

8



*Conditions
de travail
et droits
associés*

Conditions de travail et droits associés

Les magistrates et les magistrats administratifs doivent pouvoir travailler dans des conditions satisfaisantes (I). La méconnaissance de leur droit à travailler dans un environnement sain et sécurisé ouvre aux magistrates et magistrats divers droits, notamment un droit d'alerte et de retrait (II). Enfin, qu'il s'agisse de défendre leurs conditions de travail ou de s'opposer à une réforme plus générale, les magistrates et les magistrats administratifs disposent du droit de grève (III).

I. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

— A. Les conditions matérielles de travail —

1. Les locaux de la juridiction

La fonctionnalité et l'espace disponible pour le travail des magistrats et des magistrates au sein des juridictions sont assez variables. Le SJA veille à ce que les lieux de travail soient fonctionnels et facilitent la communication entre membres de la communauté juridictionnelle.

La réalité immobilière des juridictions reste toutefois disparate, et plusieurs juridictions manquent d'espace et de salles d'audience, ce qui apparaît préoccupant dans un contexte de hausse du contentieux, notamment des contentieux urgents.

— Les juridictions doivent rester le seul lieu de justice —

sja

Le SJA s'oppose avec force aux audiences délocalisées, notamment dans des locaux annexes aux centres de rétention, et n'a pas hésité à encourager les magistrats et les magistrates à se mobiliser contre de tels projets.

Le SJA est également particulièrement défavorable aux visio-audiences, hormis les situations exceptionnelles ou celles spécifiques des juridictions ultramarines

dont les contraintes d'éloignement rendent nécessaire ce procédé. Il conduit à une déshumanisation de l'audience et à la perte indéniable de la fonction symbolique de la justice qui exige que les parties soient confrontées physiquement entre elles et à leur juge. Le SJA a formé un recours pour excès de pouvoir à l'encontre de l'ordonnance n° 2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif et notamment son article 7 permettant la « dématérialisation » des magistrats et a obtenu que son usage soit réservé aux seules situations d'impossibilité d'être physiquement présent à l'audience (CE 2020 n° 441339, point 25). Il s'opposera à toute généralisation des dérogations qui ont été permises durant la période d'état d'urgence sanitaire et reste particulièrement vigilant aux velléités d'extension de ces dispositifs, en particulier pour le contentieux des étrangers et de l'asile.

2. Le bureau et le poste de travail

Chaque magistrat et magistrate dispose, en principe, d'un poste de travail individuel doté d'un éclairage naturel, d'une ventilation optimale, d'un confort thermique et d'un espace suffisant.

La configuration ergonomique du poste de travail est importante afin de prévenir la fatigue visuelle et les troubles musculo-squelettiques, dont les risques sont accrus par le travail sur écran et la position assise. Les assistantes et assistants de prévention sont formés et peuvent accompagner afin d'installer au mieux le poste de travail (positionnement du bureau, orientation et luminosité des écrans, réglage du siège, repose-pieds, souris ergonomiques etc.). Des recommandations peuvent également être utilement formulées par les médecins de prévention lorsqu'ils se rendent dans les locaux de la juridiction.

Des recommandations pratiques sont disponibles dans la rubrique « Travailler sur écran » de l'intranet (Hygiène sécurité sûreté et médecine de prévention / Médecine de prévention / Prévention et santé au travail / Santé et sécurité / Ergonomie des postes de travail).

Vous pouvez également trouver des informations dans la fiche « ED 23 » de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) relative à l'aménagement des bureaux.

La répartition des bureaux entre les magistrates et magistrats doit en principe être faite à l'issue d'une procédure transparente.

Si les locaux de la juridiction l'imposent, le bureau peut être partagé.

Le SJA s'oppose fermement au développement du « *flex-office* ». Le SJA s'est ému des velléités de faire partager un même poste de travail par plusieurs personnes, qui alterneraient leur présence sur le poste, et déplore que cette pratique ait déjà cours dans quelques juridictions. La souplesse d'organisation du travail des magistrats et des magistrates, et désormais celle des autres agents et agentes avec la généralisation du télétravail, ne doit aucunement conduire à réduire les espaces de bureau. Ces rationalisations de mètres carrés, de plus en plus courantes dans le secteur privé dans le but de réaliser des économies, nuit au collectif de travail et ne saurait se développer dans la juridiction administrative.

Le SJA veille au maintien des dotations et des conditions de travail matérielles décrites dans ce chapitre et qui représentent un minimum. En cas de remise en question de ces conditions il ne faut pas hésiter à en parler au délégué du SJA présent en juridiction.

3. Les dotations de matériel informatique

Les magistrates et les magistrats disposent, en principe, d'un ordinateur portable, d'une station d'accueil et d'au moins deux écrans de bureau afin de pouvoir travailler correctement. Un correspondant informatique est en principe physiquement présent dans chaque juridiction et assure une continuité de l'assistance en cas de problème informatique.

Il est possible de bénéficier d'un troisième écran sur simple demande et à condition que la configuration de l'espace de travail le permette.

Le développement croissant du travail sur écran présente un risque en matière de santé au travail. Le SJA demande que les magistrates et les magistrats disposent d'outils adaptés à leurs besoins : tablettes pour les rapporteuses publiques et les rapporteurs publics qui le souhaitent, logiciels de reconnaissance vocale pour dictée, écrans adaptés à l'affichage des plans d'urbanisme, lunettes anti lumière bleue, etc..

— B. La dématérialisation du travail juridictionnel —

L'application « Télérecours » permet l'introduction et la communication des requêtes et mémoires ainsi que la notification des mesures et des décisions par voie électronique. Expérimenté depuis 2005, le recours à cette application a été généralisé dans les relations entre les juridictions et les administrations et les avocats à partir de la fin de l'année 2013 (2015 pour l'outre-mer) et imposé à ceux-ci à partir du 1^{er} janvier 2017. Une application

similaire (« Télérecours citoyens ») a été mise à disposition des particuliers à la fin de l'année 2018.

Les justiciables se sont emparés de ces outils, ce qui a conduit à l'accroissement rapide de la part de requêtes « dématérialisées », et à l'augmentation du poids informatique de chaque document échangé via ces applications, les parties pouvant, plus facilement que par le passé lorsqu'elles devaient en faire des copies papier, transmettre des pièces très volumineuses.

Cette augmentation de la saisine des juridictions par voie dématérialisée a eu des conséquences sur les modalités de travail des magistrates et magistrats, ainsi que des agents et agentes de greffe, qui ont dû s'adapter.

Après une période de transition au cours de laquelle dossiers « papier » et dossiers dématérialisés coexistaient, avec des situations variables selon les matières ou selon les juridictions, la circulaire du 26 janvier 2022 relative aux nouvelles modalités du travail dématérialisé dans les juridictions fait du dossier dématérialisé, téléchargé sur le réseau local de la juridiction, le dossier de référence. La circulaire prévoit une concertation locale obligatoire de trois ans, soit entre 2022 et 2025, au terme de laquelle des adaptations locales pourront être décidées, en particulier pour prévoir des cas dans lesquels des dossiers papiers pourront continuer d'être systématiquement constitués par le greffe. Le SJA incite magistrates et magistrats à prendre part activement à ces concertations, qui peuvent avoir des conséquences majeures sur les conditions de travail, afin que les orientations prises le soient dans le sens le plus adapté.

Les actions du SJA

sja

Dès les premières expérimentations de Télérecours puis lors de la préparation, ou plutôt l'impréparation de sa généralisation, le SJA s'est fortement mobilisé pour dénoncer les transferts de charge induits par la mise en œuvre de Télérecours et la dégradation des conditions de travail des magistrats et des magistrates.

Le SJA a été entendu puisque la DSI a lancé en 2019 une refonte des applications du contentieux, qui permettra de n'utiliser qu'une seule interface (Portail contentieux) au lieu de plusieurs (Skipper, Télérecours, Fiche navette, Poste rapporteur), même si le calendrier de déploiement annoncé avec un aboutissement en 2025 peut sembler lointain. Le SJA a exprimé le souci de conserver une répartition des tâches claire entre le greffe et les magistrats et magistrates, et de prendre en compte les besoins de chacun et chacune. Le SJA demande également que la médecine de prévention soit associée au développement du Portail contentieux afin de prendre en compte le risque d'une exposition plus importante au travail sur écran.

En supprimant le principe d'un dossier papier, la circulaire du 26 janvier 2022 a opéré un transfert de la charge des impressions des greffes vers les magistrats et magistrates. Le SJA continue de revendiquer que les magistrates et magistrats puissent choisir le support de travail, papier ou dématérialisé, qui leur convient le mieux pour le

traitement des dossiers dont ils et elles ont la charge. De véritables outils de travail dématérialisés doivent être mis à leur disposition des magistrats. Le SJA s'oppose à toute limitation quantitative des impressions, le choix d'imprimer ou non doit rester à la discrétion des magistrats et magistrats.

Si le déploiement de la fiche navette dématérialisée présente des avantages, en permettant d'assurer un suivi de l'instruction au fil de l'eau et de conserver une trace des échanges en matière d'instruction, au sein des chambres mais également au sein de la juridiction, celle-ci doit encore être améliorée, notamment la rationalisation des notifications et l'ajout de fonctionnalités d'échanges.

— C. Le télétravail —

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature a ouvert aux agentes et agents publics la possibilité de télétravailler, désormais régie par l'article L. 430-1 du CGFP qui renvoie à l'article L. 1222-9 du code du travail. Le télétravail est défini comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées dans les locaux de l'employeur sont réalisées hors de ces locaux (en pratique et en règle générale au domicile) de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Ce décret, qui a autorisé le télétravail des agents et agentes des juridictions, ne s'applique pas aux magistrats et magistrats administratifs, qui jouissent de longue date d'une liberté d'organisation de leur travail incompatible avec la rigidité de ces dispositions, qui prévoient un régime d'autorisation.

L'action du SJA

sj

Si le SJA est favorable à ce que les magistrats et les magistrats administratifs demeurent exclus du dispositif légal et réglementaire du télétravail, il demeure vigilant sur l'impact en termes de risques psychosociaux que peut induire l'isolement inhérent au travail à domicile. La dématérialisation excessive du travail juridictionnel aboutira, si l'on n'y prend garde, à la dislocation de la communauté juridictionnelle. Une attention particulière doit être portée, notamment par les présidents et les présidentes de formation de jugement, à ce que les liens entre tous les membres de la chambre, magistrats et magistrats mais aussi agentes et agents de greffe, soient entretenus.

— D. La santé et la sécurité au travail —

1. La prévention

Liste des textes applicables:

Code général de la fonction publique, article 136-1 et articles L. 811-1 et suivants

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, notamment article 3-2 (registre SST), article 4 (assistants de prévention), articles 5-6 à 5-10 (danger grave et imminent), articles 10 et suivants (médecine de prévention)

Articles L. 4121-1 et suivants et R. 4121-1 et suivants du code du travail

1.1 Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Depuis 2001, est prévue l'élaboration d'un document retraçant les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des agents, laquelle doit permettre d'élaborer un programme de prévention des risques destiné à réduire les risques constatés. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail.

Ce document, qui est validé en CSSCT, est tenu à la disposition de l'ensemble des agentes et des agents.

1.2 La médecine de prévention

La médecine de prévention a pour rôle d'éviter toute altération de la santé des agents et des agentes du fait du travail. Ses missions s'articulent autour de deux axes: la surveillance médicale des agents et les actions sur le milieu de travail (amélioration des conditions de travail, adaptation des postes, hygiène générale des locaux, prévention des risques professionnels, information sanitaire, etc.), qui s'insèrent dans le cadre d'un plan annuel de prévention des risques professionnels (PPRP).

Les agentes et les agents bénéficient en principe d'une visite médicale périodique tous les cinq ans. Dans cet intervalle, tout agent peut solliciter une visite médicale de prévention annuelle. Dans les faits, cette surveillance médicale est rarement assurée, et il appartient à la magistrate ou au magistrat de se manifester pour bénéficier effectivement d'une visite.

Nous vous invitons à vous renseigner directement dans votre juridiction d'affectation pour connaître les coordonnées et les disponibilités du médecin de prévention. À défaut, l'intranet de la juridiction administrative comporte un document recensant ces coordonnées (Hygiène sécurité sûreté et médecine de prévention / Missions et coordonnées des médecins de prévention).

La ou le médecin de prévention du Conseil d'État met à disposition des fiches d'information et des recommandations médicales concernant des thèmes divers susceptibles d'avoir une incidence sur la santé: ergonomie du poste de travail, nouvelles technologies de l'information et de la communication, sommeil, grossesse, alcool, tabac, fortes chaleurs, troubles psychiques, risque incendie, qualité de l'air intérieur etc., disponibles sur l'intranet (Hygiène

sécurité sûreté et médecine de prévention / Médecine de prévention / Prévention et santé au travail).

1.3 Les assistants de prévention

L'assistante ou l'assistant de prévention assiste et conseille la cheffe ou le chef de juridiction dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail. Son action vise à prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agentes et des agents, à améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agentes et des agents, à faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre et à veiller à la bonne tenue des cahiers d'hygiène et de sécurité dans tous les services.

L'assistante ou l'assistant de prévention est placé auprès de la cheffe ou du chef de juridiction qui lui remet une lettre de cadrage. Elle ou il est formé en matière de santé et de sécurité.

Elle ou il est l'interlocuteur privilégié des magistrates et magistrats pour la santé et la sécurité au travail au quotidien. N'hésitez pas à les solliciter pour toute question liée notamment à l'ergonomie des bureaux ou aux problèmes d'hygiène et de sécurité.

Depuis 2019 est expérimentée la constitution de binômes d'assistants de prévention, composés d'une ou d'un magistrat et d'une ou un agent de greffe. Le SJA y est très favorable.

Les noms et coordonnées de l'assistance de prévention sont communiqués aux membres de la juridiction et sont recensés dans un document disponible sur l'intranet (Hygiène sécurité sûreté et médecine de prévention / Missions et coordonnées des assistants de prévention).

1.4 Les registres

a. Le registre de santé et de sécurité au travail (RSST)

Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque juridiction. Ce document contient les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Ce registre est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et agentes et des usagers et doit être aisément accessible.

Il est également tenu à la disposition des membres de la CSSCT des TA-CAA, qui l'examine à chacune de ses séances plénières. Il est utile pour la mise à jour du DUERP (cf. 1.1. *supra*).

Une note d'information de la secrétaire générale du Conseil d'État du 20 mai 2016 précise que ce registre permet à toute personne de s'exprimer sur les conditions de travail, les incidents et les situations dangereuses vécues au travail.

Aux termes de cette note: « *Les personnels, quel que soit leur statut ou grade, peuvent ainsi inscrire dans ce registre toute question, proposition ou remarque concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail qui contribuerait à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, notamment dans les domaines suivants (liste non exhaustive):*

- la propreté et l'hygiène (nettoyage général, sanitaires, etc.);
- la sécurité (risques liés à l'électricité, risques d'incendie, etc.);
- l'aspect immobilier (travaux réalisés en interne ou par une entreprise extérieure, aménagement des locaux, etc.);
- l'organisation du travail (information, formation, etc.);
- les conditions de travail (bruit, éclairage, ambiance thermique, aération, ventilation, environnement général, ergonomie du poste de travail, charges physiques et postures, équipements de travail, produits ou matériaux dangereux, etc.);
- les risques d'accidents ou de maladies professionnelles. Ces événements accidentels peuvent être classés en quatre catégories: les accidents corporels (blessure entraînant des frais médicaux ou un arrêt de travail, ayant fait l'objet d'une déclaration d'accident de travail), les accidents bénins (avec soins sans frais médicaux significatifs), les «presqu'accidents» (sans réelle conséquence mais pouvant engendrer de futurs accidents de plus grande importance) et les accidents matériels;
- les situations dangereuses et les risques récurrents (risques de chute de plain-pied ou de hauteur, risques de chutes d'objets, etc.);
- les risques psychosociaux tels que le stress au travail, l'épuisement professionnel, toute forme de mal être, de souffrance ou de malaise ressenti, les violences externes ou internes (agressions verbales ou physiques, conflits, brimades, harcèlement).

Les observations portées à la connaissance de tous sur le registre de santé et de sécurité au travail doivent être datées et signées. Elles ne doivent en aucun cas cibler une personne en particulier. Les propos à caractère personnel, excessif ou calomnieux sont à proscrire.

L'assistant de prévention doit consulter régulièrement le registre et informer le chef de juridiction des observations qui y sont consignées. Le chef de juridiction reporte sur le registre les suites données à chacune des observations (...)».

Le RSST est un outil précieux pour la défense des droits des magistrates et des magistrats et l'amélioration de leurs conditions de travail. Il ne faut pas hésiter à utiliser ce registre et à y noter toute situation de risque professionnel, quel que soit son degré de gravité.

Le SJA incite les magistrats et magistrates à inscrire au RSST les mises en cause ou menaces subies dans l'exercice de leurs fonctions, notamment lors des audiences.

b. Le registre destiné au signalement d'un danger grave et imminent

En présence de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, l'agent doit alerter son employeur et peut se retirer d'une telle situation: cf. *infra* II / B / (Le droit d'alerte et de retrait).

Une cause de danger grave et imminent peut également être constatée par un représentant du personnel à la CSSCT. Un registre spécifique, distinct du RSST, est tenu, sous la responsabilité de la cheffe ou du chef de juridiction, afin de consigner les causes de danger grave et imminent constatées et les mesures prises pour y remédier.

Ce registre est tenu à la disposition des membres de la CSSCT.

2. Les accidents et maladies imputables au service

Liste des textes applicables :

Code des pensions civiles et militaires de retraite

Article L. 822-18 et suivants du code général de la fonction publique

Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires

L'exercice des fonctions peut être à l'origine d'un accident ou d'une maladie.

Le régime de rémunération des arrêts de travail et de prise en charge des frais et soins directement entraînés par la maladie ou l'accident est dans ce cas plus favorable que le régime de la maladie « ordinaire ».

Le régime de la reconnaissance de l'imputabilité au service a été modifié par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 et le décret n° 2019-122 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) dans la fonction publique de l'État qui a modifié le décret susvisé du 14 mars 1986.

Présenté comme plus favorable, et validé comme tel par le Conseil d'État (CE, 1^{er} juin 2018, *UFFA-CFDT* n° 409098), ce nouveau régime comporte toutefois également des aspects restrictifs par rapport au régime antérieur.

2.1 L'accident de service

Un accident survenu à un ou une fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, est présumé imputable au service.

Une chute survenue dans les locaux de la juridiction et durant les heures de service, ou une agression subie dans ces mêmes conditions, sont ainsi aisément reconnus comme imputables au service.

Une faute personnelle ou toute autre circonstance particulière peut conduire à « détacher » l'accident du service, et à faire tomber la présomption d'imputabilité. C'est par exemple le cas si le magistrat agressé est lui-même à l'origine, par un comportement violent, de l'agression dont il a été victime.

2.2 L'accident de trajet

La jurisprudence a permis de reconnaître comme imputable au service des accidents se produisant en dehors des locaux professionnels, sur le trajet domicile-travail: les accidents de trajet. L'article L. 822-19 du CGFP permet au fonctionnaire d'établir, par lui-même ou à l'issue d'une enquête diligentée par l'administration, que l'accident s'est produit «sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer», et de le faire reconnaître comme imputable au service. Une fois cette reconnaissance obtenue, l'ensemble du régime des accidents de service trouvera à s'appliquer aux conséquences de cet accident de trajet.

Ainsi, un accident de la circulation sur le trajet habituel domicile-travail sera considéré comme un accident de service. Le parcours habituel n'est pas nécessairement le plus court, et les détours habituels, pour déposer un enfant à l'école par exemple, n'interdisent pas la reconnaissance de l'imputabilité.

Là encore, un fait personnel, ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante, est de nature à «détacher» l'accident du service et à faire obstacle à la reconnaissance de son imputabilité au service. C'est par exemple le cas si le fonctionnaire a été victime d'un accident de la circulation alors qu'il conduisait sous l'emprise de l'alcool.

2.3 La maladie professionnelle

L'article L. 822-20 du code général de la fonction publique prévoit trois cas: présomption d'imputabilité pour les maladies listées aux tableaux des maladies professionnelles et remplissant les conditions de ces tableaux, possible reconnaissance d'imputabilité pour les maladies listées ne remplissant pas toutes les conditions des tableaux, et possible reconnaissance d'imputabilité pour les autres maladies, avec une condition d'incapacité permanente.

a. Les maladies figurant aux tableaux des maladies professionnelles

Deux cas sont prévus, qui ne sont que rarement invocables par les magistrats et magistrats administratifs, puisque l'exercice de leur métier ne présente pas de risques particuliers.

D'une part, est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles figurant en annexe du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.

D'autre part, si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée par un tableau peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.

b. Les maladies professionnelles dites « hors tableau »

Le troisième alinéa de l'article L. 822-20 dispose que : « *Peut également être reconnue imputable au service une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles (...) lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État.* »

Jusqu'à l'intervention de l'ordonnance de 2017, les fonctionnaires pouvaient demander la reconnaissance de l'imputabilité au service de toute maladie présentant un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause (CE, 13 mars 2019, n° 407795), et notamment les états dépressifs.

La loi prévoit désormais une condition supplémentaire : il faut non seulement établir le lien direct entre la maladie et le service, mais également que la maladie entraîne une incapacité permanente de 25% (art. 47-8 du décret du 14 mars 1986 et art. R. 461-8 du code de la sécurité sociale). Tant l'exigence d'une incapacité permanente que le taux relativement élevé de celle-ci rendent désormais plus difficile, voire dans certains cas impossible, la reconnaissance de l'imputabilité au service de maladies « hors tableaux ».

Le texte de la loi ne reprend pas expressément la réserve posée par la jurisprudence, tenant à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière peut « détacher » la survenance ou l'aggravation de la maladie du service, mais il y a tout lieu de croire que cette réserve persiste.

2.4 La procédure de demande de reconnaissance de l'imputabilité au service

Les articles 47-1 et suivants du décret susvisé du 14 mars 1986 prévoient des procédures et des délais, qui sont prescrits à peine d'irrecevabilité de la demande.

Déclarez le plus rapidement possible l'accident de service ou la maladie liée au service dont vous êtes victime. Les formulaires en ligne sur l'intranet de la juridiction administrative n'étant pas à jour à la date de rédaction de ce guide, nous vous invitons à utiliser les formulaires mis en ligne sur le site service-public.fr : R53535 pour le formulaire de déclaration d'accident de service ou de trajet, R53534 pour le formulaire de déclaration de maladie professionnelle :

 <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R53535>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R53534>

Les arrêts de travail (volets 2 et 3) doivent être transmis au chef ou à la cheffe de juridiction dans les 48 heures de leur établissement, sauf impossibilité dûment justifiée (par exemple, une hospitalisation). À défaut, vous serez informé qu'en cas de récidive pendant une période de deux ans, votre rémunération sera réduite de moitié pour la durée du retard.

La déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle (formulaire + certificat médical + le cas échéant pièces justificatives) doit être envoyée dans un délai de 15 jours à

compter de l'accident ou dans un délai de deux ans à compter de la première constatation médicale de la maladie (ou de l'établissement du lien entre la maladie et le service).

L'administration dispose d'un mois pour se prononcer sur un accident de service, deux mois pour une maladie, délais qui peuvent être prorogés par des demandes de pièces ou des expertises. La commission de réforme doit être saisie dans certains cas.

Si l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident est reconnue, l'agent est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) pour la durée des arrêts de travail qui lui ont été prescrits, jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à son placement à la retraite (retraite pour invalidité notamment). Il continue à percevoir sa rémunération et à accumuler de l'ancienneté.

La magistrate ou le magistrat bénéficie également de la prise en charge des frais et soins directement entraînés par la maladie ou l'accident.

L'autorité administrative peut, à tout moment, vérifier si l'état de santé de la magistrate ou du fonctionnaire justifie son maintien en congé pour invalidité temporaire imputable au service par une contre-visite.

Pour davantage de précisions sur les congés liés à la maladie, voir *Chapitre 5 / IV / F (Les congés pour raisons de santé)*.

— E. Protection contre la souffrance au travail —

Aucune magistrate ni aucun magistrat ne doit subir de faits constitutifs de harcèlement moral, définis comme des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (art. L. 133-2 du code général de la fonction publique).

De même, aucune magistrate ni aucun magistrat ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, définis comme des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, ou des faits assimilés à du harcèlement sexuel c'est-à-dire toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle (art. L. 133-1 du code général de la fonction publique).

Afin de mettre fin aux comportements de harcèlement dans les juridictions, une cellule d'écoute dédiée a été mise en place (cf. encadré ci-dessous). En 2024, cette cellule d'écoute, commune avec la cellule d'écoute relative aux discriminations, devrait être externalisée et confiée à un cabinet spécialisé composé de juristes à même d'assurer la confidentialité des échanges avec les victimes ou les témoins de faits de harcèlement.

Si vous estimez avoir été témoin ou victime de harcèlement moral ou sexuel, n'hésitez pas à en parler.

Vous pouvez nous saisir *via* votre délégué local SJA en juridiction, un membre du conseil syndical, un élu SJA à la CSSCT ou via notre adresse mail fonctionnelle. Les questions individuelles sont traitées avec les plus grandes précautions et dans la plus stricte confidentialité.

Vous pouvez également saisir la cellule d'écoute dédiée. Il s'agit d'un dispositif de recueil des réclamations individuelles, consistant en une cellule d'écoute nationale, joignable *via* une boîte courriel fonctionnelle suivante: discrimination@conseil-etat.fr. Plus d'informations sont disponibles sur l'intranet (Ressources Humaines / Cellule d'écoute discriminations et violences sexistes et sexuelles).

Le SJA a encouragé l'externalisation des cellules d'écoute, notamment celle dédiée aux violences sexistes et sexuelles, afin que les premiers témoignages soient recueillis par des tiers à la juridiction administrative, à la condition évidente que ces personnes soient formées et informées des modalités de travail en juridiction.

Les risques psychosociaux (RPS) sont définis comme les risques pour la santé physique et mentale des travailleurs résultant des conditions d'emploi, de l'organisation du travail et des relations de travail.

Un protocole relatif à la prévention des risques psychosociaux dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel a été élaboré en 2009: il définit le cadre dans lequel les situations de souffrance, de violence au travail ou de harcèlement pourront être identifiées et pourront trouver un règlement dans le respect de la dignité et du bien-être des agents. Il a été actualisé depuis.

Un comité de suivi de ce protocole a été en place, avec pour mission de suivre les actions de prévention pouvant être menées en matière de risques psychosociaux. L'un des objets de ce comité de suivi était de proposer la mise en œuvre d'un plan d'action destiné à prévenir les risques psychosociaux dans chaque juridiction, en élaborant un modèle de plan de prévention. Un guide du plan de prévention des RPS dans les TA et les CAA est disponible dans la rubrique dédiée sur l'intranet (Hygiène, sécurité, sûreté et médecine de prévention / Les comités d'hygiène et de sécurité / CHSCT spécial des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel).

Outre le protocole susmentionné, plusieurs documents et actions composent ce plan d'action: identification des personnes ressources (notamment assistant de prévention et médecin de prévention), tenue à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), examen des registres de santé et de sécurité au travail, livret d'accueil, plaquette d'information, formation, ...

Une cellule d'écoute dédiée aux RPS a été créée en 2020 : elle peut être saisie par un magistrat ou une magistrate estimant être en situation de risque psychosocial. Elle a pour but pour la personne en difficulté, d'être écoutée, puis de trouver une solution adaptée à cette situation. Il peut être fait appel à un psychologue du travail si la situation l'exige.

Elle peut être saisie via cette adresse mail fonctionnelle: rps-ecoute@conseil-etat.fr. Plus d'informations sur ses modalités de saisine et son fonctionnement sont disponibles sur l'intranet (Informations pratiques / Juridictions administratives / Cellule d'écoute RPS).

Les actions du SJA

sja

Devant le constat qu'un trop faible de signalements était reçus par la cellule d'écoute dédiée aux RPS, un audit a été commandé par le secrétaire général du Conseil d'Etat, dans le cadre duquel le SJA a été auditionné. Tirant les conséquences des conclusions de cet audit, une réforme est attendue pour l'année 2024. La cellule d'écoute RPS, qui devrait être commune aux magistrats et magistrates, agents et agentes de greffe, agents et agents du CE et de la CNDA, comportera des écoutants qui seront constitués uniquement d'assistants de prévention volontaires et formés, soumis à une obligation de confidentialité stricte. Par principe les signalements recueillis par la cellule d'écoute ne pourront, sauf accord exprès du signalant, être communiqués en dehors du département de gestion des conditions de travail. Enfin, il est prévu une meilleure communication de son existence auprès de l'ensemble des personnels, cette cellule étant largement méconnue au sein de la juridiction administrative.

F. Protection contre les discriminations

Le principe d'égalité de traitement est un principe constitutionnel, également protégé en droit européen, et sanctionné pénalement. L'article 225-1 du code pénal prévoit explicitement plus de vingt critères de discrimination prohibée.

Aucune discrimination, c'est-à-dire aucune distinction entre personnes, ne doit notamment être opérée en fonction de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur état de santé, de leur handicap, de leur âge, de leurs opinions politiques ou de leurs activités syndicales.

Si le statut de fonctionnaire met – en principe – les magistrates et les magistrats administratifs à l'abri de pratiques telles qu'un refus d'embauche ou un licenciement discriminatoires, des discriminations plus discrètes, dans le cadre du déroulement de la carrière ou des relations de travail quotidiennes, sont cependant constatées et doivent être combattues.

Les articles L. 131-1 et suivants du code général de la fonction publique comportent plusieurs dispositions relatives à la protection contre les discriminations.

Le Conseil d'État s'est engagé en 2017, à la demande du gouvernement, dans une démarche d'obtention des labels «égalité professionnelle entre les femmes et les hommes» et

« diversité » de l'AFNOR. Ces labels ont été délivrés respectivement en mars et en février 2020 en ce qui concerne les juridictions administratives.

Une cellule d'écoute dédiée aux discriminations a été mise en place en 2017 par le Conseil d'État, et ses compétences ont été étendues aux violences et agressions sexistes et sexuelles en 2020.

Le 6 juillet 2021, un « protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative » a été signé entre le Conseil d'État et huit organisations syndicales, dont le SJA. Il prévoyait 94 actions suivant un plan décliné en 6 axes (égalité dans les parcours professionnels, articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, prévention et lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes, égalité salariale entre les femmes et les hommes, diffusion d'une culture commune en matière d'égalité professionnelle, et renforcement de la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle). Des négociations se sont ouvertes à l'automne 2023 afin de signer un nouveau protocole d'accord en 2024.

Les diverses actions menées par le Conseil d'Etat en matière d'égalité professionnelle sont accessible sur l'intranet (Egalité - Diversité / Egalité professionnelle femmes-hommes).

Les actions et revendications du SJA

sj

Le SJA est depuis longtemps engagé dans la lutte contre les discriminations, et se mobilise en faveur d'une démarche égalitaire globale. Il veille à ce que les objectifs assignés par le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se traduisent dans des délais satisfaisants par des mesures concrètes et adaptées (analyse des écarts de rémunérations brutes mensuelles moyennes selon les sexes et les grades, révélation de situations de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes dans les juridictions, respect des congés annuels accordés aux jeunes parents) et à ce que l'égalité professionnelle prenne en considération d'autres perspectives que l'analyse par sexe, notamment celle par l'affectation géographique ou l'état de santé.

L'article L. 135-6 du code général de la fonction publique oblige les employeurs publics à mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agentes et des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif concerne aussi les témoins de tels faits. Une cellule d'écoute dédiée a été mise en place au sein de la juridiction administrative (cf. encadré ci-dessous). En 2024, cette cellule d'écoute, commune avec la cellule d'écoute relative aux situations de harcèlement, devrait être externalisée à un cabinet spécialisé composé de juristes à même d'assurer la confidentialité des échanges avec les victimes ou les témoins de faits de discrimination.

Si vous estimez avoir été victime de discrimination, ou avoir été témoin d'un traitement contraire au principe d'égalité, n'hésitez pas à en parler.

Vous pouvez nous saisir via votre déléguée ou délégué local SJA en juridiction, un ou une membre du conseil syndical, un représentant ou une représentante SJA à la CSSCT ou au CSTACAA ou via notre adresse mail fonctionnelle sja@juradm.fr. Les questions individuelles sont traitées avec les plus grandes précautions et dans la plus stricte confidentialité.

Vous pouvez également saisir la cellule d'écoute dédiée. Il s'agit d'un dispositif de recueil des réclamations individuelles, consistant en une cellule d'écoute nationale, joignable via une boîte courriel fonctionnelle suivante: discrimination@conseil-etat.fr. Plus d'informations sont disponibles sur l'intranet (Ressources Humaines / Cellule d'écoute discriminations et violences sexistes et sexuelles).

II. LA PROTECTION FONCTIONNELLE ET LE DROIT DE RETRAIT

— A. La protection fonctionnelle —

Liste des textes applicables :

Articles L. 134-1 et suivants du code général de la fonction publique

Décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit

Circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions

1. Conditions de mise en œuvre de la protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle désigne la protection que doit assurer l'employeur au soutien de son agent ou agente – ou ancienne agente ou agent – victime ou mis en cause « à raison de ses fonctions ». La protection fonctionnelle bénéficie donc aux magistrates et magistrats dans deux hypothèses principales : lorsqu'ils ou elles sont victimes d'une infraction (1.1) et lorsqu'elles ou ils se défendent dans le cadre d'une action engagée contre elles ou eux (1.2).

Il est à noter que l'octroi de la protection fonctionnelle en cas de poursuites pénales ou civiles ne fait pas obstacle à l'engagement de poursuites disciplinaires à l'encontre de l'agent

ou l'agente, et que la protection ne joue pas si une faute personnelle peut être reprochée (cf. 2. *infra*).

1.1 Protection des magistrats et magistrates victimes

L'État est tenu de protéger le magistrat ou la magistrate contre toutes les attaques dont il ou elle pourrait être victime à raison de ses fonctions (art. L. 134-5 du CGFP) :

- les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne,
- les violences,
- les agissements constitutifs de harcèlement,
- les menaces,
- les injures,
- les diffamations,
- les outrages.

Le fait que l'attaque se soit produite en dehors des locaux de la juridiction ne fait pas obstacle à l'octroi de la protection, si un lien avec les fonctions de magistrat peut être établi. Peu importe la personne à l'origine de l'acte (public, avocat, requérant, collègue de travail) : dès lors qu'il a été subi à raison de l'exercice des fonctions, il ouvre droit à protection. Une exception est prévue par la jurisprudence en ce qui concerne les différends susceptibles de survenir, dans le cadre du service, entre un agent public et l'un de ses supérieurs hiérarchiques : en principe ils n'ouvrent pas droit à protection, sauf lorsque les actes du supérieur hiérarchique sont « *insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique* » (CE, 29 juin 2020, n° 423996).

1.2 Protection des magistrates et magistrats poursuivis

a. Poursuites pénales (article L. 134-4 du code général de la fonction publique)

La protection doit être accordée lorsque le magistrat ou la magistrate fait l'objet de poursuites pénales, à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.

La loi a, en 2016, ajouté aux poursuites pénales en tant que telles la possibilité de bénéficier de la protection fonctionnelle pour :

- une étape préalable à l'engagement des poursuites pénales : la garde à vue,
- un statut particulier des poursuites pénales : le statut de témoin assisté,
- une alternative aux poursuites pénales : la procédure de composition pénale.

b. Actions civiles

En principe, la responsabilité civile des magistrates et magistrats ne peut pas être engagée par un tiers devant les juridictions judiciaires pour une faute commise dans l'exercice de ses

fonctions (art. L. 134-2 du CGFP) : ce sont les hypothèses qualifiées par la jurisprudence de « faute de service » ou de « faute personnelle non dépourvue de tout lien avec le service ».

Si le ou la magistrat a toutefois fait l'objet de poursuites devant les juridictions civiles dans ces hypothèses et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, l'administration doit le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui (art. L. 134-3 du CGFP).

La protection fonctionnelle, accordée au magistrat ou à la magistrate, se distingue de la garantie assurée par l'administration envers les victimes de fautes de ses agents et agentes, qu'il s'agisse de fautes de service ou de fautes personnelles non dépourvues de tout lien avec le service : par exemple l'administration remboursera les sommes versées par le magistrat ou à magistrate si les poursuites débouchent sur une condamnation pécuniaire pour une faute personnelle non dépourvue de tout lien avec le service, indépendamment de l'octroi de la protection fonctionnelle (prise en charge des frais d'avocat notamment).

1.3 Actions des ayants-droits (article L. 134-7 du code général de la fonction publique)

Le conjoint ou la conjointe (ou le concubin ou la concubine ou le ou la ou partenaire de PACS), les enfants et les ascendants directs peuvent se voir accorder la protection fonctionnelle, à des conditions plus strictes que pour les magistrates et les magistrats, et cumulatives :

- dans le cadre d'instances civiles ou pénales qu'ils engagent ;
- contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne (une simple menace ne suffit pas) dont ils sont eux-mêmes victimes ;
- du fait des fonctions exercées.

La protection peut être également accordée au conjoint ou à la conjointe (ou, à défaut, aux enfants ou, à défaut, aux ascendants directs) qui engage une action contre l'auteur d'une atteinte volontaire à la vie du magistrat ou de la magistrate du fait des fonctions exercées par celui-ci ou celle-ci.

2. Motifs de refus ou de retrait de la protection fonctionnelle

La protection ne joue pas si une faute personnelle peut être imputée au magistrat ou à la magistrate.

La protection de l'agent ou de l'agente victime peut être légalement refusée, ou retirée, si le ou la magistrate a commis une faute personnelle, même non détachable, qui a contribué aux faits dont il ou elle se plaint.

L'administration peut aussi refuser d'accorder la protection pour un motif d'intérêt général (CE 20 avril 2011, n° 332255).

Les fautes personnelles détachables du service ne sont pas couvertes par la protection fonctionnelle des magistrates et des magistrats poursuivis. C'est le cas si la faute est incompatible avec les pratiques habituelles du service, si elle a été commise par intérêt

personnel, par malveillance ou en violant délibérément la loi. Il peut y avoir faute professionnelle détachable même si elle a été commise durant le temps de service, notamment si elle est d'une particulière gravité, celle-ci étant appréciée eu égard à sa nature, aux conditions dans lesquelles elle a été commise, aux objectifs poursuivis par son auteur et aux fonctions exercées par celui-ci (CE, 11 février 2015, *Ministre de la justice*, n° 372359).

3. Procédure d'octroi et modalités de la protection

3.1 Procédure de demande et décision d'octroi

La protection fonctionnelle peut être accordée spontanément par l'administration, mais en pratique elle est demandée par le magistrat ou la magistrate, qui doit préciser les faits ou les actions pour lesquels la protection est sollicitée. Il lui est loisible, en outre, de préciser les modalités de protection qui lui paraîtraient appropriées.

L'administration prend les mesures lui permettant de remplir son obligation de protection, sous le contrôle du juge: cf. CE, 13 janvier 2017, n° 386799, pour un droit de réponse à une diffamation par voie de presse.

Le refus d'accorder la protection fonctionnelle dans les cas d'ouverture de celle-ci doit être motivé.

3.2 Modalités de la protection

L'administration doit apporter l'assistance juridique nécessaire aux magistrats et magistrates poursuivis en justice ou qui engagent une action en justice, ce qui comprend notamment :

- la prise en charge (partielle ou totale) des frais d'avocat (choisi par le magistrat ou la magistrate);
- le remboursement des frais engagés pour assurer sa défense;
- l'assistance et les autorisations d'absence en cas de convocations en justice.

Le décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 encadre la prise en charge de ces frais: une convention peut être conclue entre l'avocat choisi et le Conseil d'État afin que le magistrat ou la magistrate n'ait pas faire l'avance des frais d'avocat.

Pour le magistrat ou la magistrate victime, l'administration est tenue de réparer le préjudice qui est, le cas échéant, résulté des attaques subies, à charge pour l'État de se retourner ensuite contre l'auteur des faits (art. L. 124-8 du CJA).

L'octroi de la protection fonctionnelle ne se concrétise pas nécessairement par des versements pécuniaires, et peut être mobilisée en dehors de toute action judiciaire: l'administration peut ainsi « protéger » le magistrat ou la magistrate par divers types d'actions :

- l'envoi d'un courrier personnel de soutien au magistrat ou à la magistrate mise en cause;
- la rédaction d'une lettre ouverte adressée aux personnes attaquées à raison de leurs fonctions;

- l'envoi d'un courrier de protestation à l'auteur des attaques;
- la publication d'un communiqué désapprouvant les agissements portés à sa connaissance;
- le signalement de la personne à l'origine des attaques à son autorité disciplinaire ou à l'autorité judiciaire;
- l'engagement de poursuites à l'encontre de l'auteur des attaques;
- le changement d'affectation du magistrat ou de la magistrate, ou l'autorisation donnée à celui-ci ou celle-ci de ne plus exercer les fonctions à l'occasion desquelles il ou elle a été mise en cause;
- l'indemnisation immédiate de l'ensemble des préjudices subis, et notamment le préjudice moral; etc.

Les actions du SJA en matière de protection fonctionnelle



Le SJA peut assister toute magistrate et tout magistrat poursuivi ou victime à raison de ses fonctions, afin de l'accompagner, de manière individualisée et concrète, dans ses démarches. Le SJA tient à votre disposition un modèle de courrier de demande de protection fonctionnelle à adresser au Conseil d'État.

Dans le cadre de l'*open data* (mise à disposition du public, sous forme électronique, des décisions rendues par les juridictions administratives), il faut rester vigilant sur les cas où la mise à disposition de la décision serait de nature à porter atteinte à la sécurité ou au respect de la vie privée des magistrats et agents de greffe mentionnés au jugement ou de leur entourage. Le cas échéant, une décision d'occultation peut être prise, selon le cas, par le président de la cour administrative d'appel ou le président du tribunal administratif (article R. 741-14 du code de justice administrative). Il ne faut pas hésiter à y avoir recours.

3.3 Suites de l'octroi de la protection fonctionnelle

Dans le cas du magistrat ou de la magistrate victime, l'article L. 134-8 du code général de la fonction publique précise que l'administration est subrogée dans les droits de son agent: elle peut reprendre l'action, ou exercer une action, contre l'auteur des menaces ou violences, notamment aux fins de récupérer les sommes versées dans le cadre de la protection fonctionnelle.

L'administration dispose aussi d'une action directe, pour obtenir réparation du préjudice qu'elle a subi du fait d'avoir dû protéger son agent (même article).

— B. Le droit d'alerte et de retrait

Texte applicable:

Code général de la fonction publique, articles L. 134-6 et L. 811-1

Code du travail, articles L. 4131-1 et suivants

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

1. Les conditions: la présence d'un danger grave et imminent

L'article L. 4131-1 du code du travail, auquel renvoie l'article L. 811-1 du CGFP et auquel le CJA ne déroge pas, prévoit que tout travailleur confronté à une « *situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection* », alerte son employeur, et qu'il peut se retirer d'une telle situation.

Le droit de retrait ne peut donc légitimement s'appliquer qu'en présence d'une situation de danger particulièrement grave, susceptible de conduire à la mort ou à une détérioration grave de la santé du magistrat ou de la magistrate. Le danger doit en outre être imminent, c'est-à-dire susceptible de se produire quasi immédiatement.

Évidemment, la faculté de se retirer d'une telle situation ne doit pas elle-même créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Il est fortement conseillé d'informer un ou une représentante à la CSSCT d'une telle situation, car le signalement d'une situation de danger grave et imminent par un ou une représentante du personnel à la CSSCT est consigné dans un registre spécial et déclenche une enquête: voir ci-dessus *I/D/1/1.4/b. (Le registre destiné au signalement d'un danger grave et imminent)*.

Le chef ou la cheffe de juridiction procède immédiatement à une enquête et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, la CSSCT est réunie d'urgence et rend un avis sur ces points.

Les mesures arrêtées par le chef ou la cheffe de juridiction pour mettre fin à la situation et pour protéger les agents, agentes, magistrates et magistrats qui y seraient exposés ou les mettre en sécurité, sont consignées dans le registre spécial.

2. Les conséquences

Il ne peut être demandé à la personne qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre de la personne qui a fait usage de son droit de retrait. Si cet usage n'était pas justifié, le ou la magistrate s'expose en revanche à une retenue de salaire pour absence de service fait pour la durée pendant laquelle il ou elle s'est retirée de son poste.

Il n'est pas possible de lister des cas dans lesquels le droit de retrait serait assurément légitime, car tout dépend de la configuration de l'espèce. On peut toutefois affirmer qu'un risque imminent et avéré d'agression physique peut justifier d'exercer ce droit.

III. LE DROIT DE GRÈVE

Liste des textes applicables :

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, 7^{ème} alinéa

Code général de la fonction publique, articles L. 114-1 et suivants

Code du travail, articles L. 2512-1 et suivants

— A. Fondements et pratique —

Le droit de grève est reconnu « *dans le cadre des lois qui le réglementent* » par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et, pour les fonctionnaires, par l'article L. 114-1 du code général de la fonction publique.

Certaines catégories de fonctionnaires sont soumises à des restrictions voire des interdictions d'exercice du droit de grève. Il en va ainsi dans l'armée, la police ou l'administration pénitentiaire ou la magistrature judiciaire (cf. art. 10 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature).

Les magistrates et magistrats administratifs ne sont pas soumis à restriction ni à interdiction du droit de grève, et en disposent donc pleinement.

— B. Modalités et procédure —

La grève est une cessation collective et concertée du travail destinée à appuyer des revendications professionnelles. Elle doit avoir pour objet la défense des intérêts professionnels des magistrates et des magistrats.

La grève doit être précédée d'un préavis émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national c'est-à-dire, pour ce qui concerne les magistrates et magistrats administratifs, disposant d'au moins un siège au CSTACAA.

Ce préavis, qui doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève, précise les motifs du recours à la grève. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les organisations syndicales et l'administration employeuse sont tenues de négocier.

Les grèves échelonnées ou par roulement sont interdites.

Les magistrats et magistrates n'étant pas soumises à un décompte de leur temps de travail ni à une obligation de « pointage », la cessation du travail ne peut avoir d'effet que si elle se traduit par une moindre production. Une journée de grève correspond donc, pour celles et ceux qui exercent des fonctions de rapporteur, à une décharge de dossiers correspondant à une journée de travail.

Aucune obligation de servir ne peut être attendue d'une magistrate gréviste ou d'un magistrat gréviste.

— C. Conséquences financières —

Toute journée de grève, même si la cessation effective du travail est inférieure à une journée, donne lieu à une retenue de 1/30^e de la rémunération mensuelle. La base de rémunération est la rémunération totale (traitement indiciaire + primes et indemnités), seuls les remboursements de frais ne sont pas pris en compte. Le supplément familial de traitement est maintenu.

Si la grève dure plusieurs jours consécutifs, le nombre de trentièmes retenus est égal au nombre de jours compris du premier jour inclus au dernier jour inclus de grève, jours non ouvrés inclus. Ainsi, par exemple, si un agent fait grève un vendredi et le lundi suivant, il lui est retenu 4/30^e.

La partie de la rémunération non versée pour cause de grève n'est pas soumise à cotisations. La conséquence en est que les jours de grève, qui ne donnent pas lieu à cotisation retraite, ne sont pas pris en compte pour la retraite.

L'action du SJA en matière de grève

sja

Le SJA n'hésite pas à appeler les magistrates et magistrats à la grève. Ce fût le cas en 2011 pour s'opposer à la dispense de conclusions du rapporteur public, en 2020 et en 2023 à l'occasion des réformes des retraites auxquelles les organisations syndicales représentatives des magistrats et magistrates de la juridiction administrative n'ont pas été associés, ou encore en 2021 à l'occasion de l'adoption de la réforme de la haute fonction publique, pour contester non le principe de cette réforme mais l'instauration d'une double obligation de mobilité (une pour l'accès à chaque grade), la suppression de la possibilité de réaliser sa mobilité en CAA et le principe d'un recrutement des auditeurs au Conseil d'État et à la Cour des comptes excluant les magistrats et les magistrates.