



UNION SYNDICALE DES MAGISTRATS

18, rue de la Grange batelière 75009 PARIS

Tél. : 01 43 54 21 26

contact@union-syndicale-magistrats.org

www.union-syndicale-magistrats.org

Le 5 septembre 2022

ATTIRER DAVANTAGE, RECRUTER PLUS ET FORMER MIEUX LES MAGISTRATS

L'Union syndicale des magistrats est le syndicat le plus représentatif des magistrats de l'ordre judiciaire (62,8 % des voix aux élections professionnelles en juin 2022).

Elle s'interdit tout engagement politique et a pour objet d'assurer l'indépendance de la fonction judiciaire, garantie essentielle des droits et libertés du citoyen, de défendre les intérêts moraux et matériels des magistrats de l'ordre judiciaire et de contribuer au progrès du droit et des institutions judiciaires afin de promouvoir une justice accessible, efficace, respectée et humaine.

Partageant une grande partie des constats et revendications de l'USM, le rapport du comité des États généraux de la Justice (rapport « Sauvé ») préconise de continuer à diversifier le recrutement des magistrats et d'améliorer leur formation. Il propose notamment la création d'un « volant global d'au moins 1 500 postes de magistrats dans les cinq années à venir, sur un rythme de 300 créations de postes par année ». Il suggère en outre de mettre en œuvre une réelle stratégie de gestion des ressources humaines permettant de renforcer l'attractivité des fonctions de magistrat de l'ordre judiciaire.

Partant des [17 propositions](https://bit.ly/3cNo7kQ) (<https://bit.ly/3cNo7kQ>) qu'elle avait formulées en juin 2021 en faveur d'une réforme des voies latérales d'accès à la magistrature, l'USM souhaite contribuer à la réflexion pour relever les défis auxquels la magistrature est confrontée en proposant une réforme des modes de recrutement des magistrats et de leur formation pour à la fois recruter plus et former mieux dans un cadre RH repensé permettant d'améliorer durablement l'attractivité des fonctions.

Synthèse des propositions

Synthèse des propositions	2
Préambule. – Présentation synthétique des voies d'accès à la magistrature	3
Synthèse des modalités de formation, d'aptitude et de choix des postes des voies d'accès à la magistrature	4
Pour une justice de qualité, un impérieux besoin de recrutement massif	5
I – Recruter plus de magistrats aux parcours diversifiés avec un niveau d'excellence maintenu	5
1. Communiquer et accompagner les étudiants en sciences juridiques et les professionnels du droit dans leur reconversion	5
2. Maintenir un niveau d'exigence élevé et rendre cohérentes les conditions d'accès à la magistrature	6
3. Continuer à ouvrir la magistrature à des professionnels du droit expérimentés et simplifier les quotas statutaires	6
4. Fusionner les 2 ^e et 3 ^e concours ainsi que les concours complémentaires dans un concours professionnel unique.....	7
5. Généraliser et raccourcir le délai d'instruction des dossiers avant l'admission en formation.....	7
6. Unifier la procédure de recrutement de tous les magistrats sur titre sous le contrôle de la commission d'avancement.....	8
II. – Offrir une formation cohérente et de qualité à tous les magistrats.....	9
7. Renforcer durablement les capacités d'accueil et de formation de l'ENM Bordeaux et l'attractivité des fonctions à l'ENM.....	9
8. Rééquilibrer la formation des auditeurs de justice sans accroître une charge de travail déjà lourde	9
9. Créer deux voies de formation pour l'ensemble des magistrats : une voie longue de 31 mois et une voie courte de 18 mois formant à l'ensemble des fonctions.....	10
10. Former deux promotions de magistrats par an	11
11. Évaluer le stage pratique de manière identique et classer les futurs magistrats à l'issue de leur parcours de formation pour supprimer la phase post-formation (intégration art. 22 et 23).....	11
12. Renforcer l'accompagnement des magistrats dans leur première année d'exercice	12
III – Améliorer l'attractivité des fonctions de magistrat de l'ordre judiciaire pour attirer et fidéliser les profils de haut niveau.....	12

Préambule. – Présentation synthétique des voies d'accès à la magistrature

Voie d'accès	1 ^{er} concours	2 ^e concours	3 ^e concours	Art. 18-1	Complém 2 ^o grade	Complém 1 ^o grade	Art. 22 2 ^o grade	Art. 23 1 ^o grade	Art. 40 HH	Art. 41 Détach.	Art. 41-9 Post-détach.	Art. 33 JLF	Art. 40-1 C/AG SE	Art. 41-10 MTT
Mode recrutement	Concours			Dossier	Concours		Dossier	Dossier	Dossier	Dossier	Dossier	Dossier	Dossier	Dossier
Autorité de recrutement	Jury d'entrée			CAV	Jury d'entrée		CAV	CAV	CAV	CAV	CAV	CAV*	CSM	CSM
Voie d'accès pérenne	NON													
Limites d'âge minimale				31 ans	35 ans	50 ans	35 ans	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	35 ans
Limite d'âge maximale	31 ans	48 ans 5 mois		40 ans										75 ans
Durée d'expérience exigée	-	4 ans	8 ans	4 ans	7 ans	15 ans	7 ans	15 ans				20 ans		
Domaine d'activité		Agent public	Secteur privé	Tout secteur	Tout secteur	Tout secteur	Tout secteur	Tout secteur	A+					
Condition d'expérience particulièrement qualifiante					X	X	X	X				X	X	
Exercice temporaire des fonctions de magistrat									5 ans non renouvelable			10 ans non renouvelable	5 ans renouvelable 1 fois	
Commentaires	Les durées d'expérience exigées pour les 2 ^e et 3 ^e concours sont limitées à certains secteurs professionnels. La condition posée pour le troisième concours n'est pas cohérente par rapport au concours complémentaire 2 ^o grade et à l'art. 22.				Les concours complémentaires ne sont pas organisés de manière pérenne. Aucun concours n'a été organisé au 1 ^{er} grade depuis 2014.		Nomination directe aux fonctions de magistrat du second grade	Nomination directe aux fonctions du 1 ^{er} grade	Nomination directe aux fonctions de magistrat hors hiérarchie	Détachement judiciaire de fonctionnaires A+	Intégration après détachement	L'intégration des JLF (Alsace-Moselle) n'est soumise à l'avis de la CAV que dans certains cas	Processus de recrutement dérogatoire	

Synthèse des modalités de formation, d'aptitude et de choix des postes des voies d'accès à la magistrature

Voie d'accès	Auditeurs de justice	C. complém.	Art. 22 et 23	Art. 40 HH	Art. 41 Détach.	Art. 41-9 Post-détach.	Art. 33 JLF	Art. 40-1 C/AG SE	Art. 41-10 MTT
Durée totale formation	31 mois	8,5 à 10,5 mois	12 mois	Aucune	6 mois	Aucune	Aucune	Aucune	50-90 jours
Formation théorique	6,5 mois	1 mois	1 mois						10 jours
Stage probatoire	8,5 mois	4 mois	6 mois	Aucun	Aucun	Aucun	Possible*		40-80 jours
Formation théorique 1res fonctions	1,25 mois	-	-						
Stage préparatoire	3 mois	2 à 4 mois	5 mois		6 mois		Possible*		
Autorité aptitude	Jury sortie	Jury sortie	CAV (après jury)						CSM
Possibilité de redoublement	OUI	NON	NON						
Choix du poste	Classement de sortie	Classement d'entrée	Proposition DSJ						
Prise en compte du stage préparatoire au titre de l'avancement			OUI						
Durée totale candidature jusqu'à prise de poste	~5 ans	~1,5 an	~3 ans						
Commentaires			Césure longue entre fin de formation et décret de nomination				*Formation non prévue pour les JLF licenciés en droit		

Attirer davantage, recruter plus et former mieux les magistrats

Pour une justice de qualité, un impératif besoin de recrutement massif

De manière unanime, les professionnels de la justice judiciaire s'accordent sur l'insuffisance criante des effectifs et la nécessité de renforcer significativement le nombre de magistrats professionnels en France.

Actuellement, le pays compte environ 9 000 magistrats de l'ordre judiciaire professionnels (hors magistrats à titre temporaire et juges non professionnels). Sur la base du nombre moyen de magistrats par habitants au sein de la CEPEJ (21,4 juges et 12,13 représentants du ministère public pour 100 000 habitants¹), il faudrait environ 22 600 magistrats. Même en se fondant sur le chiffre médian de magistrats au sein des pays membres du Conseil de l'Europe, il faudrait 19 500 magistrats. L'USM estime qu'un objectif raisonnable à moyen terme serait d'atteindre au moins 15 000 magistrats de l'ordre judiciaire professionnels.

Se fondant sur les capacités limitées de recrutement et de formation de nouveaux magistrats, le rapport Sauvé souligne « *le défi que représente un tel niveau de recrutement alors qu'environ 250 départs à la retraite par an sont prévus dans les années à venir et que les capacités maximales de formation initiale par l'ENM s'élèvent à environ 530 élèves par an, tous concours confondus. Le recrutement de 1 500 magistrats en cinq ans rendra par conséquent nécessaires l'ouverture de recrutements latéraux importants et la mise en place de nouvelles passerelles d'intégration. Une vigilance particulière doit être portée à la qualité du recrutement, dont l'excellence doit être maintenue.* »

Un tel niveau de recrutement à hauteur de 550 magistrats par an (soit 300 recrutements nets) est impératif sur une période de plus de 20 ans si la France souhaite rejoindre le niveau médian des États membres du Conseil de l'Europe. Cela représente assurément un défi pour la magistrature judiciaire, habituée à des recrutements moindres, et oblige à examiner les modalités de recrutement et de formation des magistrats ainsi qu'à améliorer l'attractivité des fonctions judiciaires.

I – Recruter plus de magistrats aux parcours diversifiés avec un niveau d'excellence maintenu

1. Communiquer et accompagner les étudiants en sciences juridiques et les professionnels du droit dans leur reconversion

Le ministère communique davantage autour des campagnes de recrutement. L'USM préconise **d'accentuer l'effort de communication en ciblant d'une part les universités et les IEP et d'autre part les professionnels du droit**, avec une augmentation des annonces auprès des ordres professionnels et dans l'édition juridique.

Globalement, le champ de la formation des futurs candidats aux concours étudiants et professionnels a été délaissé, faisant la fortune des instituts de formation privés. Il appartient au ministère de mener une **politique volontariste de réinvestissement des IEJ** pour former spécifiquement les futurs magistrats.

¹ Rapport 2020 de la commission européenne pour l'efficacité de la justice

Attirer davantage, recruter plus et former mieux les magistrats

Il est également urgent de **rouvrir la formation prévue statutairement à destination des agents publics** et d'élargir le périmètre de cette formation en **proposant des formations adaptées aux professionnels en reconversion**.

2. Maintenir un niveau d'exigence élevé et rendre cohérentes les conditions d'accès à la magistrature

La fonction de magistrat nécessite un haut niveau de formation en droit. Les textes actuels sont encore fondés sur l'organisation des études antérieure à la mise en place des grades de licence, master et doctorat. L'USM souhaite que l'accès à la magistrature judiciaire, corps de la haute fonction publique, soit dorénavant réservé aux personnes justifiant d'un **master en droit** (5 années d'études) ou de titres ou diplômes reconnus comme équivalents, quel que soit le mode de recrutement.

Les limites d'âge, qui présentent un caractère discriminatoire, ont progressivement disparu de la plupart des concours de recrutement de la fonction publique sous l'influence combinée du Défenseur des droits, du législateur² et du Conseil d'État. Outre des limites d'âge très variables selon la voie d'accès³, les règles relatives au recul et à l'inopposabilité de celles-ci sont particulièrement complexes⁴. L'USM préconise de supprimer ou au minimum de **remettre à plat ces limites d'âge** (qui sont principalement prévues par voie réglementaire).

Par ailleurs, les conditions de **durée d'expérience qualifiante** des 2^e et 3^e concours, du concours complémentaire et des articles 18-1 et 22 sont hétérogènes sans raison valable :

- les candidats doivent justifier de 4 ans d'expérience exclusivement en tant qu'agent public pour passer le 2^e concours, 8 ans exclusivement dans le secteur privé pour le 3^e concours mais seulement 4 ans d'expérience qualifiante tous secteurs confondus pour le recrutement sur le fondement de l'article 18-1, alors que ces trois voies conduisent à l'auditorat ;
- il faut 7 ans d'activité qualifiante tous secteurs confondus pour passer le concours complémentaire et l'article 22, soit une durée curieusement moindre que pour le 3^e concours, alors que les deux voies d'accès concernées permettent l'intégration directe au second grade.

Il est souhaitable d'**unifier les conditions d'expérience pour le concours professionnel et le recrutement sur titre**. L'USM préconise de retenir une durée de 7 ans d'activité qualifiante, susceptible de dérogation pour certaines catégories particulières. Ainsi, cette durée pourrait être réduite à 4 ans pour les agents publics (y compris pour les juristes-assistants), ce qui maintiendrait un système aligné sur le régime d'accès à l'INSP. Pour l'accès au 1^{er} grade, une durée de 15 ans d'activité qualifiante apparaît adaptée.

3. Continuer à ouvrir la magistrature à des professionnels du droit expérimentés et simplifier les quotas statutaires

Un magistrat sur deux est aujourd'hui recruté après une carrière professionnelle qualifiante. Cette ouverture aux professionnels expérimentés est le gage d'un enrichissement permanent du corps.

Tous les ans, alors que la politique affichée par le ministère consiste à promouvoir les recrutements sur titre, la commission d'avancement se heurte à l'application parfois tatillonne

² Voir notamment [ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005](#) relative aux conditions d'âge dans la fonction publique ; [loi n° 2009-972 du 3 août 2009](#) relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

³ De manière surprenante, il n'existe par exemple pas de limite d'âge minimale pour les articles 23 et 40 alors que le concours complémentaire d'accès au 1^{er} grade est réservé aux personnes de plus de 50 ans.

⁴ La DSJ a diffusé une [présentation synthétique](#) des principales règles de recul et d'inopposabilité des limites d'âge en 2018.

Attirer davantage, recruter plus et former mieux les magistrats

des plafonds de recrutement statutaires sur le fondement de l'article 18-1 de l'ordonnance statutaire. Inversement, les postes proposés aux 2^e et 3^e concours sont rarement tous pourvus, faute de candidats ayant le niveau requis. L'ordonnance multiplie les plafonds de recrutement selon les voies d'accès. Afin de ne pas soumettre à un aléa le nombre de recrutements annuels sur titre et sur concours professionnel, l'USM suggère de fixer deux plafonds simples : **réserver 20 % des recrutements annuels au recrutement par concours professionnel et 30 % aux recrutements sur titre.**

L'USM est favorable au maintien du **système existant de passerelles** avec certaines professions (haute fonction publique, enseignants du supérieur, avocats aux conseils, avocats, juges du livre foncier...), dès lors que les recrutements sont soumis à une **procédure de sélection unifiée et rigoureuse, à une formation professionnelle de qualité et à un stage probatoire systématique.**

Ainsi, l'USM souhaite maintenir les voies d'accès prévues aux articles 40, 40-1, 41 et 41-9 en y ajoutant une formation probatoire. De même, elle préconise de soumettre l'intégration des juges du livre foncier au sein de la magistrature à l'avis systématique de la commission d'avancement et à une formation probatoire de qualité, sans les dérogations possibles prévues actuellement à l'article 33 de l'ordonnance statutaire.

4. Fusionner les 2^e et 3^e concours ainsi que les concours complémentaires dans un concours professionnel unique

Il existe actuellement quatre concours à destination des professionnels. Le 2^e et le 3^e concours, réservés aux fonctionnaires et professionnels du secteur privé, mènent à l'auditorat (formation longue). Les deux concours complémentaires préparent à l'accès direct aux fonctions de magistrat du second et du premier grade après une courte formation probatoire. Cette multiplicité des voies d'accès par concours constitue une source de complexité et de disparité dans la qualité de la formation reçue.

De surcroît, très peu de candidats se présentent au 3^e concours. Quant au concours complémentaire du 1^{er} grade, il n'est plus organisé depuis 2014, faute de candidats et en raison d'un taux d'échec très élevé à l'issue du stage probatoire.

L'USM propose d'unifier les conditions d'accès et de formation pour les professionnels, ce qui permettrait de proposer un concours professionnel unique orientant vers une formation de qualité pour tous les futurs magistrats.

5. Généraliser et raccourcir le délai d'instruction des dossiers avant l'admission en formation

Actuellement, l'instruction des dossiers des auditeurs recrutés sur le fondement de l'article 18-1 nécessite une année complète. Le dépôt des dossiers doit intervenir avant le 15 janvier pour un envoi à la commission d'avancement avant le 15 novembre et un examen par celle-ci en décembre de la même année. Les parquets généraux et la direction des services judiciaires disposent ainsi de 10 mois pour vérifier que le dossier est complet que le candidat remplit les conditions de recevabilité, solliciter les attestations des personnalités mentionnées par le candidat et l'avis de l'autorité hiérarchique et du bâtonnier (le cas échéant), procéder à une enquête de moralité (déléguée pour partie à un service extérieur) et s'assurer que les chefs de juridiction et de cour entendent le candidat. De nombreux dossiers font l'objet d'une délocalisation pour cause d'incompatibilité qui peut retarder significativement le processus.

Ce délai de 10 mois ne s'applique pas à l'instruction des dossiers d'intégration directe en qualité de magistrat (art. 22 et 23). Concrètement, pour les magistrats intégrés directement, la durée de

Attirer davantage, recruter plus et former mieux les magistrats

traitement du dossier varie fortement d'une cour d'appel à l'autre en fonction de la charge des parquets généraux.

L'USM préconise de **fixer un délai d'instruction maximal de dix mois** quelle que soit la voie d'accès à la magistrature.

Elle sollicite que la direction des services judiciaires accompagne davantage les chefs de cour dans l'instruction des dossiers en **créant des outils de suivi simplifiés et communs** en présentant notamment le déroulé du processus de recrutement et mettant l'accent sur les situations nécessitant une délocalisation du dossier.

La réalisation des entretiens à la fois au niveau des tribunaux judiciaires et des cours d'appel constitue une pratique, institutionnalisée par la commission d'avancement. Cette pratique a pour avantage de permettre de disposer d'avis parfois différents et de croiser les points de vue sur les candidats. Dans l'idéal, il serait utile que les chefs de tribunal et de cour adressent un avis distinct, alors qu'en pratique, un unique document est rédigé pour chaque niveau de juridiction, réduisant le nombre d'avis à deux.

Afin d'accélérer le processus de recrutement, il **pourrait être envisagé de supprimer les entretiens au niveau des chefs de tribunal**. Afin de compenser la diminution corrélative des informations ainsi remontées à la commission, il serait souhaitable d'imposer que les deux chefs de cour procèdent à deux entretiens distincts et formulent des avis séparés. Une telle modification pourrait conduire à ramener le délai total d'instruction à 6-8 mois. Un tel changement devrait être initié en concertation avec la commission d'avancement, et subordonné à la réduction effective du délai d'instruction prévu par l'arrêté du 24 février 1994 relatif au recrutement des auditeurs de justice modifié après avis du conseil d'administration de l'École (art. 33 al. 2 du décret n° 72-355).

Il conviendra également de **mener une réflexion avec la commission d'avancement et l'ENM sur le calendrier des sessions** pour assurer un recrutement et une entrée en formation dans un délai optimal. L'USM rappelle cependant que le calendrier actuel a été fixé en tenant compte des délais incompressibles liés à la démission ou à l'omission du barreau des candidats préalablement à leur entrée en formation.

6. Unifier la procédure de recrutement de tous les magistrats sur titre sous le contrôle de la commission d'avancement

L'USM est favorable à la proposition du rapport Sauvé tendant à soumettre à une procédure identique, sous le contrôle de la commission d'avancement, tous les magistrats recrutés sur titre, y compris à titre temporaire⁵.

⁵ Rapport Sauvé, p. 136 – le rapport souligne que « la commission d'avancement est l'organe chargé du recrutement sur dossier de l'ensemble des magistrats. Le traitement différencié des magistrats à titre temporaire, qui sont soumis à un processus de recrutement reposant principalement sur la DSJ et sur un contrôle sans entretien par le CSM ne s'explique aucunement ».

II. – Offrir une formation cohérente et de qualité à tous les magistrats

1. Renforcer durablement les capacités d'accueil et de formation de l'ENM Bordeaux et l'attractivité des fonctions à l'ENM

L'ENM est en tension depuis plusieurs années. Cette pression risque de s'accroître en cas d'augmentation du volume des recrutements. Afin d'accueillir tous les futurs magistrats en formation initiale à Bordeaux, il s'avère urgent de renforcer les capacités d'accueil avec des locaux regroupés et de recruter des formateurs en nombre suffisant, l'essor des formations à distance ne pouvant continuellement pallier la pénurie de lieux de formation et de formateurs.

L'USM préconise de recevoir tous les autres publics (juges consulaires, professionnels non-magistrats...) à l'ENM Paris, qui restera le lieu principal de formation continue.

L'USM **tient absolument à ce que les enseignements restent dispensés par des magistrats, CDF et MEA, s'agissant d'une école d'application.** Le nombre d'enseignants, mais aussi de CRF chargés d'accompagner et d'évaluer les élèves-magistrats en stage juridictionnel, doit être augmenté pour couvrir les besoins de formation initiale de tous les futurs magistrats. De nombreux professionnels interviennent également mais ils ne font pas partie du corps enseignant de l'ENM.

L'ENM Bordeaux peine à pourvoir les postes d'enseignants. Plusieurs pistes peuvent être envisagées pour rendre ces fonctions plus attractives :

- recruter des CDF au second grade avec 5 ans d'ancienneté (en modifiant le règlement de 99 pour remplacer le critère de l'inscription au tableau d'avancement par un critère d'ancienneté) ;
- mieux rémunérer les CDF (en modifiant les critères RIFSEEP) ;
- offrir des logements de fonction mis à disposition à titre gratuit ou prévoir une indemnité de logement, et indemniser le coût des trajets domicile-travail afin d'encourager les candidatures de collègues ne désirant pas s'installer à Bordeaux avec leur famille ;
- faciliter le retour en juridiction à l'issue du détachement, y compris à Bordeaux.

Pour attirer davantage de candidats aux fonctions de MEA, il faudrait prévoir une décharge d'activité officielle, faciliter et mieux indemniser la prise en charge de leurs frais de déplacement.

2. Rééquilibrer la formation des auditeurs de justice sans accroître une charge de travail déjà lourde

L'USM est favorable à un équilibre dans la formation des auditeurs de justice entre les fonctions civiles et pénales et à un recentrage sur les fonctions juridictionnelles, afin d'éviter d'accroître la charge de la formation, jugée trop lourde et parfois en décalage par rapport à l'activité juridictionnelle.

Attirer davantage, recruter plus et former mieux les magistrats

3. Créer deux voies de formation pour l'ensemble des magistrats : une voie longue de 31 mois et une voie courte de 18 mois formant à l'ensemble des fonctions

Le choix de passer le 2^e et le 3^e concours (ou le recrutement sur 18-1) est généralement motivé par le souhait de suivre une formation de qualité à l'ensemble des fonctions dans le cadre de la formation de 31 mois.

En effet, les magistrats issus des concours complémentaires ne bénéficient que d'un mois de formation théorique à l'ENM et de quatre mois de stage probatoire. La brièveté de la formation est telle que les magistrats issus des concours complémentaires ne sont formés qu'aux fonctions judiciaires non spécialisées et que seuls des postes de juges et de substitut leur sont donc proposés pour leur prise de poste, ce qui peut les exposer à des difficultés professionnelles pour l'exercice des permanences de fonctions spécialisées ou en cas de changement de poste.

Les magistrats intégrés directement dans le corps judiciaire (art. 22 et 23) suivent une formation théorique d'un mois et un stage probatoire pratique de 6 mois les préparant à l'ensemble des fonctions. Ils souffrent également d'une durée de formation insuffisante compte tenu de la haute technicité et des exigences déontologiques élevées de la profession de magistrat.

La durée insuffisante de formation des concours complémentaires et articles 22 et 23 aboutit à privilégier des candidats issus du monde judiciaire directement opérationnels alors que la magistrature gagnerait à s'ouvrir à des profils professionnels plus variés. Elle limite fortement l'attractivité de ces voies d'accès, augmente le risque d'échec à l'issue du stage probatoire et place les magistrats recrutés en risque professionnel dès leur entrée en fonction.

L'ENM est une école d'application, dont l'objectif premier est de former des futurs magistrats aux techniques propres au métier, dans toutes ses composantes et fonctions. Ces candidats issus du monde professionnel ont souvent déjà une connaissance du monde du travail, des enjeux sociétaux, de sorte que leur formation écourtée doit privilégier les acquisitions pratiques et techniques nécessaires à les rendre opérationnels dès leur arrivée en stage juridictionnel.

L'USM propose de créer une véritable formation initiale probatoire de qualité pour les voies d'accès latérales (concours professionnel et recrutement sur titre) qui comprendrait une formation théorique à toutes les fonctions d'une durée de 5 mois (contre 8 pour les auditeurs de justice) puis un stage juridictionnel de 9 mois identique à celui des auditeurs de justice issus du concours étudiant et un même stage de préparation aux premières fonctions de 4 mois (dont un mois de formation théorique)⁶.

Dans un objectif d'harmonisation, il serait également opportun de prévoir la possibilité de faire redoubler ou d'exclure les candidats issus des voies latérales de recrutement à l'issue de la formation, à l'instar de ce qui est prévu pour les auditeurs de justice.

L'afflux de juristes-assistants déterminés à intégrer la magistrature soulève la question d'une voie d'accès qui leur soit propre. L'USM n'est cependant pas favorable à la création d'une passerelle spécifique alors qu'elle prône la simplification des voies de recrutement latéral. Elle déplore la création du régime particulier prévu à l'article 18-1 2^ob de l'ordonnance statutaire qui ne concerne qu'une poignée de candidats, crée des contraintes d'organisation de leur formation, sans justification de ce statut particulier. Si la réforme proposée par l'USM était adoptée, les juristes-assistants recrutés par la voie professionnelle bénéficieraient d'une formation réduite de 18 mois, adaptée à leurs besoins.

⁶ Voir le [séquençage de la formation des auditeurs de justice](#).

Attirer davantage, recruter plus et former mieux les magistrats

4. Former deux promotions de magistrats par an

Les candidats issus du concours étudiant bénéficieraient de la formation longue telle qu'elle existe actuellement pour les auditeurs de justice, soit 31 mois, tandis que les candidats issus des voies latérales (concours professionnel et recrutement sur titre) bénéficieraient tous d'une formation plus courte, de 18 mois.

L'ENM pourrait ainsi accueillir deux promotions par an (d'au moins 275 futurs magistrats par promotion).

L'USM propose un stage juridictionnel de même durée et de même contenu quel que soit le parcours de formation, long ou court. Le nombre de magistrats à accueillir en stage est donc important. Il conviendrait d'ouvrir des lieux de stage outre-mer sur la base du volontariat, avec des mesures incitatives (revalorisation des indemnités de stage, prise en charge des frais de déplacement, de déménagement, accompagnement à la recherche de logement, de mode de garde pour les enfants...). Les élèves-magistrats en formation courte, bénéficiant d'une formation théorique plus consistante qu'actuellement, devraient être en principe plus autonomes et performants en stage juridictionnel.

5. Évaluer le stage pratique de manière identique et classer les futurs magistrats à l'issue de leur parcours de formation pour supprimer la phase post-formation (intégration art. 22 et 23)

Actuellement, les critères d'évaluation des magistrats ne sont pas les mêmes selon leur voie d'accès, ce qui complexifie la tâche des maîtres de stage évaluateurs en juridiction.

Les auditeurs de justice font l'objet d'un classement en fin de parcours de formation.

Les magistrats issus des concours complémentaires font l'objet d'un avis d'aptitude par le jury de classement. En cas de déclaration d'aptitude, ils sont nommés par ordre de classement au concours d'entrée et suivent un stage de pré-affectation de 2 à 4 mois

Les magistrats recrutés sur le fondement des articles 22 et 23 sont soumis à l'avis du jury de classement et leur aptitude est appréciée par la commission d'avancement. En cas de déclaration d'aptitude, ils font l'objet d'une proposition de nomination discrétionnaire par la DSJ qui implique un temps d'attente de plusieurs mois, avant de suivre un stage préalable à l'exercice de leurs fonctions de 5 mois. Outre le délai supplémentaire d'attente non rémunéré pour les intégrés du secteur privé, la proposition d'un unique poste par la DSJ peut placer les futurs collègues dans une situation difficile par rapport à leur vie familiale et personnelle.

L'USM considère qu'il serait préférable que **tous les futurs magistrats soient évalués selon les mêmes critères, quel que soit leur parcours de formation**, et que chacune des promotions (concours étudiants/ recrutements par voies latérales) passe un examen de classement en fin de formation avec un jury d'aptitude unique, les magistrats étant amenés à **choisir leur poste sur la base de leur classement de sortie**.

Ainsi, la commission d'avancement et la DSJ n'interviendraient plus comme elles le font actuellement après le stage probatoire pour les magistrats recrutés sur le fondement des articles 22 et 23, ce qui accélérerait le processus d'entrée en fonction.

Dans l'attente d'une modification de l'ordonnance statutaire sur ce point, l'USM préconise que **la DSJ modifie sa pratique et propose immédiatement plusieurs postes aux magistrats déclarés aptes à l'intégration, en traitant leur dossier comme dans le cadre d'une transparence**, de manière à raccourcir une période d'attente actuellement longue (plusieurs mois) et souvent non rémunérée.

Attirer davantage, recruter plus et former mieux les magistrats

6. Renforcer l'accompagnement des magistrats dans leur première année d'exercice

L'USM demande que la première année de fonction des magistrats soit effectuée sur la base d'une activité à **demi-charge**, comme pour les magistrats de l'ordre administratif, et avec l'accompagnement systématique d'un **tuteur** n'ayant pas de pouvoir hiérarchique sur le collègue.

Il est essentiel pour les jeunes magistrats de partager un temps d'échange après une certaine durée d'exercice professionnel. À cet égard, les **regroupements fonctionnels** qui se tenaient dans l'année suivant la prise de poste constituaient un excellent instrument de retour d'expérience qu'il conviendrait de pérenniser.

III – Améliorer l'attractivité des fonctions de magistrat de l'ordre judiciaire pour attirer et fidéliser les profils de haut niveau

La magistrature judiciaire souffre désormais d'un déficit d'attractivité.

Pour attirer durablement des candidats de haut niveau, il est indispensable d'améliorer les perspectives d'exercice des fonctions de magistrat de l'ordre judiciaire. La situation en termes de conditions de travail, de carrière et de rémunération n'a en effet cessé de se détériorer depuis 20 ans.

L'écart s'est ainsi fortement creusé entre les magistratures financière, administrative et judiciaire, au détriment de cette dernière. Les collègues vivent particulièrement mal un déclassement d'autant plus injustifié qu'il se double de conditions d'exercice difficiles.

De ce point de vue, l'USM rappelle qu'elle a formulé en juin 2021 une [série de propositions](https://bit.ly/3CYzykj) (<https://bit.ly/3CYzykj>) tendant à accroître la rémunération et à repenser la carrière des magistrats qui demeurent d'actualité.

Elle a également proposé une série de mesures destinées à [valoriser justement l'expérience antérieure des magistrats](https://bit.ly/3cNo7kQ) (<https://bit.ly/3cNo7kQ>) auxquelles il est renvoyé.

L'USM souscrit à la proposition d'inventer une stratégie des ressources humaines formulée par le comité Sauvé (p. 140 et s.). Elle considère notamment que des progrès significatifs en matière de planification des besoins de recrutement et de soutien et d'accompagnement des collègues tout au long de leur parcours professionnel mériteraient d'être mis en œuvre.