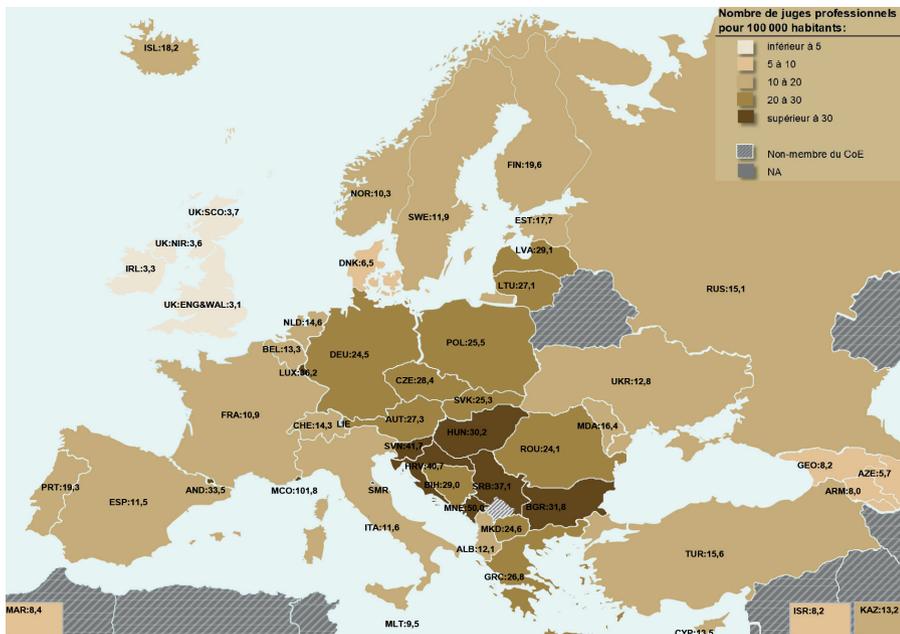


# CHAPITRE 2. LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE

2

Quelques données chiffrées sur les effectifs de magistrats en France et en Europe :

## NOMBRE DE JUGES PROFESSIONNELS POUR 100 000 HABITANTS EN 2018





## I. – L'ENTRÉE DANS LE CORPS DE LA MAGISTRATURE : CONCOURS, INTÉGRATION, DETACHEMENT

2

Aujourd'hui, près d'un magistrat sur deux est recruté après une reconversion professionnelle. En juin 2021, l'USM, ayant fait le constat qu'il existe une trop grande multiplicité des voies d'accès à la magistrature, a formulé 17 propositions visant à simplifier et à unifier les voies latérales d'accès à la magistrature, à offrir une formation cohérente et de qualité à tous les magistrats et à valoriser l'expérience antérieure de ces magistrats.

Lire nos propositions sur le site de l'USM : « Voies latérales d'accès à la magistrature : une réforme s'impose » - <https://bit.ly/3ljaROL>

### A. - LES CONCOURS

*Textes applicables :*

*Articles 16 à 18 et 21-I de l'ordonnance du 22 décembre 1958 portant statut de la magistrature*

*Articles 16 à 32-6, 34 à 38 du décret n° 72-355 du 4 mai 1972*

*Décret n° 2001-1099 du 22 novembre 2001 relatif aux modalités du recrutement de magistrats prévu par l'article 21-I de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature*

*Décret n° 2021-334 du 26 mars 2021 portant suppression des limites au nombre de présentations aux concours et examens de la fonction publique civile et de la magistrature*

*Décret n° 2021-1686 du 16 décembre 2021 supprimant la condition d'âge minimal pour le recrutement sur titres des auditeurs de justice, modifiant l'art. 18-2 de l'ordonnance statutaire*

#### I. - Les différents concours

L'École nationale de la magistrature organise chaque année plusieurs concours :

##### *1.1 - le premier concours ou concours externe pour les étudiants*

Pour s'y présenter, il faut être de nationalité française, être âgé de 31 ans au plus au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours (sous réserve des dispositions relatives au recul d'âge ou à l'inopposabilité de la limite d'âge issues des articles 17 et 34 du décret de 1972), être titulaire d'un diplôme de niveau bac+4 ou d'une qualification équivalente (art. 17-I du décret de 1972).

### *1.2 - le deuxième concours ou concours interne pour les fonctionnaires*

Ce concours est ouvert « aux fonctionnaires régis par les titres I<sup>er</sup>, II, III et IV du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, aux militaires et aux autres agents de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, en activité, en détachement, en congé parental ou accomplissant leur service national, justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours, de quatre ans de service en ces qualités ». Il faut être âgé de 40 ans au plus au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours (sous réserve des dispositions relatives au recul d'âge ou à l'inopposabilité de la limite d'âge rappelées ci-dessous).

### *1.3 - le troisième concours*

Pour s'y présenter, il faut justifier, pendant au moins huit ans, d'une ou plusieurs activités professionnelles dans le domaine privé, d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou de fonctions juridictionnelles à titre non professionnel et être âgé de 40 ans au plus au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours (sous réserve des dispositions relatives au recul d'âge ou à l'inopposabilité de la limite d'âge ci-dessous).

### *1.4 - les concours complémentaires (art. 21-1 du statut)*

La mobilisation des magistrats après l'affaire « de Pornic » et la prise de conscience de la nécessité de recrutements, ont amené à l'organisation de concours complémentaires depuis 2011.

Les candidats aux fonctions du 2<sup>d</sup> grade de la hiérarchie judiciaire doivent être âgés de 35 ans au moins au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'ouverture du concours, et justifier d'au moins 7 ans d'activité professionnelle dans le domaine juridique, administratif, économique ou social, les qualifiant particulièrement pour exercer des fonctions judiciaires. Les candidats aux fonctions du 1<sup>er</sup> grade de la hiérarchie judiciaire doivent être âgés de 50 ans au moins au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'ouverture du concours, et justifier d'au moins 15 ans d'activité professionnelle dans le domaine juridique, administratif, économique ou social, les qualifiant particulièrement pour exercer des fonctions judiciaires. Les candidats admis suivent une formation probatoire à l'ENM.

Dans tous les cas, en application de l'article 16 du statut de la magistrature, les candidats doivent jouir de leurs droits civiques et être de bonne moralité, se trouver en position régulière au regard du code du service national et remplir des conditions d'aptitude physique.

Depuis le décret du 26 mars 2021, les candidats peuvent se présenter à chacun des concours autant de fois qu'ils le souhaitent tant qu'ils en remplissent les conditions.

### 1.5 - Quelques chiffres

#### NOMBRE DE POSTES OFFERTS AUX CONCOURS DE L'ENM

	1 <sup>er</sup> CONCOURS	2 <sup>e</sup> CONCOURS	3 <sup>e</sup> CONCOURS	ENSEMBLE
2009	80	19	6	105
2010	80	19	6	105
2011	138	33	9	180
2012	207	49	14	270*
2013	164	39	11	214
2014	157	37	11	205
2015	215	51	14	280
2016	216	51	15	282
2017	215	51	14	280
2018	192	45	13	250
2019	192	45	13	250
2020	192	45	13	250
2021	150	35	10	195
2022	218	52	15	285

\* en réalité, 206 auditeurs recrutés, faute de candidats suffisants pour maintenir un haut niveau de recrutement

Le nombre de postes ouverts pour les trois premiers concours, qui n'avait cessé de baisser pour se stabiliser à 105 au titre des années 2008, 2009 et 2010, est depuis en augmentation, avec cependant une diminution notable en 2021.

#### LES RECRUTEMENTS « EXCEPTIONNELS » 2022

Après la grève des magistrats du 15 décembre 2021, le gouvernement a annoncé le recrutement de 460 magistrats. Par arrêté du 4 mars 2022, le nombre de postes offerts aux 3 concours a été fixé à 285 postes, ce qui permettra le recrutement de 95 auditeurs supplémentaires au maximum sur le fondement de l'article 18-1, soit

## LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE

un total de 380 auditeurs pour la promotion 2023. Par arrêté du 4 mars 2022, le nombre de postes offerts au concours complémentaire du 2<sup>nd</sup> grade est fixé à 80. Ainsi, le niveau de recrutement, bien que présenté comme exceptionnel pour 2022, sera le même qu'en 2015-2016, loin des besoins réels des juridictions.

### RECRUTEMENTS PAR CONCOURS COMPLÉMENTAIRES

	POSTES 1 <sup>ER</sup> GRADE OFFERTS	POSTES 1 <sup>ER</sup> GRADE POURVUS	POSTES 2 <sup>D</sup> GRADE OFFERTS	POSTES 2 <sup>D</sup> GRADE POURVUS	TOTAL POSTES OFFERTS	TOTAL POSTES POURVUS (APRÈS STAGE PROBATOIRE)
2011	20	0	70	26	90	26
2012	31	5	59	40	90	45
2013	23	1	52	34	75	35
2014	10	3	40	36	50	39
2015	10	0	79	63	89	63
2016	0	0	88	73	88	73
2017	0	0	50	46	50	46
2018	0	0	80	70	80	70
2019	0	0	80	71	80	62
2020	0		0		0	0
2021	0		40	40	40	?
2022	0		80		80	

## 2. - Les dispositions relatives au recul et à l'inopposabilité de la limite d'âge

Selon l'article 34 alinéa 2 du décret de 1972, les dispositions législatives et réglementaires dérogeant aux limites d'âge fixées pour l'accès, par voie de concours, aux emplois publics sont applicables aux limites d'âge supérieures fixées.

Plusieurs cas de report ou d'inopposabilité de la limite d'âge existent en fonction de la situation familiale du candidat (art. L.215-3 du code de l'action sociale et des familles, art. 21 de la loi 9 juillet 1976 et art. 8 de la loi du 3 janvier 1975), du service national (art. L. 64, L. 120-33 et L. 122-16 du code du service national), d'une situation de handicap (art. 27 et loi du 11 janvier 1984) ou pour les sportifs de haut niveau (art. L. 221-4 du code du sport).

Voir détails sur le site de l'ENM : <https://bit.ly/3KSnsdr>

## B. - LES RECRUTEMENTS SUR TITRES ET LES DÉTACHEMENTS DANS LE CORPS JUDICIAIRE

Les décisions en matière de recrutement de magistrats sur titres relèvent de la compétence de la commission d'avancement qui donne un avis conforme. Le recrutement des magistrats à titre temporaire a néanmoins été confié au CSM par la loi organique n° 2016-1090 du 8 août 2016.

2

### L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION D'AVANCEMENT DE JUILLET 2015 À JUILLET 2021

	NOMBRE DE CANDIDATS	NOMBRE D'AVIS FAVORABLES	AVIS FAVORABLES APRÈS STAGE PROBATOIRE
Intégrations directes en qualité d'auditeur de justice (art. 18-I du statut)	1549	455	(sans objet : scolarité ENM puis classement de sortie)
Intégrations directes en qualité de magistrat (art. 22 et 23 du statut)	1410	291	229
Détachements dans le corps judiciaire (art. 41-I du statut)	137	72	27 intégrations après détachement sur 27 candidats (art. 41-9)

#### I. - Le recrutement direct en qualité d'auditeur de justice

L'article 18-I de l'ordonnance statutaire fixe les conditions de recrutement direct en qualité d'auditeur de justice des personnes que « quatre années d'activité dans les domaines juridique, économique ou des sciences humaines et sociales qualifient pour l'exercice des fonctions judiciaires ».

Ce même article précise que le nombre d'auditeurs ainsi nommés ne peut dépasser le tiers du nombre de places offertes aux trois concours prévus à l'article 17 de l'ordonnance statutaire pour les auditeurs de la promotion à laquelle ils seront intégrés.

### LES QUOTAS DE RECRUTEMENT

Le nombre d'auditeurs de justice recrutés sur ce fondement est directement en lien avec le nombre de candidats admis par voie de concours et ne peut être unilatéralement fixé par la Chancellerie. Pourtant, de 2017 à 2019, la DSJ a tenté d'imposer à la commission d'avancement un quota fixé à 50 recrutements par an. L'USM a systématiquement fait valoir que ses élus au sein de la commission continueraient d'émettre des avis favorables dans la limite du plafond fixé par les textes, dès lors que la valeur des candidats justifiait leur recrutement.

Voir encadré dans le chapitre I - La commission d'avancement p. 39.

Les auditeurs de justice recrutés sur ce fondement suivent la scolarité à l'ENM dans les mêmes conditions que ceux recrutés sur concours, à l'exception de ceux recrutés en application de l'art. 18-1 b (docteurs en droit et juristes-assistants depuis au moins 3 ans) qui peuvent demander à bénéficier d'un temps de scolarité réduit de moitié. Ils choisissent cependant leur premier poste en même temps que le reste de la promotion à laquelle ils sont rattachés et n'entrent donc pas plus tôt en fonction.

### 2. - Le recrutement direct en qualité de magistrat

L'article 22 de l'ordonnance de 1958 fixe les conditions d'intégration au second grade de la magistrature des candidats justifiant d'au moins sept années d'expérience professionnelle les « qualifiant particulièrement pour exercer les fonctions judiciaires ».

Selon l'article 25, ces nominations ne peuvent excéder un quart de la totalité des recrutements intervenus au second grade au cours de l'année civile précédente.

L'article 23 fixe les conditions d'intégration directe au premier grade.

Selon l'article 25-1, les nominations ne peuvent excéder un dixième des promotions intervenues au cours de l'année civile précédente au premier grade.

Ce mode de recrutement, destiné à enrichir le corps de personnels issus d'autres milieux professionnels, et que l'USM soutient, demeure marginal.

Au sein de la commission d'avancement, le critère de « l'exercice professionnel particulièrement qualifiant » a été appliqué avec attention et individuellement à chaque candidat, sans que telle ou telle activité professionnelle antérieure soit a priori considérée comme particulièrement qualifiante par les élus de l'USM.

Les candidats ne sont que très exceptionnellement dispensés d'effectuer la formation probatoire prévue par l'article 25-3 de l'ordonnance statutaire. Après la période de stage probatoire, il n'est pas rare que des candidats reçoivent un avis défavorable à leur intégration au vu de l'avis émis par l'ENM, des lacunes ou difficultés étant pointées par les magistrats maîtres de stage en juridiction et les coordonnateurs régionaux de formation. Chaque année, plusieurs candidats admis renoncent également à réaliser le stage ou, après celui-ci, à leur intégration.

Par ailleurs, selon l'article 40 du statut, peuvent être nommés directement aux fonctions hors hiérarchie, s'ils remplissent les conditions fixées à l'article 16 et sous réserve d'un avis favorable de la commission d'avancement pour les quatre derniers :

- les conseillers d'État en service ordinaire ;
- les magistrats de l'ordre judiciaire justifiant d'un détachement de plus de 5 ans en qualité de directeur ou de chef de service au ministère de la justice ou de directeur de l'ENM ;
- les maîtres des requêtes au Conseil d'État justifiant de plus de 10 ans de fonction en cette qualité ;
- les professeurs des facultés de droit ayant enseigné au moins 10 ans ;
- les avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation, membres ou anciens membres du conseil de l'Ordre, justifiant d'une ancienneté supérieure à 20 ans ;
- les avocats justifiant de 25 ans d'ancienneté peuvent être nommés aux fonctions hors hiérarchie d'une cour d'appel, à l'exception des fonctions de chefs de cour.

Ces recrutements sont marginaux et semblent démontrer la perte d'attractivité de nos fonctions.



### 3. - Les détachements dans la magistrature

Aux termes de l'article 41 du statut, peuvent être détachés dans la magistrature par arrêté du garde des Sceaux :

- les membres des corps recrutés par la voie de l'ENA (devenue l'INSP au 1<sup>er</sup> janvier 2022) et les professeurs et maîtres de conférences des universités ;
- les fonctionnaires de l'État, territoriaux et hospitaliers, les militaires et les fonctionnaires des assemblées parlementaires appartenant à des corps et cadres d'emplois de même niveau de recrutement.

Le détachement judiciaire est prononcé à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui que l'intéressé détenait dans son corps d'origine. Le nombre des personnes détachées à ce titre ne peut excéder 1/20<sup>e</sup> des emplois de chacun des deux grades (art. 41-8).

Le détachement est prononcé après avis conforme de la commission d'avancement, qui détermine les fonctions auxquelles peut être nommée la personne détachée. Il est d'une durée de cinq ans non renouvelable. Il peut, à la demande de l'intéressé ou pour des raisons disciplinaires, y être mis fin par anticipation. La personne détachée est en effet soumise exclusivement au statut de la magistrature pendant son détachement (art. 41-2).

La personne concernée est, au terme de son détachement judiciaire, réintégrée de plein droit dans son corps d'origine (art. 41-7) au grade correspondant à l'avancement moyen dont ont bénéficié les personnels qui n'ont pas effectué de détachement et reçoit une affectation, le cas échéant, sur un poste en surnombre.

Au-delà de trois années de détachement judiciaire, la personne détachée peut également opter pour une nomination définitive dans le corps judiciaire. Pour toute nomination au premier grade, les personnes détachées doivent justifier d'une durée minimale de sept années de service dans le corps judiciaire et l'un ou plusieurs des corps énumérés à l'article 41. Un avis conforme de la commission d'avancement est alors nécessaire (art. 41-9).

## II. – L'INAMOVIBILITÉ

### A. - LE PRINCIPE

Après avoir rappelé que le Président de la République est garant de l'indépendance de l'autorité judiciaire, assisté par le Conseil supérieur de la magistrature, l'article 64 de la Constitution énonce que « les magistrats du siège sont inamovibles ».

Ce principe est également consacré par l'article 4 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 qui dispose que « les magistrats du siège sont inamovibles. En conséquence, le magistrat du siège ne peut recevoir, sans son consentement, une affectation nouvelle, même en avancement ».

### B. - LES DÉROGATIONS LÉGALES

#### 1. - Les magistrats du parquet

Les magistrats du parquet ne sont pas visés par les articles 64 de la Constitution et 4 de l'ordonnance du 22 décembre 1958.

#### 2. - Les sanctions disciplinaires

L'article 45 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 prévoit que le déplacement d'office et le retrait de certaines fonctions peuvent être prononcés, à titre de sanction disciplinaire, par le Conseil supérieur de la magistrature.

### C. - LES ATTÉNUATIONS DU PRINCIPE

#### 1. - Les magistrats placés

Selon l'article 3-I de l'ordonnance du 22 décembre 1958, les magistrats placés, du siège ou du parquet, ne peuvent « en aucun cas exercer (ces) fonctions (...) pendant une durée supérieure à 8 ans ». Cette durée a été portée de 6 à 8 ans par la loi organique n° 2016-1090 du 8 août 2016.

Par décision n° 320031 du 17 février 2010, le Conseil d'État a considéré que cette durée doit s'apprécier tout au long de la carrière du magistrat (au second ou premier grade), et non pas, comme jusqu'alors, dans un même poste.

Les règles applicables aux magistrats placés sont détaillées au chapitre 6.

### 2. - Les chefs de cour

Les fonctions de premier président d'une cour d'appel sont exercées par un magistrat hors hiérarchie de la Cour de cassation. Les fonctions de procureur général sont exercées par un magistrat hors hiérarchie de la Cour de cassation. En vertu des articles 37 et 38-I de l'ordonnance de 1958, les chefs de cour ne peuvent exercer leurs fonctions plus de sept ans au sein d'une même cour d'appel. À l'issue de cette période, s'il n'a pas reçu une autre affectation, le chef de cour exerce au sein de la Cour de cassation les fonctions auxquelles il a été initialement nommé. Il peut également demander à être déchargé de ses fonctions avant ce terme ou en être déchargé dans les conditions prévues pour les sanctions disciplinaires.

Six mois avant l'expiration de cette période, les premiers présidents et les procureurs généraux peuvent également demander leur nomination en qualité d'inspecteur général adjoint des services judiciaires ; cette nomination est de droit (art. 37 et 38-I du statut).

### **LE COMBAT DE L'USM POUR UNE RÉFORME DU STATUT DU PARQUET**

La loi organique n° 2016-1090 du 8 août 2016 a modifié l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance du 28 novembre 1958 et supprimé les procureurs généraux de la liste des emplois auxquels il est pourvu en Conseil des ministres. L'USM approuve ces dispositions.

Toutefois, cette avancée vers une plus grande transparence dans la nomination des procureurs généraux reste insuffisante, en l'absence de toute évolution des compétences du CSM en matière de nomination et de discipline, ce dont l'USM ne peut se satisfaire. Elle a donc déposé une question prioritaire de constitutionnalité, à l'occasion d'une instance devant le Conseil d'État, qui a fait l'objet d'une décision n° 2017-680 rendue le 8 décembre 2017 par le Conseil constitutionnel. L'USM contestait la constitutionnalité des dispositions du statut qui placent les magistrats du parquet sous l'autorité du garde des Sceaux.

Le Conseil constitutionnel a considéré que les dispositions de l'article 5 de la Constitution assurent une conciliation équilibrée entre le principe d'indépendance de l'autorité judiciaire et les prérogatives que le gouvernement tient de l'article 20 et qu'elles ne méconnaissent pas non plus la séparation des pouvoirs dès lors que, même si le ministre de la Justice peut adresser des instructions générales, il ne

peut donner des instructions individuelles, et que la parole des parquetiers est libre à l'audience.

Face à cette motivation, qui acte une indépendance limitée pour les magistrats du parquet « à la française », l'USM a rappelé au Président de la République par courrier du 14 décembre 2017, sa volonté de voir enfin aboutir une véritable réforme du statut qui conditionne le rétablissement de la confiance à l'égard de l'action des autorités judiciaires. Les suspicions récurrentes qui pèsent sur l'action des procureurs dans des affaires mettant en cause des personnalités politiques justifient pleinement cette démarche.

L'USM continue de mener ce combat et plaide pour une réforme constitutionnelle du statut du ministère public. Dans le cadre des États généraux de la Justice en 2021-2022, l'USM a défendu une modification ambitieuse du statut du parquet, non seulement dans ces modalités de nomination et de discipline afin d'affirmer pleinement l'unité du corps, mais aussi dans l'organisation interne du parquet, afin d'affirmer l'indépendance de ses membres.

### 3. - Les chefs de tribunal

En application des articles 28-2 et 38-2 de l'ordonnance de 1958, les fonctions de procureur de la République et de président ne peuvent être exercées plus de sept ans dans un même tribunal. À l'issue de cette période, le magistrat exerce au sein de la cour d'appel ou de la Cour de cassation les fonctions auxquelles il a été initialement nommé.

Les fonctions de chef de tribunal hors hiérarchie sont en effet exercées par un président de chambre ou avocat général près la cour d'appel dans le ressort de laquelle est situé ce tribunal (à l'exception des chefs du TJ de Paris, nommés à la Cour de cassation). Celles de chef de tribunal du premier grade sont exercées par un conseiller ou un substitut du procureur général près la cour d'appel dans le ressort de laquelle est situé ce tribunal.

### 4. - Les conseillers référendaires et les avocats généraux référendaires

Ils ne peuvent exercer leurs fonctions plus de dix années. L'article 28-1 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 fixe les règles applicables à leur demande de changement d'affectation à l'expiration de cette période.

### 5. - Les magistrats exerçant des fonctions spécialisées

Nul ne peut exercer les fonctions de juge des libertés et de la détention, de juge d'instruction, de juge des enfants, de juge de l'application des peines ou de juge des contentieux de la protection dans un même tribunal plus de dix années (art. 28-3 du statut).

À l'issue de cette période, s'il n'a pas reçu une autre affectation, le magistrat est déchargé de cette fonction spécialisée.

### D. - DÉRIVES : LA MUTUALISATION HORIZONTALE

En application des articles L.121-4, R.122-2 et 3 du COJ, « en cas de vacance d'emploi ou d'empêchement d'un ou plusieurs magistrats ou lorsque le renforcement temporaire et immédiat des juridictions du premier degré apparaît indispensable pour assurer le traitement du contentieux dans un délai raisonnable » :

- le premier président peut déléguer les présidents de chambre et les conseillers de la cour d'appel, les juges des tribunaux judiciaires, pour exercer des fonctions judiciaires dans les tribunaux du ressort de la cour d'appel ;
- le procureur général peut déléguer, pour remplir les fonctions du ministère public :
  - près les tribunaux du ressort de la cour d'appel, un magistrat du parquet général ou un magistrat du parquet d'un tribunal judiciaire du ressort de cette cour ;
  - près la cour d'appel, un procureur de la République adjoint ou un vice-procureur du parquet d'un tribunal judiciaire du ressort de cette cour.

L'ordonnance du chef de cour précise le motif et la durée de la délégation ainsi que la nature des fonctions qui seront exercées par le magistrat délégué. La délégation ne peut durer plus de 3 mois (6 mois pour le juge de l'expropriation). Un magistrat du siège ne peut être délégué plus de cinq fois au cours de la même année judiciaire.

Par ailleurs, l'article R. 122-4 du COJ précise que « pour l'organisation du service de fin de semaine ou du service allégé pendant la période au cours de laquelle les magistrats bénéficient de leurs congés annuels, le procureur général peut désigner, après avis des procureurs de la République concernés, un magistrat du parquet d'un tribunal judiciaire de son ressort pour exercer également les compétences du ministère public près d'au plus deux autres tribunaux judiciaires du ressort de la cour d'appel. »

Si les délégations de magistrats dans une autre juridiction de la cour ne posent pas de difficultés ponctuellement au titre de la solidarité entre juridictions voisines, elles ne doivent pas devenir un mode de gestion du personnel où les magistrats seraient régulièrement délégués, y compris sans leur consentement ou pour une durée supérieure à 3 mois, dans une autre juridiction du ressort de la cour d'appel.

### III. – LE PROCESSUS DE NOMINATION

*Textes applicables :*

*Ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958*

*Décret n° 93-21 du 7 janvier 1993*

*Loi organique n° 2016-1090 du 8 août 2016*

## A. - RÈGLES COMMUNES AUX PROJETS DE NOMINATION ÉMANANT DE LA CHANCELLERIE

### I. - Mouvements et campagnes de desiderata

En dehors des postes relevant du pouvoir de nomination du CSM (chefs des juridictions du siège et membres de la Cour de cassation), de certains postes spécifiques qui peuvent faire l'objet d'appels à candidatures à tout moment (procureurs et procureurs généraux, postes profilés...) et des nominations pour l'exercice des premières fonctions, les mouvements au sein de la magistrature sont organisés en deux temps dans l'année, avec des prises de poste principalement en septembre (« mouvement annuel ») et accessoirement en janvier (« petite transparence »).

Deux campagnes de desiderata de quelques semaines sont ouvertes pour le mouvement annuel. La première débute généralement en novembre de l'année précédente et s'achève avant les fêtes de fin d'année. Après une concertation avec les organisations syndicales représentatives, la liste des propositions de nomination est publiée par la DSJ en février-mars (« transparence annuelle » ou « grande transparence »). Le CSM examine ces propositions en deux temps, avec une priorité accordée aux postes situés outre-mer. Il publie ses avis en avril-mai. Le décret de nomination est publié en juin-juillet.

Une seconde campagne de desiderata pour le mouvement annuel est traditionnellement ouverte après le choix des postes par les auditeurs de justice en mars.

Elle donne lieu à une transparence dite « balai » publiée en mai-juin. Cette seconde campagne est d'une ampleur bien moindre que la précédente et permet de combler certains postes restés vacants par le jeu des nominations intervenues précédemment.

Enfin, la campagne de desiderata pour le mouvement prenant effet en janvier est généralement ouverte durant l'été et s'achève début septembre pour une publication de la transparence au cours de l'automne et un examen par le CSM en novembre.

### 2. - Expression des desiderata

Les magistrats qui souhaitent bénéficier d'une mobilité doivent veiller à consulter régulièrement les notes de la DSJ concernant les campagnes de mobilité. Celles-ci sont diffusées en juridiction et sur l'intranet.

Les collègues ne disposant pas d'un accès à l'intranet (détachement, disponibilité, congé parental) peuvent solliciter le bureau des ressources humaines de la DSJ.

Les desiderata doivent être remplis, validés et transmis par voie électronique dans le délai imparti par la Chancellerie. La validation des desiderata électronique est toujours confirmée par courriel. L'envoi électronique est doublé d'un envoi papier par la voie hiérarchique. Les collègues n'ayant pas d'accès à l'intranet peuvent transmettre des grilles de desiderata au format papier.

Les collègues sollicitant une décharge de leurs fonctions spécialisées au titre de l'article 28-3 de l'ordonnance statutaire doivent le faire par courrier adressé à la DSJ par la voie hiérarchique avant la fin de la campagne de desiderata.

L'interface de saisie des vœux de mobilité est assez mal conçue et ne permet actuellement pas de hiérarchiser les vœux ni de postuler sur des emplois « dépyramidés » ou « repyramidés ». Il vous appartient de cocher tous les postes que vous accepteriez d'occuper et d'indiquer vos préférences dans le champ de commentaires. De même, les éléments liés à votre situation de santé, professionnelle ou familiale doivent faire l'objet d'une mention particulière. Ces éléments peuvent être complétés par l'envoi de justificatifs à la DSJ. Vous pouvez également prendre attache avec votre conseiller mobilité carrière à la direction des ressources humaines de la DSJ pour obtenir des éclairages plus précis, sachant que l'élaboration de chaque mouvement peut être modifiée jusqu'à la fin du processus et qu'aucune réponse ferme ne pourra vous être apportée.

Il convient d'être particulièrement vigilant avant de confirmer les souhaits de mobilité. L'annulation des desiderata ou le désistement sans motif légitime peuvent en effet nuire au bon fonctionnement des juridictions et avoir des incidences pénalisantes pour le magistrat concerné.

En l'absence de mouvement, les vœux sont automatiquement reconduits lors de la campagne de desiderata suivante. **Si vos souhaits évoluent, pensez à les actualiser !**

2

### L'USM VOUS SOUTIENT DANS VOTRE MOBILITÉ

Avant chacun des grands projets de mouvements de magistrats, l'USM participe à une réunion préparatoire dite « de transparence » avec la DSJ. L'USM a été à l'origine du rétablissement de ces réunions. Elles ont pour objet d'appeler l'attention de la DSJ sur les situations personnelles, familiales et professionnelles particulières de ses adhérents et de faciliter ainsi leur mutation.

L'USM est particulièrement vigilante pour soutenir les magistrats qui ont dû choisir un premier poste éloigné de leur famille et souhaitent, à l'occasion de leur première mutation, s'en rapprocher, étant précisé que ce rapprochement ne peut par principe être envisagé avant trois ans dans leurs premières fonctions. L'USM milite pour un régime dérogatoire de deux ans pour permettre le retour des collègues partis outre-mer et s'emploie à faire respecter la priorité accordée aux magistrats placés pour se fixer dans leur cour au bout de deux ans.

L'USM recueille systématiquement les demandes de soutien de ses adhérents à chaque campagne de desiderata. Pensez à consulter notre liste de discussion pour connaître les modalités précises et les délais de transmission de votre demande de soutien à l'USM.

### 3. - Critères pris en compte pour la mobilité

Bien que la procédure de présentation des propositions de nomination par la DSJ soit qualifiée de « transparente », les propositions ne sont pas motivées. La transparence dite détaillée permet seulement de connaître la liste des candidats sur un poste, classés par ancienneté, mais pas les critères pour les départager.

Outre les règles statutaires, le ministère applique des règles supplémentaires non statutaires ou non écrites. Ainsi, la DSJ a notamment généralisé (par une note interne) la règle dite « des trois ans » à l'ensemble des postes, comme le lui demandait le CSM et pour éviter un turn-over trop important dans les juridictions. Elle ne déroge à cette règle que dans des cas exceptionnels (pour des raisons médicales ou familiales par exemple). Elle communique aussi les critères spécifiques à chaque mouvement lors de la rencontre avec notre organisation syndicale.

### 4. - Procédure de transparence et d'examen des propositions de nomination par le CSM

#### 4.1 - La transparence

La « transparence » est le processus prévu par l'article 27-1 de l'ordonnance statutaire imposant la communication à l'ensemble des magistrats des projets de nomination élaborés par la Chancellerie pour les postes ne relevant pas du pouvoir de proposition du CSM.

Cette procédure s'applique à la majorité des postes : tous les postes au siège, hormis ceux de chef de juridiction (président de TJ et premier président de cour d'appel) ou de magistrat à la Cour de cassation, ainsi que tous les postes au parquet. Par dérogation, elle ne s'applique ni aux propositions de nomination des auditeurs de justice dans leur premier poste (art. 26), ni aux projets de nominations qui interviennent en application d'une sanction disciplinaire, ni à la proposition de nomination aux fonctions d'inspecteur général, chef de l'inspection générale de la justice (art. 37-1).

La DSJ détermine les projets de nomination sur la base des desiderata présentés par l'ensemble des magistrats.

Concrètement, la DSJ diffuse une transparence dite « abrégée » comportant la liste des propositions de nomination classées par cour d'appel, une version détaillée triée par ordre alphabétique et une par juridiction, dans laquelle figure la liste des candidats pour chaque poste proposé. Enfin, la transparence est accompagnée d'une note précisant les modalités et délais pour former des observations sur les propositions de poste.

## 4.2 - Les observations devant le CSM

Les projets de nomination peuvent faire l'objet d'observations de la part des candidats à ce poste, dans le délai imparti par la Chancellerie. Les observations doivent être adressées concomitamment au garde des Sceaux et au CSM.

Lorsque des observations sont présentées, le CSM en avise le magistrat proposé sans toutefois indiquer le nom du ou des observants.

Lors de l'examen du projet de nomination, le CSM examine également le dossier des éventuels observants sur le poste. S'il estime que le dossier de l'observant justifie qu'il soit préféré à celui de la personne proposée, il ne peut substituer un nom à un autre. En cela, il ne s'agit pas d'un « recours ».

Le CSM peut néanmoins rendre un avis non conforme (au siège) ou défavorable (au parquet) à la proposition de nomination qui lui est soumise par la DSJ et l'assortir, le cas échéant, d'une recommandation, d'un signalement ou d'une marque d'intérêt au bénéfice de l'observant. Ces décisions peuvent également être rendues par le CSM sans qu'il n'invalide la proposition de nomination présentée par la DSJ.

La recommandation consiste à appeler l'attention de la DSJ sur la situation d'un magistrat en vue d'un prochain mouvement. Le signalement se rattache davantage à la situation personnelle du magistrat (problème de santé ou familial). Les situations dignes d'intérêt permettent de mettre en avant la situation professionnelle d'un magistrat sans pour autant nécessiter une recommandation formelle.

Le magistrat qui fait l'objet d'une recommandation, d'un signalement ou dont la situation est considérée digne d'intérêt en est informé par le CSM.

### **NOMINATIONS : L'USM VOUS SOUTIENT !**

Afin d'accompagner au mieux les magistrats, l'USM diffuse les transparences sur la liste de discussion réservée à ses adhérents. Elle propose également un modèle de courrier d'observations.

L'USM déplore que les observations soient réservées aux seuls postes ayant fait l'objet d'une proposition de nomination, privant ainsi les magistrats ayant candidaté sur des postes non pourvus de faire l'objet d'une recommandation, d'un signalement ou d'une marque d'intérêt.

### B. - RÈGLES PROPRES AUX MAGISTRATS DU SIÈGE

Le CSM propose au Président de la République la nomination de l'ensemble des magistrats de la Cour de cassation et des chefs de juridiction. Tous les autres magistrats du siège sont nommés sur son avis conforme.

#### 1. - Les magistrats du siège nommés sur la base d'un projet de nomination émanant de la Chancellerie

Le CSM désigne en son sein des rapporteurs pour examiner les dossiers des magistrats dont la candidature est proposée ainsi que les dossiers des observants. Le rapporteur fait un rapport au CSM des dossiers examinés et le CSM rend un avis qu'il porte à la connaissance de la DSJ lors d'une séance à laquelle assiste le directeur des services judiciaires ou son adjoint. Lors de l'examen des dossiers, un échange peut s'instaurer entre la DSJ et le CSM si ce dernier s'interroge sur les raisons d'une proposition de nomination, permettant ainsi à la DSJ d'expliquer le mouvement envisagé.

Soit l'avis du CSM est conforme, auquel cas le magistrat est nommé par décret du Président de la République.

Soit l'avis est non conforme et le ministère ne peut passer outre. La Chancellerie doit présenter un nouveau projet. L'avis peut être non conforme même en l'absence d'observations.

Lorsqu'un avis non conforme a été émis, si la Chancellerie ne propose pas le magistrat observant lors de la transparence suivante alors qu'une recommandation avait été formulée, le CSM peut à nouveau bloquer le projet de mouvement en rendant un avis non conforme.

La DSJ suit généralement les recommandations du CSM.

#### 2. - Les magistrats du siège nommés sur la base d'une proposition de nomination émanant du CSM

La formation compétente du CSM fait régulièrement sur son site intranet des appels à candidatures pour pourvoir des postes relevant de son pouvoir de proposition (l'ensemble des postes du siège de la Cour de cassation et les postes de président de tribunal et de premier président) et impartit un délai aux magistrats intéressés pour déposer leur candidature.

Indépendamment de ces appels à candidatures, les magistrats qui remplissent les conditions peuvent adresser à tout moment au CSM leur candidature sur n'importe lequel de ces postes.

Le président de la formation du siège désigne des rapporteurs pour instruire et rapporter les dossiers des candidats sur les postes vacants ou sur le point de l'être.

2

Le CSM examine d'abord la liste des candidats sur la base des critères statutaires et des critères propres à assurer le bon fonctionnement des juridictions qu'il a dégagés (se reporter aux rapports annuels d'activité du CSM). Il examine ensuite les candidatures sur la base des dossiers des candidats, à partir du rapport fait en séance. Il procède à l'audition des candidats retenus à l'issue des deux phases précédentes et se prononce sur la base des dossiers complétés par les auditions effectuées.

Par souci de rendre plus transparents ses travaux, le CSM diffuse à l'ensemble des magistrats ses propositions et la liste des candidats pour tous les postes relevant de son pouvoir de proposition. Il fixe un délai pour recueillir les observations des candidats non retenus.

À l'issue de ce délai, le CSM délibère à nouveau au vu des observations reçues. Il rend ses avis définitifs lors d'une réunion de restitution en présence de la DSJ. Il publie les propositions définitives sur son site.

Les magistrats sont ensuite nommés par décret du Président de la République publié au journal officiel quelques jours ou quelques semaines après que le CSM a définitivement statué.

## C. - RÈGLES PROPRES À CERTAINS MAGISTRATS DU PARQUET

Depuis les réformes constitutionnelles de 2008 et 2016, tous les magistrats du parquet, quel que soit leur niveau hiérarchique, sont nommés sur avis du CSM.

La Chancellerie établit, comme pour les magistrats du siège, des projets de nomination à partir des desiderata des magistrats du parquet.

Toutefois, ces derniers n'étant pas inamovibles, les mutations peuvent également intervenir dans l'intérêt du service sans qu'elles aient été précédées de desiderata.

## LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE

Il s'agit en pratique d'hypothèses rares pouvant correspondre à des situations diverses, mais inspirées souvent soit par des considérations politiques, soit par des difficultés de management que la Chancellerie ne parvient pas à résoudre.

Des rapporteurs sont désignés au sein de la formation compétente à l'égard des magistrats du parquet pour examiner les dossiers des magistrats dont la nomination est projetée et ceux des observants. Les dossiers sont rapportés en séance.

S'agissant des postes de procureur de la République, de procureur général et de membre du parquet général près la Cour de cassation, le candidat proposé par la Chancellerie et les observants utiles sont entendus.

Le CSM délibère ensuite.

Les avis sont portés à la connaissance de la Chancellerie lors d'une séance à laquelle participe la DSJ. Celle-ci peut présenter des observations pour défendre son projet. Si le CSM décide de délibérer à nouveau, il le fait hors la présence des membres de la DSJ.

L'avis rendu est un avis simple. La Chancellerie peut donc passer outre un avis défavorable.

### LES ENTRETIENS DE CARRIÈRE

La sous-direction des ressources humaines de la magistrature (SDRHM) a mis en place un réseau de conseillers mobilité carrière qui ont pour mission de conseiller et d'aider les magistrats dans la construction de leur projet professionnel.

Plusieurs entretiens sont proposés aux magistrats qui le souhaitent :

- entretiens de mobilité interne pour des perspectives professionnelles à court terme ;
- entretiens de carrière pour des perspectives professionnelles à moyen et long terme.

Conçus sur la base du volontariat, ils visent à aborder la situation individuelle des magistrats, dresser un bilan des acquis, procéder à une synthèse du parcours pro-

fessionnel du magistrat, en soulignant ses principales compétences et aptitudes et dégageant des perspectives de carrière et des choix de formation.

Ils se déroulent à la Chancellerie lors des déplacements des magistrats pour leur formation continue ou dans le cadre de déplacements de la DSJ au sein des cours d'appel. Les entretiens de carrière donnent lieu à la rédaction d'un compte-rendu qui n'est versé au dossier administratif du magistrat que si celui-ci l'a approuvé.

L'USM n'a pas d'opposition au principe des entretiens de carrière mais invite les magistrats à être particulièrement vigilants lors de l'établissement du compte-rendu d'entretien et à bien réfléchir à son versement, ou non, au dossier administratif.

## **D. - L'USM EN FAVEUR D'UN PROCESSUS DE NOMINATION INDÉPENDANT DU POUVOIR EXÉCUTIF**

Les nominations et la gestion de la carrière des magistrats du siège et des magistrats du parquet ne doivent pas rester dans la main du pouvoir exécutif. La loi organique du 8 août 2016 a mis fin aux nominations des procureurs généraux en conseil des ministres, ce qui constitue certes une avancée mais reste insuffisant.

L'accès à une magistrature impartiale qui garantit l'égalité de tous devant la loi impose de confier à un CSM réellement indépendant l'ensemble des nominations, y compris celles des procureurs de la République, procureurs généraux et membres du parquet général près la Cour de cassation. L'USM souhaite également que le CSM assure la totalité de la gestion de la carrière des magistrats du siège et du parquet.

Pour ce faire, il convient qu'il soit mis fin au pouvoir de proposition du garde des Sceaux et que soit confié le choix du meilleur candidat sur chaque poste au CSM lui-même. Pour lui permettre d'exercer cette mission, il conviendrait qu'une partie des services de la DSJ soit placée sous l'autorité du CSM.

L'indépendance de la Justice ne peut se concevoir du seul côté de l'indépendance du juge du siège ; elle irradie également les magistrats du parquet. Comme l'écrivaient justement les Conseils consultatifs des juges et des procureurs européens dans une déclaration commune du 8 décembre 2009 : « l'indépendance du ministère public constitue un corolaire indispensable à l'indépendance du pouvoir judiciaire ».

Dès lors, le processus actuel de nomination des magistrats du parquet, en ce qu'il dépend quasi-exclusivement du garde des Sceaux, interroge. La montée en puissance des prérogatives du procureur de la République dans le cadre de l'enquête et la multiplicité des modes de poursuite font de lui le seul arbitre d'une grande partie du contentieux pénal.

La Cour européenne des droits de l'Homme a relevé le 10 juillet 2008 que le parquet français ne saurait être considéré comme « une autorité judiciaire au sens de la Convention (article 5.1) car il lui manque en particulier l'indépendance à l'égard du pouvoir exécutif pour pouvoir être ainsi qualifié ». Pour exclure toute suspicion de politisation de l'action publique et restaurer la confiance des Français dans leur justice, les conditions de nomination (et de discipline, ainsi qu'il est développé dans le chapitre 7) des magistrats du parquet doivent offrir des garanties suffisantes et objectives.

Les évolutions possibles sont de deux ordres :

- l'avis conforme du CSM avant toute nomination, une avancée réelle, mais insuffisante :

Depuis 2012, il n'a plus été passé outre aux décisions du CSM et le principe de la transparence a été imposé pour toutes les nominations du parquet. Le projet de réforme constitutionnelle présenté au Parlement et sans cesse repoussé consiste à introduire la pratique ministérielle dans la Constitution, en prévoyant qu'aucun magistrat du parquet ne pourra être nommé sans avis conforme du CSM, ce qui n'est pas contestable.

Cependant, pour éviter les avis défavorables, des stratégies d'évitement ont été mises en place par la Chancellerie : retrait de l'ordre du jour, désistement, propositions de postes aux éventuels « observants » pour les dissuader de se manifester auprès du CSM.

L'évolution proposée, pour indispensable qu'elle soit, paraît donc très insuffisante.

- l'alignement total des conditions de nomination des magistrats du parquet sur celles des magistrats du siège :

L'USM plaide pour une réforme plus ambitieuse, qui passe par la suppression du pouvoir de proposition du garde des Sceaux pour toutes les nominations au siège comme au parquet et le transfert de cette compétence au CSM. À tout le moins, il convient de transférer le pouvoir de proposition du garde des Sceaux au CSM pour les postes de procureur de la République, procureur général et membre du parquet général près la Cour de cassation.

Pour pouvoir exercer en toute indépendance leurs fonctions, quelles que soient par ailleurs les évolutions positives consistant dans la suppression des instructions du ministre dans les affaires individuelles, les procureurs de la République et procureurs généraux doivent être certains que les décisions qu'ils pourront être amenés à prendre n'auront aucune conséquence sur le déroulement de leur carrière future. Depuis la réforme organique du 25 juin 2001 relative au statut des magistrats et au Conseil supérieur de la magistrature, les chefs de parquet et de parquet général sont soumis à une limitation dans le temps de l'exercice de leurs fonctions (7 ans). Cette situation et l'attente d'une nouvelle proposition du garde des Sceaux au CSM à l'issue de cette durée les placent dans une position de fragilité et de dépendance. C'est la raison pour laquelle l'USM plaide fermement pour un alignement de leur statut sur celui des chefs de juridiction du siège, à savoir un choix opéré directement par le CSM après audition des candidats aux différents postes. Outre que le transfert intégral de la gestion du corps à un CSM rénové lèverait tout doute sur la politisation de certaines nominations, il permettrait de mener une véritable politique efficace de gestion des ressources humaines.

## E. - LES APPELS À CANDIDATURE SUR POSTES « PROFILÉS »

L'USM est vigilante sur la politique développée par la DSJ depuis quelques années consistant à multiplier les appels à candidatures sur des postes « nécessitant des compétences particulières ».

Il est certes louable de permettre aux magistrats de valoriser une expertise dans un contentieux spécifique, dans l'optique d'une vraie gestion des ressources humaines, conjuguant l'intérêt du magistrat et celui de l'institution, en capacité de mieux répondre à des cabinets d'avocats de plus en plus spécialisés. Il est légitime aussi qu'un magistrat ayant fait l'effort de se spécialiser puisse espérer une accélération de carrière en acceptant d'être affecté, par exemple dans le cadre d'un contrat d'objectifs, à un contentieux de masse ou à l'apurement d'un stock important.

Cette pratique porte toutefois en germe un certain nombre d'écueils. D'une part, elle peut conduire à des inégalités de traitement entre les magistrats ayant un profil de « manager » ou « d'expert » et ceux ayant développé une polyvalence pourtant nécessaire à l'institution, qui doit aussi être valorisée. D'autre part, dès lors qu'elle conduit à l'abandon des critères habituels retenus pour les nominations (ancienneté, mobilité...), il convient d'éviter qu'elle ne devienne le moyen de promouvoir un magistrat plutôt qu'une compétence, en prévoyant des garde-fous permettant au CSM d'opérer pleinement son contrôle.

Dès lors, pour que cette gestion des carrières soit comprise et acceptée par le corps, le respect de la transparence et de l'égalité entre les candidats est essentiel :

- en assurant la plus large diffusion des appels à candidatures : ils n'étaient initialement diffusés que localement, favorisant les avancements sur place et privant des magistrats spécialisés d'autres cours de prétendre à une promotion légitime. Si ce point semble désormais acquis, il aura fallu plusieurs années pour l'imposer ;
- vis-à-vis du CSM : en lui permettant de vérifier l'adéquation du parcours du magistrat au poste concerné et qu'un magistrat plus ancien ou plus qualifié n'ait pas été écarté injustement ;
- lors de la diffusion de la proposition de nomination, par une information sur l'appel à candidatures auquel le magistrat proposé a répondu, permettant de comprendre, le cas échéant, que nonobstant une ancienneté moindre, le proposé l'a été en raison de compétences professionnelles spécifiques, garantissant aux candidats écartés de savoir sur quels postes observer utilement, évitant enfin tout soupçon de favoritisme.

L'USM milite pour obtenir de la DSJ la transparence totale sur ce processus de nomination et pour que soient repensées les évolutions de carrière des magistrats. C'est en ce sens que l'USM milite aussi pour l'uniformisation et la convergence des niveaux de rémunération des trois magistratures (judiciaire, administrative, financière), une réforme complète de la grille indiciaire, l'accès pour tous au BBis, la création d'un 3<sup>e</sup> grade.

### IV. – LA PRISE EN COMPTE DE L'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE DANS LA CARRIÈRE

Les années d'activité professionnelle antérieure accomplies par les magistrats recrutés au titre des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> concours, des concours complémentaires, et sur titre (art. 18-1, 22 et 23 du statut) sont partiellement prises en compte pour leur reclassement d'échelon et dans le calcul de la durée de services effectifs.

#### A. - RECLASSEMENT D'ÉCHELON

*Textes applicables :*

*Articles 17-2 et 17-3 du décret n° 93-21 du 7 janvier 1993*

*Article 6 du décret n° 2001-1099 du 22 novembre 2001*

Les magistrats recrutés par l'une des voies indiquées ci-avant bénéficient d'un reclassement d'échelon tenant compte de la durée de leur expérience antérieure.

Pour le fonctionnaire de catégorie A ou assimilé, le salarié ayant le statut de cadre au sens de la convention collective dont il relève, l'avocat, l'avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, l'avoué, le notaire, l'huissier et le greffier de tribunal de commerce, les règles suivantes sont applicables (art. 17-2 et 17-3 du décret) pour les magistrats du second grade :

- pour la fraction d'activité inférieure à 5 ans : pas de reprise d'ancienneté ;
- pour la fraction d'activité comprise entre 5 et 12 ans : reprise de la moitié de la durée ;
- pour la fraction d'activité au-delà de 12 ans : reprise des trois quarts de la durée.

Les années d'activité accomplies dans une autre profession sont assimilées à raison des 4/10<sup>e</sup> de leur durée à des services de catégorie A.

Enfin, pour les magistrats recrutés au premier grade (art. 23 du statut et concours complémentaire au 1<sup>er</sup> grade), la fraction de l'activité antérieure ainsi déterminée n'est prise en compte que si elle excède 7 ans et pour la fraction excédant ces 7 ans (art. 17-3 du décret n° 93-21 et art. 6 al. 3 du décret n° 2001-1099).

### **EXEMPLE DE CALCUL DU TEMPS UTILISABLE POUR LE RECLASSEMENT D'ÉCHELON**

Ancienneté professionnelle antérieure du magistrat intégré au second grade : 15 ans et 16 jours en tant qu'avocat.

Calcul du temps utilisable pour le reclassement d'échelon :

- les 5 premières années ne comptent pas ;
- les 7 suivantes sont prises en compte à hauteur de moitié soit 3 ans et 6 mois ;
- les années restantes (3 ans et 16 jours) sont prises en compte à hauteur de 75 %, soit 2 ans, 3 mois et 12 jours.

Soit un temps total utilisable pour le classement indiciaire : 5 ans, 9 mois et 12 jours.  
Le magistrat sera reclassé directement au 4<sup>e</sup> échelon avec une ancienneté conservée dans l'échelon de 1 an, 9 mois et 12 jours.

### B. - PRISE EN COMPTE DE L'ACTIVITÉ ANTÉRIEURE AU TITRE DE LA DURÉE DE SERVICES EFFECTIFS

*Textes applicables :*

*Article 17-4 du décret n° 93-21 du 7 janvier 1993*

*Article 8 du décret n° 2001-1099 du 22 novembre 2001*

L'activité professionnelle antérieure, dès lors qu'elle dépasse 12 ans et 8 mois en qualité de cadre ou assimilé, est assimilée à des services effectifs à hauteur de trois huitièmes de la fraction d'activité dépassant cette durée et dans la limite de 2 ans.

Dans l'exemple précédent, l'expérience antérieure sera assimilée à des services effectifs à hauteur de 3/8 de 2 ans, 4 mois et 16 jours, soit 10 mois et 17 jours.

#### **L'USM MILITE POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE L'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE DES MAGISTRATS**

De nombreux magistrats recrutés par une voie latérale souffrent d'un plafonnement au 5<sup>e</sup> échelon du second grade, parfois même au-delà de 5 ans avant de pouvoir accéder au premier grade.

En juin 2021, l'USM a formulé 17 propositions visant à simplifier et à unifier les voies latérales d'accès à la magistrature, à offrir une formation cohérente et de qualité à tous les magistrats et à valoriser justement l'expérience antérieure des magistrats : <https://bit.ly/3ljaROL>

Elle demande en particulier l'alignement des conditions de passage au premier grade sur les corps comparables de catégorie A+, le raccourcissement de la durée des premiers échelons, l'ajout de 5 échelons supplémentaires au second grade ainsi qu'une simplification et une amélioration de la prise en compte de l'expérience antérieure.



## V – L'AVANCEMENT

### A. - LE PASSAGE DU SECOND AU PREMIER GRADE

*Textes applicables :*

*Article 34 et 36 de l'ordonnance statutaire*

*Articles 15, 22 à 28 du décret n° 93-21 du 7 janvier 1993*

Selon l'article 15 du décret du 7 janvier 1993, peuvent seuls accéder aux fonctions du premier grade les magistrats du second grade justifiant de 7 années d'ancienneté dont 5 ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement depuis leur installation dans leurs premières fonctions judiciaires et inscrits au tableau d'avancement.

L'article 2 alinéa 2 de l'ordonnance statutaire précise que nul ne peut être promu au premier grade dans la juridiction où il est affecté depuis plus de sept années, à l'exception de la Cour de cassation.

#### I. - La procédure d'inscription au tableau d'avancement

En vertu des articles 36 de l'ordonnance statutaire et 25 du décret n° 93-21, le tableau d'avancement est établi chaque année par la commission d'avancement avant le 1<sup>er</sup> juillet. En pratique, il est actuellement dressé au 30 juin de l'année civile. Publié au Journal officiel dans le courant de l'été, il est valable jusqu'à la date de publication du tableau établi pour l'année suivante.

##### *1.1 - L'inscription sur proposition des chefs de cour*

Tous les ans, les chefs de cour établissent, sur proposition des chefs de juridiction, des listes de présentation par ordre de mérite des magistrats du second grade de leur ressort remplissant les conditions statutaires.

Ces listes, ordonnées par ordre alphabétique, sont affichées dans les juridictions du 1<sup>er</sup> au 15 février. Les magistrats présentés ou proposés en vue du renouvellement de leur inscription en sont avisés individuellement.

Depuis la loi du 8 août 2016, l'article 36 modifié de l'ordonnance statutaire prévoit qu'après une première inscription au tableau d'avancement, effectuée par la commission d'avancement, des magistrats remplissant les conditions pour accéder aux fonctions du premier grade, les inscriptions suivantes sont de droit dès lors qu'elles sont proposées par le chef de cour. La compétence de la commission d'avancement est ainsi maintenue mais uniquement pour l'inscription initiale. Le pouvoir de

confirmer ou non cette inscription les années suivantes est transféré aux chefs de cour. La commission n'est donc plus saisie que par les magistrats qui contestent leur non-réinscription ou leur non-présentation en vue d'une première inscription. L'USM s'est opposée à cette réforme, estimant préférable que l'appréciation de l'aptitude à exercer des fonctions du premier grade ne soit pas confiée aux chefs de cour évaluateurs mais demeure de la seule compétence d'un organisme tiers, dénué de proximité avec le magistrat concerné et ayant une compétence nationale favorisant à la fois la distance nécessaire et une harmonisation des pratiques.

### *1.2 - L'inscription ou le renouvellement sur demande directe du magistrat*

Avant le 15 mars, les magistrats non compris dans les présentations ou les propositions de renouvellements peuvent adresser au secrétariat de la commission d'avancement selon le cas une demande d'inscription ou de renouvellement d'inscription au tableau d'avancement. L'autorité chargée de l'évaluation joint un avis circonstancié et contradictoire sur le défaut de présentation ou de proposition de renouvellement (art. 24 dernier alinéa du décret n° 93-21).

L'USM soutient ses adhérents qui le souhaitent dans la préparation de leur demande d'inscription directe ou de renouvellement d'inscription au tableau d'avancement. Compte tenu de l'évolution de l'interprétation des conditions d'inscription au tableau d'avancement évoquée ci-après, l'USM a accompagné dans une telle démarche plus de 100 collègues de 2020 à 2022. Plus de 90 % des demandes d'inscription directe ont été accueillies favorablement par la commission d'avancement.

### *1.3 - Les voies de recours*

Un recours gracieux est possible devant la commission d'avancement.

Un recours contentieux peut être diligenté devant le tribunal administratif du lieu d'affectation (art. R 312-12 du CJA) à l'encontre de la décision de la commission d'avancement refusant l'inscription au tableau d'avancement. La jurisprudence administrative rappelle cependant régulièrement que l'inscription au tableau d'avancement n'est pas un droit.

## **2. - Les conditions d'inscription au tableau d'avancement**

L'article 36 du statut précise que la commission d'avancement statue sur l'inscription des magistrats « qui remplissent les conditions fixées par décret pour accéder aux fonctions du premier grade ».

## 2.1 - Condition de mérite

Aux termes de l'article 22 du décret, l'inscription est réservée aux « magistrats jugés dignes d'obtenir un avancement ».

En pratique, la commission étudie collégalement le dossier de chaque collègue et vérifie qu'il ne présente aucune insuffisance professionnelle (aussi bien dans les appréciations littérales qu'au travers des appréciations analytiques) ou difficulté sérieuse à travailler en équipe. Lorsque des difficultés ont été relevées dans les évaluations précédentes, la commission examine attentivement l'évolution récente de l'activité professionnelle du collègue.

## 2.2 - Conditions de durée d'ancienneté et de services effectifs

L'accès au premier grade est réservé aux collègues justifiant de sept années d'ancienneté dont cinq ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement depuis leur installation.

On peut s'interroger sur le point de savoir si les conditions de durée d'ancienneté et de services effectifs sont véritablement des conditions d'inscription au tableau d'avancement ou des conditions de nomination à un emploi du premier grade. Traditionnellement, la DSJ et la commission d'avancement considèrent que les conditions tenant à la durée d'ancienneté et de services effectifs constituent des conditions de recevabilité de l'inscription au tableau d'avancement. La circulaire annuelle de la DSJ sur l'évaluation et le tableau d'avancement expose dans le détail les règles de calcul de la durée d'ancienneté et de services effectifs. Il est ainsi demandé aux chefs de cour de ne pas inscrire les collègues qui ne rempliraient pas ces conditions.

Le calcul et la computation des durées d'ancienneté et de services effectifs sont plutôt complexes.

Le point de départ des durées correspond à la date d'installation dans les fonctions de magistrat. Pour les intégrés directs en qualité de magistrat (art. 22 de l'ordonnance statutaire), l'article 35 avant-dernier alinéa du statut prévoit spécifiquement que la formation préalable est incluse dans la durée des services effectifs. Le stage de pré-affectation des auditeurs de justice et des concours complémentaires n'est, en revanche, pas pris en compte.

Les durées s'apprécient en principe au 30 juin de l'année qui suit celle de publication du tableau. Par exemple, pour le tableau d'avancement 2022, la durée d'ancienneté et de services effectifs sera appréciée au 30 juin 2023.

Pour le calcul de la durée des services effectifs, il convient le cas échéant d'ajouter la fraction d'activité professionnelle assimilée à des services effectifs pour les magistrats

issus de voies latérales justifiant d'une expérience antérieure en qualité de cadre ou assimilé supérieure à 12 ans et 8 mois (voir supra, IV. B.).

La durée d'ancienneté correspond à la durée des services (incluant la durée assimilée à des services effectifs).

Y sont ajoutées des majorations, dans la limite de deux ans, correspondant notamment à la totalité du temps passé en vue de satisfaire aux obligations du service national, à la moitié du temps effectivement passé dans les DOM-COM (apprécié au 30 juin de l'année d'établissement du tableau), à la moitié du temps passé en détachement dans la justice militaire, au quart du temps de service accompli en dehors du territoire national dans les organisations intergouvernementales ou en mission de coopération technique internationale.

### ACCÉLÉRER L'AVANCEMENT

Depuis 2019, l'USM soutient au sein de la commission d'avancement une position tendant à considérer que l'expérience prise en compte au titre du reclassement d'échelon doit être considérée comme correspondant à l'ancienneté professionnelle du magistrat dans le corps, au sens de l'article 15 du décret n° 93-21.

L'USM a accompagné plus de 100 magistrats en 3 ans dans leur demande d'inscription directe au tableau d'avancement reposant sur cette interprétation qui a été systématiquement retenue par la commission d'avancement de 2019 à 2021. Une telle analyse, à laquelle s'opposent les services de la DSJ, a permis l'inscription au tableau d'avancement avec un ou deux ans d'avance par rapport à l'interprétation antérieure des textes pour ces collègues issus de voies latérales.

En application des dispositions de l'article L. 514-I du code général de la fonction publique, le magistrat en disponibilité cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement. Toutefois, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son activité professionnelle, le magistrat bénéficiant d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement. Cette période est assimilée à des services effectifs

dans son corps ou son cadre d'emplois (art. L. 514-2). Les conditions de prise en compte de l'activité professionnelle exercée en disponibilité sont précisées par les articles 48-I et suivants du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985. Il appartient en particulier au magistrat de transmettre annuellement et au plus tard le 31 mai au SAR les pièces justifiant de l'exercice de son activité professionnelle.

Le bureau de l'USM diffuse tous les ans auprès de ses adhérents un vade-mecum expliquant la procédure d'inscription au tableau d'avancement accompagné d'un tableau de calcul des conditions d'inscription et d'un modèle de demande directe.

Au vu des divergences d'interprétation entre la DSJ et l'USM, il est recommandé de contacter le bureau de l'USM pour vérifier si vous remplissez les conditions d'inscription au tableau d'avancement, en sus d'une consultation du pôle évaluation de la DSJ ([rhm2.dsj-sdrhm@justice.gouv.fr](mailto:rhm2.dsj-sdrhm@justice.gouv.fr)).

### **L'ANCIENNETÉ POUR L'INSCRIPTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT DES NOUVEAUX MAGISTRATS**

Pour l'établissement du tableau d'avancement 2022, les auditeurs de la promotion 2013, installés en septembre 2015, auront 7 ans et 10 mois d'ancienneté au 30 juin 2023. Ils peuvent donc prétendre à être inscrits au tableau 2022.

Les auditeurs de la promotion suivante ne pourront, sauf reprise d'ancienneté ou bonification, être inscrits qu'au tableau 2023.



## 3. - L'activité de la commission en matière d'inscription au tableau d'avancement

Actuellement, plus de 97 % des candidats présentés pour la première fois par les chefs de cour sont inscrits au tableau d'avancement.

### ACTIVITÉ DE LA COMMISSION D'AVANCEMENT SUR LA PÉRIODE 2016-2021

ANNÉE	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de magistrats inscriptibles	737	643	537	510	535	612
Nombre de magistrats présentés	688	598	500	459	486	591
Taux de présentation par les chefs de cour	93 %	93 %	93 %	90 %	90,84 %	93,56 %
Nombre de magistrats réclameurs	7	8	15	8	52	64
Nombre de magistrats réclameurs inscrits	6	7	12	6	48	59
Nombre de magistrats présentés et réclameurs inscrits	687	602	501	459	529	647
Taux de magistrats inscrits / présentés ou réclameurs	98,84 %	99,34 %	97,28 %	98,28 %	98,32 %	98,77 %

## 4. - La proposition de poste en avancement

Sauf pour les postes relevant du pouvoir de proposition du CSM, l'avancement au premier grade relève de la compétence exclusive du ministre.

À la date de rédaction du présent guide, la DSJ refusait de proposer en avancement des magistrats inscrits sur la base de l'interprétation des conditions retenue par la commission d'avancement. Pour autant, le ministère a déjà dérogé à cette règle à deux reprises en 2021.

En tout état de cause, l'inscription au tableau demeure utile pour bénéficier d'une avance par rapport aux collègues inscrits postérieurement.

## **B. - LE PASSAGE DU PREMIER GRADE AUX EMPLOIS PLACÉS HORS HIÉRARCHIE**

Le passage du premier grade aux emplois placés hors hiérarchie n'est pas soumis à l'inscription à un tableau d'avancement ou à une liste d'aptitude.

Nul magistrat ne peut être nommé à un emploi hors hiérarchie s'il n'a exercé deux fonctions lorsqu'il était au premier grade, sauf les conseillers référendaires et les avocats généraux référendaires à la Cour de cassation. Si ces fonctions présentent un caractère juridictionnel, elles doivent avoir été exercées dans deux juridictions différentes (art. 39 de l'ordonnance statutaire).

La loi organique du 5 mars 2007 a ajouté une condition de mobilité de deux ans, prévue à l'article 76-4 de l'ordonnance statutaire, pour l'accès à un emploi hors hiérarchie concernant les magistrats nommés dans leur premier poste à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020. Sont exonérés de cette obligation de mobilité les magistrats qui justifient d'une expérience professionnelle d'au moins sept ans avant leur entrée dans la magistrature (art. 76-5. Pour en savoir plus, voir le chapitre 6 VII).

Pour accéder à un emploi hors hiérarchie à la Cour de cassation, il est nécessaire d'être ou d'avoir été magistrat hors hiérarchie ou d'occuper un autre emploi du premier grade après avoir été conseiller référendaire ou avocat général référendaire à la Cour de cassation (art. 39 al. 3 du statut).

Le statut, modifié par la loi organique du 13 février 2012, prévoit qu'un sixième des postes vacants à la Cour de cassation doit, sauf absence de candidats, être pourvu par des magistrats du premier grade ayant précédemment exercé les fonctions de conseiller ou avocat général référendaire à la Cour de cassation pendant au moins 8 ans.

### **L'USM FAVORABLE À UNE GESTION PLUS DYNAMIQUE DE LA CARRIÈRE DES MAGISTRATS**

En juin 2021, l'USM a formulé une série de propositions visant à aligner les conditions de passage au premier grade sur les corps comparables de catégorie A+, à raccourcir la durée des premiers échelons, à ajouter cinq échelons supplémentaires au second grade, à créer un véritable troisième grade, à refonder la mobilité statutaire et à améliorer la prise en compte de l'expérience antérieure.

Voir sur le site de l'USM : <https://bit.ly/3tBkiFa> et <https://bit.ly/3ljaROL>

### VI – L'OBLIGATION DE RESIDENCE

Textes applicables :

Article 13 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958

Circulaire du 14 février 2017 SJ 17-52 RHM2/14.02.17

L'USM a toujours milité dans le sens d'un assouplissement de l'obligation de résidence, qui a enfin été modifiée par la loi n° 2016-1090 du 8 août 2016 après de longues négociations menées par l'USM avec la DSJ. Auparavant, un magistrat devait résider dans la ville du siège de la juridiction à laquelle il était rattaché et les dérogations étaient accordées avec parcimonie.

Désormais, aux termes de l'article 13 du statut de la magistrature :

*« Les magistrats sont astreints à résider dans le ressort de la juridiction à laquelle ils appartiennent ou sont rattachés ou dans le ressort d'un tribunal judiciaire limitrophe.*

*Des dérogations exceptionnelles à caractère individuel et provisoire, peuvent être accordées sur avis favorable des chefs de cour par le garde des sceaux, ministre de la justice. »*

#### A. - LE CONTENU DE L'OBLIGATION DE RÉSIDENCE

Cet article pose une condition d'établissement de résidence. Pour y satisfaire légalement et matériellement, il suffit à un magistrat de disposer d'une résidence pour y loger lui-même, même si celle-ci est de dimension réduite (comme un simple pied à terre), et d'en informer officiellement son chef de cour. Rien n'interdit à un magistrat de disposer d'un autre logement ailleurs, en particulier pour sa famille.

Pour respecter son obligation de résidence, le statut de la magistrature impose au magistrat de disposer d'une résidence :

- soit dans le ressort de la juridiction à laquelle il appartient ou se trouve rattaché,
- soit dans le ressort d'un tribunal judiciaire limitrophe.

Une cour d'appel, aussi bien qu'un tribunal judiciaire, constitue une « juridiction » au sens de l'article 13 du statut de la magistrature.

Ainsi un magistrat affecté dans une cour d'appel (stricto sensu) doit résider dans le ressort de cette cour ou dans le ressort d'un TJ limitrophe à cette cour. Un magistrat placé est rattaché à la cour d'appel et se trouve dans la même situation que

ses autres collègues de la cour d'appel. Un magistrat placé n'a pas d'obligation supplémentaire de résidence au titre de son lieu de délégation.

Un magistrat affecté dans un tribunal judiciaire doit résider dans le ressort de ce TJ ou dans le ressort d'un TJ limitrophe. Un magistrat nommé dans un tribunal de proximité est toujours rattaché à un TJ et supporte la même obligation, il ne lui est pas demandé de résider dans le ressort de sa juridiction de proximité.

Un magistrat nommé ou affecté à la Cour de cassation peut résider dans tout le ressort de la Cour (donc sur tout le territoire de la République) sans avoir aucune dérogation à demander.

Dès lors que le magistrat a établi sa résidence en respectant l'article 13 du statut de la magistrature, il n'a aucune autorisation ou dérogation à demander. Il lui suffit d'avoir informé ses chefs de cour et de juridiction du lieu de sa résidence. Pour éviter toute difficulté ou malentendu, l'USM vous recommande de garder une preuve écrite de cette information (courrier ou mail à votre hiérarchie).

## B. - LES DÉROGATIONS

Des dérogations exceptionnelles à caractère individuel et provisoire peuvent être accordées par le garde des Sceaux sur avis des chefs de cour, étant précisé que cet avis ne lie le ministre de la Justice que lorsqu'il est défavorable.

L'avis du chef de cour est donc très important. Si cet avis est négatif, il interdit l'octroi d'une dérogation.

Même en cas d'avis favorable du chef de cour, le garde des Sceaux exerce un contrôle d'opportunité et apprécie au cas par cas et au vu des éléments d'appréciation fournis par le magistrat.

La circulaire du 14 février 2017 indique que pour apprécier l'opportunité d'une dérogation, il est tenu compte d'un critère géographique mais également du temps de trajet entre la résidence et le siège de la juridiction. Ces critères ne sont pas exclusifs : la Chancellerie s'est engagée à examiner les demandes d'octroi de dérogations au vu de tous les éléments d'appréciation fournis par les magistrats.

La dérogation accordée est temporaire ou pérenne :

- Lorsque le temps de trajet est inférieur ou égal à 1h30, la DSJ délivre une autorisation dont la validité couvre la durée de l'affectation du magistrat, sauf modification de la situation de l'intéressé.
- Lorsque le délai de route est supérieur à 1h30, l'autorisation est temporaire, d'une durée d'un an, afin de vérifier les éventuelles incidences sur le service. Le renouvellement peut alors être octroyé pour la durée des fonctions, sauf modification de la situation de l'intéressé.

### VII – L'ÉVALUATION

La réforme de la procédure d'évaluation, applicable depuis le 1<sup>er</sup> mars 2011, conduit à réexaminer tous les deux ans les appréciations littérales et analytiques antérieurement portées sur chaque magistrat.

Dans un contexte d'augmentation sensible du nombre de saisines du CSM, chacun doit porter une attention particulière à ses évaluations, à tous les stades de la procédure. En effet, ces évaluations restent au dossier et ont une importance tant pour la carrière du magistrat qu'en cas de poursuites disciplinaires.

#### A. - LE CADRE JURIDIQUE

*Textes applicables :*

*Article 12-1 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958*

*Articles 18 à 21 du décret n° 93-21 du 7 janvier 1993*

*Circulaire annuelle de la DSJ (RHM2) sur l'évaluation (publiée en septembre chaque année)*

#### I. - Une évaluation régulière

##### *1.1 - Une évaluation tous les deux ans en principe*

L'activité professionnelle de chaque magistrat doit faire l'objet d'une évaluation tous les deux ans. Une évaluation est effectuée tous les ans en cas de présentation au tableau d'avancement.

L'obligation statutaire de procéder à l'évaluation de l'activité professionnelle d'un magistrat s'applique, hormis pour les chefs de cour d'appel et les magistrats hors hiérarchie de la Cour de cassation visés par l'article 39 de l'ordonnance statutaire (cf. infra), à tous les magistrats qu'ils soient :

- en activité dans les juridictions,
- en fonction à l'inspection générale de la justice,

- en poste dans les directions et services de l'administration centrale,
- détachés ou mis à disposition.

La situation des magistrats en décharge syndicale n'est pas régie par les textes statutaires mais la circulaire précise (§1-2-5) qu'il résulte des décrets n° 82-447 du 28 mai 1982 et n° 2017-712 du 2 mai 2017 relatifs à l'exercice du droit syndical qu'ils restent soumis à la règle de l'évaluation biennale.

### *1.2 - Parfois dans un délai inférieur à deux ans*

- En cas de présentation au tableau d'avancement

Une évaluation est effectuée systématiquement en vue de la présentation d'un magistrat au tableau d'avancement ou en cas de nouvelle inscription d'un magistrat qui, inscrit précédemment, ne serait plus inscrit au tableau de l'année en vigueur. En revanche, les magistrats proposés au renouvellement de leur inscription au tableau d'avancement, qu'ils aient été inscrits sur présentation de l'autorité évaluatrice ou sur demande d'inscription directe n'ont pas à être évalués tous les ans mais seulement tous les deux ans.

- Lors de la première prise de poste

Les auditeurs de justice installés en septembre doivent quant à eux faire l'objet d'une évaluation dès la fin de l'année suivante, soit au terme d'un an et de quelques mois de fonction, de façon à permettre aux instances compétentes, en cas de demande de mutation ou de formulation d'observations sur un mouvement, de disposer d'éléments d'appréciation.

Il en est de même pour les magistrats nommés en cours d'année par la voie du concours complémentaire, de l'intégration directe et du détachement judiciaire.

Si un magistrat forme des desiderata sans avoir été évalué (du fait d'une ancienneté insuffisante), la transmission de ses desiderata doit être accompagnée d'un avis, même succinct, sur son activité professionnelle, en veillant à respecter le principe du contradictoire.

- En vue d'une demande d'honorariat

Les magistrats faisant valoir leurs droits à la retraite qui n'ont pas été évalués au titre de l'année précédente doivent l'être avant leur départ en retraite car cette évaluation est nécessaire dans le cadre de l'examen des demandes de nomination des magistrats honoraires.

## 2. - Qui évalue ?

L'article 19 (alinéa 1 - 1° à 9° et alinéa 2) du décret du 7 janvier 1993 détermine les autorités chargées de l'évaluation de l'activité professionnelle des magistrats. Sont par exemple compétents pour procéder à l'évaluation :

- 1°) le premier président de la cour d'appel ou le président du tribunal supérieur d'appel pour les magistrats du siège de leur ressort,
- 2°) le procureur général près la cour d'appel ou le procureur près le tribunal supérieur d'appel pour les magistrats du parquet de leur ressort.

## 3. - Le contenu de l'évaluation

Les documents d'évaluation sont énumérés à l'article 20 du décret n° 93621 du 7 janvier 1993. Leur contenu est détaillé dans la circulaire annuelle sur l'évaluation disponible sur le site intranet de la DSJ (RHM2).

### *1.1 - La fiche d'évaluation*

La fiche d'évaluation porte sur les compétences professionnelles générales (IA), juridiques et techniques (IB), ainsi que sur les compétences spécifiques à certaines fonctions (II), sous forme d'appréciations littérales et analytiques pour chaque partie, outre des appréciations générales en guise de synthèse.

L'emploi des qualificatifs « insuffisant » et « exceptionnel » doit faire l'objet d'une motivation spécifique.

Une fiche d'évaluation est d'abord rédigée par le chef de juridiction (ou l'autorité hiérarchique immédiate) à titre d'avis.

Une évaluation provisoire est ensuite rédigée par l'autorité évaluatrice (chef de cour). Elle est notifiée au magistrat évalué, avec toutes les annexes qui l'accompagnent (voir ci-dessous), qui dispose d'un délai de 8 jours pour formuler des observations. En l'absence d'observations, l'évaluation provisoire devient l'évaluation définitive, en principe sans nouvelle notification. En cas d'observations, l'évaluation peut être modifiée. L'évaluation définitive, modifiée ou non, est notifiée au magistrat évalué.

## 1.2 - Les documents d'évaluation

Ils sont disponibles sur le site intranet de la DSJ : RH des magistrats ; carrière et mobilité ; évaluation de l'activité du magistrat.

En application de l'art. 20 du décret de 1993, l'évaluation consiste en une note écrite de l'autorité évaluatrice décrivant les activités du magistrat et portant sur celui-ci une appréciation d'ordre général, énonçant les fonctions auxquelles il est apte et définissant, le cas échéant, ses besoins de formation. À cette note, appelée fiche d'évaluation (cf. ci-dessus), sont annexés :

- la description des activités du magistrat rédigée par lui-même (annexe 1) ;
- l'évaluation provisoire (annexe 2, ou 2 bis pour les magistrats de cour d'appel, magistrats placés et chefs de TJ). Elle comprend : le résumé de l'entretien préalable prévu à l'art. 12-1 de l'ordonnance statutaire, rédigé par le chef de juridiction qui doit assortir ce résumé de son avis, qui prend la forme d'une fiche d'évaluation, sur les qualités du magistrat, sur les fonctions auxquelles il est apte et sur ses besoins de formation ;
- les observations écrites recueillies obligatoirement auprès des magistrats ayant eu à connaître de l'activité professionnelle du magistrat tels que listés au 2° a) à f) de l'article 20 du décret, ou auprès du responsable hiérarchique immédiat pour les magistrats de l'administration centrale du ministère de la justice et les magistrats détachés (voir tableau dans la circulaire §1-2-3) (annexes 3) ;
- tout autre document en rapport avec l'activité professionnelle du magistrat (par ex l'état du service quitté précédemment), à condition que le magistrat intéressé en ait préalablement reçu connaissance et ait eu la possibilité de présenter ses observations sur son contenu (annexes 3).

Les documents ainsi établis sont adressés avant le 1<sup>er</sup> février au garde des Sceaux, ministre de la Justice.

## 1.3 - L'entretien préalable

L'entretien préalable est réalisé par le chef de juridiction (président ou procureur pour les magistrats des TJ, PP ou PG pour les magistrats des cours d'appel, placés et chefs de TJ).

Dans les juridictions les plus importantes (effectif du siège ou du parquet supérieur à 30), l'entretien préalable peut être délégué par le chef de juridiction à un président de chambre ou avocat général en cour d'appel, à un premier VP ou PRA

en TJ, si le magistrat évalué y consent. L'annexe 2 doit mentionner expressément ce consentement.

Le compte-rendu d'entretien préalable doit aborder les conditions d'exercice des fonctions et de fonctionnement du service, le bilan qualitatif et quantitatif des activités accomplies depuis la dernière évaluation, les objectifs qualitatifs et quantitatifs, les formations suivies et souhaitées, les fonctions ou responsabilités futures envisagées.

Dans un délai de deux mois à compter de la prise en charge d'un nouveau poste ou d'un nouveau service, un entretien de prise de fonction ou de changement de service est organisé ; cet entretien doit permettre de préciser les attributions confiées au magistrat (dans le respect du contradictoire, avec observations de chacun) et les objectifs éventuellement fixés, donnant lieu à un compte-rendu écrit (formulaire en annexe de la circulaire).

L'état du service, en annexe 3 :

De la même façon, à l'occasion de chaque changement de juridiction ou de fonction, le chef de juridiction doit établir contradictoirement avec le magistrat concerné un état du service qu'il quitte sous forme d'annexe 3, cet état étant adressé au chef de cour dans laquelle le magistrat est nommé. Il est joint à la prochaine évaluation au titre des documents prévus au 4° de l'article 20 du décret n° 93-21 du 7 janvier 1993.

### 4. - Les cas particuliers

#### *4.1 - Les magistrats qui ont changé de ressort*

Les magistrats qui ont changé de ressort au cours de la période évaluée sont évalués par le chef de cour dans le ressort de laquelle ils exercent au moment de l'évaluation, à charge pour le chef de cour de recueillir les éléments d'information nécessaires (annexes 3) auprès du chef de cour du ressort précédent.

De même, quand un chef de cour change de ressort, il est préconisé qu'il rédige une annexe 3 notifiée aux magistrats de son ressort avant son départ, qui sera utile à son successeur.

#### *4.2 - Les magistrats en congé maladie ordinaire*

Les magistrats en congé maladie ordinaire pendant la période évaluée ou en congé maternité sont évalués normalement mais la durée d'activité du magistrat doit avoir été suffisante pour que l'autorité hiérarchique formule une appréciation. Si le magistrat évalué ne peut pas se déplacer à l'entretien préalable (qui peut néanmoins se faire par téléphone), il doit fournir un certificat médical versé en annexe de l'évaluation, qui lui sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### *4.3 - Les MACJ*

Les MACJ sont évalués par le chef de service ou le directeur sous l'autorité duquel ils travaillent ; le cas échéant, le supérieur hiérarchique immédiat (chef de bureau) rédige une annexe 3.

#### *4.4 - Les magistrats détachés*

Les magistrats détachés (sauf exceptions) ou mis à disposition d'une autre administration sont évalués par l'autorité qui, au sein de l'organisme auprès duquel ils sont détachés, dispose, au regard des règles internes, du pouvoir d'évaluer la compétence professionnelle du personnel exerçant les mêmes fonctions ou des fonctions semblables (art. 19 alinéa 2), mais la circulaire précise que le double degré de notation doit être respecté (supérieur hiérarchique direct en charge de l'entretien préalable, responsable du service ou de l'organisme en charge de la fiche d'évaluation ou de la notice de présentation au tableau d'avancement).

#### *4.5 - Les magistrats en décharge syndicale*

Les magistrats en décharge syndicale sont évalués uniquement en considération de leur activité juridictionnelle. En cas de décharge partielle, l'évaluation doit être établie en considération de leur activité juridictionnelle et doit mentionner le temps de service déchargé.

Si la décharge est totale, la circulaire préconise de maintenir les appréciations littérales et analytiques formulées lors de la précédente évaluation.

### 4.6 - Les chefs de cour

Les chefs de cour, quant à eux, échappent à l'évaluation, mais les articles 37 et 38-1 de l'ordonnance statutaire ont été modifiés par la loi du 8 août 2016. Désormais, les chefs de cours doivent, dans les six mois suivant leur installation dans leurs fonctions, définir les objectifs de leur action, notamment en considération des rapports sur l'état de fonctionnement de la cour d'appel et des juridictions de leur ressort qui ont pu être établis par l'inspection générale de la justice et par leurs prédécesseurs ou les présidents ou procureurs de leur ressort.

Ils doivent élaborer tous les deux ans un bilan de leurs activités, de l'animation et de la gestion des juridictions placées sous leur autorité et doivent tenir compte, dans l'élaboration de leur bilan, des rapports précités de l'inspection générale de la justice intervenus depuis leur installation, ces éléments étant versés au dossier du magistrat. Il ne s'agit pas d'une véritable évaluation mais simplement de bilans qu'ils établissent eux-mêmes. De plus, ces bilans doivent être dressés en considération de rapports établis par l'inspection, un service directement placé sous l'autorité du pouvoir exécutif.

En juillet 2019, la commission sur « l'évaluation des chefs de cour et de tribunal », présidée par Monsieur Canivet, a proposé une évolution dans le sens d'une « évaluation élargie des aptitudes managériales des chefs de cour et de tribunal ». Une réforme de la loi organique était notamment nécessaire pour créer un collège d'évaluation. Aucune suite n'a été donnée à ce rapport.

## 5. - Notification et voies de recours

Tous les documents, y compris les annexes 3, doivent être communiqués au magistrat avec la fiche d'évaluation provisoire établie par l'autorité évaluatrice (le plus souvent le chef de cour). La notification de l'évaluation provisoire ouvre au magistrat évalué un délai de huit jours pour formuler d'éventuelles observations écrites (art. 21 du décret).

Les documents d'évaluation peuvent être notifiés au magistrat concerné au fur et à mesure de leur rédaction ou au plus tard avec l'évaluation provisoire. S'ils sont notifiés indépendamment de toute fiche d'évaluation, vous pouvez indiquer que vous vous réservez le droit de formuler des observations ultérieurement, au moment de la notification de l'évaluation provisoire. En effet, il n'est pas utile de former des observations s'il n'est fait aucune référence dans l'évaluation provisoire aux éléments de l'annexe que vous entendez contester.

Le cas échéant, l'évaluateur (le chef de cour) peut alors modifier son évaluation provisoire avant de notifier l'évaluation définitive au magistrat évalué.

En l'absence d'observations, l'évaluation provisoire devient l'évaluation définitive. Le magistrat évalué dispose de 15 jours à compter de sa notification pour contester son évaluation définitive devant la commission d'avancement ou de deux mois pour former un recours contentieux devant le tribunal administratif. Le délai du recours contentieux contre l'évaluation définitive est, en cas de saisine de la commission d'avancement, suspendu jusqu'à la notification à l'intéressé de l'avis motivé émis par la commission sur sa contestation. (voir ci-dessous partie C).

## SYNTHÈSE DES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE D'ÉVALUATION

1	Établissement de la liste des magistrats devant faire l'objet d'une évaluation.
2	Mise à la disposition des magistrats dans les meilleurs délais de l'annexe 1.
3	Le magistrat remplit l' <b>annexe 1</b> décrivant quantitativement et qualitativement ses activités au cours de la période considérée et les actions de formation suivies ; il formule toute observation sur l'état de son service.
4	Dans le même temps, les chefs de cour sollicitent les avis des magistrats ayant eu à connaître de l'activité professionnelle de l'intéressé ( <b>annexes 3</b> ) et, dans l'hypothèse d'une nomination récente dans le ressort, recueilleront des éléments auprès du chef de la cour d'appel d'origine. Si certaines annexes sont obligatoires (art. 20-2° du décret de 1993), tout autre document en rapport avec les termes de l'annexe 2 peut également être versé au dossier.
5	Le chef de juridiction (ou de cour pour les magistrats de cour d'appel, chefs de TJ et les placés) organise un <b>entretien préalable</b> avec le magistrat évalué, au cours duquel sont évoqués les activités du magistrat, ses conditions d'exercice, le bilan depuis sa dernière évaluation, les objectifs en vue de la prochaine évaluation, ses besoins et souhaits de formation et ses perspectives d'évolution. Dans les grosses juridictions, cet entretien peut être délégué à un chef de service avec le consentement exprès du magistrat évalué. Est établie une première fiche d'évaluation (avis du chef de juridiction) avec ses appréciations comprenant également un résumé de cet entretien ( <b>annexe 2</b> ou 2bis), qui inclut la fixation d'objectifs pour le magistrat évalué.
6	Envoi des annexes 1 et 2 à la cour d'appel.
7	Le chef de cour établit l'évaluation provisoire ( <b>fiche d'évaluation : qui est l'évaluation proprement dite</b> ) et adresse l'ensemble (annexes 1, 2 et 3) au magistrat concerné qui dispose de 8 jours pour formuler des observations.

8	Si aucune observation n'est présentée, l'évaluation provisoire constitue l'évaluation définitive. L'ensemble des imprimés est transmis à la DSJ (bureau RHM2) avant le 1 <sup>er</sup> février.
9	En cas d'observations, l'évaluation définitive est portée à la connaissance de l'intéressé après modification éventuelle, puis adressée à la DSJ (RHM2) avant le 1 <sup>er</sup> février.
10	Dans un délai de <b>15 jours</b> à compter de la notification de l'évaluation définitive, le magistrat évalué peut saisir la commission d'avancement d'une contestation, transmise par la voie hiérarchique.
11	<b>2 mois</b> pour former un recours pour erreur manifeste d'appréciation devant le tribunal administratif du lieu d'affectation. Le délai de recours contentieux contre l'évaluation définitive est, dans le cas d'une saisine de la commission d'avancement, suspendu jusqu'à la notification à l'intéressé de l'avis motivé émis par la commission sur sa contestation (art. 21 du décret du 7 janvier 1993).

### LES 5 RECOMMANDATIONS POUR VOTRE ÉVALUATION

#### 1. - Remplir de façon détaillée l'annexe I

En dehors de la description de ses activités, avec des éléments chiffrés (nombre d'audiences, de dossiers en cabinet, de jugements...), le magistrat doit souligner les dossiers particuliers, par leur volume ou leur complexité, qu'il a pu traiter. En effet, il faut faire ressortir les dossiers chronophages qui ont une incidence négative sur les statistiques.

Il faut aussi préciser toutes les tâches annexes réalisées en plus du service habituel (notamment au titre du service général), en indiquant les remplacements effectués et les conditions de ceux-ci (urgence, absence de décharge d'activité...).

Il faut insister sur les conditions pratiques et matérielles d'exercice des fonctions : absence de greffier, fausse collégialité, absence de bureau, déplacements sur plusieurs sites...

Si cette annexe I n'est pas remise en cause par l'évaluateur, elle est considérée comme acquise. Ainsi, notamment, elle peut justifier une inscription au tableau d'avancement malgré l'absence de présentation par le chef de cour ou l'admission d'une contestation d'évaluation.

#### 2. - Préparer l'entretien avec le chef de juridiction

Si le magistrat le désire, cet entretien peut être l'occasion de présenter ses projets professionnels et d'amener le chef de juridiction à adapter, dans la mesure du possible, le poste du collègue à son projet de carrière.

En tout cas, cet entretien est l'occasion d'indiquer de façon claire les contraintes pesant sur le magistrat et rendant difficile l'exécution normale de son service. Surtout, il sert à la fixation, par le magistrat lui-même, d'objectifs en vue de la prochaine évaluation.

Il convient d'être vigilant sur la fixation d'objectifs réalisables : n'hésitez pas à exprimer vos inquiétudes lors de l'entretien préalable et à formuler des observations lors de la notification de l'annexe 2 le cas échéant.

### 3. - Réclamer l'établissement d'annexes 3

Pour avoir une vue la plus fidèle possible de son activité, le magistrat ne doit pas hésiter à réclamer à son chef de juridiction l'établissement d'annexes 3, au-delà de celles prévues par les textes.

En ce qui concerne les magistrats placés, il est indispensable que, dès la fin de leur mission dans une juridiction, ils sollicitent la rédaction rapide d'annexes 3.

4. - Ne pas hésiter à présenter des observations au vu de l'évaluation provisoire  
Les observations écrites, comme la réponse, écrite elle aussi, des chefs de cour à ces observations permettent de clarifier et de limiter les points en discussion.

### 5. - Saisir éventuellement la commission d'avancement

Dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'évaluation définitive et par la voie hiérarchique.

En cas de doute à ce stade sur l'engagement d'une telle procédure, l'USM vous invite à prendre attache auprès de votre délégué régional, qui saura vous guider sur la procédure à engager et sur ses incidences éventuelles.

## B. - UNE RÉFORME CRITIQUABLE ET INSUFFISANTE

### I. - Les objectifs affichés de la refonte de l'évaluation de 2011

Le caractère lisse de la majorité des évaluations ne permettait pas de connaître les insuffisances des magistrats concernés et relativisait, dès lors, les qualités notées.

Cette édulcoration peut s'expliquer par la distance entre le chef de cour et le magistrat évalué. Distance physique puisque de nombreux chefs de cour ne connaissent la qualité de l'activité des magistrats de leur ressort qu'à travers les observations faites par d'autres magistrats, dans le cadre des annexes 3, pas toujours renseignées

avec précision. Mais aussi distance intellectuelle soulignée, lors d'une réunion du groupe de travail sur la réforme de l'évaluation, par l'ancien premier président de la Cour de cassation qui s'interrogeait alors sur la capacité de certains chefs de cour et de juridiction à apprécier un travail juridictionnel qu'ils ne pratiquaient parfois plus depuis de nombreuses années.

À l'inverse, la grande proximité, dans les petites juridictions, entre le magistrat et son président ou son procureur, rend parfois difficile une réelle franchise, sauf à devoir gérer quotidiennement des rancunes.

Les objectifs affichés de la réforme de 2011 étaient donc de permettre une évaluation plus objective et plus précise du professionnalisme des magistrats et du contenu de leur activité. L'évaluation ne devrait plus correspondre à une migration progressive des croix vers la gauche en fonction de l'ancienneté mais à une analyse réelle des compétences des magistrats évalués. Le but est de mieux adapter le déroulement de carrière aux capacités démontrées par chaque magistrat.

Afin de permettre une plus grande cohérence, il est ainsi demandé aux évaluateurs de réexaminer les appréciations portées antérieurement sur l'activité du magistrat. De plus, la grille analytique comporte une définition des qualificatifs et des items utilisés pour évaluer chaque type de compétence et il est désormais nécessaire de motiver spécialement l'emploi des qualificatifs « exceptionnel » et « insuffisant », qui doivent demeurer d'un usage particulièrement restreint.

### 2. - Les insuffisances de la réforme

La réforme ne répond pas aux critiques formulées antérieurement à l'encontre de la procédure d'évaluation.

La fréquence des évaluations représente une charge de travail certaine pour les chefs de juridiction. Ainsi, lors des réunions du groupe de travail sur le projet de réforme, des pistes avaient été explorées et notamment un espacement plus important des évaluations ainsi qu'un allègement de l'évaluation pour les magistrats ne demandant ni mutation, ni avancement et gardant depuis plusieurs années la même activité. Ces solutions, auxquelles l'IGJ était très hostile, n'ont pas été retenues.

En dehors de l'absence même d'évaluation, il apparaît que les difficultés principales découlent plus des pratiques des évaluateurs que des modalités mêmes de l'évaluation. Les deux griefs principaux, relayés par les membres du CSM et de la commission d'avancement, sont relatifs au retard parfois important pris dans l'établissement des évaluations et au manque de clarté, procédant de l'usage courant de « la langue de bois » (au point qu'un membre du CSM avait indiqué, devant le groupe de travail, que les évaluations devaient être lues « en creux »).

Par ailleurs, les difficultés évoquées ci-dessus pour établir la « bonne distance » entre évaluateur et évalué ne sont pas réglées.

La nouvelle méthode d'évaluation comporte également des risques que l'USM avait dénoncés. L'USM s'était ainsi opposée à l'introduction d'objectifs et de la notion de performance, au détriment de la qualité.

Dans son rapport d'activité 2019-2020, la commission d'avancement fait valoir que l'évaluation doit être le reflet de l'activité du magistrat mais également de ses aptitudes professionnelles et de ses perspectives de carrière, et ne doit pas se contenter de propos passe-partout, neutres ou sibyllins.

S'agissant du contenu de l'évaluation, la CAV :

- relève que certaines évaluations ne font pas apparaître suffisamment la charge de travail ou la spécificité des fonctions exercées par le magistrat. Elle appelle donc les magistrats évalués et les évaluateurs à porter une attention toute particulière à l'élaboration de l'annexe I qui doit être détaillée, au fait que l'entretien préalable doit aborder ces aspects, l'annexe I revêtant trop souvent le caractère d'une liste ou d'un inventaire, au détriment de la description organisée des fonctions ;
- regrette que certaines évaluations ne comportent pas la totalité des annexes rendues obligatoires par l'article 20 du décret n° 93-21 du 7 janvier 1993 ;
- recommande aux évaluateurs, lorsque des magistrats ayant eu à connaître de l'activité professionnelle du magistrat évalué émettent en annexe 3 des appréciations divergentes, de se prononcer expressément sur ces remarques ;
- rappelle que les éléments figurant dans l'évaluation, qui doivent porter strictement sur la période de référence, doivent avoir été discutés contradictoirement avec le magistrat au plus tard lors de l'entretien préalable ; que lorsque des pièces sont jointes à l'évaluation, elles doivent avoir été communiquées à l'intéressé dans les mêmes conditions ; que lorsqu'il est fait état d'éléments par l'évaluateur, ils doivent être produits en annexe de l'évaluation.

S'agissant des appréciations littérales et de la grille analytique, elle constate notamment que :

- il manque parfois des appréciations littérales pour chacune des rubriques de l'évaluation ;
- il manque parfois sous la rubrique finale « appréciation générale » une synthèse résumant en quelques lignes le profil professionnel du magistrat et, si cette synthèse figure, il arrive qu'elle ne soit pas en cohérence avec le reste de l'évaluation ;
- il a pu arriver qu'un chef de cour, bien que ne développant aucune appréciation littérale, modifie l'appréciation analytique proposée par le chef de juridiction ;
- il existe encore dans un certain nombre d'évaluations, des distorsions entre les appréciations littérales et les grilles analytiques ;
- la régression des croix dans la notation analytique n'est pas toujours accompagnée d'une motivation suffisante de la part de l'évaluateur ;
- le qualificatif « exceptionnel » demeure utilisé par certains évaluateurs alors qu'à l'étude des documents d'évaluation, il apparaît parfois que le magistrat n'a pas fait montre de qualités réellement exceptionnelles ;
- les qualificatifs « exceptionnel » et « insuffisant » ne font pas toujours l'objet d'une motivation spécifique.

Elle insiste enfin et de manière générale sur la nécessité d'évaluer régulièrement les magistrats.

Les élus USM qui participent à la CAV ont à cœur de maintenir ces exigences et l'USM continue d'œuvrer pour demander une simplification de l'évaluation tout en prenant en compte les observations précitées.

### 3. - Le comité de suivi de la réforme

La circulaire du 29 juin 2011 impose aux chefs de cour de transmettre chaque année un rapport censé être analysé par un comité de suivi. Ce comité est composé de chefs de cour et de juridiction, de magistrats exerçant des fonctions juridictionnelles ou en détachement, du directeur de l'ENM, d'un inspecteur général de la Justice et de représentants des organisations professionnelles de magistrats. Il avait pour objectif de répondre au souci de simplifier les items, de fixer clairement les finalités de l'évaluation, permettant d'identifier les axes de progression plutôt que d'imposer des objectifs chiffrés.

Installé en juin 2015, le comité de suivi de la réforme, auquel a participé activement l'USM, a provisoirement terminé ses travaux en 2021. Au jour de la parution du

présent guide, de nouvelles grilles et items ainsi qu'un guide de l'évaluateur ont été élaborés en lien avec la DSJ par ce comité, et ont été soumis pour avis au CSM. Ils devraient entrer en vigueur en 2023.

Le comité a dégagé les pistes suivantes :

- Une évaluation plus dynamique avec un nombre plus réduit de rubriques et de qualificatifs et des items plus objectifs.
- Le respect du contradictoire à tous les stades de l'évaluation.
- La nécessité absolue de la contextualisation pour mettre en valeur l'exercice des fonctions du magistrat, en fonction des contraintes particulières de son service et des effectifs du tribunal.
- La nécessité d'un guide pour l'évaluateur.

Le guide vise à une meilleure harmonisation des pratiques et à limiter les incompréhensions. Il se veut pérenne, ne remplaçant pas la circulaire annuelle qui a vocation à fixer le calendrier au titre des opérations d'évaluation. Il sera un outil ayant pour but de rappeler le sens de la démarche d'évaluation et d'explicitier les supports en donnant à chacun des repères.

L'USM est favorable à ces évolutions et au processus, auquel elle a largement contribué, mais estime qu'il ne s'agit qu'une première étape, à droit constant. Le comité de suivi devra poursuivre ses réunions après sa mise en œuvre, afin de recommander des améliorations, si nécessaire au vu des nouvelles pratiques.

## **C. - LA CONTESTATION DE L'ÉVALUATION AUPRÈS DE LA COMMISSION D'AVANCEMENT**

La commission d'avancement doit être saisie dans le délai de 15 jours à compter de la notification de l'évaluation définitive (art. 21 du décret du 7 janvier 1993).

Après avoir recueilli les observations du magistrat et celles de l'autorité qui a procédé à l'évaluation, la commission d'avancement émet un avis motivé, versé au dossier du magistrat concerné (art. 12-1 de l'ordonnance du 22 décembre 1958).

Les élus USM s'attachent à vérifier s'il existe une contradiction manifeste entre les éléments de l'évaluation ou une inexactitude dans les faits rapportés dans l'évaluation. Ils se sont battus pour que soient notamment :

- retirées les mentions relatives à la situation familiale ou aux problèmes de santé et pouvant avoir des répercussions sur la disponibilité ou concernant l'engagement syndical ;
  - rétablies des croix qui avaient évolué dans un sens défavorable sans motivation suffisante ;
  - relevées les contradictions injustifiées entre l'évaluation du chef de cour et l'avis du chef de juridiction ou entre les appréciations analytiques et littérales.
- Plus généralement, la commission veille au respect du principe du contradictoire pendant l'évaluation et notamment à la communication, au moment de la notification de l'évaluation provisoire, de toutes les pièces qui seront versées au dossier (annexes 3...).

L'USM veille particulièrement au respect de l'article 12-2 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 : il ne peut ainsi être fait état, dans le dossier du magistrat, ni de ses opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques, ni d'éléments relevant strictement de sa vie privée.

Un recours contentieux peut être formé devant le tribunal administratif du lieu d'affectation (art. L.311-1 et R. 312-12 du CJA) pour erreur manifeste d'appréciation de la valeur professionnelle du magistrat, dans les deux mois de la notification de l'évaluation définitive. Le délai de recours contentieux contre l'évaluation définitive est, dans le cas d'une saisine de la commission d'avancement, suspendu jusqu'à la notification à l'intéressé de l'avis motivé émis par la commission sur sa contestation (art. 21 du décret du 7 janvier 1993). Seule la juridiction administrative a le pouvoir d'annuler l'évaluation. La commission d'avancement ne peut qu'émettre un avis qui ne se substitue pas à l'évaluation contestée.

