



**MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**CONCOURS POUR LE RECRUTEMENT  
DES DIRECTEURS DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES  
AU TITRE DE L'ANNÉE 2026**

**MARDI 9 DÉCEMBRE 2025**

**CONCOURS INTERNE**

**ÉPREUVE N°1** (durée : 4 heures ; coefficient 4)

Rédaction, à partir d'un dossier à caractère administratif, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction et d'analyse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées. Le dossier documentaire ne peut excéder 30 pages.

**TRÈS IMPORTANT**

**Le non-respect de l'anonymat entraîne l'annulation de la copie.**

**Aucun signe distinctif ne doit apparaître sur la copie (feuille double et intercalaire).**

**Exemples : signature, nom, initiales, etc, même fictifs.**

**Aucun document n'est autorisé.**

**SUJET :**

Le procès-verbal de l'assemblée générale plénière du tribunal judiciaire de LAVILLE (groupe 3) du 4 décembre 2025 fait état de tensions liées à la dégradation des conditions de travail au sein de la juridiction.

Les chefs de juridiction vous sollicitent en tant que directeur de greffe pour rédiger une note recensant, d'une part, les ressources visant à favoriser la qualité de vie au travail des personnels au sein de la juridiction et, d'autre part, un plan d'action prévoyant les mesures concrètes à court et moyen termes.

Tous les documents seront utiles à la réflexion.

## **DOSSIER DOCUMENTAIRE**

**Document 1 :** Extrait de l'article 4 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (pages 1 à 2) ;

**Document 2 :** Extrait du procès-verbal de l'assemblée générale plénière du tribunal judiciaire de Laville, 4 décembre 2025 (page 3) ;

**Document 3 :** Note du secrétariat général du ministère de la Justice du 17 juin 2025 sur les chaleurs et canicule 2025 (pages 4 à 5) ;

**Document 4 :** Extrait de l'annexe 1 de la note de la Sous-Direction des Finances de l'Immobilier et de la Performance (SDFIP) du 19 mars 2025 relative à la répartition initiale des crédits et des emplois (page 6) ;

**Document 5 :** « Coordination du réseau des psychologues des services judiciaires », article intranet de la direction des services judiciaires, 21 janvier 2025 (pages 7 à 9) ;

**Document 6 :** Fiche technique « Le programme annuel de prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail », extrait de la « malette » documentaire relative au comité social d'administration (CSA) et à la formation spécialisée (FS), secrétariat général du ministère de la Justice (page 10) ;

**Document 7 :** Extrait du « Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail », Année 2025 (page 11) ;

**Document 8 :** Fiche technique « Les visites », extrait de la « malette » documentaire relative au comité social d'administration (CSA) et à la formation spécialisée (FS), secrétariat général du ministère de la Justice (page 12) ;

**Document 9 :** « Qualité de vie et conditions de travail : Le ministère de la Justice signe un accord de méthode avec l'ensemble des organisations syndicales », article intranet du secrétariat général du ministère de la Justice, 4 octobre 2023 (page 13) ;

**Document 10 :** Fiche de présentation de bonnes pratiques de l'administration pénitentiaire pour la mise en place d'une charte de bonne conduite à destination des agents, site intranet de la direction de l'administration pénitentiaire, 30 avril 2021 (page 14).

## Article 4 - LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

I.-La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est ainsi modifiée :

1° L'article 15 est ainsi rédigé :

« Art. 15.-I.-Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, il est institué un ou plusieurs comités sociaux d'administration.

« En cas d'insuffisance des effectifs, la représentation du personnel d'un établissement public peut être assurée dans un comité social d'administration ministériel ou dans un comité social d'administration unique, commun à plusieurs établissements.

« II. Les comités sociaux d'administration connaissent des questions relatives :

« 1° Au fonctionnement et à l'organisation des services ;

« 2° A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;

« 3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;

« 4° Aux lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social d'administration ;

« 5° Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;

« 6° Aux projets de statuts particuliers ;

« 7° A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;

« 8° Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.

« Les comités sociaux d'administration établis dans les services du ministère de la défense ou du ministère de l'intérieur pour la gendarmerie nationale, lorsque ces services emploient des personnels civils, ne sont pas consultés sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes militaires à vocation opérationnelle dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat.

« III.- Dans les administrations et les établissements publics mentionnés au I dont les effectifs sont au moins égaux à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat, il est institué, au sein du comité social d'administration, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

« Dans les administrations et les établissements publics mentionnés au même I dont les effectifs sont inférieurs au seuil mentionné au premier alinéa du présent III, une formation spécialisée en matière de santé,

de sécurité et de conditions de travail peut être instituée au sein du comité social d'administration lorsque des risques professionnels particuliers le justifient, selon des modalités définies par le décret mentionné au même premier alinéa.

« La formation spécialisée est chargée d'examiner les questions mentionnées au 7° du II, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 1° du même II.

« IV.-Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée, en complément de celle prévue au III, lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou dans un même ensemble d'immeubles soumis à un risque professionnel particulier le justifie ou, pour une partie des services de l'administration ou de l'établissement public, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

« Cette formation exerce alors les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail mentionnées au 7° du II pour le périmètre du site du ou des services concernés, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité social d'administration au titre du 1° du même II» ;

[...]

**Direction des services judiciaires  
Cour d'appel de LAVILLE**

**Tribunal judiciaire de LAVILLE**

Laville, le 4 décembre 2025

**PROCES-VERBAL DE L'ASSEMBLEE GENERALE PLENIERE DU 4 décembre 2025**

Le 4 décembre 2025, à 9H00, l'assemblée générale plénière s'est réunie sur l'ordre du jour suivant :

(...)

- Questions diverses.

Etaient présents à cette assemblée générale : (...)

Etaient présents (sans voix délibérative) : (...)

Le quorum étant atteint, la réunion de l'assemblée générale a débuté à 9H00.

(...)

**5) Questions diverses**

Monsieur X indique que les conditions de travail se sont dégradées dans son service en raison de sa surcharge de travail mais également du manque de solidarité de ses collègues.

Il ajoute également que les températures inadaptées dans les locaux ne permettent pas de travailler dans des conditions optimales.

Madame Y ajoute qu'elle ne connaît pas les personnes composant la juridiction et qu'elle ne se sent pas appartenir à une équipe, alors qu'elle est arrivée depuis quelques mois.

Madame Z indique que son fauteuil est abîmé et qu'il n'a jamais été changé malgré ses diverses demandes.

Une majorité d'agents regrette l'absence de prise en compte de leurs besoins.

(...)

La réunion s'est terminée à 10H30.

Président du tribunal judiciaire de LAVILLE



**MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Document 3

**Secrétariat général**

**Le chef de service des ressources humaines**

Paris, le **17 JUIN 2025**

Affaire suivie par : Dr Nadine TRAN QUY/ Emmanuel LOISEAU  
Service des ressources humaines  
Sous-direction du dialogue social, de la négociation et de la qualité de vie au travail  
Bureau de la Santé, des conditions et de la qualité de vie au travail  
Tél : 01 70 22 92 29 / [nadine.tran-quy@justice.gouv.fr](mailto:nadine.tran-quy@justice.gouv.fr)  
Tél : 01 70 22 91 67 / [emmanuel.loiseau@justice.gouv.fr](mailto:emmanuel.loiseau@justice.gouv.fr)

**NOTE**

**à destinataires *in fine***

**Objet :** Chaleurs et canicule – 2025

**Annexe :** Affiche INRS coup de chaleur au travail

En cas de chaleur intense les employeurs publics doivent continuer à veiller à la protection des agents publics contre les risques liés aux vagues de chaleur et aux périodes de canicule.

En effet, aux termes de l'article R. 4121-1 du code du travail, les « ambiances thermiques » dont le risque de fortes chaleurs, a vocation à être pris en compte dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques, via la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

A cet égard, des mesures d'organisation du travail peuvent être étudiées. Lorsqu'il est possible au regard de la nature des fonctions et du matériel informatique, les agents doivent pouvoir bénéficier, à titre exceptionnel, du télétravail.

Des mesures d'aménagement des horaires de travail peuvent être également ajustées en demandant aux agents de venir plus tôt le matin et de les autoriser à quitter leur poste de travail en début d'après-midi pour leur permettre de regagner leur domicile avant le pic de chaleur.

En tout état de cause, il appartient aux chefs de service de prendre toute mesures appropriées pour préserver la santé des agents.

Dans ce contexte, il convient de rappeler les conseils et gestes simples suivants à adopter pour prévenir de la chaleur :

- Mise à disposition d'eau potable et fraîche
- Sauf contre-indication médicale particulière, boire au minimum l'équivalent d'un verre d'eau toutes les 15 à 20 minutes même en l'absence de soif (ne pas consommer de boissons alcoolisées)
- Porter des vêtements amples qui permettent l'évaporation de la sueur et de couleur claire
- Se protéger la tête du soleil
- Limiter les effets de la chaleur par des adaptations techniques : stores, volets... En période de forte chaleur, il convient d'aérer lorsque la température extérieure est inférieure à la température intérieure
- Favoriser le télétravail ou adapter les horaires de travail
- Limiter les efforts physiques intenses et les reporter aux heures les plus fraîches de la journée
- Diminuer les sources de chaleur notamment en éteignant le matériel électrique non utilisé
- Informer les agents des risques liés à la chaleur et des mesures de premiers secours en cas de coup de chaleur (grande faiblesse, grande fatigue, étourdissements, vertiges) selon l'affiche jointe.

Je vous remercie de bien vouloir assurer une large diffusion de ces informations et d'informer mes services (BSCQVT) de toute difficulté que vous pourriez rencontrer dans la mise en œuvre de ces dispositions.

**Chef**  
**du Service des Ressources Humaines**

**Nicolas DE SAUSSURE**



Direction des services judiciaires

SOUS DIRECTION DES FINANCES,  
DE L'IMMOBILIER ET DE LA PERFORMANCE

Bureau du budget, de la comptabilité  
et des moyens (FIP3)

Paris, le 19 mars 2025

### Annexe 1 – Ressources disponibles et critères de répartition

<b>CREDITS HORS TITRE 2</b>
-----------------------------

- **Brique budgétaire « Fonctionnement courant »**

La dotation intègre 3,2 M€ reconduits au titre des budgets de proximité destinés aux tribunaux judiciaires pour des actions ayant vocation à soutenir des dépenses en lien avec l'amélioration des conditions de travail des agents en termes de menus aménagements, d'équipements ou de toute action y contribuant (formations, séminaires, etc). Cette enveloppe a été répartie, comme en 2024, sur la base de montants forfaitaires par tribunaux judiciaires (de 15 000 à 30 000 € selon leur groupe d'appartenance).



 Imprimer la page

Coordination du réseau des psychologues des services judiciaires

- **au plan individuel** : le soutien et l'accompagnement psychologique
- **en complément, au plan collectif** : des projets spécifiques centrés sur le travail, sa qualité et sur le collectif de travail.

**Soutien individuel**

## Les psychologues des services judiciaires

Les psychologues du ministère de la Justice, fonctionnaires de catégorie A, sont recrutés par concours sur titre, par voie de mobilité ou contractuelle (décret n° 2021-1606 du 8 décembre 2021 relatif au statut particulier du corps des psychologues du ministère de la Justice).

Les psychologues des services judiciaires sont des psychologues cliniciens. Leur cadre d'action n'est pas celui de la psychothérapie. Ils ont vocation à offrir aux agents des services judiciaires en juridiction et en SAR, des espaces d'élaboration, individuel et collectif, pour leur permettre de ne pas faire face seuls à la charge émotionnelle intense liée à certains dossiers ou à certaines situations psychiquement éprouvantes, l'objectif étant de contribuer à prévenir l'isolement professionnel et ses effets délétères sur la santé des personnels judiciaires.

Les psychologues des services judiciaires exercent seul sur la plupart des ressorts de cour d'appel, mais afin de ne pas être eux-mêmes isolés professionnellement, leur action est coordonnée et animée par la direction des services judiciaires dans le cadre d'un réseau national.



### Cartographie des emplois localisés de psychologues des services judiciaires



## **L'établissement de santé ANAS-Le Courbat**

Parallèlement et toujours dans le cadre de l'accompagnement et du soutien psychologique apporté au personnel judiciaire, la direction des services judiciaires a souhaité permettre à ses agents, tout statut, grade ou fonction confondus, dont l'état de santé le nécessite, de bénéficier d'une prise en charge pluridisciplinaire principalement tournée vers le retour en service dans les meilleures conditions sociales, physiques et psychiques.



Cet accompagnement s'inscrit dans le cadre d'un partenariat mis en place entre l'établissement de santé ANAS-Le Courbat et le ministère de la Justice, sur la base d'une convention.

Les agents peuvent être adressés à cet établissement de santé par le médecin de prévention ou leur médecin traitant.

Quand un agent leur paraît être en difficulté, les membres de l'équipe dirigeante peuvent solliciter une visite médicale auprès du médecin du travail au sein des départements des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS) ou/et d'un(e) médecin agréé(e). Ils prendront soin de tenir l'agent concerné informé de leur démarche.

Les assistant(e)s et les conseillers de prévention peuvent également relayer auprès des chefs de service les éventuelles questions des personnels en matière d'hygiène, de sécurité et de santé.

Les psychologues interviennent non seulement au titre de la prise en charge des accompagnements psychologiques individuels auprès des agents des services judiciaires de la juridiction, mais aussi dans le cadre d'accompagnements groupaux.

Leur mission comporte trois volets :

- **Soutien individuel** : ils reçoivent les agents qui en formule la demande en entretien dans le cadre de permanences assurées dans les juridictions ;
- **Soutien groupal** : ils mettent en place et animent des groupes d'analyse de la pratique professionnelle, d'intervision, de supervision... ;
- **Soutien institutionnel** : ils assurent une fonction de veille auprès des chefs de cour et peuvent être amenés à conduire des formations sur des thématiques relevant de leur domaine de compétences.

Leur périmètre d'action comprend tous les agents amenés à exercer leur activité au sein des SAR et des juridictions notamment les magistrats professionnels, les magistrats à titre temporaire, les assesseurs des TPE, les jurés d'assises, les délégués du procureur, les fonctionnaires titulaires ou contractuels ainsi que les fonctionnaires stagiaires et auditeurs de justice durant leur période de stages en juridiction ou en SAR. Durant leur période de scolarité à l'École nationale des greffes (ENG), les greffiers et directeurs de service de greffe stagiaires relèveront du périmètre d'activité du psychologue affecté au SAR de Dijon, de même que le personnel de l'école.

## Promotion du collectif de travail

### Les interventions en clinique du travail

Pour venir en soutien aux juridictions qui rencontrent une situation de travail dégradée, la direction des services judiciaires a créé, en 2019, un accord-cadre permettant le déclenchement d'interventions en clinique du travail qui vise leur transformation.

Cette action s'adresse aux agents des services judiciaires, en juridiction, ou en service administratif régional, à tous niveaux hiérarchiques.

La démarche proposée est conduite par des psychologues du travail, cliniciens de l'activité, dédiés aux services judiciaires et rattachés à ces dispositifs d'intervention.

Ils interviennent au minimum en binôme et mobilisent des outils tels que la co-analyse de l'activité et le dialogue professionnel sur la qualité du travail pour viser la co-construction de solutions concrètes au sein de collectifs métier.

Le dispositif mis en place comporte trois phases : exploratoire ; déroulement de l'expérimentation ; rédaction collaborative d'un rapport et de préconisations. Les périmètres d'intervention peuvent concerner un/plusieurs pôle(s), un/plusieurs service(s)...

Cet outil contractuel, inédit dans la fonction publique a été lauréat au Fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIAC) en 2019. Ce marché multi-attributaires a été reconduit en 2023, trois prestataires sont sélectionnés.

### Les psychologues du travail

Placés au sein des directions interrégionales du secrétariat général, les psychologues du travail agissent suivant trois modalités d'action : l'intervention, centrée sur des collectifs de travail ; la formation et le conseil. Les psychologues du travail n'assurent pas de soutien psychologique individuel.

>> En savoir plus : La psychologie du travail

### La coordination des demandes d'intervention

De nombreuses initiatives ont émergé en matière d'actions en santé au travail, constituant autant d'offres pour le réseau judiciaire notamment.

Afin de simplifier la tâche des chefs de cour dans le choix de la réponse la plus adaptée parmi le panel de mesures à leur disposition, pour leur apporter le soutien, une expertise et un arbitrage pluriels dans l'analyse de leur demande, et pour faciliter la prise de décision face à des situations parfois délicates, une instance de coordination à haut niveau est mise en place depuis 2019 entre les services du Secrétariat général et de la direction des services judiciaires permettant de statuer rapidement sur une proposition d'action sur la base d'un arbitrage concerté et collégial.

Ce dispositif unique en administration centrale, est activé par une double saisine : au niveau DIR-SG et du cabinet du DSJ. Cette coordination se réunit à un rythme mensuel et de manière ad hoc en cas de besoin.

>> En savoir plus : Circuit de la demande par directions

## Récapitulatifs des actions

Actions conduites	DSJ	SG
Soutien individuel et psychologique	Dispositif numéro vert : - écoute téléphonique - module de gestion de crise - suivi post-attentat Établissement de santé ANAS-Le Courbat Réseau des psychologues cliniciens de la DSJ	DRHAS, accompagnement pluridisciplinaire : - médecine de prévention - référents HSST&H - service social du personnel
Actions visant le collectif de travail	Interventions en clinique du travail	Intervention des psychologues du travail des DIR-SG-DRHAS



# Le programme annuel de prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail

?

## Que prévoit le décret du 20 novembre 2020 ?

L'article 71 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 mentionne que le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis à celle-ci un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe à ce programme.

## Quelques bons réflexes

La formation spécialisée peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.

## Comment réaliser un programme de prévention ?

Un programme annuel de prévention, respecte une certaine chronologie. Il se base d'une part, sur les conclusions du document unique d'évaluation des risques professionnels qui est réalisé en année N et propose des actions pour l'année N+1 et d'autre part, sur les informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique.

## Sur la forme

Il n'existe aucun modèle officiel ou obligatoire pour réaliser le PAPRI Pact. Mais certains éléments doivent obligatoirement y figurer pour respecter sa fonction. Il doit impérativement contenir :

- les actions de prévention ;
- les objectifs de ses actions ;
- le planning de leur mise en œuvre ;
- les référents chargés de leur mise en œuvre ;
- le budget nécessaire à leur mise en œuvre.

## Les types d'actions dans le PAPRI Pact

Classiquement, 3 types d'actions sont présentées dans un PAPRI Pact :

- **les actions techniques** : il s'agit d'opérations de conception ou de maintenance, des aménagements et des équipements mis en place pour réduire les facteurs de risques ;
- **les actions humaines** : il s'agit des compétences, des formations et de l'implication dans la prévention mises en œuvre dans l'entreprise pour assurer l'application des actions du programme ;
- **les actions structurelles** : il s'agit de l'organisation, des procédures et des méthodes de management utilisées pour la mise en œuvre du programme.

## Quelques bons réflexes

Le PAPRI Pact se présentera sous la forme d'abord de l'ensemble des actions proposées, puis des actions retenues, celles qui sont prioritaires pour plus tard et celles qui sont rejetées avec les motifs du rejet.

Le PAPRI Pact servira de pilier à la politique santé, sécurité et des conditions de travail.

À noter : pour élaborer et mettre à jour le PAPRI Pact, le président et les élus peuvent avoir le soutien des agents de prévention et notamment des référents SST des DHRAS.

Version 06 / 02 / 2025

Axes de travail et objectifs							Actions de prévention à mettre en place						
N°	Risques identifiés	Axes	Thématiques	Ressources cibles	Objectifs	Type d'action à réaliser	Actions à réaliser	Documents associés	Indicateur de réalisation	Calendrier indicatif/ échéance	Budget	Pilote	Autrage dans la politique ministérielle
N° 1	Risques psychosociaux	Santé et sécurité au travail	Acteurs de prévention	Assistants et conseillers de prévention CA, assistante et psychologues des services judiciaires	RPS « Structurer le réseau des acteurs de la prévention »	Organisationnel	Engager une relance de l'espace intranet DSJ dédié à la SQVCT, en lien avec la coordonnatrice du réseau national des psychologues des SJ (réglementation, fiches pratiques, outils) avec une présentation des accompagnements proposés par la DSJ	Fiches pratiques Outils mis en ligne	Création d'un nouvel espace intranet SQVCT	1er semestre 2025		SDRHG (RHGS / Coordonnatrice du réseau national des psychologues des SJ) Pôle communication	
						Organisationnel	Promouvoir l'action des psychologues des services judiciaires : informer les agents, animer le réseau	Plaquette d'information et guide pratique	Nb de regroupement par an	31 décembre 2025		SDRHG	
						Organisationnel	Renforcer la communication au sein des ressorts pour faire connaître le réseau des AP/CP auprès des chefs de services et des agents	Plaquette informative	Diffusion de la liste des AP/CP sur le page intranet et/ou par mail	1er semestre 2025		DSJ et SAR	
						Organisationnel	S'assurer de la déclinaison au sein des ressorts de la note de cadrage DSJ n°SJ-24-312-RHGS du 15 novembre 2024 relative aux agents de prévention	Enquête et bilan associé	Trajectoires d'augmentation des taux de décharges	1er semestre 2025		SDRHG	
N° 2	Risques psychosociaux	Santé et conditions de travail	Organisation du travail	Chefs de service, Chefs de CA, assistante et conseillers de prévention et SST	Améliorer l'organisation des audiences	Humain	Encourager la désignation d'au moins un conseiller de prévention par ressort	Note de cadrage AP/CP Enquête et bilan associé	Nb de conseillers de prévention par ressort	31 décembre 2025		SDRHG	
						Humain	S'assurer du suivi de la formation initiale et renforcer la formation continue des AP/CP	Enquête et bilan associé	Nb d'agents de prévention formés	31 décembre 2025		SDRHG/ENGISAR SGDRHAS (référents SST)	
						Organisationnel	Poursuivre les travaux réalisés fin 2024 : - Réaliser un état des lieux sur les audiences (horaires et temps d'audience) - Identifier les points de blocage, bonnes pratiques organisationnelles - Faire des recommandations pouvant être déclinées localement afin de prévenir les audiences tardives - Rappeler la réglementation du temps de travail - Proposer un dispositif d'accompagnement des agents en cas d'audience tardive	Note DSJ	Heure de fin des audiences ; durée des audiences	2nd semestre 2025		DSJET CHEFS DE COUR SDRHM SDRHG SDOJI	
						Humain	S'assurer de la formation initiale et continue des agents de prévention notamment en matière d'ergonomie des postes de travail	Enquête et bilan associé	Nb d'agents de prévention formés à l'ergonomie	31 décembre 2025		SDRHG / SG-DHRAS	
N° 3	Troubles musculo-squelettiques (TMS)	Santé au travail	Ergonomie	Ergonomes, assistants et conseillers de prévention, DRHAS (infirmière, référent SST)	Améliorer les conditions de travail en luttant contre les TMS	Organisationnel/technique	Recommander l'utilisation de 40 % des budgets de proximité 2025 en vue de l'amélioration de l'ergonomie des postes de travail.	Enquête et bilan associé	Part des budgets de proximité 2025 allouée à l'amélioration de l'ergonomie des postes de travail	31 décembre 2025		DSJ et CHEFS DE COUR	
						Humain/technique	Sensibiliser les juridictions sur l'accompagnement possible des agents par un référent SST des DRHAS pour l'amélioration de leur poste de travail selon les principes ergonomiques et la prévention des risques psychosociaux		Nb d'agents accompagnés par un référent SST des DRHAS	31 décembre 2025		DSJ/SGDRHAS (référents SST)	
N° 4	Accidents de travail - risque thermique	Santé au travail	Gestion des fortes chaleurs	Médecine de prévention	Réalisation d'un plan canicule	Organisationnel	Réalisation d'une mallette "canicule" disponible sur intranet, et regroupant sous forme de fiches réflexes les recommandations émises par le secrétariat général et ministère de la santé en présence de périodes caniculaires.	Plaquette informative et documents associés	Diffusion intranet	1er semestre 2025		DSJ/SGDRHAS	



## Les visites

?

### Que prévoit le décret du 20 novembre 2020 ?

L'article 63 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 mentionne que les membres de la formation spécialisée procèdent à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Une délibération de la formation spécialisée fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite.

La délégation de la formation spécialisée peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

### Quels sont les membres de la délégation ?

Cette délégation comporte le président de la formation spécialisée ou son représentant et des représentants du personnel membres de la formation. Elle peut être assistée du médecin du travail ou son représentant de l'équipe pluridisciplinaire, de l'inspecteur santé et sécurité au travail et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

### Quelques bons réflexes

- La visite peut porter sur une thématique précise (restructuration d'un établissement etc.), et plus généralement sur les conditions de travail).
- Un temps d'entretien collectif et d'échanges informels sur les conditions de travail des agents sur site ou en situation de télétravail, peut par ailleurs être organisé à l'occasion de cette visite.

### L'objectif de ces visites

Le cadre principal de la démarche est d'effectuer un constat basé sur :

- L'observation des risques professionnels et des conditions de travail des agents ;
- Le contrôle de l'application des règles de sécurité et de santé au travail dans les services et établissements ;

- La mise en œuvre des mesures de prévention ou spécifiées dans les procédures et consignes internes de sécurité.

En outre, lors de ces visites, il est important que les membres de la délégation puissent échanger avec les agents sur leurs conditions de travail.

### Comment s'effectue la visite ?

La visite se décompose en trois grandes étapes :

- Observer et s'entretenir avec les agents concernés pour comprendre les conditions de réalisation du travail et les conséquences que cela peut avoir sur leur santé ;
- Identifier les difficultés auxquelles sont confrontés les agents, les ressources dont ils disposent pour y faire face, les problèmes récurrents et les questions qu'ils se posent ;
- Rassembler les éléments (problèmes, interrogations et propositions) identifiés et discuter avec les acteurs de terrain en vue d'une présentation en séance de l'instance (CSA ou formation spécialisée).

### Le suivi

Les actions entreprises suite à la visite devront faire l'objet d'un suivi lors des réunions suivantes de l'instance. Il est préférable que les actions préconisées, simples à réaliser, soient effectuées dans un délai de deux mois à compter de la présentation du rapport de visite à l'instance.

L'administration devra informer par écrit de l'état d'avancement des préconisations au-delà de ces deux mois. Le président devra inscrire le suivi des préconisations à l'ordre du jour de l'instance dès que ces informations seront portées à sa connaissance.

### À savoir

Il convient de noter que l'exercice de la visite des sites donne lieu à des autorisations d'absence aux représentants du personnel faisant partie de la délégation.

Les membres de la formation spécialisée (FS) ou du comité social d'administration (CSA) en l'absence de FS procédant à la visite des services, bénéficient de toutes facilités et notamment d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique. Les conditions d'exercice de ce droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des administrations ou des services soumis à des procédures d'accès réservées par la réglementation.

Pour aller plus loin, le guide ministériel élaboré par le secrétariat général, sur les visites, précise la méthodologie à retenir et permet le téléchargement de différents supports (lettre, rapport, suivi actions...).



04 octobre 2023

## Qualité de vie et conditions de travail

## Document 9

### Le ministère de la Justice signe un accord de méthode avec l'ensemble des organisations syndicales

Le 4 octobre 2023, le ministère de la Justice a signé, avec l'ensemble des organisations syndicales de fonctionnaires et de magistrats représentatives au niveau ministériel, un accord de méthode ouvrant une négociation relative à un accord cadre portant sur la qualité de vie et les conditions de travail qui devrait se dérouler d'ici à l'été 2024.



Crédit image : ministère de la Justice

Pour Éric Dupond-Moretti, garde des Sceaux, ministre de la Justice : « Je me réjouis de cette première étape d'une démarche inédite que j'ai souhaitée autour de deux enjeux : améliorer concrètement les conditions de travail des professionnels de la justice mais également accompagner, sous l'angle de la qualité de vie au travail, les indispensables transformations liées aux moyens historiques dont la justice bénéficie. J'attends du concret et de la transversalité et je sais compter pour cela sur l'ensemble des contributeurs : organisations syndicales, administrations centrales et professionnels de terrain. »

Cette négociation, voulue et annoncée par le garde des Sceaux le 5 janvier 2023 lors de la présentation du plan d'action issu des États généraux de la Justice, couvrira un champ très large de sujets : conditions de travail au quotidien, prévention des risques professionnels, organisation du travail, management et l'expression des agents, accompagnement des agents par les ressources humaines, numérique et valorisation des missions et des métiers. Il s'agit d'une démarche sans précédent au niveau des administrations de l'État.

Sans préjuger de la suite des négociations, il s'agira de construire des avancées très concrètes et opérationnelles sur des éléments essentiels pour la santé et pour les conditions de vie au travail des agents du ministère de la Justice : renforcement des réseaux d'acteurs, renforcement des collectifs de travail, accompagnement des agents dans leurs démarches RH, protection des agents victimes, amélioration bâtiminaire, accompagnement des transitions numériques et indicateurs de suivis.

L'accord-cadre visera à définir des orientations partagées et des actions concrètes, au plus près des réalités de terrain et sur l'ensemble du territoire national, par une déclinaison dans chacune des directions. Il fera l'objet d'évaluations régulières et de réajustements si nécessaire.

Dans la perspective des 10 000 recrutements additionnels prévus d'ici 2027 et dans un contexte de budgets historiques, l'ouverture d'une négociation au champ large sur ces sujets, à l'initiative du garde des Sceaux le 5 janvier 2023, est essentielle pour accompagner les transformations en cours au sein des administrations, améliorer les conditions de travail ainsi que la qualité de vie au travail et donc l'attractivité du ministère sur ses missions essentielles.

>> Lire aussi : Plan d'action pour la Justice : tous mobilisés !



## **Bonnes pratiques**

THÉMATIQUE(S) :

Organisation du travail / santé et sécurité au travail

### **Mise en place d'une charte de bonne conduite à destination des agents**



#### **En quelques mots**

Le contexte au centre pénitentiaire de Liancourt a conduit une réflexion sur les risques psychosociaux et le bien-être au travail.

La mise en place d'une charte de bonne conduite a vocation à améliorer la qualité de vie au travail des personnels par le biais d'une valorisation de certains principes et comportements vertueux dans les relations de travail quotidiennes des personnels, au sein de l'établissement. Elle se définit autour de grandes thématiques que sont le respect, la responsabilité, le soutien, la communication et la reconnaissance. Elle se caractérise par un format simple et illustré qui décline tous les principes vertueux que les personnels veulent partager et mettre en œuvre dans leurs relations interprofessionnelles (ponctualité, politesse, etc.).



#### **Le(s) +**

Améliorer l'efficacité et le bien-être des agents, tout en promouvant l'esprit collectif dans les relations interprofessionnelles.

Diminuer les risques d'isolement de certains agents.

Favoriser les échanges entre les agents, les formateurs, la hiérarchie et les personnels dits « référents » quand un agent sent que les principes de la charte ne sont pas respectés par les comportements, les attitudes des autres personnels ou par son propre comportement.



#### **C'est utile pour qui ?**

Les personnels pénitentiaires en établissements (personnels de surveillance, de commandement, techniques, administratifs, de direction).



**Pour en savoir plus** > [Cliquez ici](#)