

L'ACTION DE NOS REPRÉSENTANTS AU SEIN DES CHSCT

Les représentants du Syndicat de la magistrature qui siègent dans les CHSCT départementaux ont à cœur de faire vivre ces instances, lieu d'une confrontation constructive au sujet des conditions de travail et de leur impact sur la santé physique et mentale, pour faire émerger des propositions concrètes en matière d'actions de prévention ou de traitement des situations de crise.

La liste nominative des représentants du personnel composant le CHSCT dont vous relevez fait l'objet d'une information obligatoire (1). Vous pouvez vous adresser directement à eux pour leur faire part de vos préoccupations ou saisir le CHSCT dont vous relevez.

Les atouts majeurs du CHSCT par rapport aux autres instances de dialogue social :

Les représentants du personnel, c'est-à-dire les organisations syndicales, sont les seuls à avoir voix délibératives. Ils sont en conséquence en capacité d'imposer des décisions à l'administration (2), sous réserve d'une certaine solidarité qui est fréquente. En outre, le secrétaire permanent, désigné par les organisations syndicales, est consulté par le Président sur l'élaboration de l'ordre du jour (3). Il est donc aisé pour nos représentants de faire inscrire, à votre demande, un point à l'ordre du jour.

A savoir : Les travaux du CHS sont couverts par la confidentialité (4) ce qui est évidemment une garantie pour vous ouvrir sans retenue des difficultés que vous rencontrez.

Pourquoi saisir le CHSCT, instance commune aux services du ministère de la Justice implantés dans un même département (services judiciaires, services pénitentiaires et services de la protection judiciaire de la jeunesse) d'une problématique interne aux services judiciaires ?

La transversalité offre une caisse de résonance importante aux questions soulevées. Concrètement, l'exposé d'une situation de la compétence du CHSCT en présence de responsables et de personnels des trois directions du ministère, mais également le cas échéant d'un médecin de prévention et d'un inspecteur santé et sécurité au travail (SST), rend plus difficile pour les responsables du service concerné toute tentative d'étouffement de la problématique abordée et les regards croisés de différents corps de métiers, alliés aux solidarités syndicales, permettent d'apporter des réponses fortes et adaptées.



(1) Article 46 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié

(2) Article 72 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié

(3) Article 70 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié

(4) Article 73 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié

UNE MISSION DE VEILLE VIA L'EXAMEN SYSTÉMATIQUE DES REGISTRES ET LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

Le Syndicat de la magistrature encourage tous les magistrats à se saisir de l'outil que constitue le **registre de santé et de sécurité au travail prévu à l'article 3-2 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié** à l'effet d'y consigner des observations et suggestions intéressant l'hygiène, la sécurité ou les conditions de travail.

Lorsque qu'une mention est apposée sur ce registre – le plus souvent pour signaler un incident, une situation individuelle ou collective difficile – elle sera systématiquement portée à la connaissance des membres du CHSCT dont vous relevez lors de sa prochaine séance. Nos représentants veilleront évidemment à ce que le chef de service concerné ait apporté une réponse à cette mention.

Au delà, vous pouvez vous rapprocher de vos représentants qui pourront plus aisément réagir en séance si la réponse hiérarchique ne s'avère pas satisfaisante, soit en demandant des explications complémentaires (directement en séance ou via une demande officielle par courrier que le Président du CHSCTD sera chargé de formaliser), soit en formulant, après analyse, une préconisation à publier, soit enfin en demandant à approfondir la problématique abordée par une visite, une enquête, voir une expertise.

Les mentions sur le registre santé et sécurité au travail sont importantes car elles ne sont pas étrangères, à la faveur des interventions des représentants du personnel siégeant en CHSCT,

entre autres exemples, aux progrès réalisés dans la plupart des juridictions en matière d'accueil des nouveaux arrivants, de transparence dans les mouvements de personnels, de formation des agents à la sécurité, d'établissement de fiches de poste pour les fonctionnaires, ... Et il reste encore tant d'actions à mener.

Lorsque des **ré-organisations importantes de service** sont envisagées, elles doivent être inscrites à l'ordre du jour du CHSCT pour mesurer leurs implications en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (5).

Par exemple, la mise en place des SAUJ et leurs conséquences immobilières, organisationnelles et sur les conditions de travail a, en principe, fait l'objet de débats dans tous les CHSCT-D. Nos représentants veilleront demain à ce que la création des pôles sociaux soit abordée, ainsi que toute réforme d'ampleur du service public de la justice.

L'édification d'un **nouveau bâtiment, la sécurisation des palais de justice ou un simple déménagement** constituent des projets d'aménagement important au sens de l'article 57 du décret du 28 mai 1982 modifié pour lequel le CHSCT doit être consulté le plus en amont possible pour pouvoir peser sur les choix immobiliers et organisationnels qu'ils impliquent. Il n'est malheureusement pas rare que les projets architecturaux, pourtant arrêtés après plusieurs réunions du comité de pilotage, méconnaissent les besoins des personnels et usagers. La saisine du CHSCT permet de faire bénéficier les décideurs de l'expertise des professionnels en la matière. Nos représentants veilleront à ce que des plans leur soient communiqués, le cas échéant à convier l'architecte à une des séances du CHSCT et à soumettre au vote, le moment venu, une visite des lieux.

Par exemple, un CHSCT s'est régulièrement vu présenter les plans des futurs locaux qui regrouperont la direction inter-régionale des services pénitentiaires (DISP) et le SPIP de son département, ce projet portant théoriquement à 15 mètres² par agents la superficie des bureaux des agents du SPIP. En réalité, il ne s'agit que d'une moyenne tenant compte des espaces de réunion et seule la norme « France Domaine » de 12 mètres² par agent est respectée. Sans préjuger à ce stade de la fonctionnalité du site, les représentants SM au CHSCT-D ont fait part de leurs réserves face à cette norme expressément dictée par des considérations d'optimisation des surfaces en vue de réaliser des économies au niveau du parc immobilier (6) et ils seront vigilants lors de la visite du site à venir.

Une délégation d'un autre CHSCT-D a procédé à la visite du centre pénitentiaire de Riom quelques mois après sa mise en service ce qui a permis d'apprécier concrètement les conditions de travail des agents pénitentiaires dans cet établissement mais également de mieux faire connaître aux magistrats le module respecto et sa mise en œuvre.

(5) Article 57 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié

(6) Responsabilisation de l'occupant sur la base d'un coût à l'occupant ou au service

DES POUVOIRS D'INVESTIGATIONS VIA LES VISITES, LES ENQUÊTES OBLIGATOIRES OU FACULTATIVES ET LES EXPERTISES

Le CHSCT est une instance de proximité et les représentants du Syndicat de la magistrature s'attachent à la faire vivre en se déplaçant sur le terrain, au cœur des services, pour mieux appréhender les conditions de travail de chacun via **des visites ou des enquêtes votées en application des articles 52 et 53 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié**. Nos représentants utilisent largement leurs pouvoirs d'investigations (accès aux locaux, demandes d'entretien avec les agents concernés et la hiérarchie, demandes de communication de documents...) auxquels les chefs de service se soumettent à raison du spectre de l'engagement de leur responsabilité (7).

Dans un TGI, une enquête a été menée durant plus de 18 mois sur une situation de souffrance au travail signalée par un agent. Ce temps a été nécessaire pour que la délégation du CHSCT-D approfondisse la situation en cause, mais également pour éviter que la hiérarchie, à la faveur d'un toilettage à la veille des auditions, ne présente une situation apaisée pour tenter de couper court aux doléances de l'intéressé. Cette enquête, menée par une délégation composée notamment d'assistants de prévention (8), a mis en évidence l'inconfort des agents partagés entre plusieurs services, qui servent trop souvent de variables d'ajustement aux mouvements de personnel (mutations, départs à la retraite, changements de service, absences prolongées). Elle s'est également interrogée sur les moyens mis en œuvre pour préserver la légitimité de la hiérarchie intermédiaire en cas de conflit ouvert. Les préconisations de la délégation de ce CHSCT ont permis d'aller au-delà du prisme simpliste retenu par l'administration, limité à de prétendus traits de personnalité de l'agent concerné, pour mettre à jour des questions relatives au sens du travail, à l'organisation et aux méthodes de management.

Les **expertises votées en application de l'article 55 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié** sont plus rares, bien que leur financement soit facilité par les textes en vigueur (9). Elles sont parfois ordonnées par les chefs de service eux-mêmes, avec compte rendu au CHSCT.

Ainsi, l'intervention d'une psychologue du travail au sein de l'établissement pénitentiaire pour mineurs de Meyzieux, a été initiée par la direction de l'établissement avec avis favorable du CHSCT-D en raison de l'identification de risques psychosociaux particulièrement aigus. La psychologue du travail a présenté au cours d'une séance du CHSCT le résultat de ses travaux auxquels elle avait associé les personnels concernés qui ont confirmé le bénéfice qu'ils avaient tiré de cette démarche.

Au titre de leurs pouvoirs d'investigations, nos représentants au sein des CHSCT sont particulièrement vigilants à **assurer le suivi des questions traitées lors des précédentes séances**, point systématiquement inscrit à l'ordre du jour.

Nos représentants au sein des CHSCT veillent en particulier à la diffusion des préconisations votées en séance à destination des services concernés. Si les comptes rendus de séances, couverts par la confidentialité, ne sont diffusés qu'aux membres des CHSCT, les relevés de décision, qui reprennent ces préconisations, doivent être diffusés par chaque chef de service à tous les agents du ministère exerçant dans le département. Cette obligation est malheureusement insuffisamment respectée.

Enfin, lorsqu'une question abordée en CHSCT départemental est manifestement d'une ampleur importante, le CHSCT ministériel peut être saisi.

Ainsi, s'agissant de l'amiante au TGI de Créteil, le CHSCT-M a été saisi en octobre 2018. Nos élus, pourtant très actifs sur ce sujet depuis la révélation de la contamination du tribunal, n'ont obtenu aucune réponse à leurs demandes de communication du dossier technique amiante (DTA). L'élévation de la question au niveau national doit permettre d'obtenir enfin des réponses et des actes. Cela a permis la création d'un groupe de travail inter-directionnel dont les travaux devront également se porter sur le recensement de tous les sites du ministère contaminés par l'amiante.

(7) Confère la circulaire SG-14-010 du 10 juin 2014 relative à la responsabilité des chefs de service en matière de santé et sécurité au travail

(8) Prévu à l'article 4 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié

(9) À titre d'exemples : « Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail »

UNE ACTION EN FAVEUR D'UNE VÉRITABLE ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Les doléances de **souffrance au travail sont trop souvent renvoyées par la hiérarchie à des querelles de personnes, sans interroger les organisations du travail**. Loin d'être, comme la hiérarchie tend à le croire, une tentative d'instrumentalisation pour obtenir, qu'un changement de service, qu'un règlement de compte pour cause d'inimitiés, ces plaintes doivent au contraire être systématiquement prises au sérieux en ce qu'elles sont révélatrices de situations pathogènes que les salariés « **sentinelles** » (selon la formule de Marie Pezé, psychologue) mettent à jour.

Par exemple, les agents pénitentiaires affectés dans les PREJ (pôles de rattachement des extractions judiciaires) ont été les premiers à souffrir du sous-dimensionnement de leur service par rapport aux besoins des services judiciaires en termes d'escorte. Ils ont maintes fois saisi le CHCT-D des difficultés suscitées par l'amplitude horaire et géographique de leurs missions (temps d'alimentation, fatigue, répercussions sur leur vie personnelle et familiale...) mais au-delà, c'est l'obligation dans laquelle ils se trouvent de dégrader leur travail, jusqu'à refuser des missions, qui est révélée. Le CHSCT ne parvenant pas à obtenir de réponse satisfaisante de la hiérarchie pénitentiaire, a saisi le CHSCT ministériel de cette question compte tenu de sa dimension nationale. Depuis lors, une mission commune d'inspection relevant de plusieurs ministères a été engagée.

Les méthodes d'évaluation des risques psycho-sociaux (RPS) et leur intégration au DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels prévu aux articles L.4121-3 et R.4121-3 du Code du travail) constituent actuellement un enjeu important puisque ce document servira de base à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail élaboré par chaque chef d'établissement (article L.4612-16 du Code du travail) qui sera présenté aux CHSCT départementaux. Les représentants du Syndicat de la magistrature redoutent que les questionnaires utilisés par l'administration pour l'évaluation des risques psycho-sociaux aient pour effet de gommer les signaux d'alarme en présentant une image édulcorée des niveaux de risques.

Les membres du CHSCT du Rhône ont été réunis de manière informelle à l'initiative du SAR de la Cour d'appel de Lyon en mars 2017 en vue de promouvoir une volonté de large concertation préalable à l'élaboration des DUERP, intégrant les risques psycho-sociaux, par les responsables de sites du ressort. Des questionnaires issus du rapport du collège d'expertise « GOLLAC », largement inspiré du secteur privé, ont été présentés. Si l'administration a initialement encouragé l'élaboration de questionnaires alternatifs, la cour d'appel a finalement diffusé le questionnaire GOLLAC à tous les TGI du ressort alors que des groupes de travail au sein des services travaillaient à l'élaboration de questionnaires alternatifs. Sans sous-estimer les nécessités d'une harmonisation des questionnaires pour faciliter la comparaison des situations des différents sites, le CHSCT du Rhône prendra acte de ce simulacre de concertation qui a pour première conséquence d'entacher la pertinence des DUERP qui seront élaborés sur la base d'un questionnaire inadapté et il continuera à promouvoir une réflexion sur des outils ajustés aux réalités de travail de chaque site.

A l'aube de réformes d'ampleur du service public de la justice et dans un contexte de développements inquiétants de syndromes d'épuisement professionnel parmi les magistrats, les représentants du Syndicat de la magistrature siégeant dans les CHSCT poursuivront, avec opiniâtreté, leurs actions au sein de la seule instance dans laquelle l'administration est tenue de rendre des comptes et peut y être contrainte.

Syndicat de la magistrature
12-14 rue Charles Fourier, 75013 Paris
Tél : 01 48 05 47 88 – Fax : 01 47 00 16 05
Mail : contact@syndicat-magistrature.org
Site web : www.syndicat-magistrature.org
Twitter : @SMagistrature

