

Date : 3 décembre 2021

Contribution écrite concernant les assesseurs de Pôles sociaux

Nom de votre organisation : **La Confédération CFE-CGC**

Typologie de votre organisation : Organisation syndicale

Quelques éléments de constat de la CFE-CGC sur la situation des assesseurs des pôles sociaux

Les assesseurs sont présents dans 116 pôles sociaux dédiés au sein des tribunaux judiciaires. La réforme de 2019 a regroupé les TASS, TCI et CDAS en une seule juridiction. Cette activité représente environ 180.000 nouvelles demandes par an au sein des pôles sociaux, soit presque le double des saisines prud'hommales. La Direction des services judiciaires (DSJ) nous a indiqué que 4.400 postes d'assesseurs étaient prévus (régime général et régime agricole). En réalité, seuls 2500 sont actuellement en poste.

Pour la CFE-CGC, ce mandat souffre d'un manque de considération de la part de la Justice et de partage d'information dans le suivi auprès des organisations qui proposent les candidats assesseurs. Ces manques entraînent des difficultés de gestion pour tous les acteurs avec pour corolaire un sentiment de grande confusion et une hétérogénéité sur le territoire. Si la CFE-CGC n'avait pas suscité un groupe de travail ad hoc auprès de la DSJ sur la situation des assesseurs depuis la réforme de 2019, il semblerait que rien n'aurait été examiné. La CFE-CGC a émis plusieurs propositions qui, à ce jour, attendent encore des réponses.

Cette contribution sur les assesseurs de pôles sociaux dans le cadre des Etats généraux de la Justice est une occasion supplémentaire de mettre en avant le grand besoin de s'occuper de ce mandat.

Résumé des propositions CFE-CGC

- Garder, aux côtés du Magistrat professionnel, des assesseurs issus du monde du travail, représentants les assurés sociaux et les financeurs ;
 - Donner de la visibilité nationale à cette implication de citoyens - représentants syndicaux ;
 - Proposer une nouvelle organisation des désignations ;
 - Améliorer les conditions d'exercice du mandat.
-

Thématique : Justice sociale	
Problématique / enjeu identifié :	Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / à cet enjeu :
La place des assesseurs	<p><u>Garder, aux côtés du Magistrat professionnel, des assesseurs issus du monde du travail, représentants les assurés sociaux et les financeurs</u></p> <p>Au regard des litiges traités par cette juridiction, une présence d'assesseurs issus du monde professionnel, aux côtés du Magistrat professionnel, apporte des éclairages sur les situations rencontrées en amont de la décision à rendre.</p> <p>Ce mandat d'assesseur mérite d'être mis en valeur pour continuer à impliquer le citoyen, avec ses deux casquettes : celle de l'assuré social, au regard de la matière traitée (sécurité sociale) et celle du représentant syndical pouvant apporter son éclairage du monde du travail. Le représentant syndical reste également informé, par ce canal, de la façon dont les règles sont appliquées en dehors de son entreprise, ce qui nourrit les réflexions syndicales plus globales pour proposer des évolutions dans les pratiques et des règles si besoin.</p>
La visibilité de l'implication de citoyens-représentants syndicaux	<p><u>Donner de la visibilité nationale à cette implication de citoyens- représentants syndicaux</u></p> <p>Cette visibilité pourrait passer par plusieurs canaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Un suivi centralisé des nominations par l'administration judiciaire, la DSJ, au fil de l'eau et en coordination avec les organisations qui ont proposé ou doivent proposer les candidats assesseurs ; ✓ La mise en place d'une instance tripartite – administration, partenaires sociaux – dédiée au suivi du fonctionnement des pôles sociaux et de leur cadre juridique (information/consultation sur l'évolution des textes...), sur le modèle de ce qui existe pour la prud'homie à travers le Conseil supérieur de la prud'homie. Un groupe de travail informel, piloté par la DSJ, se réunit depuis 2 ans pour examiner les conditions d'amélioration du mandat d'assesseur. C'est une pratique féconde qu'il conviendrait de consolider de façon officielle ; ✓ L'élaboration d'un recueil officiel rassemblant l'ensemble des éléments relatifs au statut des assesseurs pour assurer une uniformité dans la lecture des textes.
L'organisation des désignations :	<u>Proposer une nouvelle organisation des désignations</u>

<p> Date de désignation Durée du mandat Notion de représentativité La suppléance Le suivi des personnes désignées </p>	<p> Cette nouvelle organisation, pour mieux savoir qui fait quoi, quand et comment et pour être plus fluide entre les acteurs, pourrait reposer sur les axes suivants : </p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Une date unique nationale de renouvellement et une durée du mandat portée à 4 ans pour être calée sur le cycle de reconnaissance de la représentativité syndicale et patronale. Il y aurait ainsi une cohérence avec la durée des mandats prud’homaux et celle des mandats des administrateurs caisses de sécurité sociale. Serait assurée ainsi une cohérence d’ensemble ; ✓ Une définition nationale de la notion « d’organisation les plus représentatives » dans un territoire pour éviter des interprétations hétérogènes d’une région à l’autre. Le critère de l’audience ne peut suffire à arrêter cette qualité, d’autres critères doivent être remplis (indépendance, ancienneté, activité...). Pour à la fois garantir une référence homogène et alléger du coup le processus d’identification de ces organisations par les administrations préfectorales, pourrait être produit : <ul style="list-style-type: none"> ○ un travail des partenaires sociaux proposant aux pouvoirs publics une telle définition ○ ou un travail tripartite au sein du Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS), instance qui donne des avis sur les arrêtés de représentativité patronale et syndicale ; ✓ La suppression de la notion de « suppléant » afin que l’ensemble des assesseurs puisse être formé et siéger. Il sera possible de prévoir des désignations complémentaires au cours du mandat si besoin, en s’inspirant de ce qui se fait pour les conseillers prud’homaux ; ✓ La mise en place d’un circuit d’information simple entre le tribunal et l’organisation syndicale qui a proposé la personne désignée pour toute question ou toute information impactant le mandat (démission, changement de situation...). Ainsi l’organisation tout comme le tribunal seront au même niveau d’information quant aux conditions d’exercice du mandat.
<p> Les conditions d’exercice du mandat : Conditions pratiques Formation Disponibilité, Protection </p>	<p> <u>Améliorer les conditions d’exercice du mandat</u> La mission juridictionnelle d’un assesseur comprend la participation à l’audience ainsi que sa préparation et sa participation au délibéré. </p>

De plus, l'assesseur, depuis la réforme de 2019, doit appréhender 3 matières en un seul tribunal : les affaires de sécurité sociale, les questions d'incapacité/invalidité et les questions d'action sociale. Cette réforme a exacerbé des problèmes latents dans l'exercice du mandat auxquels il est temps de remédier.

Les conditions pratiques d'exercice de la mission juridictionnelle :

La mission juridictionnelle d'un assesseur comprend la participation à l'audience ainsi que sa préparation (accès préalable et libre aux pièces du dossier) et sa participation effective et active au délibéré. L'assesseur doit également disposer de la possibilité d'avoir accès aux décisions prises en audience.

Sur la base d'un état des lieux réalisé auprès de ses assesseurs, la CFE-CGC a constaté que ces principes sont rarement appliqués aujourd'hui. Il est indispensable de les rappeler et de les rendre effectifs, dans l'intérêt des parties.

La formation :

Il est indispensable d'être formé et à bon escient.

Il existe actuellement une formation obligatoire initiale, sur support numérique, d'une journée. La majorité des assesseurs (65%) ont suivi cette formation.

Cependant, il s'avère que cette formation initiale d'une journée est :

- inappropriée en termes de temps alloué et de thèmes traités (une seule journée pour couvrir 3 spécialités, l'assesseur devenant pluridisciplinaire depuis la réforme de 2019) ;
- éloignée de la réalité des affaires présentes en audience.

Pour y remédier, la CFE-CGC propose :

- que cette formation initiale passe à 2 jours et que le contenu soit élaboré de concert entre l'ENM et les partenaires sociaux ;
- que soit mise en place une formation continue de 2 jours par an, sous la responsabilité des organisations, afin de traiter les spécificités territoriales que rencontre cette juridiction.

La disponibilité pour exercer son mandat :

La pratique révèle les difficultés à connaître à l'avance les dates d'audience et le nombre de dossiers qui y

seront traités. Cette situation empêche les assesseurs nommés d'organiser leur présence.

Pour améliorer la disponibilité des assesseurs, la CFE-CGC demande :

- qu'un rôle trimestriel leur soit adressé et que ceux-ci déclarent en retour leur disponibilité. Cette façon de faire permet à la fois une visibilité et une rotation des assesseurs de façon à ce que chaque personne désignée puisse siéger et maintenir sa compétence juridique sur les sujets traités ;
- que l'autorisation d'absence qui existe pour siéger soit étendue aux périodes de formation, celle-ci étant obligatoire pour pouvoir siéger ;
- que, pour limiter tout risque d'intimidation d'un salarié par son employeur en amont d'une absence due à sa mission juridictionnelle, la protection contre la rupture du contrat soit étendue aux situations de salariés en CDD et en contrat de travail temporaire.