



COMBATTRE LE PRODUCTIVISME, LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX ET L'INFANTILISATION : UN ENJEU MAJEUR

Les magistrats et fonctionnaires du ministère de la Justice, engagés au service du public, souhaitent bien sûr donner du sens à leurs métiers. Depuis des années maintenant, et malgré les discours affichés par le ministère, l'approche managériale et productiviste du travail judiciaire conduit à nier les potentiels des individus et leurs capacités d'initiative. Les personnels sont relégués au rang d'opérateurs susceptibles ou non de réaliser mécaniquement les « performances » attendues, sans débat possible sur la réalité de leurs missions. Comment s'étonner, dans ce contexte, que la souffrance au travail soit devenue banale au sein du ministère de la Justice ?

Concrètement, la multiplication des postes vacants et des réformes impréparées et non accompagnées des moyens adéquats, le caractère de plus en plus extensible des horaires de travail – notamment par le jeu des astreintes et des permanences – la réforme de la carte judiciaire ou encore l'intense pression statistique exercée sur les magistrats par une hiérarchie obsédée par l'affichage de « ses » résultats, démultiplient les risques psycho-sociaux.

La lutte contre la souffrance au travail est certes devenue un enjeu affiché des gardes des Sceaux depuis 2012. Un plan d'action ministériel a ainsi été adopté en 2013 et un groupe de réflexion sur l'optimisation des conditions de travail a fini par être créé. Sans résultat tangible à ce jour dans les juridictions, la hiérarchie ne s'en étant pas emparée pour penser autrement l'organisation du travail.

Dès lors la question des conditions de travail reste cruciale, leur amélioration réelle étant indispensable à un meilleur fonctionnement de l'institution. Des locaux vétustes et exigus, des outils de travail obsolètes sont toujours monnaie courante. Sans parler de l'accessibilité aux personnes en situation de handicap, qui demeure un vœu pieux dans bien des juridictions et qui lèse les personnels comme les justiciables.

Le plan n'a pas trouvé non plus à s'appliquer sur les questions de communication et de formation. Pourtant il est nécessaire que la hiérarchie soit sensibilisée au problème et les personnels mieux informés des aides et solutions dont ils pourront disposer. Seul serait efficient le recours à des professionnels formés (psychologues, ergonomes...), travaillant en coordination avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Une véritable appréhension du phénomène des suicides ou tentatives de suicide en lien avec l'exercice professionnel doit être initiée. La mise en place d'un numéro vert au sein du ministère en 2016, annoncée comme une solution adaptée, ne peut suffire à appréhender un phénomène toujours plus inquiétant dans un contexte de manque criant de moyens et de personnels.

De même sera-t-il indispensable de donner enfin à la médecine de prévention les moyens de ses missions, en adjoignant aux médecins les personnels nécessaires et en annualisant les visites obligatoires pour tous les agents.

Enfin, lutter de manière efficace contre les risques psycho-sociaux impose de réformer la gestion des carrières et l'évaluation des magistrats et des fonctionnaires.

Instaurée pour les premiers par un décret du 26 décembre 2003, la prime au mérite dite *modulable* qui a pour objet de rémunérer la « contribution du magistrat au bon fonctionnement de l'institution judiciaire » par un pourcentage du traitement indiciaire brut, doit être supprimée et réintégré dans le traitement.

En effet, créée pour discipliner les magistrats, elle donne aux chefs de cours un moyen de pression d'autant plus efficace qu'elle ne constitue plus, compte tenu de son taux actuel, un simple accessoire du traitement.

En outre, conçue comme un piteux outil de productivité, elle se révèle non seulement inefficace mais souvent contre-productive.

Quant à la procédure d'évaluation, elle doit être profondément reconfigurée. Actuellement, les magistrats font l'objet d'une évaluation par leur chef de cour sur proposition de leur chef de juridiction tous les deux ans. La procédure a été modifiée à la marge par une circulaire du 25 février 2011, puis par la loi organique du 8 août 2016. L'article 12-1 de l'ordonnance portant statut de la magistrature prévoit désormais notamment que « l'autorité qui procède à l'évaluation prend en compte les conditions d'organisation et de fonctionnement du service dans lequel le magistrat exerce ses fonctions. S'agissant des chefs de juridiction, l'évaluation apprécie, outre leurs qualités juridictionnelles, leur capacité à gérer et animer une juridiction. »

Cette évolution est positive en ce qu'elle impose de tenir compte des conditions de l'exercice professionnel. Pour autant, l'économie du système demeure la même. L'évaluation est indissociable de l'avancement et de la gestion des carrières ; elle s'analyse comme un outil de contrôle hiérarchique infra-disciplinaire alimentant la culture de la soumission. En revanche, elle est impropre à rendre compte de l'activité de l'intéressé et surtout de la qualité du service rendu au justiciable.

Une évaluation digne de ce nom devrait répondre à deux objectifs : permettre, dans le souci d'une politique rationnelle de nomination notamment, à la fois la détection et la prévention des difficultés individuelles et collectives mais aussi la communication d'éléments d'information utiles au CSM.

S'agissant de l'évaluation individuelle, elle restera bisannuelle, devra se composer d'un compte-rendu écrit de son activité par le magistrat concerné, d'un entretien

avec le chef de juridiction portant sur les conditions d'exercice et les aspirations du magistrat, d'un avis circonstancié du chef de juridiction sur ce compte-rendu et cet entretien, avis qui mentionnera les éventuelles difficultés rencontrées par le magistrat dans l'exercice de ses fonctions. Le magistrat pourra formuler des observations sur cet avis et le contester.

Cette procédure permettra d'en finir avec les absurdes appréciations littérales et grilles analytiques qui tiennent actuellement lieu d'évaluation.

La carrière des magistrats se déroulera dans le cadre d'un grade unique. Le tableau d'avancement sera donc supprimé.

S'agissant de l'évaluation collective, seule à même de traduire la qualité du service rendu au justiciable, elle portera tantôt sur une juridiction, tantôt sur un service particulier. Elle sera effectuée par des inspecteurs indépendants et s'attachera à examiner le fonctionnement du service public de la justice, en évaluant notamment les moyens dont dispose ce service ou cette juridiction. Le magistrat pourra demander que les rapports correspondants soient versés à son dossier individuel.

Parallèlement, les magistrats devront pouvoir bénéficier, à leur demande, des techniques de supervision ou d'intervision afin d'améliorer leurs pratiques avec l'aide de collègues ou de tiers formés.

Enfin, à une époque où les interventions du pouvoir politique dans les procédures judiciaires sont légitimement dénoncées, il conviendra, afin d'éviter tout soupçon, de proscrire l'attribution de distinctions honorifiques aux magistrats.

