Le CHSCT Ministériel (CHSCT-M)
La CGT
Le Syndicat de la Magistrature
L'Union Syndicale des Magistrats
Henri-Ferréol BILLY, membre du CHSCT-M
Jérôme COTTERET, membre du CHSCT-M

Ministère de la Justice
Monsieur Eric DUPOND-MORETTI
Garde des Sceaux
Madame Carine CHEVRIER
Secrétaire Générale

Paris, le 25 octobre 2022

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

Monsieur le Garde des Sceaux, Madame la Secrétaire Générale,

Nous faisons suite au courrier de Madame la Secrétaire Générale, daté du 25 août 2022, par lequel elle nous a fait part de l'impossibilité, de répondre favorablement à la demande du CHSCT-M de faire appel à un expert agréé sur le fondement du décret n°82-453 du 28 mai 1982 pour risque grave auquel les représentants du personnel estiment que sont exposés les personnels du Ministère de la justice et plus particulièrement de la Direction des Services Judiciaires (DSJ), refus motivé par une prétendue « *absence de caractérisation d'un risque psychosocial grave auquel serait exposé l'ensemble des personnels de la direction des services judiciaires* ».

Pour les motifs de faits et de droits ci-après exposés, cette décision doit à notre sens être retirée et la demande d'expertise doit être acceptée.

Préalablement, il nous semble important de rappeler le contexte dans lequel cette décision est intervenue.

- Depuis plusieurs années, les personnels de la Direction des Services judiciaires se plaignent d'une dégradation de leurs conditions de travail.

En effet, au fil du temps, le service public de la justice a vu ses moyens fondre, des juridictions et des services ont été regroupés ou fusionnés. De plus, les magistrats et les greffiers ont eu à subir de plus en plus de pression en termes de cadence dans le rendu des décisions et en termes de nombre de litiges à traiter par personne. La mise en place de nouveaux moyens informatiques s'est faite dans des conditions qui ont conduit à complexifier encore davantage les tâches des agents plutôt que de les simplifier. Les nombreuses réformes procédurales successives n'ont fait qu'accentuer encore leurs difficultés.

Cette situation a été signalée à plusieurs reprises par le CHSCT-M.

En particulier, la question des conditions de travail a été évoquée lors des réunions suivantes :

- Avis du 4 octobre 2018 : étude concernant l'amplitude de travail des magistrats ;
- Avis du 30 juin 2020 : Demande d'expertise sur la charge de travail ;
- 18 novembre 2021 : présentation du plan santé.

(Pièce n°3)

A la suite du suicide d'une jeune magistrate et face à l'inaction du Ministère, une tribune signée par plus de 7000 magistrats et greffiers est parue dans le journal Le Monde le 23 novembre 2021, dénonçant « *une justice qui n'écoute pas et qui chronomètre tout* », ayant pour objectif de « *faire du chiffre* » en tendant à faire des magistrats des « *exécutants statistiques, là où, plus que nulle part ailleurs, il doit être question avant tout d'humanité* », avec des audiences surchargées, des procédures classées sans suite, confrontés à une justice maltraitante plaçant les magistrats face à un « *dilemme intenable : juger vite mais mal, ou juger bien mais dans des délais inacceptables* », cette situation conduisant à un affaiblissement de l'Etat de droit et à une souffrance éthique de l'ensemble du personnel des Services judiciaires. **(Pièce n°4)**

Pour toute réponse, le Ministère a tenté de relativiser le lien entre le suicide de la magistrate survenu au mois d'août 2021 et ses conditions de travail et de faire de la signature de la tribune une réaction d'émotion face à ce suicide en faisant abstraction du mal-être général qu'elle exprimait. **(Pièces n°5 et 6)**

- C'est dans ce contexte que lors la réunion du 25 janvier 2022, au point de l'ordre du jour intitulé « suivi des avis et des engagements » (qui incluait notamment le suivi de l'engagement de mener une étude relative à l'amplitude de travail, le suivi d'une demande d'expertise sur la charge de travail et le suivi du déploiement du plan santé, mentionnés plus haut), les membres du CHSCT-M ont voté à l'unanimité des membres votants présents une demande d'expertise pour risque grave en application de l'article 55-1° du Décret n°82-453 du 28 mai 1982, en insistant pour que le Ministère y apporte une réponse dans les plus brefs délais, « *compte tenu de l'urgence et de la multiplication des suicides* ». **(Pièces n°3, 7 et 8)**

Le 14 février 2022, devant le silence de l'administration, les représentants du personnel au CHSCT-M ont adressé un courrier de relance au Garde des Sceaux et à la Secrétaire générale. **(Pièce n°9)**

Le 22 mars 2022, soit 2 jours avant la fin du délai de deux mois dont elle disposait pour répondre, la Secrétaire générale, Présidente par délégation du CHSCT-M a rejeté la demande d'expertise votée le 25 janvier 2022. **(Pièce n°1)**

Dès le 25 mars 2022, les représentants du personnel au CHSCT-M ont adressé au Garde des Sceaux et à la Secrétaire générale un recours gracieux. **(Pièce n°10)**

Le Ministère a confirmé son refus le 8 avril 2022. **(Pièce n°2)**

Afin de tenter d'éviter d'engager un recours contentieux et compte tenu de l'urgence de mener cette enquête, notamment du fait qu'une nouvelle tentative de suicide était survenue, les représentants du personnel au CHSCT-M ont sollicité que le « Vote sur une demande de recours à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 du code du travail, en application de l'article 55-1° du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 » soit inscrit à l'ordre du jour de la réunion du 31 mai 2022, tout en précisant que cette demande d'inscription à l'ordre du jour ne valait aucunement reconnaissance de leur part du bien-fondé de la position du Ministère au sujet des délibérations votées le 25 janvier 2022. **(Pièce n°11)**

Le point a bien été inscrit à l'ordre du jour, mais lors de la réunion du 31 mai 2022, il a été décidé de le reporter à une réunion ultérieure devant se tenir fin juin 2022. **(Pièce n°21)**

Ainsi, ne parvenant pas à obtenir que l'Administration revoie sa position par la voie du dialogue et le délai de deux mois depuis la décision du 8 avril arrivant à son terme, les requérants n'ont pas eu d'autre choix que de saisir le Tribunal administratif, à la fois au fond et en référé-suspension, pour demander l'annulation des décisions de rejet des 22 mars et du 8 avril 2022 et demander leur suspension dans l'attente de la décision à intervenir.

Sans statuer sur la légalité des décisions attaquées, le Tribunal a pris appui sur le report de la réunion du 31 mai au 30 juin 2022 pour rejeter la demande de suspension formulée en référé, par Ordonnance du 30 juin 2022. **(Pièce n°23)**

- Le 30 juin 2022, le CHSCT-M a voté trois avis :
 - Le premier, voté à l'unanimité des votants, acceptant la proposition de confier à l'ANACT une mission visant à mieux prévenir les risques professionnels,
 - Le second, voté à 5 voix pour et 2 abstentions, demandant au président de faire appel à un expert agréé conformément à l'article 55-1° du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 (après avoir précisé que ce vote ne valait aucunement reconnaissance des arguments de l'administration qui ont conduit à refuser l'expertise demandée le 25 janvier 2022)
 - Le troisième, voté à 5 voix pour et 2 abstentions, désignant Monsieur Henri-Ferréol BILLY et en cas d'empêchement Monsieur Jean-Jacques PIERON pour coordonner les relations entre l'expert et le CHSCT-M et faire valoir les intérêts du CHSCT-M dans toute procédure administrative ou judiciaire liée à la présente décision (la demande d'expertise), et plus généralement sur le respect de l'obligation de prévention, y compris pour ester en justice et désigner un avocat afin de les assister ou de les représenter. **(Pièce n°24 – projet de procès-verbal de la réunion du 30 juin 2022, rédigé par l'Administration et non relu ni validé à ce jour par les membres du CHSCT-M)**

- Le 25 août 2022, la Secrétaire Générale a décidé de refuser la demande d'expertise formulée dans le second avis ainsi voté. **(Pièce n°0)**

Dans ce cadre, par le présent recours gracieux, le CHSCT-M dûment représenté par Monsieur Henri-Ferréol BILLY au regard du troisième avis voté le 30 juin 2022, les syndicats SM et CGT,

ainsi que Monsieur Henri-Ferréol BILLY en sa qualité individuelle de membre du CHSCT-M, sollicitent que cette décision soit retirée, dès lors qu'elle est entachée d'illégalité externe (1) et d'illégalité interne (2), et sollicitent que la demande d'expertise soit acceptée.

1. S'agissant de la légalité externe :

La Secrétaire Générale motive son refus (d'une manière qui sera contestée plus loin sur le fond au paragraphe relatif à la légalité interne), en argumentant uniquement sur les points suivants contenus dans l'avis :

- La dégradation des indicateurs de santé sécurité présentés dans les bilans sociaux,
- Un nombre important de situations de souffrance au travail décrites par les nombreux acteurs de la santé au travail.

Mais elle ne mentionne aucunement les nombreux facteurs de risques psychosociaux exposés dans la demande et déjà mentionnés dans l'avis voté le 25 janvier 2022 (dont seul les titres sont rappelés ici mais qui sont développés précisément dans l'avis voté) et qui justifient à eux seuls l'expertise sollicitée, à savoir :

- Une forte intensité au travail,
- Une éthique professionnelle qui se heurte à la violence du fonctionnement de l'institution,
- Un manque de moyens matériels et humains patents,
- Une insécurité de la situation de travail,
- Un manque de moyens en matière de prévention des risques psychosociaux. **(Pièces n°8 et 24)**

De plus, la décision évoque uniquement le suicide survenu en août 2021, alors que la demande faisait expressément référence à plusieurs suicides (« *Pire, certains d'entre eux en viennent à se suicider* ») et qu'à l'occasion des nombreux échanges intervenus depuis la demande initiale formulée le 25 janvier 2022 avaient été évoqués d'autres suicides et tentatives de suicides, ce qui a en outre été rappelé notamment dans la déclaration liminaire de la CGT lors de la réunion du 30 juin 2022. **(Pièce 24 - annexe 1)**

Par suite, cette décision doit être retirée pour défaut de motivation.

2. S'agissant de la légalité interne :

2.1. Sur l'existence d'un risque grave

2.1.1. Sur les multiples facteurs constitutifs d'un risque

• Comme indiqué plus haut, la décision répond (d'une manière qui sera contestée au paragraphe suivant) uniquement sur les points suivants, qui concernent des risques déjà réalisés :

- La dégradation des indicateurs de santé sécurité présentés dans les bilans sociaux,

- Un nombre important de situations de souffrance au travail décrites par les nombreux acteurs de la santé au travail,
- Un suicide.

Mais elle ne mentionne aucunement les nombreux facteurs de risques psychosociaux exposés dans la demande et déjà mentionnés dans l'avis voté le 25 janvier 2022, existants et actuels, qui sont de nature à accélérer la dégradation des indicateurs et à augmenter le nombre et la gravité des situations de souffrance au travail, conduisant ou non à d'autres accidents du travail et/ou tentatives de suicide et suicides, à savoir :

- Une forte intensité au travail,
- Une éthique professionnelle qui se heurte à la violence du fonctionnement de l'institution,
- Un manque de moyens matériels et humains patents,
- Une insécurité de la situation de travail,
- Un manque de moyens en matière de prévention des risques psychosociaux. **(Pièces n°8 et 24)**

Pourtant ces éléments justifient à eux-seuls l'expertise sollicitée.

- En effet, pour rappel, Selon l'article 55 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 :

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail :

1° En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57 ;

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.

Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 73.

La décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité administrative sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-5 peut être mise en œuvre. »

S'il n'est pas contesté que le CHSCT doit démontrer l'existence d'un risque existant et actuel, il doit être rappelé que pour que le risque grave soit constitué, il n'est pas nécessaire d'attendre qu'il se soit réalisé :

« la souffrance morale ressentie par une part importante du personnel, même si elle n'a pas abouti à ce jour à des situations de désespérance extrêmes et ne s'est pas encore concrétisée par une multiplication des absences et arrêts de travail pour cause de maladie, constitue à l'évidence un risque grave pour la santé des personnes ainsi atteintes par ce mal-être au travail, qui justifie,

sans qu'il soit nécessaire d'attendre davantage, le recours à l'expertise » (TGI Bordeaux, 22 septembre 2008, n°08/01426).

Cette position a été réaffirmée par la Cour d'appel de Paris qui a jugé :

« Considérant alors en droit, qu'il est constant que c'est très exactement que le premier juge a statué au visa de l'article L 4614-12 du Code du travail ;

*Qu'il convient ici de préciser que pour l'application de ce texte, la mise en œuvre d'une expertise est conditionnée à la possibilité de constater l'existence d'un risque grave pour la santé physique et/ou mentale et pour la sécurité des travailleurs, par référence aux attributions données au CHSCT par l'article L 4612-1, 1° du Code du travail, **sans nécessité d'être en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle, ou à caractère professionnel ;***

Qu'il convient de même de préciser qu'une telle expertise, ayant pour but d'aider le CHSCT à exercer pleinement ses attributions, la mission donnée à l'expert doit bien permettre au CHSCT d'exercer ses attributions des articles L 4612-2 (pour analyser les risques professionnels et les conditions de travail), et L 4612-3 (pour contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels, notamment des actions de prévention du harcèlement moral), au-delà de ses prérogatives définies par les articles L 4612-4 à L 4612-7 ;

Que donc pour pouvoir aider à l'analyse et à la prévention d'un risque, l'expert doit bien pouvoir analyser des situations susceptibles de conduire à sa réalisation, sans attendre d'avoir à constater sa réalisation à l'occasion d'un accident ou d'une maladie (professionnelle ou à caractère professionnel) »

(CA Paris, 23 janvier 2012, n°11/11122, RJS 2012, n°145).

S'agissant plus spécifiquement de la notion de risques psychosociaux (RPS), ils sont définis comme regroupant le stress, l'anxiété, l'état dépressif, le suicide, le harcèlement, les violences internes (celles commises au sein de l'entreprise par des salariés) et les violences externes (celles commises par des clients ou des prestataires extérieurs à l'entreprise).

Selon le collège d'experts formé à la demande du Ministre du travail en 2008, les facteurs de risques psychosociaux peuvent provenir de 6 origines (http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf) :

- **Les exigences du travail.** Elles s'apprécient au regard :
 - Des exigences temporelles
 - De l'intensité du travail
 - De la complexité du travail
 - De la conciliation entre travail et hors travail

- **La charge émotionnelle.** Elle s'apprécie au regard :
 - Des relations avec la clientèle
 - De l'empathie, contact avec la souffrance (situations de détresse...)
 - De la peur de l'échec
 - Du fait de devoir cacher ses émotions, feindre

- **L'autonomie et les marges de manœuvre.** Elles s'apprécient au regard :
 - De l'autonomie procédurale (liberté pour organiser son travail)
 - Utilisation et développement des compétences

- Plaisir au travail
 - Participation – représentation (contribution à la mise en place des organisations)
- *Les rapports sociaux et les relations de travail.*
- Soutien social au travail avec les collègues : rapports, aide.
 - Soutien social au travail avec la hiérarchie : aide, attention.
 - Reconnaissance : utilité aux autres.
 - Reconnaissance : travail reconnu à sa juste valeur.
 - Attention au bien-être des salariés
 - Comportements agressifs ou violents (harcèlements)
- *Les conflits de valeur.* Ils s’apprécient au regard de :
- Conflits éthiques et des qualités empêchées
- *L’insécurité socio-économique.* Elle s’apprécie au regard :
- De la sécurité d’emploi et du salaire,
 - De la soutenabilité du travail (capacité à continuer à faire ce même travail),
 - De la capacité à projeter sa situation dans l’entreprise, face aux changements et aux évolutions.

En matière de risque grave, dès lors que les risques psychosociaux sont en jeu, la jurisprudence considère « *qu’une analyse indépendante de ce risque rend nécessaire la désignation d’un expert n’appartenant pas à l’entreprise* » (CA Paris, 31 mars 2006, RJS 2006, n°1078).

Dans ce même cadre, il a également été jugé que « *l’utilité et la nécessité de l’expertise ressort de la nature même du risque puisque les membres du CHSCT – ou tout autre élément interne à l’entreprise – n’ont aucune compétence et savoir spécifique en matière de psychologie sociale* » (CA Lyon, 17 avril 2007, n°06/08327).

Il ressort de la jurisprudence que peuvent par exemple être retenus pour la caractérisation du risque grave au sens des dispositions précitées :

- Une politique de réduction des effectifs entraînant un alourdissement de la charge de travail, une importante pression sur les salariés à l’origine de cas de souffrance au travail, de stress et d’arrêts de travail pour dépression (Cass. Soc., 25 novembre 2015, n°14-15.815 ; cf. également CA Paris, 24 février 2014, n°13/23082)
- Un sous-effectif constant de personnel ayant des conséquences sur la qualité du travail et sur l’état physique et psychologique du personnel en poste (CA Bordeaux, 24 février 2011, 10/05940),
- Un mal-être au travail exprimé au travers de pétitions ou mouvements de grève, par un état de stress et de fatigue du personnel, accentué par une situation de sous-effectif chronique régulièrement dénoncé par le CHSCT (CA Toulouse, 10 juin 2015, n°15/00447),

- Une situation de souffrance au travail, de grandes difficultés dans l'exercice quotidien avec pour certains salariés une surcharge accrue de travail, le tout dans un contexte de changement d'organisation du travail (**CA Paris, Pôle 6 – Chambre 1, 12 janvier 2010, n°09/11140**),
- Des postes vacants et situation de sous-effectif entraînant des situations de surcharge de travail, des changements de plannings dans l'urgence, ayant pour conséquence du stress et une peur de venir au travail pour les salariés (**CA Paris, Pôle 6 Chambre 1, 23 septembre 2013, n°12/17090**),
- Un stress au travail dû notamment à un sous-effectif dénoncé obligeant un faible nombre de salariés à supporter une charge de travail accrue (**CA Versailles, 24 mars 2010, n°09/02840**),
- Une situation de sous-effectif connue de la direction, génératrice de stress au travail et de risques psychosociaux (**CA Paris, 13 mai 2013, n°12/04823**),
- Des souffrances morales et des troubles psychosociaux affectant les salariés en raison de leurs conditions de travail (**TGI Bordeaux, 22 septembre 2008, n°08/01426**),
- Le constat partagé de difficultés relationnelles sérieuses au sein d'un service et les plaintes de plusieurs collaborateurs au sujet de la tension vécue (**CA Paris, 23 mars 2006, n°06/00021**),
- Des situations conflictuelles récurrentes entre de nombreux salariés et la direction, génératrices de tension, une situation de tension chronique extrême et persistante (**CA Versailles, 24 novembre 2004, RJS 2005, n°753**),
- Des pressions exercées sur les employés et l'existence d'un climat relationnel délétère (**CA Lyon, 17 avril 2007, n°06/8327**),
- Des plaintes de salariés faisant état de pressions de la direction générant un climat délétère et une pétition dénonçant une dégradation de la relation sociale, l'émergence de risques psycho-sociaux et une action managériale souvent déplacée (**CA Montpellier, 13 septembre 2012, n°11/06875**),
- Des attestations de salariés dénonçant la dégradation des conditions de travail et des situations de maltraitances managériales croissantes (**CA Bourges, 27 juin 2013, n°13/00520**),
- Des « *craintes suscitées par les réorganisations successives de l'établissement, dont la dernière en date, insuffisamment accompagnées et préparées, les inquiétudes des salariés concernés, auxquelles les mesures mises en place par l'employeur n'ont pas permis de remédier, ne pouvant être réduite à une simple résistance au changement* » (**Ordonnance du TGI d'Avignon n°16/00405 5 décembre 2016**),
- Il a enfin pu être jugé que l'expertise était justifiée dès lors qu'« *un climat général de tension au travail se développe manifestement dans l'établissement de sorte que, dans un tel*

contexte d'émergence de risques psychosociaux, la décision du CHSCT défendeur de recourir à un expert indépendant pour l'aider à remplir sa mission légale est bien fondée, étant observé que des risques psychosociaux doivent être considérés comme un risque grave au sens du texte susvisé et ne point être du tout banalisés » (TGI Marseille 9 novembre 2015 n°15/03559, confirmé par CA Aix-En-Provence, 10 novembre 2016 n°15/20809).

La démonstration de l'existence d'un risque grave identifié et actuel justifiant une expertise peut donc parfaitement résulter de l'existence de facteurs de risques, sans qu'il soit indispensable de constater une dégradation des indicateurs déjà réalisée ou que des accidents se soient déjà produits.

En l'espèce et au regard des nombreux exemples jurisprudentiels cités plus haut, les éléments évoqués dans la Tribune parue dans le Monde (signée pour rappel par plus de 7 000 magistrats et greffiers) et repris dans les avis votés les 25 janvier et 30 juin 2022, caractérisent largement l'existence d'un risque permettant au CHSCT-M de solliciter le recours à une expertise pour en déterminer les causes et rechercher et proposer des solutions pour les prévenir.

Il est en effet question notamment :

- De travail dans l'urgence,
- De pression toujours accrue du chiffre,
- D'une réduction des délais de traitement des dossiers,
- D'une accumulation de missions (donc de tâches) nouvelles sans anticipation des départs en retraite (donc en sous-effectifs),
- D'un défaut d'évaluation de la charge de travail (ressentie comme excessive) pour les magistrats et d'une inadéquation des indicateurs pour les personnels de greffe,
- Une difficile conciliation entre vie professionnelle et personnelle du fait des amplitudes de travail,
- D'injonctions paradoxales (pression du chiffre / respect du justiciable, limitation des temps d'audience, standardisation de la motivation des décisions...),
- D'une logique gestionnaire déshumanisante allant à l'encontre d'un travail de qualité et de valeurs professionnelles,
- De systèmes informatiques obsolètes paralysants et comportant des dysfonctionnements permanents allongeant les tâches en particulier pour le personnel de greffe,
- D'un développement des visio-audiences incompatible avec le ressenti humain des audiences et empêchant une compréhension fine et humaine des dossiers,
- D'effectifs inadéquats (réduction des effectifs de greffe, augmentation insuffisante du nombre de magistrats, au regard de l'évolution de la population et des missions),
- D'invisibilisation des vacances de postes (circulaire de localisation des emplois inadéquate par rapport aux besoins réels),
- De réformes successives incessantes déstabilisantes les services et obligeant les personnels à compenser le manque de moyens matériels et humains pour y faire face,
- D'un défaut d'évaluation de l'impact de ces réformes sur les modes opératoires, les systèmes d'information, les pratiques professionnelles et la charge de travail (avec un alourdissement des procédures et un allongement des temps d'audience),
- D'une augmentation des tensions avec les avocats liées aux contraintes que ceux-ci subissent également du fait des réformes et du manque de temps des magistrats,

- D'un défaut d'accompagnement du changement (formation, évolution professionnelle, conditions de mutation et mobilité professionnelle),
- D'une absence de suivi des indicateurs de fonctionnement de l'entreprise, de santé et sécurité au travail : arrêts de travail, suicides, inaptitudes, accidents du travail, turnover, démissions, heures supplémentaires, respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire et des congés. **(Pièces n°8 et 24)**

Dans la tribune étaient fournis des exemples précis de situations traduisant une perte de sens au travail :

« - C'est pourquoi nous, magistrats judiciaires, qui ne prenons que très rarement la parole publiquement, avons décidé aujourd'hui de sonner l'alarme. Autour de nous, les arrêts maladie se multiplient, tant chez les nouveaux magistrats que chez les magistrats plus expérimentés.

L'importante discordance entre notre volonté de rendre une justice de qualité et la réalité de

L'importante discordance entre notre volonté de rendre une justice de qualité et la réalité de notre quotidien fait perdre le sens à notre métier et crée une grande souffrance,

- *Nous, juges aux affaires familiales, sommes trop souvent contraints de traiter chaque dossier de divorce ou de séparation en quinze minutes et de ne pas donner la parole au couple lorsque chacune des parties est assistée par un avocat, pour ne pas perdre de temps.*
- *Nous, juges civils de proximité, devons présider des audiences de 9 heures à 15 heures, sans pause, pour juger 50 dossiers ; après avoir fait attendre des heures des personnes qui ne parviennent plus à payer leur loyer ou qui sont surendettées, nous n'avons que sept minutes pour écouter et apprécier leur situation dramatique.*
- *Nous, juges des enfants, en sommes réduits à renouveler des mesures de suivi éducatif sans voir les familles, parce que le nombre de dossiers à gérer ne nous permet pas de les recevoir toutes.*
- *Nous, juges correctionnels, du fait de la surcharge des audiences, devons choisir entre juger à minuit des personnes qui encourent des peines d'emprisonnement, ou décider de renvoyer des dossiers aussi complexes que des violences intrafamiliales à une audience qui aura lieu dans un an. A cette date, la décision aura perdu son sens et laissé la vie des justiciables et de leur entourage en suspens.*
- *Nous, substituts du procureur, devons fréquemment nous résoudre à poursuivre devant les tribunaux ou à classer sans suite des procédures sur la base d'un compte rendu téléphonique ou électronique succinct, sans avoir le temps de les lire intégralement avant.*
- *Ces situations ne sont pas anecdotiques. Nous y sommes confrontés chaque jour et nous devons les affronter, les assumer en tant que face visible d'une justice qui maltraite les justiciables, mais également ceux qui œuvrent à son fonctionnement, greffiers et magistrats.*
- *Floriane, de la même promotion que Charlotte, écrivait dans sa lettre de démission, en septembre 2020, un an après sa prise de fonctions : « J'ai vu bien trop de collègues en souffrance, qu'ils se l'avouent ou le dénie. Que fait l'institution de cette souffrance ? Elle la tait, comme elle tait ses manifestations : les abus d'autorité, le harcèlement, le surmenage, ou même les suicides. On récompense ceux qui la nient et on préfère dire de ceux qui se l'avouent qu'ils n'avaient pas les épaules. »*

(Pièce n°4)

Cette tribune, signée par plus de 7 000 magistrats et greffiers vaut largement quelques attestations et elle traduit clairement la gravité du mal être existant et actuel au sein de l'ensemble de la Direction des services judiciaires.

Le Ministère ne peut plus nier l'existence du risque grave résultant des différents facteurs signalés par le CHSCT-M, puisque dans son courrier du 25 août 2022, la Secrétaire Générale reconnaît que les situations de souffrance au travail résultant de ces facteurs font l'objet d'un constat partagé : « *le ministre de la justice, garde des sceaux et ses services sont pleinement mobilisés sur l'importance majeure que revêt la qualité de vie au travail et partant, la prévention des situations de souffrance au travail, à partir notamment des constats partagés sur les facteurs de risques mentionnés dans votre demande.* » **(Pièce n°0)**

L'existence et le caractère actuel du risque grave seraient donc incontestablement avérés, quand bien même les indicateurs et divers rapports n'apportent pas la preuve d'un début de réalisation des risques et quand bien même des suicides et accidents du travail n'étaient pas survenus.

Mais comme il sera démontré ci-après, en outre, ces risques ont déjà entraîné des conséquences, visibles à travers certains indicateurs et qui ont été constatées par différents acteurs de la prévention des risques, sans compter les suicides et accidents du travail survenus au cours des derniers mois.

2.1.2. Sur les indicateurs et rapports faisant état d'une souffrance au travail

La Cour de cassation a jugé que :

« Ayant constaté que l'alourdissement de la charge de travail consécutif à des réductions d'effectifs et à l'ouverture de nouvelles agences ainsi que les modifications profondes dans l'organisation du travail liées à la mise en place d'un nouveau système informatique avaient d'importantes répercussions sur l'état de santé des salariés caractérisées par une augmentation sensible des absences au travail, des situations de stress et des syndromes dépressifs qui avaient vivement alerté le médecin du travail, la cour d'appel a caractérisé un risque grave au sens de l'article L 4614-12 du Code du travail justifiant le recours à l'expertise par le CHSCT. »

(Cass. soc. 26-1-2012 n° 10-12.183 F-D, Sté HSBC c/ CHSCT HSBC Groupe de Cannes)

En l'espèce, non seulement le CHSCT-M a apporté la preuve de l'existence de facteurs de risques justifiant à eux seul sa demande d'expertise (cf. paragraphe 2.1.1 ci-dessus), mais il démontre que ces facteurs sont déjà visibles à travers les indicateurs et les différents acteurs de la prévention des risques.

- L'avis voté le 30 juin 2022 faisait référence à une dégradation des indicateurs de santé sécurité présentés dans les bilans sociaux :

- « Une dégradation des indicateurs de santé sécurité présentés dans les bilans sociaux*
- *Un taux d'absentéisme élevé (8.8% en 2019). Une multiplication des arrêts maladie tant chez les nouveaux magistrats que chez les magistrats plus expérimentés, avec une hausse de 22,34% entre 2012 et 2019,*
 - *Un nombre de jours d'arrêt par agent qui ne cesse d'augmenter (42,90 en 2019 contre 31,33 en 2011),*
 - *Un ratio effectifs réels / nombre d'agents en congés maladie de 43,82 contre 46,88 en 2012,*

□ Une augmentation du nombre de démissions ; (Pièce n°24)

Dans sa décision de refus du 25 août 2022, la Secrétaire Générale répond :

« Vous évoquez d'abord une dégradation des indicateurs de santé au travail au sein de la direction des services judiciaires. Les données que vous citez concernent, pour l'essentiel, les personnels de greffe et non l'ensemble des personnels de la direction. Par ailleurs, une analyse fine des bilans sociaux de la direction des services judiciaires conduit à tempérer votre analyse de la situation : ainsi, on peut souligner à titre d'exemple la stabilité du taux d'absentéisme des personnels de greffe ».

(Pièce n°0)

Or tout d'abord, il est normal que les données concernent pour l'essentiel les personnels de greffe : malgré les demandes répétées des représentants du personnel, jusqu'en 2020 le Ministère n'avait pas mis en place de suivi concernant le taux d'absentéisme des magistrats.

En 2018, le Syndicat de la Magistrature avait effectué une enquête auprès des magistrats pour étudier leurs conditions travail. Il a renouvelé l'exercice et le rapport établi en 2022 montre que même sans indicateur officiel, il n'est pas possible de minimiser l'absentéisme des magistrats ni le lien entre la charge de travail et l'absentéisme :

4.1 Charge de travail et impact sur la santé

Ainsi, à la question « *La charge de travail a-t-elle un impact sur votre santé psychique et/ou physique ?* », 76,6 % ont répondu positivement, soit environ 20 points de plus qu'en 2019. 190 répondants sur 1016 déclarent d'ailleurs avoir dû s'arrêter de travailler en raison de cet impact. Plusieurs répondants qui ne se sont pas arrêtés précisent que cela leur a néanmoins été conseillé par leur médecin, voire qu'ils ont reçu un arrêt de travail de la part de ce dernier mais ont fait le choix de ne pas le déclarer pour diverses raisons : crainte de faire peser la charge de travail sur les collègues ou encore sentiment que cela ne ferait qu'aggraver la difficulté au retour, le retard ne pouvant que s'être accumulé.

« Je suis régulièrement épuisée physiquement comme psychiquement, avec des pertes de poids significatives et des envies de démissionner »

Juge/VP placée

« J'ai fait un burn-out dans de précédentes fonctions et j'ai dû être arrêtée (presque de force par mon médecin, je ne voulais pas, elle m'a sauvé la vie). »

J1/VPI, juridiction de groupe 1

Parmi celles et ceux qui ont dû s'arrêter en raison de l'impact du travail sur leur santé, plusieurs ont déclaré avoir dû s'arrêter à plusieurs reprises (12 occurrences), tandis que d'autres ont dû s'arrêter pendant plusieurs mois (16 occurrences). Lorsqu'elles ont été renseignées, les causes des arrêts maladie sont les suivantes : fatigue et troubles du sommeil (43 occurrences), stress et angoisses (35 occurrences), syndrome d'épuisement professionnel ou burn-out, voire dépression (30 occurrences), maux de dos (22 occurrences) et autres manifestations somatiques en lien avec le manque de sommeil et le stress (allant des problèmes de peau aux problèmes cardiaques, en passant par les problèmes gastriques, pour un total de 10 occurrences). 8 personnes déclarent avoir pris un arrêt de travail à la suite d'un malaise ou de vertiges.

« J'ai appelé le numéro vert une fois il y a deux ans car j'avais une insomnie et je ruminais des idées très noires. La psychologue au téléphone s'est endormie pendant que je lui parlais. Je l'entendais ronfler... »

J1/VPI, juridiction de groupe 3

(Pièce n°22)

De plus, en raison du manque de personnel, par conscience professionnelle afin de ne pas faire subir aux justiciables un allongement encore plus important des délais de traitement de leurs

dossiers, mais aussi par crainte d'une charge de travail encore plus importante à leur retour puisque les absences ne sont pas remplacées, de nombreux magistrats ne prennent pas les arrêts maladie délivrés par leur médecin.

Ainsi, le taux d'absentéisme des magistrats pour 2020, à savoir 5,63%, ne traduit que de manière incomplète l'état de santé de ces-derniers. **(Pièce n°34)**

Ensuite certes le taux d'absentéisme des personnels de greffe est stable depuis plusieurs années. Il n'en demeure pas moins que ce taux est de plus 8% depuis 2014, soit 3 points au-dessus de celui de l'ensemble des agents du Ministère.

Ainsi, en 2019, l'absentéisme du personnel de greffe était de 8,78 % contre 5,13 % pour l'ensemble du Ministère. Cette même année, les personnels de greffe (28% des effectifs du Ministère), représentaient 45% des arrêts maladies du Ministère. Il y a donc une situation bien spécifique qui mérite une analyse. **(Pièce n°34)**

- L'avis voté le 30 juin mentionnait ensuite « *un nombre important de situations de souffrance au travail décrites par de nombreux acteurs de la santé au travail* » (exemples à l'appui). **(Pièce n°24)**

Dans sa décision de refus du 25 août 2022, la Secrétaire Générale y répond :

« Vous mentionnez ensuite les situations de souffrance au travail rapportées dans les rapports d'activités de la médecine de prévention, du réseau des psychologues du travail du secrétariat général et du service social du personnel. Il convient de relever que les extraits des rapports cités dans l'avis voté le 30 juin 2022 ne concernent pas spécifiquement les agents de la direction des services judiciaires, et ne font pas référence à un risque grave. »

(Pièce n°0)

Le rapport 2020 des médecins du travail confirme pourtant très nettement l'analyse du CHSCT Ministériel sur la situation dégradée et sur la nécessité d'une expertise :

- Page 19 (Etat de santé des agents/préconisations) :
 - « • *des pathologies en lien avec la souffrance au travail.*
 - Les étiologies de cette souffrance au travail nettement perçue par les médecins du travail sont multiples : défauts de communication à tous les niveaux (entre agents, entre agents et hiérarchie), surcharge de travail, restructurations mal anticipées avec évolution des missions, injonctions paradoxales, manque de formation....*
 - Il en résulte des tensions dans les équipes, stress, démotivation, agressivité, syndromes anxio-dépressifs, perte de l'identité professionnelle, mésestime de soi...*
 - Dans tous ces cas, une analyse des organisations de travail et du travail permettrait de mettre en place des actions d'amélioration.*
 - Par ailleurs, les médecins du travail soulignent être de plus en plus sollicités pour des questions hors champs médical : problème de mutation, statut, conflits, manque d'effectifs, distribution des missions, manque de formation, équipements pour télétravail ...)*

- Page 24 (conclusion) :

« Par ailleurs, comme les années précédentes, les rapports d'activité des médecins du travail soulignent un nombre important d'agents en difficultés et en souffrance avec des collectifs de travail dégradés. Les actions de prévention primaire centrées sur le travail et son organisation doivent être mises en place pour préserver la santé physique et mentale des agents. »

(Pièce n°12)

Ces constats et préconisations (non suivies d'effets) démontrent à eux seuls l'existence d'un risque grave justifiant le recours à un expert agréé demandé par le CHSCT Ministériel.

Le bilan d'activité 2020 du réseau des psychologues du travail du secrétariat général, présenté en novembre 2021, est également parlant :

« Concernant les services judiciaires, nous constatons la récurrence de problèmes relationnels entre les agents et entre agents et la ligne hiérarchique que nous pouvons assez souvent rapporter, du moins en partie, à la complexité de l'organisation de l'encadrement, propre aux juridictions (dyarchie + direction de greffe). Se pose en effet de manière bien particulière la nécessité d'une coordination forte entre les trois.

Sont assez souvent mis en avant un sentiment d'isolement des encadrants dans leur fonction avec un manque d'espace d'échange et de communication interne face à des espaces eux très formalisés, très institués (AG, réunions de service) mais qui ne permettent pas de traiter collectivement les « petits » problèmes du travail au quotidien. Il manquerait des temps pour de la réflexion, de l'échange.

Enfin, revient de manière récurrente le constat d'un besoin de réorganisation du greffe pour répondre au problème de sous-effectif avec une dimension propre au turn-over des contractuels et la difficulté à pérenniser les contrats. »

(Pièce n°13 pages 14-15)

Par ailleurs, le service social du personnel a pour mission de :

- « - Mettre en application la politique du ministère,
- Aider et accompagner les personnes en difficulté par un soutien matériel et psychosocial,
- Faciliter l'adaptation des agents en milieu professionnel,
- Assurer une mission d'expertise auprès des acteurs institutionnels,
- Contribuer à la prévention des risques sociaux et médico-sociaux individuels ou collectifs,
- Contribuer à la veille sociale. » **(Pièce n°14 page 3)**

Le bilan 2020 de ce Service social du personnel indique :

*« L'intervention du service social concerne également **les conditions de vie au travail** lorsque les personnels expriment une situation ressentie comme inadaptée, des problèmes relationnels ou de souffrance au travail. **La fréquence des situations exprimées de souffrance au travail s'élève à 1114, soit 22% de la totalité de la problématique liée à la sphère professionnelle.** La prise en charge de ces situations exprimées de souffrance au travail implique, avec l'accord de l'agent concerné, l'intervention du médecin de prévention et/ou des*

autres acteurs de l'équipe pluridisciplinaire et potentiellement un travail de liaison ou de médiation entre l'agent et les services concernés. » (Pièce n°14 page 15)

Le bilan du Numéro vert au 30 septembre 2021 confirme également le constat d'une souffrance au travail :

« → Des problématiques essentiellement professionnelles

La majeure partie des appels concerne une problématique professionnelle. Le poids des questions liées à un ressenti de harcèlement moral ou de conflits avec la hiérarchie ou relationnel demeure important (respectivement environ 19 % et 13 %). Les problématiques portent ensuite sur des thématiques d'épuisement professionnel, de conflits avec des collègues ou encore d'organisation du travail.

Il est à noter que 16 appels étaient liés à la COVID 19 et la gestion la crise sanitaire et concernaient des problématiques d'anxiété ou d'organisation du travail induites par cette crise. » (Pièce n°15 page 1)

L'existence du risque grave au sein de la Direction des services judiciaires est encore confirmée par le Bilan d'activité 2021 et programme 2022 établi par l'Inspection santé et sécurité au travail de l'Inspection générale de la justice :

« S'agissant de la direction des services judiciaires, en 2021, la crise sanitaire de la Covid 19 a continué à impacter le fonctionnement des juridictions et des conditions de travail des magistrats et des fonctionnaires. Le développement du télétravail et la situation d'isolement social qu'il induit est vecteur de risques psychosociaux, auquel s'ajoutent des conditions matérielles, parfois, inadaptées au domicile des agents.

L'année 2021 a également été marquée par le suicide d'une jeune magistrate et d'une greffière principale sur son lieu de travail. Ces décès ont provoqué un grand émoi au sein de la communauté judiciaire.

La tribune, le 23 novembre 2021, dans le journal Le Monde : « l'appel de 3 000 magistrats et d'une centaine de greffiers » s'en est fait l'écho en mettant en exergue la situation de souffrance vécue au quotidien par les magistrats et les greffiers liée à des conditions de travail dégradées en raison d'une trop forte intensité du travail, réalisé dans l'urgence et sous forme d'objectifs contradictoires.

Cette tribune a surtout dénoncé un phénomène ancien, déjà connu et la nécessité pour les pouvoirs publics de prendre les réformes qui s'imposent.

S'agissant du dispositif SST et de prévention des risques professionnels des axes d'amélioration doivent être poursuivis. La tenue et la mise à jour des registres obligatoires doivent être améliorées, la localisation des registres et leurs modalités d'utilisation n'est pas toujours connue par les personnels, certains registres tel le registre public d'accessibilité font parfois défaut. Le dispositif de prévention contre le risque incendie doit faire l'objet d'une attention particulière, les formations des chefs d'établissement, des guides et des serre-files et le nombre d'exercices d'évacuation organisés sont insuffisants (exception faite de la période de la covid).

Le renforcement du dispositif de sûreté des juridictions doit être renforcé. Les alarmes anti-agression dysfonctionnent faute d'être reliées aux écrans de contrôles des postes de sécurité. L'application EMMA d'alerte silencieuse n'est pas pleinement opérationnelle, le paramétrage et la mise à jour des postes de travail n'étant pas toujours effectué. » (Pièce n°16 page 4)

Et ce rapport précise :

« 3.1.5 Le traitement prioritaire des risques psychosociaux au sein des services Judiciaires

Afin de bien accueillir les nouveaux arrivants sur site, les juridictions mettent en place des actions concrètes, telles que la remise d'un livret d'accueil, et parfois, l'organisation d'une journée d'accueil, un espace « nouveaux arrivants » sur l'Intranet de la juridiction ou encore la mise en place de référents dans certains services.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) est élaboré dans les services judiciaires, mais demande à être complété. En effet, les chefs de service ne sont pas toujours identifiés dans l'intégralité du document et leurs signatures n'y sont pas systématiquement apposées. La constitution d'un groupe de travail, dans lesquels les chefs de juridiction et les directeurs de greffe sont positionnés de manière à laisser s'exprimer librement les agents, est de nature à faciliter la rédaction de ce document.

La diffusion en interne d'un questionnaire permet également d'actualiser le Duerp en y intégrant les risques psychosociaux dans l'objectif de mettre en place les moyens de prévention. Les situations de RPS sont signalées dans le registre santé et sécurité au travail, dans le registre de danger grave et imminent et sont identifiées dans le Duerp.

Pour y répondre, des préconisations sont élaborées, sans pour autant qu'un plan d'action n'ait été systématiquement mis en œuvre.

Les situations de mal-être au travail sont également abordées au niveau local lors d'un CHSCTD. Afin d'y apporter une réponse une enquête est parfois diligentée par une délégation du CHSCTD.

Il convient de relever que la prise en charge des RPS est variable selon les juridictions. Si certaines n'ont pas complètement entrepris de démarche particulière en ce sens en 2021, d'autres ont réalisé un état des lieux à l'aide d'un questionnaire pour analyser les indicateurs RPS et les liens avec les six dimensions listées dans le rapport GOLLAC (les exigences au travail, l'insécurité socioéconomique, les conflits de valeurs, les rapports sociaux, les exigences émotionnelles et l'autonomie).

Ces travaux ont pu donner lieu à des projets de juridiction ou de plans d'actions au sein de juridictions qui ont, par exemple, intégré un point qualité de vie au travail ou décliné autour de divers axes la mise en place d'outils ou de démarches afin de mieux accueillir les nouveaux arrivants, améliorer l'organisation du travail, favoriser le collectif de travail, prévenir et gérer la violence et améliorer l'accès à la prévention médicale.

Les modifications organisationnelles suite à la réforme créant les TJ et la mutualisation des greffes des TJ et CPH avec la constitution de nouvelles équipes et de nouveaux projets de juridiction, la crise sanitaire et ses conséquences sur la gestion des contentieux, le développement du télétravail et des outils de dématérialisation des procédures, l'absence d'outils d'évaluation de la charge de travail des magistrats et dans certaines juridictions la réalisation de travaux en sites occupés apparaissent comme autant de facteurs qui doivent être pris en compte pour prévenir l'apparition des risques psychosociaux. » (Pièce n°16 page 30)

Le programme 2022 présenté dans ce document ne comporte aucune mesure concrète destinée à prévenir les risques au sein de la Direction des services judiciaires, seules des inspections et visites de sites et une participation des inspecteurs aux CHSCT locaux et aux actions de formation des écoles du Ministère ou autres étant prévues. (Pièce n°16 page 49)

Déjà en 2017, le rapport établi par l'Inspection santé et sécurité au travail de l'Inspection générale de la justice indiquait (page 30) :

« Les inspections réalisées en 2017 n'ont pas permis de relever des éléments objectifs permettant d'identifier des RPS. Toutefois, les ISST ont constaté dans certaines juridictions des organisations de travail dégradées. Ces situations peuvent être générées par les départs en retraite non remplacés ou des mobilités non compensées pouvant mettre en difficultés le fonctionnement des services.

Les réformes engagées depuis plusieurs années ont entraîné des changements qui ont profondément modifié l'organisation des services dans les juridictions. Ces modifications de l'environnement de travail ont été la source d'instabilité et d'insécurité juridique pour les agents. Elles ont engendré des pertes de repères, du sens du travail et des conflits de valeurs.

Les ISST ont relevé lors de leurs échanges une inquiétude grandissante dans les juridictions quant à la mise en œuvre d'une éventuelle réforme de l'organisation territoriale. » (Pièce n°25)

Et l'Inspection santé et sécurité au travail relevait aussi en 2019 (page 32), confirmant leurs constats de 2018) :

« Les ISST, [...] ont pu néanmoins constater lors de leurs échanges avec les chefs de service et les agents que la surcharge de travail engendrée par le déficit chronique de personnel était de nature à mettre en difficulté les juridictions.

Les réformes successives ont modifié en profondeur l'organisation des juridictions, les fonctionnaires ou les magistrats estimant qu'ils n'ont pas été réellement associés ou accompagnés.

De plus ces constantes modifications sont sources d'instabilité et d'insécurité juridique pour les agents, génèrent des conflits de valeurs, des pertes de repère et de sens du travail et interrogent les fonctionnaires et les magistrats sur la répartition des charges de travail.

Il a été également relevé que le sous-dimensionnement de certains bâtiments qui conduit à l'éclatement des services sur plusieurs sites complexifie les organisations et les rendent peu propices à la circulation des informations aux échanges, à la cohésion d'équipe ou au collectif de travail. [...]

Enfin, les dysfonctionnements récurrents de réseau, de matériel informatique, ou des applicatifs nécessitant une double saisie, engendrent des surcharges de travail et du stress pour les agents. » (Pièce n°26)

Tous ces éléments démontrent que la réalisation des risques a été largement constatée par les différents acteurs de la prévention intervenant au Ministère.

- La Secrétaire Générale a par ailleurs cru pouvoir appuyer son refus sur l'argument suivant :

« Il est à noter, par ailleurs, que le médecin coordonnateur national n'a pas signalé au garde des sceaux ou au directeur des services judiciaires un risque psychosocial grave auquel seraient collectivement exposés les personnels de cette direction.

Les inspecteurs de santé et sécurité au travail compétents pour les services judiciaires n'ont pas non plus mis en œuvre la faculté qui leur est offerte par l'article 5-5 du décret du 28 mai 1982, face à une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents, de solliciter l'intervention de l'inspection du travail. » (Pièce n°0)

Cet argument n'est pas sérieux.

En effet, tout d'abord, aucun texte, ni aucune jurisprudence ne subordonne le droit du CHSCT à bénéficier de l'assistance d'un expert agréé en cas de risque grave à un signalement préalable du médecin coordinateur national.

Une telle condition serait totalement contraire au droit autonome du CHSCT de solliciter une expertise et serait en outre contraire au principe de prévention.

De même aucun texte, ni aucune jurisprudence ne subordonne le droit du CHSCT à l'exercice préalable de la saisine de l'Inspecteur du travail prévue à l'article 5-5 du Décret du 28 mai 1982.

La saisine de l'Inspecteur du travail est une faculté offerte au chef de service compétent, au CHSCT et aux inspecteurs santé et sécurité au travail en cas de risque grave ou de désaccord sérieux et persistant entre l'Administration et le CHSCT.

Cependant, d'une part, il ne s'agit pas d'une obligation, mais d'un outil parmi d'autres (dont le recours à un expert agréé), comme l'indique l'utilisation dans le texte de l'article 5-5 comment dans le dernier alinéa de l'article 55 dudit Décret du verbe « pouvoir ».

D'autre part, il n'existe pas d'Inspecteur du travail compétent sur le périmètre national de la Direction des services judiciaires.

2.1.3. Sur les tentatives de suicides, les suicides et les morts au travail

Si selon l'article 55 du Décret du 28 mai 1982 et l'article L.4614-12 (ancien mais toujours applicable aux CHSCT), l'existence d'un risque grave peut être constatée même sans avoir été « *révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel* », il va de soi que lorsque de telles situations se présentent, l'existence du risque grave devient incontestable, ce qui est le cas en l'espèce.

- Les termes de la Tribune parue dans le journal Le Monde le 23 novembre 2021 et la signature de cette tribune par plus de 7 000 magistrats et greffiers démontrent que le suicide d'une magistrate en août 2021 traduisait déjà en soi l'existence d'un risque grave au niveau de l'ensemble de la Direction des services judiciaires. **(Pièce n°4)**

Pourtant, la Secrétaire Générale se réfugie derrière les enquêtes en cours pour ne pas reconnaître à ce tragique événement la portée qu'il aurait mérité qu'on lui donne, se contentant de renvoyer à des démarches internes locales « en cours » sans du reste en fournir les éléments aux membres du CHSCT-M.

Or le rapport relatif à cet incident démontre le lien entre le suicide de la magistrate et ses conditions de travail.

Le rapport de l'enquête conduite par le président du CHSCT Départemental du Nord à la demande des représentants du personnel à la suite du suicide de la magistrate du Tribunal

judiciaire de Béthune confirme que les Documents unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ne sont pas mis à jour régulièrement au niveau de chaque Cour d'appel, contrairement aux dispositions de l'article R.4121-2 du Code du travail. **(Pièce n°27 page 13)**

Ce rapport rappelle que « *Les entretiens ainsi que la tribune de presse publiée dans Le Monde ont pointé l'absence d'un référentiel national de la charge de travail.* »

Il en déduit :

« De ce fait, les ordonnances de délégation des magistrats placés sont établies sur la base des demande quantifiées des chefs de juridiction qui n'intègrent pas toujours l'intégralité des éléments impactant la charge de travail : la durée et le calibrage des audiences, le temps d'adaptation et d'accueil, la multiplicité des fonctions et outils informatiques inhérents, les contributions au service général, les temps de trajets non comptabilisés en cas d'affectations multi-sites, la connaissance ou pas des contentieux, le temps nécessaire à la rédaction à la fin des délégations...

(...)

Face à ces contraintes, la seule solution qui est proposée pour réduire la charge de travail est de renvoyer les dossiers à une prochaine audience ».

Et il préconise notamment de « *Faire remonter à la DSJ le besoin d'un référentiel national d'évaluation de la charge de travail des magistrats* ». **(Pièce n°27 page 17)**

Les conclusions du rapport montrent qu'il n'est pas sérieusement possible de réduire les causes de ce suicide à des dysfonctionnements locaux sans faire le lien avec la situation globale et les difficultés rencontrées par l'ensemble du personnel de la Direction des services judiciaires : (voir page suivante)

7. Conclusion

Au terme de l'enquête conduite dans le cadre de l'article 53 du décret du 28 mai 1982, la délégation d'enquête en conclut que les conditions de travail ont été un facteur déclenchant ou aggravant du suicide de Mme Charlotte Guichard dont l'émotion, relayée par la tribune du Monde, continue d'impacter encore aujourd'hui la communauté judiciaire.

En effet, même si un suicide est toujours d'origine multifactorielle et que les conditions de travail ne sont pas le seul facteur déterminant, la délégation d'enquête a identifié des dysfonctionnements organisationnels et des dysfonctionnements liés à la mise en œuvre de la politique en santé et sécurité au travail.

S'agissant des premiers, les chefs de service en matière de SST devront s'attacher à simplifier la gestion et le suivi administratif des magistrats placés, à organiser leur suivi médical et éviter leur isolement en institutionnalisant leur accueil dans les juridictions et en dynamisant l'animation du réseau.

S'agissant des seconds, les chefs de service en matière de SST devront mieux appréhender la mise en œuvre de leur politique de santé et sécurité au travail. Véritable enjeu de la prévention des risques professionnels, cette politique doit leur permettre d'évaluer de façon participative et transverse les risques professionnels en intégrant une réelle prise en compte des RPS.

Les chefs de cours ont commencé à impulser une démarche de prévention des RPS pour lutter contre la souffrance au travail. Ainsi, pour ne plus jamais entendre les propos suivants : " il faut souffrir un peu, celui qui ne veut pas c'est qu'il est faible ", car " c'est dangereux et contagieux, c'est un mal qui pointe partout et ça rentre dans la tête même des plus fragiles ", la délégation d'enquête ne peut qu'inviter les chefs de services en matière de SST à poursuivre cette démarche.

Du reste, ce suicide intervenu à Béthune faisait suite à une visite par le CHSCT Départemental, qui avait conduit l'instance à relever : « *Des agents évoquent que les difficultés liées à la charge de travail ne sont pas propres à la juridiction de Béthune mais sont structurelles à l'institution judiciaire* ». **(Pièce n°17)**

De plus, bien que la Secrétaire Générale se contente de mentionner le suicide de la magistrate survenu en août 2021, d'autres graves événements se sont produits depuis au sein de la Direction des services judiciaires, de manière aléatoire, partout sur le territoire :

- Une jeune magistrate du Tribunal judiciaire de Béthune s'est suicidée le 23 août 2021 **(Pièces n°17, 20 et 27)**
- Une greffière du Tribunal judiciaire d'Argentan s'est suicidée le 23 décembre 2021 **(Pièce n°18)**
- Un greffier du Tribunal judiciaire de Mamoudzou (Mayotte) a tenté de suicider à son tour le 4 mars 2022. **(Pièces n°10 et 19)**

En outre, mort au travail :

- Sonia Saingrain le 11 octobre 2021 **(Pièce n°28)**
- Et Marie Truchet, vice-présidente au TJ de Nanterre la semaine dernière ! **(Pièces n°31 et 32)**

Tout comme celui établi par le CHSCT-D du Nord, le rapport d'enquête établi par le CHSCT-D de l'Hérault à la suite du décès d'une directrice de greffe au Tribunal judiciaire de Montpellier conclut d'une manière démontrant que les causes ne peuvent pas être uniquement analysées au niveau local :

Conclusion générale

Au regard des éléments développés dans ce rapport, la délégation d'enquête constate que même si les causes de l'accident mortel de Mme SAINGRAIN peuvent être multifactorielles, il n'en demeure pas moins que les éléments de son activité et du contexte professionnel doivent être retenus.

En premier lieu, l'analyse des éléments recueillis fait apparaître une superposition de causes liées aux conditions de surcharge de travail (objectifs fixes, ampleur quantitative et qualitative des missions, gestion des aspects conjoncturels, confrontation au réel du travail au regard des moyens alloués, manque de périodes de repos) ont eu un impact direct sur son état de santé en terme de stress et de fatigue accumulée dès sa prise de poste. Or, il est reconnu scientifiquement que le stress et la fatigue intense sont des facteurs déclenchants et/ou aggravants des maladies cardiovasculaires.

En second lieu, des dysfonctionnements peuvent être identifiés de façon plus approfondi d'un point de vue organisationnel (conditions d'accueil et de prise de poste, sous-effectif chronique, mode de fonctionnement des services de greffe, coordination de la gouvernance, type de management instauré). La délégation d'enquête, au regard des items du rapport Gollac sur les dimensions psychosociales du travail, a constaté également que les conditions de travail de Mme SAINGRAIN comportaient des facteurs de risques psychosociaux, tels que l'exigence et l'intensité du travail, la qualité empêchée, le manque de reconnaissance, la présence de rapports sociaux dégradés. Aussi, tous ces éléments ont impacté de manière certaine l'état de santé physique et mental selon l'OMS¹⁵, de Mme SAINGRAIN.

Enfin, la délégation d'enquête relève que les dispositifs de prévention en santé au travail, insuffisamment appliqués au sein du tribunal judiciaire de Montpellier, n'ont pas joué leurs rôles de barrières protectrices (différents niveaux d'alertes, utilisation des ressources et outils prévus à cet effet, manquements réglementaires en SST).

(Pièce n°28)

De telles enquêtes locales ne suffisent donc pas et surtout ne permettent de proposer des préconisations qu'au niveau local. Elles ne sont donc pas un outil adapté pour prévenir les risques au sein des autres juridictions.

Quant au décès de la magistrate au Tribunal judiciaire de Nanterre survenu en pleine audience le 18 octobre 2022, certes il convient d'attendre les résultats de l'enquête qui va être menée par le CHSCT-D des Hauts-de-Seine, mais les premières indications ont conduit tous les commentateurs à faire le lien entre l'état de santé de la victime et ses conditions de travail et en particulier, sa charge de travail (compte tenu notamment de l'absence de deux magistrats non remplacés dans le service) et des alertes lancées par l'AG du tribunal, le barreau et les organisations syndicales. **(Pièces 31, 32 et 33)**

Il n'est donc plus possible, au regard de l'obligation de prévention prévue par les articles L.4121-1 et suivants du Code du travail, de se contenter d'expertises locales, ciblées, « de réaction », lorsque la souffrance et la dégradation de la santé physique et mentale des personnels de la Direction des services judiciaires est incontestablement général et que d'autres cas d'accidents, de burn-out, de dépressions, voire de tentatives de suicide ou de suicides ou autres décès pour accident cardio-vasculaire risquent de survenir au sein de n'importe quelle juridiction.

- De plus, la décision évoque uniquement le suicide survenu en août 2021, alors que la demande faisait expressément référence à plusieurs suicides (« *Pire, certains d'entre eux en viennent à se suicider* ») et qu'à l'occasion des nombreux échanges intervenus depuis la demande initiale formulée le 25 janvier 2022 avaient été évoqués d'autres suicides et tentatives de suicides.

Dans sa déclaration liminaire lors de la réunion du CHSCT-M du 30 juin 2022, la CGT a d'ailleurs déploré que dans le cadre de l'action en référé, l'urgence ait été contestée par l'Administration « *notamment au prétexte qu'aucun événement grave ne se serait déroulé depuis le suicide de Charlotte en août 2021.* ».

Et elle ajoutait : « *Notre administration occulte donc la mort au travail de Sonia en octobre 2021, le suicide de Dominique en décembre 2021 et plus récemment la tentative de suicide de notre collègue greffier stagiaire en mars 2022 ! Faut-il attendre un nouveau suicide ou un nouveau décès au travail ?* »
(Pièce n°24 – annexe 1)

Il convient de préciser que cette déclaration liminaire de la CGT a précédé le vote de l'avis par le CHSCT-M et que ses dires n'ont été contestés par personne au cours de la réunion.

La décision du 25 août 2022 a donc été prise par la Secrétaire Générale sans qu'elle ait sérieusement étudié l'ensemble des éléments fondant la demande d'expertise.

Au vu de tout ce qui précède, la décision ne peut qu'être retirée et sur la base d'une appréciation cette fois sérieuse de la demande, l'expertise doit être accordée au CHSCT-M.

2.2. Sur la nécessité de mener une expertise indépendamment du plan d'actions envisagé et de l'étude confiée à l'ANACT

Il a été jugé maintes fois que le droit du CHSCT à recourir à l'assistance d'un expert en cas de risque grave n'était pas subordonné à l'absence d'autres démarches possibles en interne.

Ainsi déjà en 1996, la cour d'appel de Nancy jugeait :

« Les dispositions de l'article L 236-9 (L 4614-12) du Code du travail reconnaissant au CHSCT le droit de recourir à une expertise en cas de risque grave n'imposent pas que ce risque soit imminent, ni qu'il soit soudain ou révélé par un accident mortel ou non ou encore un événement exceptionnel et brutal. Elles ne posent pas non plus comme condition d'exercice de ce droit le fait que le comité ne puisse pas trouver à l'intérieur de l'entreprise les personnes ou services susceptibles d'apporter une réponse à ses préoccupations ou qu'il se soit heurté à l'inertie de l'employeur. »

(CA Nancy 25-6-1996 n° 95-2298, Sté Trailor c/ CHSCT de l'usine de la Sté Trailor à Lunéville : RJS 11/96 n° 1182.)

De même, ainsi que l'a notamment jugé la Cour d'appel de Paris dans un arrêt précité du 23 janvier 2012, les études menées par l'employeur ne privent pas le CHSCT de son droit propre à mener de manière indépendante une expertise avec l'aide d'un expert agréé :

« Qu'enfin le premier juge était bien fondé à affirmer le droit du CHSCT H&M SARL à faire procéder pour son propre compte, et de façon indépendante par rapport à l'employeur, à l'expertise d'un tel risque grave, en sus de l'étude menée à partir de juin 2010 par la société H&M, en lien avec le médecin du travail, mais sans son concours à lui, pour précisément prévenir des risques psycho-sociaux, ainsi au demeurant reconnus par la société H&M ; (...)

Considérant par ailleurs, de façon générale, comme au cas particulier d'espèce eu égard au contexte au moins tendu du dialogue social au sein du CHSCT à la lecture des procès-verbaux communiqués aux débats, que la société H&M ne justifie pas ainsi de l'inutilité de recourir à un instrument distinct et complémentaire d'investigations quant aux risques psycho-sociaux en son sein, après avoir elle-même souligné leur existence et l'importance qu'elle y attache en se prévalant avec force de son enquête de climat social ;

Qu'elle ne saurait encore moins prétendre à un abus du CHSCT H&M SARL en procédant de la sorte »

(CA Paris, 23 janvier 2012, n°11/11122, RJS 2012, n°145).

- Or en l'espèce, il importe de relever que dans son courrier du 25 août 2022, la Secrétaire Générale reconnaît :

*« le ministre de la justice, garde des sceaux et ses services sont pleinement mobilisés sur l'importance majeure que revêt la qualité de vie au travail et partant, la prévention des situations de souffrance au travail, à partir notamment des constats partagés sur les facteurs de risques mentionnés dans votre demande. **Il a fait part à ce titre de son souhait de voir mis en œuvre un plan d'actions opérationnelles dans les meilleurs délais possibles, dans le prolongement des actions déjà entreprises notamment par la direction des services judiciaires.** ». (Pièce n°0)*

Hormis le fait que, comme indiqué plus haut ces propos attestent de l'existence d'un constat partagé sur les situations de souffrance au travail et les risques auxquels sont soumis les personnels de la Direction des services judiciaires, il convient de considérer au vu de la jurisprudence que la mise en œuvre d'un plan d'actions interne ne saurait remplacer le droit propre du CHSCT-M de bénéficier d'une expertise menée de façon indépendante.

- De même, la Secrétaire Générale indique :

« Très attachée au dialogue social, je me réjouis de la poursuite, avec l'accompagnement de l'ANACT, de la poursuite de nos travaux visant à prévenir les risques psychosociaux, sur les thématiques qui vous ont été proposées le 30 juin lors du CHSCT ministériel et que vous accueilliez favorablement ». (Pièce n°0)

Là encore, l'étude qui sera menée par l'ANACT ne saurait priver le CHSCT-M de son droit à bénéficier d'une expertise telle que prévue par l'article 55 du Décret du 28 mai 1982.

Tout d'abord, il ne faut pas confondre - comme le fait la Secrétaire Générale dans son courrier - qualité de vie au travail et prévention des risques.

Ensuite, les études menées par l'ANACT n'ont rien à voir avec les missions pour risque grave confiés aux experts agréés chargés d'assister des CHSCT (ou les experts certifiés chargés d'assister les CSE).

Au demeurant, à l'exception de l'Administration, l'ensemble des participants à la réunion du 30 juin 2022, y compris le représentant de l'ANACT lui-même, s'est accordé à considérer que cette démarche n'était ni comparable, ni concurrente, ni exclusive d'une expertise pour risque grave menée par un expert agréé.

Le représentant de l'ANACT a précisé :

« L'ANACT n'a pas le statut d'expert auprès des CHSCT. Elle n'a pas vocation à réaliser des expertises ni à faire obstacle à la réalisation d'expertises. C'est un établissement public administratif sous tutelle du ministère du Travail créé il y a bientôt cinquante ans, soit en 1973. Sa mission, en quelques mots, est de faire des conditions de travail au sens large un objet de dialogue social, dans les organisations qu'elles soient du secteur privé ou public. Partant de ce principe, il s'agit de capitaliser sur les démarches menées par l'ANACT pour concevoir des méthodologies et des outils diffusés ensuite par différents canaux. Effectivement, la mission de service public de l'ANACT est de diffuser par tous moyens possibles des connaissances sur les conditions de travail, ainsi que des méthodologies pour aborder ces questions. (Pièce n°24)

Selon l'article L.4642-1 du Code du travail, l'ANACT a pour mission :

« 1° De contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences ou réalisations en matière d'amélioration des conditions de travail ;

2° De rassembler et de diffuser les informations concernant, en France et à l'étranger, toute action tendant à améliorer les conditions de travail ;

3° D'appuyer les démarches d'entreprise en matière d'évaluation, de prévention des risques professionnels et de promotion de la qualité de vie et des conditions de travail. »

Il apparaît ainsi que les travaux qui seront menés avec l'ANACT s'inscrivent dans une démarche de long terme visant à améliorer les conditions de travail, ce qui correspond du reste à son activité habituelle. **(Pièce n°29)**

Le rôle de l'expert agréé est très différent comme en atteste la note méthodologique produite par le Cabinet PROGEXA lors de sa demande d'agrément, qui explique :

« Ainsi, les expertises « risque grave » ont pour objectif d'aider les représentants du personnel au CHSCT à comprendre les conséquences possibles d'un risque grave avéré dans l'entreprise. Plus concrètement, les expertises ont pour objets de :

Rechercher les facteurs de risque favorisant l'apparition de troubles physiques ou de souffrances psychologiques au travail et leurs conséquences psychosociales sur la vie des salariés. Plus tôt intervient la conscience du risque, plus il y aura de chances de repousser l'apparition effective des troubles qui y sont liés.

- Analyser les facteurs pouvant conduire ou ayant conduit à un accident du travail. Cette analyse peut permettre d'éviter un futur accident en s'appuyant sur une connaissance réelle des processus qui y ont conduit ou peuvent y conduire.*
- Procéder à des mesures d'ambiances du travail, afin d'aider les représentants du personnel à agir concernant la prévention des risques liés à l'environnement de l'activité (produits chimiques ou toxiques, niveau sonore au travail, etc.).*

- *Identifier des facteurs organisationnels favorisant les souffrances au travail et leurs conséquences sur la santé des salariés et sur leur vie hors travail.*
- *Traduire la complexité de la situation par un exposé accessible aux représentants du personnel.* » **(Pièce n°30)**

L'expert agréé (ou certifié) chargé par un CHSCT (ou un CSE) d'une mission pour risque grave a quant à lui vocation à analyser des causes des risques professionnels à l'origine d'une dégradation des conditions de travail et préconiser des mesures à prendre pour prévenir ces risques en privilégiant les mesures de prévention primaire agissant directement sur le travail et l'organisation.

Les démarches adoptées par l'ANACT et l'expert agréé sont donc parfaitement distinctes.

L'ANACT propose un accompagnement en vue d'améliorer les conditions de travail futures.

L'expert agréé, dans le cadre d'un risque grave, préconise des mesures immédiates pour faire cesser le risque grave et recherche les causes profondes, donc préalable à l'existence du risque, en questionnant l'organisation du travail elle-même et en proposant des préconisations organisationnelles pour éviter la réalisation du risque grave. La recherche de solutions immédiates et de préconisations organisationnelles sont exclues de la démarche de l'ANACT puisque cet organisme n'intervient précisément pas dans le cadre d'une situation d'urgence ni de questionnement de la pertinence de l'organisation actuelle et passée.

A l'évidence, la survenance du décès d'une magistrate en pleine audience le 18 octobre 2022 conduit à nouveau à se poser la question suivante : combien faudra-t-il encore de morts pour que l'Administration accepte l'expertise sollicitée par le CHSCT-M ?

Jusqu'à quel niveau de déni l'Administration ira-t-elle et quelle image de la Justice souhaite-t-elle donner auprès des justiciables ?

Là encore, il apparaît qu'en refusant la demande le 25 août 2022, la Secrétaire Générale a commis une erreur de droit et d'appréciation. Sa décision doit donc être retirée et la demande d'expertise doit être acceptée.

En conséquence de tout ce qui précède, nous vous remercions de procéder au retrait de la décision du 25 août 2022 et d'accepter la demande d'expertise sollicitée par le CHSCT-M.

Bien entendu, mon client et nous restons à votre disposition ainsi qu'à celle de vos services pour vous rencontrer.

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, Madame la Secrétaire Générale, l'expression de nos respectueuses salutations.

Pour les membres du CHSCT-M

Monsieur Henri-Ferréol BILLY
Membre du CHSCT-M dûment mandaté

Pour la CGT (préciser nom)
Monsieur Henri-Ferréol BILLY

Pour le Syndicat de la Magistrature, Kim REZLET
Présidente

Pour l'Union Syndicale des Magistrats
Ludovic FRIAT, secrétaire général de l'USM

Membres du CHSCT-M

- Monsieur Henri-Ferréol BILLY
- Monsieur Jérôme COTTERET

Liste des pièces visées

- Pièce n°0 Décision du 25 août 2022
- Pièce n°1 Décision du 22 mars 2022
- Pièce n°2 Décision du 8 avril 2022 adressée aux membres du CHSCTM le 11 avril 2022
- Pièce n°3 Tableau des avis et engagements transmis au CHSCTM pour le 25 janvier 2022
- Pièce n°4 Tribune parue dans le journal Le Monde le 23 novembre 2021
- Pièce n°5 Mail adressé par le Directeur des services judiciaires le 23 novembre 2022
- Pièce n°6 Lettre ouverte du Syndicat de la magistrature en réponse au mail du 23 novembre 2022
- Pièce n°7 Ordre du jour de la réunion du 25 janvier 2022
- Pièce n°8 Projet de procès-verbal de la réunion du 25 janvier 2022
- Pièce n°9 Courrier adressé par les représentants du personnel à la Secrétaire Générale le 14 février 2022
- Pièce n°10 Recours gracieux du 25 mars 2022
- Pièce n°11 Demande d'ajout d'un point à l'ordre du jour et ordre du jour de la réunion du 31 mai 2022
- Pièce n°12 Rapport 2020 de la médecine de prévention
- Pièce n°13 Bilan d'activité 2020 du réseau des psychologues du travail du secrétariat général
- Pièce n°14 Bilan 2020 du Service social
- Pièce n°15 Bilan du Numéro vert au 30 septembre 2021
- Pièce n°16 Bilan d'activité 2021 et programme 2022 établi par l'ISST
- Pièce n°17 Procès-verbal de la réunion du CHSCT Départemental du Nord du 21 septembre 2021
- Pièce n°18 Délégation d'enquête du CHSCT de l'Orne pour le Tribunal judiciaire d'Argentan
- Pièce n°19 Courrier intersyndical adressé au Directeur des services judiciaires le 11 mars 2022
- Pièce n°20 Compte-rendu de la visite d'une délégation du CHSCT D au sein du tribunal judiciaire de Béthune du 1^{er} juin 2021
- Pièce n°21 Projet de procès-verbal de la réunion du 31 mai 2022 transmis par l'administration au secrétaire
- Pièce n°22 L'envers du décor 2
- Pièce n°23 Ordonnance rendue par le Tribunal administratif de Paris le 30 juin 2022
- Pièce n°24 Projet de compte rendu de la réunion du 30 juin 2022 et annexe 1
- Pièce n°25 Rapport ISSCT 2017
- Pièce n°26 Rapport ISSCT 2019
- Pièce n°27 Rapport d'enquête du CHSCT-D59 du Nord
- Pièce n°28 Rapport d'enquête du CHSCT-D34 de l'Hérault
- Pièce n°29 Contrat d'objectifs et de performance 2022-2025 de l'ANACT
- Pièce n°30 Note méthodologique transmise par Progexa avec sa demande d'agrément
- Pièce n°31 Articles de presse relatifs au décès de la Vice-Présidente du Tribunal judiciaire de Nanterre le 18 octobre 2022
- Pièce n°32 Communiqué de presse CGT et Syndicat de la magistrature du 19 octobre 2022
- Pièce n°33 Motion du Conseil de l'Ordre du 13 juillet 2022 - Barreau des Hauts-de-Seine
- Pièce n°34 Bilan social 2020