être destinataire du document unique d'évaluation des risques, une fois que la phase de diagnostic des risques psychosociaux aura eu lieu et que des mesures pour faire cesser ces risques auront été énoncées et programmées.

En **annexe 3**, des éléments pour permettre une évaluation des risques.

CONCLUSION

Parler de ses conditions de travail dans la magistrature est encore tabou, plus encore quand celles-ci sont dégradées ou anormales.

Le témoignage des nombreux collègues qui ont accepté de confier à l'USM leur situation est essentiel. Qu'ils en soient remerciés.

Permettre l'expression d'une souffrance, porter ces témoignages à la connaissance du public et mettre en exergue qu'il ne s'agit pas de quelques situations individuelles ou exceptionnelles était un devoir pour l'USM.

Mais l'USM veut aussi alerter les pouvoirs publics.

La question du nombre de recrutements de magistrats et de personnels ne peut être éludée plus longtemps. Les postes non pourvus au sein des juridictions doivent être comblés et les magistrats mis en mesure d'exercer leurs missions.

Il doit être mis fin à la dictature des statistiques ne reflétant la performance qu'à travers les délais et les volumes d'affaires traitées, sans considération de la qualité de la justice rendue ou de la difficulté des affaires.

Le plan de prévention des risques psychosociaux a reçu l'aval de toutes les organisations syndicales de magistrats et fonctionnaires de justice. Il appartient désormais à la Chancellerie de faire en sorte qu'il soit suivi d'effets, pour une gestion des ressources humaines respectueuse des individus et de leur qualité de vie au travail.

Les magistrats ne se contenteront pas de déclarations de bonnes intentions.

Il est désormais temps de mettre fin à la souffrance vécue dans les juridictions et d'exprimer par des mesures concrètes et significatives le respect du aux magistrats et aux personnels de justice.

ANNEXES

Annexe 1 : Analyse des effectifs des Tribunaux de grande instance au 31 octobre 2014

Cette analyse a été réalisée par l'USM.

En **noir** : les chiffres de la circulaire de localisation des emplois de 2014 (CLE 2014).

En **bleu**, les effectifs réels en juridictions au 31 octobre 2014.

En **rouge**, le différentiel positif ou négatif.

LES CHEFS DE JURIDICTIONS

<i>Président</i>		
168	158	-10

<i>Procureur</i>		
168	166	-2

Au 31 octobre 2014, 10 postes de présidents n'étaient pas pourvus (soit 6%) et 2 postes de procureurs (soit 1,2%).

AU SIÈGE

Fonctions non spécialisées en Tribunaux de grande instance

1er Vice-président et 1VP Adjoint			Vice-président (VP)			Juge			Juge du Livre Foncier			VP chargé d'un secrétariat général		
Total CLE : 1894									Total CLE : 36			Total CLE : 12		
121	155	+34	1093	1096	+3	680	591	-89	36	34	-2	12	11	-1

Il manque 54 magistrats dans les fonctions non spécialisées principalement des juges (89 postes vacants). La hiérarchie intermédiaire est sur-représentée.

Fonctions spécialisées en Tribunaux de grande instance

1VP Instruction			VPI			JI			VP Enfants				JE		VP Application des peines			JAP		
Total CLE : 559									Total CLE : 457						Total CLE : 416					
6	6	0	323	308	-15	230	214	-16	252	244	-8	205	187	-18	212	211	-1	204	167	-37

Il manque globalement 95 magistrats dans les fonctions spécialisées. Aucune catégorie n'est au complet. Les manques les plus criants se trouvent dans les fonctions de JAP.

Fonctions dans les Tribunaux d'instance

Fonctions dans les Tribunaux d'instance					
Vice-président Tribunal d'instance			Juge d'instance		
Total CLE : 861					
468	493	+25	393	306	-87

Il manque 62 postes de magistrats dans les tribunaux d'instance, soit 7,2%.

AU PARQUET

1er Vice-procureur et Procureur adjoint			Vice-procureur			Substitut			Secrétaire général		
Total CLE : 1357											
122	170	+48	678	483	-195	545	580	+35	12	8	-4

La vacance se rencontre essentiellement dans les postes de vice-procureurs. Si on constate une relative sur-représentation de la haute hiérarchie intermédiaire (premiers vice-procureurs et procureurs adjoints), il existe une importante vacance de postes de vice-procureurs (-28%). Le léger surnombre de postes de substituts sert en réalité à tenter de combler, très partiellement, l'absence de vices-procureurs dans de nombreuses juridictions.

Au-delà de ces chiffres, il faut également tenir compte des postes occupés à temps partiel. Au 1er avril 2014, 427 personnes travaillaient à temps partiel pour un total de 100 ETPT. Cela représente donc l'équivalent de 100 postes vacants.

Le ministère n'a pas communiqué l'ensemble des données sollicitées par l'USM (nombre de postes vacants dans chacune des juridictions, c'est-à-dire de postes non pourvus par rapport à la CLE 2014, nombre et pourcentage de temps partiels et de congés divers, nombre et durée des arrêts de maladie au cours des trois dernières années, en-dehors des congés de maternité...

L'étude menée par l'USM montre qu'il y a 222 postes vacants au siège (chefs de juridiction inclus) et 118 postes vacants au parquet (chefs de juridiction inclus).

Postes vacants au siège	222
Nombre de magistrats placés au siège	197 (pour 244 postes selon la CLE)
Postes vacants au parquet	118
Nombre de magistrats placés au parquet	112 (pour 137 postes selon la CLE)

Même en ayant recours à l'ensemble des magistrats placés, et en posant comme postulat que ces magistrats placés n'interviendraient pas en cour d'appel, alors qu'ils remplissent également ce type de mission, le nombre de magistrats placés ne suffit pas à combler les postes vacants.

Il est donc matériellement impossible de pourvoir les postes vacants grâce aux magistrats placés, tout en leur confiant la mission de remplacer les magistrats absents (congés, arrêt de travail ou arrêt maladie, temps partiel à compenser, etc.) ou d'intervenir pour faire face à un surcroît ponctuel d'activité, étant précisé que ce sont pour ces missions que les magistrats placés ont été créés (*article 3-1 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 relative au statut de la magistrature*).

Magistrats placés au siège			Magistrats placés au parquet			Total des magistrats placés		
244	197	-47	137	112	-25	381	309	-72

S'agissant des TGI, le tableau suivant montre la répartition des juridictions selon le taux de vacance de postes. On observe que 50% des TGI subissent une vacance de postes comprise entre -5 et -15%, ce qui est déjà particulièrement préoccupant face à une augmentation régulière du contentieux et à l'attribution de nouvelles missions. La situation est encore plus grave dans 18 TGI (soit 10,72%) qui subissent des taux de vacance de postes excédant -15% et atteignant même -37,50% et -56%.

Répartition des TGI en fonction des postes vacants ou en surnombre

Pourcentage de postes vacants ou en surnombre par rapport à la CLE	Nombre de TGI (Sur 168)	Pourcentage	Liste des juridictions les plus impactées
Situation de sur-effectif (entre 5 et 15%)	4	2,38%	Brive, Bastia, Soissons, Mont-de-Marsan
Situation proche de la normal (entre +5% et - 5%)	62	36,90%	
Situation de sous-effectif préoccupante (de -5 à - 15%)	84	50,00%	
Situation de sous-effectif grave (de -15 à -56%)	18	10,72%	St Quentin, Châteauroux, Alençon, Chaumont, Bourg en Bresse, Rodez, Montargis, Montluçon, Dieppe, Mamoudzou, Albi, Limoges (entre -15 et -20%) Digne, Cherbourg, St Omer (entre -20 et -25%) Mende (-37,50%), Mata Utu (-56%)

Annexe 2 : Tableau relatif à la répartition des postes vacants ou en surnombre dans les ressorts de cours d'appel (comprenant les cours, les TGI et les magistrats placés)

Pourcentage de poste vacants ou en surnombre par rapport à la CLE	Nombre de cours	Pourcentage	Cours concernées
Surnombre	1	2,70%	Cayenne (+3,57%)
0 (effectif plein)	3	8,10 %	Bastia, Papeete, St Pierre et Miquelon
De inférieur à 0 à > à -5 %	4	10,81 %	
De < ou = à -5 à > à -10 %	25	67,57 %	
De < ou = à -10 à > à -15 %	4	10,81 %	Besançon, Bourges, Rouen, Fort de France

La situation des cours d'appel (lorsqu'on analyse le nombre de postes au sein des TGI, des cours d'appel et les magistrats placés) est inquiétante. Seule 4 d'entre elles connaissent une situation normale, étant précisé que la création récente de la cour d'appel de Cayenne (fin 2011) a créé un effet de « surnombre ». Plus de 78,38% des cours subissent un taux de vacance de postes supérieur à 5%, dont 10,81% supérieur à 10%.

Pour une analyse complète des effectifs en juridictions, réalisée par l'USM en comparant les effectifs théoriques prévus par la circulaire de localisation de 2014 et les effectifs présents au 31 octobre 2014 (base M de la DSJ) :

http://www.union-syndicale-magistrats.org/web/upload_fich/publication/livre_blanc_2015/usm_tableaux_des_effectifs_au_31_10_2014.pdf

Annexe 4 : extraits de ce qui peut être renseigné dans le Document unique au sujet des risques psychosociaux (présenté dans la circulaire du 31 octobre 2013 sur l'évaluation des risques)

Risques psychosociaux

Principales références réglementaires

- Code du travail - art. L.4121-1 : «L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs» et art. L.4121-2;
- Circulaire DGAFP 2158 du 5 mai 2008;

Exigences du travail

- Débordement permanent, instructions contradictoires, complexité des tâches, agents insuffisamment formés, conciliation travail-vie privée (déracinement géographique, emporter du travail chez soi régulièrement, audiences tardives fréquentes...).
- Autonomie et marges de manœuvres : prise d'initiative impossible, compétences sous utilisées, absence de développement des compétences.
- Charge émotionnelle forte : relation avec public difficile (voir aussi fiche R19), confrontation avec la détresse des publics pris en charge, dissimulation des émotions.
- Rapports sociaux au travail : conflits, harcèlement, manque de soutien, de coopération (hiérarchie, collègues), manque de reconnaissance.
- Conflit de valeurs : qualité empêchée, éthique, sentiment d'utilité au travail.
- Insécurité socio-économique : changement mal anticipé, incertitude sur l'avenir professionnel (carrière, mutation, statut), soutenabilité du travail vis-à-vis de l'allongement de la carrière.

Principaux moyens de prévention

Techniques

- Locaux sûrs, confortables et adaptés à l'activité ;
- Équipements de travail adaptés à l'activité et fiables ;
- Espaces de convivialité.

Organisationnels

- Analyse du travail réel ;
- Meilleure prise en compte des capacités de chacun ;
- Planification du travail pour éviter les coups de feu ;
- Organisation régulière de réunions de service ;
- Alerte précoce de la médecine de prévention, du service social ;
- Dialogue social.

Humains

- Accueil des nouveaux arrivants
- Formation continue des agents
- Formation de la hiérarchie au management
- Accompagnement au changement
- Avancement, carrières, indemnités
- Entretiens individuels

Pour en savoir plus

Dossier INRS : Risques psychosociaux

(<http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%206140&modePrint=true>)

POINTS À VÉRIFIER

Risques psychosociaux

Exigences du travail :

La charge de travail des agents est réévaluée par l'encadrement après chaque changement d'organisation dans son service. (arrivée, départ, nouvelle procédure, nouvel outil, etc.).

L'activité réelle correspond à la description de la fiche de poste.

Une fiche de poste existe pour les principales activités.

L'adéquation de l'agent à son poste de travail en termes de qualification et de formation est examinée avec attention.

Les aides apportées pour faciliter la recherche de logement ou de place en crèche sont connues des agents.

Des activités socioculturelles et sportives sont proposées.

Des espaces de convivialité confortables et correctement aménagés sont mis en place.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures (Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature).

Les agents soumis à des horaires atypiques sont recensés et sont suivis par le médecin de prévention en surveillance médicale renforcée.

Autonomie et marges de manœuvres :

Un dispositif de recueil d'observations et de suggestions des agents est mis en place.

Des espaces de dialogue existent pour débattre de l'organisation du travail.

Les agents bénéficient de formations continues choisies.

Rapports sociaux au travail :

Des réunions de service sont programmées.

Le nouvel arrivant est pris en charge et accompagné, un livret d'accueil lui est remis.

Des entretiens individuels réguliers sont menés par la hiérarchie.

Une concertation entre les différents acteurs existe.

L'encadrement bénéficie de formation concernant la prévention des risques psychosociaux.

Le texte de l'article 222-33-2 du Code pénal relatif au harcèlement moral ainsi que le texte de l'article 222-33 du Code pénal relatif au harcèlement sexuel sont affichés sur les lieux de travail.

Conflit de valeurs :

Les conditions matérielles permettent d'offrir un service de qualité.

Des espaces de dialogue existent pour débattre des valeurs métier.

Insécurité socio-économique :

Les agents sont informés des changements d'organisation suffisamment en amont et sont associés aux modalités de mise en œuvre.

La soutenabilité du travail est prise en compte dans la gestion prévisionnelle des carrières et des compétences.

Acteurs :

Le réseau susceptible d'accompagner et d'aider les agents en difficulté est identifié et connu de tout le personnel (médecin de prévention, assistant de service social, psychologue, etc.).

Les services RH sont alertés régulièrement par ce réseau.

Les instances de dialogue social (CT, CHSCT) fonctionnent régulièrement et les conditions et l'organisation du travail y sont abordées.



18 rue de la Grange Batelière - 75009 PARIS
Tél : 01 43 54 21 26 - Fax : 01 43 29 96 20
contact@union-syndicale-magistrats.org
www.union-syndicale-magistrats.org

