



Syndicat
de la Magistrature

Communiqué

Paris le 18 juillet 2025

Négociations QVCT : Un accord en demi-teinte, une vigilance s'impose !

Pourquoi ces négociations ?

Ces négociations sont issues d'un long cheminement.

En 2021, le ministère a décidé d'enterrer le Plan d'action ministériel de prévention des risques psychosociaux (PAM RPS-) de 2013. La même année nous était proposé un « plan santé au travail », qui, loin de répondre à nos attentes face à la réalité des difficultés, a lui aussi rapidement disparu.

En 2022, la CGT et le Syndicat de la magistrature ont proposé un projet d'expertise sur les risques dans les tribunaux, projet que l'administration a refusé avant de mandater l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) par « économie de moyens » (sic).

En 2023 s'ouvrent des négociations sur un projet d'accord QVCT (qualité de vie et conditions de travail). Dès l'ouverture, nous avons rappelé qu'aucun accord ne pouvait se construire sans un socle commun de constats, ce qui faisait alors défaut. Nous souhaitons que l'accord aborde clairement les problématiques de souffrance au travail, de désorganisation, d'accidents voire de suicide.

Un accord de méthode signé en octobre 2023 a établi six groupes de travail thématiques :

1. GT 1 : « Prévention primaire des risques professionnels » ;
2. GT 2 : « Collectifs de travail » ;
3. GT 3 : « Accompagnement des agents » ;
4. GT 4 : « Environnement de travail adapté » ;
5. GT 5 : « Attractivité du ministère » ;
6. GT 6 : « Gouvernance, acteurs, opposabilité, effectivité et méthode » ;

Tout au long des discussions, les représentant.e.s CGT et SM ont eu le sentiment que l'ampleur de la crise ayant mené à l'ouverture de ces négociations n'était pas véritablement considérée par l'administration, malgré leurs rappels réguliers. Ils ont aussi été confrontés à l'incapacité du Secrétariat Général à communiquer des données concrètes sur les thèmes abordés, ce qui a affaibli la portée des échanges. Dans ce contexte de négociations, les représentant.e.s CGT et SM ont formulé nombre de réserves.

Le 12 juin 2025, une dernière réunion s'est tenue, à l'issue de laquelle l'administration a présenté une version finale du projet d'accord.

CGT-PJJ : 06 33 33 02 50 – national@cgtppj.fr

Chancelleries et SJ - CGT: 01 44 32 58 60 – fax : 01 46 33 26 98 – synd-cgt-acsj@justice.fr

La CGT Pénitentiaire : 01 55 82 89 67 – fax : 01 55 82 89 68 – ugsp@cgt.fr

La CGT insertion probation : 01 55 82 89 71 – spip.cgt@gmail.com

Syndicat de la Magistrature : 01 48 05 47 88 - contact@syndicat-magistrature.org

Contenu de l'accord ministériel

Le projet d'accord ministériel QVCT définitif est structuré autour de 4 axes :

- Axe 1 - Renforcer les moyens et l'efficacité de la politique de prévention des risques professionnels ;
- Axe 2 : Renforcer les collectifs de travail, la relation managériale et le dialogue social dans la mise en œuvre de la politique QVCT ;
- Axe 3 – Améliorer l'accompagnement des agentes et agents dans leurs demandes RH du quotidien, leurs parcours professionnels et renforcer les acteurs de la chaîne RH
- Axe 4 – Sécuriser l'environnement de travail des agentes et agents en matière immobilier et numérique.

35 mesures ont été déclinées au sein de ces axes avec des indicateurs de suivi et de résultats et devront être mises en œuvre dans les 5 ans de l'accord en fonction d'un degré de priorisation pouvant aller de 6 mois à plus de 18 mois.

Cependant, le texte manque de concret. À chaque interrogation, l'administration renvoie au futur comité de suivi (réservé aux signataires), limitant l'engagement immédiat.

Seul engagement chiffré : la priorisation de 30 ETP en 2026 pour les assistants de prévention. Pour la CGT et le SM, cette mesure est largement insuffisante au regard des besoins structurels du ministère.

L'accord reprend la définition large de la QVCT proposée par l'ANACT : prévention des RPS, organisation du travail, management participatif et environnement de travail (bâtiments, numérique, ergonomie). Cette approche rejoint nos revendications syndicales de fond.

Néanmoins, plusieurs manques notables subsistent dans le texte final :

- Aucune réflexion sur la réduction ou la réorganisation du temps de travail ;
- Absence de budget dédié pour l'application des mesures ;
- Pas de garantie de formation systématique des encadrants ;
- Non-reconnaissance de la charge de travail réelle ;
- Absence de moyens supplémentaires pour répondre aux attentes ;
- Pas de réflexion sur la souffrance éthique au travail ; Report des discussions sur l'égalité, le handicap, l'inclusion et la valorisation des carrières.

Une évaluation à mi-parcours par l'Inspection Générale de la Justice est prévue, ce qui constitue une avancée mesurée.

Conclusions : vigilance, exigence et mobilisation

L'accord QVCT 2025-2030 pose un cadre potentiellement utile, mais ses lacunes appellent une vigilance syndicale constante. **Faute d'engagements fermes et de moyens clairs, la CGT et le SM ont fait le choix de signer de manière critique.**

Notre participation au comité de suivi nous permettra de défendre les intérêts des personnels et de porter des enjeux fondamentaux parmi lesquels : effectifs, charge de travail, évaluation de la santé et sécurité au travail, ou encore indicateurs d'objectifs.

Rien n'est figé, nous nous réservons pleinement la possibilité de dénoncer l'accord si les engagements pris ne sont pas tenus.

La CGT et le syndicat de la magistrature continuerons de défendre sans relâche de meilleures conditions de travail au service des agent.es et des justiciables.

Les représentant.e.s CGT et SM