

Chers collègues,

Depuis toujours, l'expertise de l'USM en matière de statut et de droits des magistrats a permis des avancées considérables, tant sur le plan statutaire qu'indemnitaire.

Reconnue et incontestable, cette expertise doit être au service des magistrats qui souvent connaissent mal leurs droits, faute de disposer du temps nécessaire pour se les approprier et en l'absence d'outil d'information mis à disposition par le ministère de la Justice.

Consciente de cette difficulté, l'USM a fait le choix d'élaborer en 2010 un guide synthétisant l'intégralité de nos droits, de le diffuser à l'ensemble des magistrats et auditeurs de justice et de l'actualiser régulièrement.

Nous avons donc le plaisir de vous présenter la 5^{ème} édition du guide « Magistrats : Vos Droits ».

Ce guide se veut complet, précis et synthétique. Il est également critique et constructif, à l'image de notre syndicat. Vous y trouverez donc certaines de nos revendications et nos propositions les plus importantes.

L'USM est un syndicat DE magistrats, POUR les magistrats.

Nous sommes fiers de VOUS aider.

Céline Parisot
Présidente de l'USM



L'Union Syndicale des Magistrats est le 1^{er} syndicat de magistrats judiciaires. Créée en 1974, elle a succédé à l'Union Fédérale des Magistrats (UFM), association professionnelle fondée en 1945.

Apolitique, elle défend l'indépendance de la justice et les intérêts matériels et moraux des magistrats. L'USM milite en faveur d'une justice de qualité respectueuse des justiciables.

PRÉSENTATION ET MISSIONS DU SYNDICAT

L'USM est l'organisation majoritaire dans la magistrature, créditée de 70 % des voix aux élections au Conseil supérieur de la magistrature en 2018 et de 64,4 % des voix aux élections à la commission d'avancement en 2019.

Selon l'article 2 de ses statuts, l'USM se donne pour mission 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 des auditeurs de justice, notamment en ce qui concerne leur recrutement, leur formation et l'évolution de leur vie professionnelle, de contribuer au progrès du droit et des institutions judiciaires, afin de promouvoir une justice accessible, efficace et humaine ».

ORGANISATION INTERNE

L'USM est structurée en unions régionales, les « UR ». Il y en a une pour chaque cour d'appel et une pour les magistrats détachés ou en poste à la Chancellerie.

Les UR disposent d'un délégué régional élu par les adhérents locaux, épaulé par un adjoint et un trésorier régional. La plupart des juridictions disposent également d'une section syndicale animée par un délégué de section.

Le congrès de l'USM (assemblée générale des adhérents du syndicat) est organisé chaque année en octobre, en alternance à Paris et dans une autre cour d'appel. Le président du syndicat et les 26 membres du conseil national sont élus tous les deux ans à l'occasion du congrès « de province ». Si le Covid est venu bouleverser le calendrier depuis deux ans, le congrès 2022 aura lieu à Aix-en-Provence du 18 au 20 novembre.

Le conseil national élit en son sein un bureau, composé de neuf membres, chargé d'administrer en son nom le syndicat.

REPRÉSENTATION DANS LES INSTANCES NATIONALES ET RÉGIONALES

En avril 2022, l'USM a 5 élus au CSM, 14 à la commission d'avancement, 1 élu au CHSCT-M qui est le seul magistrat à siéger dans cette instance, 1 au conseil national d'action sociale (CNAS), 1 à la fondation d'Aguesseau, 1 à l'association sportive et culturelle du ministère de la Justice (ASCMJ) avec droit de vote, ainsi qu'un représentant au conseil d'administration de l'ENM et 1 au comité technique ministériel, avec voix consultative.

ACTION INTERNATIONALE

L'USM est membre fondateur de l'Union Internationale des Magistrats (UIM), seule association mondiale de magistrats réunissant 94 associations de magistrats sur les cinq continents.

Créée en 1953, basée à Rome, l'UIM est une organisation internationale professionnelle apolitique regroupant des associations nationales de magistrats. Elle se donne pour mission principale de sauvegarder l'indépendance du pouvoir judiciaire, condition essentielle de la fonction juridictionnelle et garantie des droits et des libertés de l'homme.

Elle bénéficie du statut d'observateur auprès de l'ONU et du Conseil de l'Europe.

L'UIM comporte quatre groupes régionaux : l'Association Européenne des Magistrats (AEM - 44 pays), le groupe ibéro-américain (19 pays), le groupe africain (20 pays) et le groupe asiatique, nord-américain et océanien (15 pays).

L'UIM se réunit en congrès une fois par an et organise ses travaux autour d'un conseil central composé de deux représentants de chacune des associations membres et de quatre commissions d'études relatives aux problèmes de la Justice et au statut des magistrats, au droit civil et à la procédure civile, au droit pénal et à la procédure pénale et au droit public et social.

Toutes les informations sur l'UIM sont accessibles sur son site internet : www.iaj-uim.org

PUBLICATIONS SYNDICALES

L'USM publie le guide « Magistrats : vos droits » tous les trois ans, diffusé à l'ensemble des magistrats en juridiction. Elle distribue sur abonnement une revue trimestrielle « Le Nouveau Pouvoir Judiciaire », publication créée en 1945. Les deux derniers numéros sont accessibles en ligne à tous ; les anciens numéros sont réservés aux abonnés sur leur espace adhérent.

Chaque année, elle distribue aux auditeurs de justice, lors du choix de leur premier poste à l'ENM, une plaquette intitulée « Premier poste ».

Elle a rendu public en novembre 2010 un « Livre blanc sur l'état de la justice en France », bilan dressé à l'issue d'une visite de la quasi-totalité des juridictions en métropole. Ce livre blanc reste malheureusement d'actualité.

Elle a diffusé en février 2015 un livre blanc : « Souffrance au travail des magistrats. État des lieux, état d'alerte » qui a eu un large écho dans les médias. En novembre 2018, un addendum à ce livre blanc a été publié. Il est consultable en intégralité sur le site internet de l'USM.

L'USM est présente sur les réseaux sociaux :



USM.Magistrats / @USM_magistrats

Rejoignez-nous ! QR code vers le bulletin d'adhésion :



1. – LES ORGANES EN CHARGE DE LA CARRIÈRE	21
2. – LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE	49
3. – FORMATION CONTINUE	101
4. – RÉMUNÉRATIONS	107
5. – TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS	153
6. – RÈGLES PROPRES À CERTAINES FONCTIONS OU POSITIONS	205
7. – DÉONTOLOGIE ET DISCIPLINE	251
8. – PROTECTION STATUTAIRE ET ASSURANCE DE GROUPE, RESPONSABILITÉ CIVILE PROFESSIONNELLE	281
9. – DIALOGUE SOCIAL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	289
10. – RETRAITES	333

CHAPITRE 1. LES ORGANES EN CHARGE DE LA CARRIÈRE

21

I. – LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA MAGISTRATURE (CSM)

21

A. - COMPOSITION

1. - Jusqu'à la fin de l'année 2010
2. - Actuellement
3. - Vers une nouvelle réforme du CSM ? Les revendications de l'USM
 - 3.1 - *La présidence*
 - 3.2 - *Les membres magistrats*
 - 3.2.1 - *Le rétablissement d'une majorité de magistrats dans chaque formation*
 - 3.2.2 - *Une représentation du corps plus équilibrée*
 - 3.2.3 - *Un mode d'élection garantissant la représentativité et la légitimité des membres*
 - 3.3 - *Les membres extérieurs*
 - 3.4 - *La composition de la formation plénière*

B. - ATTRIBUTIONS

1. - Le CSM et les nominations
2. - Le CSM et la discipline
3. - Le CSM et l'indépendance de l'autorité judiciaire
 - 3.1 - *Jusqu'à la fin 2010*
 - 3.2 - *Actuellement*
4. - Le CSM et la déontologie des magistrats
 - 4.1 - *Les questions relatives à la déontologie sur saisine du garde des Sceaux*
 - 4.2 - *Le recueil des obligations déontologiques*
 - 4.3 - *Le service d'aide et de veille déontologique*

II. – LA COMMISSION D'AVANCEMENT (CAV)

35

A. - COMPOSITION

B. - PRINCIPES GÉNÉRAUX DE FONCTIONNEMENT

1. - Des règles de fonctionnement qui lui sont propres
2. - Une forte représentativité de l'USM
3. - Des rapporteurs désignés par tirage au sort
4. - L'audition des candidats par la commission

C. - COMPÉTENCES

1. - Recrutements latéraux
2. - Contestations d'évaluations
3. - Inscriptions au tableau d'avancement

D. - UNE INSTANCE RÉGULIÈREMENT EN DANGER

III. – L'ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE (ENM)

42

IV – LE MINISTÈRE DE LA JUSTICE

43

A. - L'ORGANISATION DE LA CHANCELLERIE

B. - LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

C. - LA DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES (DSJ)

V. – L'INSPECTION GÉNÉRALE DE LA JUSTICE (IGJ)

46

CHAPITRE 2. LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE

49

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

51

A. - LES CONCOURS

1. - Les différents concours

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

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

1.3 - *le troisième concours*

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

1.5 - *Quelques chiffres*

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

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

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

2. - Le recrutement direct en qualité de magistrat

3. - Les détachements dans la magistrature

II. – L'INAMOVIBILITÉ

59

A. - LE PRINCIPE

B. - LES DÉROGATIONS LÉGALES

1. - Les magistrats du parquet

2. - Les sanctions disciplinaires

C. - LES ATTÉNUATIONS DU PRINCIPE

1. - Les magistrats placés

2. - Les chefs de cour

3. - Les chefs de tribunal

4. - Les conseillers référendaires et les avocats généraux référendaires

5. - Les magistrats exerçant des fonctions spécialisées

D. - DÉRIVES : LA MUTUALISATION HORIZONTALE

III. – LE PROCESSUS DE NOMINATION

63

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

1. - Mouvements et campagnes de desiderata
2. - Expression des desiderata
3. - Critères pris en compte pour la mobilité
4. - Procédure de transparence et d'examen des propositions de nomination par le CSM

4.1 - *La transparence*

4.2 - *Les observations devant le CSM*

B. - RÈGLES PROPRES AUX MAGISTRATS DU SIÈGE

1. - Les magistrats du siège nommés sur la base d'un projet de nomination émanant de la Chancellerie
2. - Les magistrats du siège nommés sur la base d'une proposition de nomination émanant du CSM

C. - RÈGLES PROPRES À CERTAINS MAGISTRATS DU PARQUET

D. - L'USM EN FAVEUR D'UN PROCESSUS DE NOMINATION

INDÉPENDANT DU POUVOIR EXÉCUTIF

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

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

74

A. - RECLASSEMENT D'ÉCHELON

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

V – L'AVANCEMENT

77

A. - LE PASSAGE DU SECOND AU PREMIER GRADE

1. - La procédure d'inscription au tableau d'avancement
 - 1.1 - *L'inscription sur proposition des chefs de cour*
 - 1.2 - *L'inscription ou le renouvellement sur demande directe du magistrat*
 - 1.3 - *Les voies de recours*
2. - Les conditions d'inscription au tableau d'avancement
 - 2.1 - *Condition de mérite*
 - 2.2 - *Conditions de durée d'ancienneté et de services effectifs*
3. - L'activité de la commission en matière d'inscription au tableau d'avancement
4. - La proposition de poste en avancement

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

VI – L'OBLIGATION DE RÉSIDENCE

84

A. - LE CONTENU DE L'OBLIGATION DE RÉSIDENCE

B. - LES DÉROGATIONS

VII – L'ÉVALUATION

86

A. - LE CADRE JURIDIQUE

1. - Une évaluation régulière
 - 1.1 - Une évaluation tous les deux ans en principe
 - 1.2 - Parfois dans un délai inférieur à deux ans
2. - Qui évalue ?
3. - Le contenu de l'évaluation
 - 1.1 - La fiche d'évaluation
 - 1.2 - Les documents d'évaluation
 - 1.3 - L'entretien préalable
4. - Les cas particuliers
 - 4.1 - Les magistrats qui ont changé de ressort
 - 4.2 - Les magistrats en congé maladie ordinaire
 - 4.3 - Les MACJ
 - 4.4 - Les magistrats détachés
 - 4.5 - Les magistrats en décharge syndicale
 - 4.6 - Les chefs de cour
5. - Notification et voies de recours

B. - UNE RÉFORME CRITIQUABLE ET INSUFFISANTE

1. - Les objectifs affichés de la refonte de l'évaluation de 2011
2. - Les insuffisances de la réforme
3. - Le comité de suivi de la réforme

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

CHAPITRE 3. FORMATION CONTINUE

101

I. – LA FORMATION CONTINUE NATIONALE

101

A. - LA FORMATION ANNUELLE

B. - LES FORMATIONS AU CHANGEMENT DE FONCTION

C. - LE CAS DES MAGISTRATS EXERÇANT OUTRE-MER

D. - LA FORMATION DES CHEFS DE JURIDICTION ET DE SERVICE

E. - SPÉCIFICITÉ DE LA FORMATION DES MAGISTRATS ISSUS DES CONCOURS COMPLÉMENTAIRES

II. – LA FORMATION CONTINUE DÉCONCENTRÉE

104

CHAPITRE 4. RÉMUNÉRATIONS

107

I. – LE TRAITEMENT DE BASE

108

- A. - LE SECOND GRADE
- B. - LE PREMIER GRADE
- C. - LA HORS HIÉRARCHIE

II. – LE RÉGIME INDEMNITAIRE

114

- A. - LA PRIME FORFAITAIRE OU « INDEMNITÉ DE FONCTION »
- B. - LA PRIME MODULABLE
 - 1. - Le mécanisme de la prime modulable
 - 2. - La jurisprudence du Conseil d'État
- C. - LA PRIME SPÉCIFIQUE OU COMPLÉMENTAIRE LIÉE À CERTAINES FONCTIONS (ANTITERRORISME)
- D. - LA PRIME POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES
- E. - L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE MENSUELLE DES DCS ET MDF

III. – LES INDEMNITÉS D'ASTREINTE ET D'INTERVENTION

123

- A. - LES NOTIONS D'ASTREINTE ET D'INTERVENTION
- B. - LES MAGISTRATS CONCERNÉS PAR LES INDEMNITÉS D'ASTREINTE ET D'INTERVENTION
- C. - LE MONTANT DES INDEMNITÉS
 - 1. - Les montants perçus par les magistrats du siège
 - 2. - Les montants perçus par les magistrats du parquet

IV. – LES INDEMNITÉS COMMUNES À TOUTE LA FONCTION PUBLIQUE

129

- A. - LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)
- B. - L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE
- C. - LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT
- D. - L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR FRAIS DE REPRÉSENTATION
- E. - LES LOGEMENTS DE FONCTION
- F. - LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)
- G. - LES MAJORATIONS DE TRAITEMENT POUR SERVICE OUTRE-MER

V. – LES REMBOURSEMENTS DE FRAIS

136

- A. - LES FRAIS DE MISSION
 - 1. - Principaux textes applicables
 - 2. - Les frais de déplacement

- 3. - Les transports en commun
- 4. - Les frais kilométriques
- 5. - Les indemnités de mission, de nuitée, de repas
- 6. - Le remboursement des frais de déplacement domicile/travail

B. - LES FRAIS DE COSTUME D'AUDIENCE

C. - LES FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

VI. – LE CUMUL D'ACTIVITÉS

149

**CHAPITRE 5.
TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS**

153

I. – LES TEXTES APPLICABLES

153

II. – LA DURÉE DU TRAVAIL

154

A. - LE CYCLE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

B. - LE CYCLE DE TRAVAIL QUOTIDIEN

- 1. - La durée quotidienne du travail
- 2. - La durée des audiences

C. - LES ASTREINTES ET PERMANENCES

D. - DURÉE DU TRAVAIL ET CHARGE DE TRAVAIL

- 1. - Historique de la réflexion sur la charge de travail
- 2. - Reprise des groupes de travail sur l'évaluation de la charge de travail

III. – LE TEMPS PARTIEL

162

A. - LE PRINCIPE

- 1. - Le temps partiel de droit
 - 1.1 - À l'occasion de chaque naissance
 - 1.2 - Pour donner des soins
 - 1.3 - Pour raison thérapeutique
- 2. - Le temps partiel sur demande

B. - LE RÉGIME DU TEMPS PARTIEL

- 1. - La quotité de temps de travail
- 2. - L'organisation du travail à temps partiel
- 3. - La rémunération
- 4. - Les incidences du temps partiel
 - 4.1 - Sur la carrière
 - 4.2 - Sur les congés
 - 4.3 - En matière de retraite
- 5. - La modification ou la fin du temps partiel

IV. – LES CONGÉS

166

A. - LES REPOS LÉGAUX

1. - Les congés annuels
2. - Les jours de réduction du temps de travail
3. - Les jours de fractionnement des congés annuels

B. - LE CONGÉ BONIFIÉ**C. - LES JOURS FÉRIÉS****D. - LES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

1. - Le congé de maternité
2. - Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
3. - Le congé d'adoption
4. - Le congé parental d'éducation (CPE)
5. - Le congé de présence parentale
6. - Le congé de solidarité familiale
7. - Le congé de proche aidant

E. - LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

1. - Les autorisations d'absence pour événements familiaux
2. - Les autorisations d'absence pour motif syndical

F. - LES CONGÉS POUR MALADIE

1. - Le congé maladie ordinaire (CMO)
2. - Le congé de longue maladie (CLM)
3. - Le congé de longue durée (CLD)
4. - Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
5. - Le maintien des droits
 - 5.1 - Incidence sur les rémunérations
 - 5.2 - Le maintien des primes et indemnités dans certaines situations de congés
 - 5.3 - Incidence sur le calcul d'ancienneté
 - 5.4 - Incidence sur les droits à congés
 - 5.5 - Incidence sur l'affectation
6. - Le temps partiel thérapeutique
7. - Les conseils médicaux
 - 7.1 - Disparition des comités médicaux et commissions de réforme
 - 7.2 - Le conseil médical supérieur

G. - LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

V. – LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

198

A. - LE PRINCIPE**B. - L'UTILISATION DES JOURS ÉPARGNÉS**

1. - Pour les jours inscrits sur le compte avant le 31 décembre 2008
2. - Pour les jours inscrits sur le compte après le 1^{er} janvier 2009
 - 2.1 - Le nombre de jours épargnés est inférieur ou égal à 15 jours
 - 2.2 - Le nombre de jours épargnés est supérieur à 15 jours

- C. - LES MODALITÉS D'UTILISATION**
- D. - SITUATION SPÉCIFIQUE EN CAS D'ARRÊT MALADIE ET CONSÉQUENCES SUR LE CET**

CHAPITRE 6. RÈGLES PROPRES À CERTAINES FONCTIONS OU POSITIONS

205

I. – LES MAGISTRATS PLACÉS

205

A. - LE STATUT ET LES FONCTIONS

- 1. - La durée et le contenu des délégations (art. 3-1 ordonnance statutaire)
- 2. - La durée des fonctions et la nomination à de nouvelles fonctions

B. - LA RÉMUNÉRATION ET LES INDEMNITÉS

- 1. - Le taux de prime forfaitaire
- 2. - Les indemnités

C. - L'ÉVALUATION

II. – LES FONCTIONS SPÉCIALISÉES

212

A. - LA LIMITATION DE LA DURÉE DES FONCTIONS

B. - LA DÉCHARGE DES FONCTIONS SPÉCIALISÉES

C. - LES FONCTIONS SPÉCIALISÉES HORS HIÉRARCHIE

D. - LA CRÉATION DU JUGE DES LIBERTÉS

ET DE LA DÉTENTION

E. - LE REMPLACEMENT DU JUGE D'INSTANCE PAR LE JUGE DES CONTENTIEUX DE LA PROTECTION

III. – LES MAGISTRATS OUTRE-MER

216

A. - LES DESTINATIONS

B. - LE DÉPART : LE DÉMÉNAGEMENT ET L'INSTALLATION

- 1. - Les frais de déménagement et de transport
 - 1.1 - *Le transport des personnes*
 - 1.2 - *Le transport du mobilier*
- 2. - Les avances sur traitement
- 3. - L'indemnité d'éloignement et l'indemnité de sujétion géographique (ISG)

C. - LA RÉMUNÉRATION ET LES AVANTAGES SPÉCIFIQUES

1. - Les majorations de traitement pour service outre-mer (ou indexation)
2. - Les autres avantages
 - 2.1 - *Les avantages indiciaires*
 - 2.2 - *Les avantages relatifs à l'avancement*
 - 2.3 - *Les congés bonifiés (ou « administratifs »)*
 - 2.4 - *Les droits à la retraite*
 - 2.5 - *L'avantage sur le logement spécifique aux COM et au département de Mayotte*
 - 2.6 - *Autres spécificités*

IV. – LES MAGISTRATS À TITRE TEMPORAIRE

232

A. - LES CONDITIONS POUR DEVENIR MAGISTRAT À TITRE TEMPORAIRE

B. - LA FORMATION

1. - La formation initiale
2. - La formation continue

C. - LE STATUT

D. - LES COMPÉTENCES JURIDICTIONNELLES

E. - LA RÉMUNÉRATION

V. – LES MAGISTRATS HONORAIRES

235

A. - L'HONORARIAT

B. - LES FONCTIONS JURIDICTIONNELLES

C. - LES FONCTIONS NON JURIDICTIONNELLES

D. - LA PARTICIPATION À D'AUTRES INSTANCES

VI – LES MAGISTRATS MIS À DISPOSITION, EN DÉTACHEMENT, EN DISPONIBILITÉ

238

A. - LA MISE À DISPOSITION

B. - LE DÉTACHEMENT

C. - LA DISPONIBILITÉ

1. - La mise en disponibilité de droit
2. - La mise en disponibilité « sous réserve des nécessités de service »
3. - Autres règles concernant la disponibilité
4. - Le droit à avancement des magistrats en disponibilité

VII. – LA MOBILITÉ STATUTAIRE OBLIGATOIRE

247

VIII. – LES MACJ (MAGISTRATS

À L'ADMINISTRATION CENTRALE DE LA JUSTICE)

249

CHAPITRE 7. DÉONTOLOGIE ET DISCIPLINE

251

I. – LES OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES

251

A. - LE CADRE JURIDIQUE

1. - La Constitution
2. - L'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature
 - 2.1 - Le serment
 - 2.2 - Les incompatibilités
 - 2.3 - L'interdiction temporaire de l'exercice de certaines activités par un magistrat qui n'exerce pas ou plus ses fonctions (disponibilité ou cessation définitive des fonctions)
 - 2.4 - L'interdiction temporaire d'exercice sur certains ressorts pour les magistrats ayant précédemment exercé une profession réglementée
 - 2.5 - L'exercice encadré d'une activité privée par un magistrat en disponibilité ou à la retraite
 - 2.6 - La déclaration d'intérêts et l'entretien déontologique
3. - Détachement et disponibilité
4. - Les dispositions législatives codifiées
 - 4.1 - Le code de l'organisation judiciaire
 - 4.2 - Le code de procédure civile
 - 4.2.1 - L'abstention
 - 4.2.2 - La récusation et le renvoi pour cause de suspicion légitime
 - 4.3 - Le code de procédure pénale
 - 4.3.1 - La récusation
 - 4.3.2 - Les renvois d'un tribunal à un autre

B. - LE RECUEIL DES OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES DES MAGISTRATS

II. – L'AVERTISSEMENT

264

III. – LA DISCIPLINE

266

A. - LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA MAGISTRATURE, ORGANE DISCIPLINAIRE

B. - L'INTERDICTION TEMPORAIRE D'EXERCICE DES FONCTIONS (ITE)

C.- LA SUSPENSION DES FONCTIONS POUR RAISON DE SANTÉ

D. - LES MODALITÉS DE SAISINE DU CSM

1. - La saisine par le garde des Sceaux : le rôle central de l'IGJ
 - 1.1 - L'enquête administrative
 - 1.1.1 - Le rôle de l'inspection générale de la justice
 - 1.1.2 - Conseils en cas d'audition par l'IGJ ou un chef de cour dans un cadre disciplinaire ou pré-disciplinaire
 - 1.2 - La décision du garde des Sceaux
2. - La saisine du CSM par les chefs de cour
3. - La saisine du CSM par les justiciables
 - 3.1 - Les conditions
 - 3.2 - La procédure : les commissions d'admission des requêtes
 - 3.3 - Les revendications de l'USM pour les commissions d'admissions des requêtes
 - 3.3.1 - Composition des commissions d'admissions des requêtes
 - 3.3.2 - Traitement des plaintes

E. - LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE DEVANT LE CSM

1. - L'enquête disciplinaire
2. - L'audience disciplinaire
3. - La notion de faute disciplinaire
4. - La décision disciplinaire
5. - Les sanctions disciplinaires
6. - Les voies de recours

CHAPITRE 8. PROTECTION STATUTAIRE ET ASSURANCE DE GROUPE RESPONSABILITÉ CIVILE PROFESSIONNELLE 281

I. - LA PROTECTION STATUTAIRE

282

A. - LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE LA PROTECTION STATUTAIRE

1. - Pour quels faits peut-elle être accordée ?
2. - À qui peut-elle être accordée ?

B. - LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA PROTECTION STATUTAIRE

1. - L'assistance juridique
2. - L'indemnisation des préjudices
3. - Le soutien psychologique

II. - L'ASSURANCE GROUPE RESPONSABILITÉ CIVILE PROFESSIONNELLE

285

CHAPITRE 9.

DIALOGUE SOCIAL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 289

I. – LES DROITS SYNDICAUX 290

A. - LE DROIT DE SE SYNDIQUER

1. - Les textes de droit interne
2. - Les textes internationaux

B. - LES DROITS OUVERTS AUX SYNDIQUÉS

1. - Les moyens matériels mis à disposition des organisations syndicales
2. - L'information des magistrats par les organisations syndicales
3. - Les réunions syndicales locales
4. - Les autorisations d'absence
 - 4.1 - *Les autorisations d'absence de droit*
 - 4.2 - *Les autorisations spéciales d'absence*
5. - Le crédit de temps syndical

II. – LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL 299

A. - LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES JURIDICTIONS

LE RÔLE DES COMMISSIONS ET ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

1. - Les commissions restreintes
2. - La commission plénière
3. - Les assemblées générales
 - 3.1 - *Organisation et fonctionnement des assemblées*
 - 3.2 - *Compétences des assemblées*
4. - Le comité de gestion
5. - Les innovations de la loi J21 : le conseil de juridiction et le projet de juridiction
 - 5.1 - *Le conseil de juridiction*
 - 5.2 - *Le projet de juridiction*

B. - LES INSTANCES NATIONALES ET LEURS DÉCLINAISONS LOCALES

1. - Les comités techniques (CT) - en fonction jusqu'en décembre 2022
2. - Le conseil national de l'action sociale (CNAS) et les conseils régionaux d'action sociale (CRAS)
3. - Les commissions permanentes d'études
 - 3.1 - *La commission permanente d'études ministérielle*
 - 3.2 - *La commission permanente d'études de service déconcentré*

III. – LES COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

ET LES COMITÉS SOCIAUX D'ADMINISTRATION (CSA)

311

IV. – LES MOYENS D’ACTION OFFERTS AUX MAGISTRATS

316

- A. - LE DROIT DE GRÈVE : UNE ÉVOLUTION HISTORIQUE
- B. - LE DROIT D’ALERTE ET DE RETRAIT
- C. - LE REGISTRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL
- D. - LA MÉDECINE DE PRÉVENTION
- E. - LES IMPOSSIBILITÉS DE FAIRE

V. – LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL : LES AVANCÉES OBTENUES PAR L’USM

325

- A. - L’USM, PRÉCURSEUR DANS LA LUTTE CONTRE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL
- B. - LE LIVRE BLANC « SOUFFRANCE AU TRAVAIL DES MAGISTRATS ÉTAT DES LIEUX, ÉTAT D’ALERTE »
- C. - LES SUITES DU LIVRE BLANC

CHAPITRE 10. RETRAITES

333

I. – QUELQUES NOTIONS IMPORTANTES

334

II. – LE DROIT À LA RETRAITE DU MAGISTRAT

334

A. - LE PRINCIPE

- 1. - Être rayé des cadres
- 2. - Remplir la condition d’âge
- 3. - Remplir la condition de durée de services

B. - L’EXCEPTION À LA CONDITION D’ÂGE

- 1. - Sans condition de durée de services
- 2. - Sous condition d’avoir accompli quinze années de services effectifs
- 3. - Autres cas

C. - LA RÉFORME DE L’ÂGE D’OUVERTURE DES DROITS ET DE L’ÂGE LIMITE D’ACTIVITÉ

D. - LE MAINTIEN EN FONCTION AU-DELÀ DE LA LIMITE D’ÂGE

- 1. - Le maintien en activité en surnombre
- 2. - La prolongation d’activité pour bénéficier du pourcentage maximum de la pension de retraite
- 3. - Le recul de la limite d’âge pour charge de famille

III. – LE CALCUL DE LA PENSION 339

IV. – LES DROITS DU CONJOINT ET DES ENFANTS 339

V. – LES RÉGIMES FACULTATIFS 340

VI. – MODALITÉS PRATIQUES : PARTIR À LA RETRAITE 340

A. - MARCHE À SUIVRE

B. - LA DATE DU DÉPART EN RETRAITE

INDEX

342





CHAPITRE 1. LES ORGANES EN CHARGE DE LA CARRIÈRE

I. – LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA MAGISTRATURE (CSM)

Textes applicables :

Articles 64 et 65 de la Constitution

Ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature

Loi organique n° 94-100 du 5 février 1994 sur le Conseil supérieur de la magistrature

Loi organique n° 2001-539 du 25 juillet 2001 relative au statut des magistrats et au Conseil supérieur de la magistrature

Loi organique n° 2007-287 du 5 mars 2007 relative au recrutement, à la formation et à la responsabilité des magistrats

Le CSM est un organe constitutionnel dont la composition et les attributions sont définies à l'article 65 de la Constitution.

La question de la composition et des pouvoirs du CSM est fondamentale et conditionne l'indépendance effective de l'autorité judiciaire et des magistrats du siège et du parquet.

A. - COMPOSITION

I. - Jusqu'à la fin de l'année 2010

La loi organique du 5 février 1994 prévoyait que le CSM était composé de deux formations, une pour le siège, une pour le parquet. Il était présidé par le Président de la République qui, dans les faits, n'exerçait pas cette mission ; son vice-président était le garde des Sceaux.

Chacune des formations était composée de dix membres. Les magistrats y étaient majoritaires : 6 magistrats et 4 non-magistrats.

Chaque formation élitait en son sein un président parmi ses membres, pour les séances de travail à l'occasion desquelles le garde des Sceaux ne présidait pas le CSM.

Bien que l'existence de la réunion plénière ne fût pas inscrite dans les textes, les membres des deux formations avaient pris l'habitude de se réunir pour harmoniser leurs pratiques, débattre des questions relatives au fonctionnement de la Justice et des éventuelles atteintes à l'indépendance des magistrats et élaborer le rapport annuel d'activité. Le CSM exerçait par le biais de cette réunion plénière sa mission d'assistance au Président de la République dans son rôle de gardien de l'indépendance de l'autorité judiciaire.

2. - Actuellement

Le Conseil supérieur de la magistrature issu de la réforme constitutionnelle de 2008 comprend une formation compétente à l'égard des magistrats du siège, une formation compétente à l'égard des magistrats du parquet et une formation plénière. Son mandat est de quatre ans.

La formation compétente à l'égard des magistrats du siège est présidée par le premier président de la Cour de cassation. Elle comprend cinq magistrats du siège et un magistrat du parquet, un conseiller d'État désigné par le Conseil d'État, un avocat ainsi que six personnalités qualifiées qui n'appartiennent ni au Parlement, ni à l'ordre judiciaire, ni à l'ordre administratif. Le Président de la République, le président de l'Assemblée nationale et le président du Sénat désignent chacun deux personnalités qualifiées.

La procédure prévue au dernier alinéa de l'article 13 de la Constitution est applicable aux nominations des personnalités qualifiées. Celles-ci sont donc entendues au Parlement et leur candidature peut faire l'objet d'un veto à la majorité des 3/5^{èmes}.

Les nominations effectuées par le président de chaque assemblée du Parlement sont soumises au seul avis de la commission permanente compétente de l'assemblée intéressée.

La formation compétente à l'égard des magistrats du parquet est présidée par le procureur général près la Cour de cassation. Elle comprend en outre cinq magistrats

du parquet et un magistrat du siège ainsi que le conseiller d'État, l'avocat et les six personnalités qualifiées mentionnées ci-dessus.

En matière disciplinaire, la formation compétente à l'égard des magistrats du siège est complétée par le magistrat du siège, membre de la formation du parquet. De même, la formation compétente à l'égard du parquet est complétée par le magistrat du parquet, membre de la formation du siège, ce qui instaure une parité entre magistrats et non magistrats.

La formation plénière comprend trois des cinq magistrats du siège (de la formation du siège), trois des cinq magistrats du parquet (de la formation du parquet) ainsi que le conseiller d'État, l'avocat et les six personnalités qualifiées. Elle est présidée par le premier président de la Cour de cassation, ce qui supplée le procureur général près cette Cour.

Sauf en matière disciplinaire, le ministre de la Justice peut participer aux séances des formations du Conseil supérieur de la magistrature. En fait, il n'exerce jamais cette prérogative.

L'USM a tenté de s'opposer à cette évolution de la composition du CSM, qui constitue une régression institutionnelle majeure.

Par ailleurs, l'Assemblée Parlementaire du Conseil de l'Europe, dans une résolution en date du 29 septembre 2009 adoptée à la suite du rapport de la Commission des questions juridiques et des droits de l'homme, qui a travaillé ces questions avec l'USM, demande notamment à la France de revenir sur la réforme du CSM.

Le conseil consultatif des juges européens, organe du conseil de l'Europe, a rendu un avis (n° 24) le 5 novembre 2021 sur l'évolution des Conseils de la Justice et leur rôle dans les systèmes judiciaires indépendants et impartiaux. Il complète son précédent avis n° 10 (2007) et formule une série de recommandations.

Le CCJE réaffirme que ces Conseils devraient comporter une « majorité substantielle de juges élus par leurs pairs » avoir des compétences adéquates pour défendre l'indépendance du pouvoir judiciaire et des juges individuellement, dont l'indépendance devrait être respectée par les autres pouvoirs de l'État.

3. - Vers une nouvelle réforme du CSM ? Les revendications de l'USM

En mars 2013, un projet de loi constitutionnelle portant réforme du Conseil supérieur de la magistrature avait été déposé par le gouvernement. Il prévoyait notamment de rétablir une majorité de magistrats parmi les membres. Après avoir été totalement vidé de sa substance par le Sénat, il a été abandonné jusqu'en 2016 puis adopté dans les mêmes termes par les deux assemblées, sans pour autant être présenté au Congrès.

Un nouveau projet de réforme constitutionnelle a été déposé au Sénat le 9 mai 2018. Il ne prévoit qu'une modification des compétences du CSM pour les magistrats du parquet.

Lors de la campagne présidentielle de 2017, le candidat Emmanuel Macron s'était engagé à aller au terme de la réforme constitutionnelle engagée par son prédécesseur. Cette promesse n'a pas été suivie d'effets.

3.1 - La présidence

De nombreux Conseils de justice en Europe sont présidés par les présidents des cours suprêmes. L'octroi de la présidence du CSM au premier président de la Cour de cassation constituait un des rares points positifs de la réforme constitutionnelle de 2008.

Il ne peut aisément se concevoir que l'organe destiné à présider aux nominations et à la discipline des magistrats de l'ordre judiciaire soit présidé par une personnalité extérieure à la magistrature, sauf à afficher une réelle défiance à l'égard de celle-ci.

Ainsi, qui pourrait imaginer que la commission consultative du Conseil d'État, le Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, le Conseil supérieur de la Cour des comptes et le Conseil supérieur des chambres régionales des comptes soient présidés par d'autres que le vice-président du Conseil d'État ou le premier président de la Cour des comptes, ou leurs représentants ?

L'USM prône le maintien de la présidence du CSM par un magistrat. Si le CSM était composé d'une majorité substantielle de magistrats, chacune des formations siège et parquet devrait être présidée par un magistrat élu en son sein.

Dans cette situation, l'assemblée plénière pourrait être présidée par un membre, magistrat ou extérieur, élu par l'ensemble de la formation.

En tout état de cause, la présidence des formations siégeant en matière disciplinaire doit impérativement rester au premier président de la Cour de cassation s'agissant de la formation siège et au procureur général près la même Cour s'agissant de la formation parquet.

3.2 - Les membres magistrats

3.2.1 - Le rétablissement d'une majorité de magistrats dans chaque formation

Jusqu'au recul de 2008, le Conseil avait acquis une plus grande indépendance par rapport au pouvoir politique, avec un accroissement du nombre des magistrats élus par leurs pairs devenus légèrement majoritaires en 1993, avec 6 magistrats pour 4 membres extérieurs.

Outre qu'elle déroge aux standards européens que la France, pionnière en la matière, a pourtant largement contribué à développer, l'instauration d'une majorité de non-magistrats au CSM contrevient également et sans aucune justification au principe retenu pour la composition des organes chargés de missions similaires pour les juridictions des autres ordres.

Ainsi, la commission consultative du Conseil d'État est composée exclusivement de membres du Conseil d'État, le Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, le Conseil supérieur de la Cour des comptes et le Conseil supérieur des chambres régionales des comptes comportent majoritairement des membres des juridictions administratives ou financières.

Ce sont les mêmes principes qui guident la composition des organes disciplinaires des professions libérales, exclusivement ou très majoritairement composés des membres desdites professions.

Ces principes sont induits par l'idée que pour des fonctions ou des professions de haute technicité qui requièrent des connaissances et un savoir-faire spécifiques, ce sont les pairs qui sont les mieux placés pour apprécier les manquements par l'un des leurs aux règles, usages ou bonnes pratiques.

La profession d'avocat avait d'ailleurs, par la voix du président du CNB, récusé en 2008 la mise en minorité des magistrats dans l'organe régulateur du corps.

L'application des standards internationaux précédemment rappelés, l'alignement sur le modèle des grandes démocraties qui nous entourent et le sens général de l'évolution historique doivent conduire au rétablissement d'une majorité substantielle de magistrats au sein du CSM.

Une telle évolution n'est manifestement pas à l'ordre du jour de quelque parti politique que ce soit : l'idée fantasmée d'un « entre-soi » des magistrats et de la crainte d'un « gouvernement des juges » étant mise en avant pour éviter une réforme qui conforterait l'indépendance de l'autorité judiciaire, pourtant nécessaire à l'équilibre entre les pouvoirs.

3.2.2 - Une représentation du corps plus équilibrée

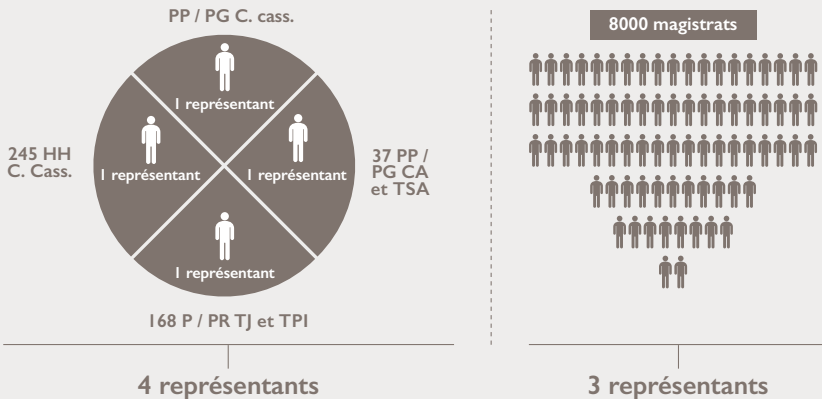
Il convient également d'assurer, ainsi que le prévoient les recommandations européennes précitées, une représentation plus égalitaire des magistrats au sein du CSM en fonction de leur grade et d'éviter la surreprésentation actuelle de la hiérarchie.

En septembre 2021, la DSJ indiquait décompter 9285 magistrats, dont 8513 en juridictions.

Or, dans chacune des formations, les 36 premiers présidents et procureurs généraux de cours d'appel ainsi que le président et le procureur du tribunal supérieur d'appel de Saint-Pierre-et-Miquelon disposent d'un représentant. Il en va de même des 164 présidents et procureurs des tribunaux judiciaires ainsi que des 4 présidents et procureurs de tribunaux de première instance. Les 245 magistrats hors hiérarchie de la Cour de cassation disposent également d'un représentant.

Le reste du corps (environ 8000 magistrats) est représenté par seulement 3 membres par formation.

SITUATION ACTUELLE



L'USM propose l'élection de 7 magistrats (outre les chefs de la Cour de cassation) au sein de 3 collèges pour le siège et 3 collèges pour le parquet :

- 1 représentant des magistrats hors hiérarchie de la Cour de cassation, élu au sein d'un collège composé de ceux-ci et des chefs de cours (juridiquement nommés à la Cour de cassation pour exercer leurs fonctions),
- 1 représentant des chefs de juridictions de 1^{ère} instance,
- 5 représentants pour les autres magistrats.

3.2.3 - Un mode d'élection garantissant la représentativité et la légitimité des membres

Les modalités d'élection à l'intérieur de chaque collège doivent à la fois conduire à une participation maximale des magistrats pour asseoir la représentativité des élus et permettre aux candidats de recueillir un nombre de voix significatif pour fonder leur légitimité.

- Collège des magistrats hors hiérarchie de la Cour de cassation et des chefs de cours et collège des chefs de juridiction.

Actuellement, l'élection a lieu au scrutin uninominal à un tour.

L'élection par un scrutin uninominal à deux tours permettrait, en cas de candidatures nombreuses divisant les voix, d'éviter l'élection d'un candidat avec un nombre relativement faible de voix de nature à faire douter de sa légitimité.

- Collège des cours et tribunaux

Actuellement, les magistrats du siège et du parquet membres du Conseil sont élus par un collège de magistrats du siège et par un collège des magistrats du parquet, composés de membres élus au sein de chaque cour d'appel.

Ce système permet de mobiliser les magistrats, qui s'impliquent dans les élections régionales. L'élection des membres des collèges au sein des cours d'appel permet la désignation de magistrats dont la valeur professionnelle et éthique est connue par leurs pairs. Ce système a par conséquent le double avantage de reposer sur le maillage traditionnel des cours, auquel les magistrats sont attachés, et de permettre l'élection de magistrats de valeur.

L'élection des collèges pourrait être organisée par voie électronique, ce qui est plus difficile à envisager pour l'élection des membres du CSM. L'USM rappelle que ces élections, essentielles pour les magistrats, n'ont lieu que tous les quatre ans, qu'il est important que les magistrats puissent connaître leurs représentants et que la solennité du scrutin soit préservée.

3.3 - Les membres extérieurs

L'application des standards européens devrait conduire à éviter toute immixtion du pouvoir politique dans la désignation des membres du CSM.

L'USM soutient le maintien du mode actuel de désignation du conseiller d'État et préconise une désignation de l'avocat par l'assemblée générale du CNB plutôt que par son président (après avis conforme de l'AG du CNB).

S'agissant des cinq autres membres extérieurs, elle souhaite que :

- ils soient proposés par un collège de personnalités indépendantes,

- chaque proposition soit approuvée individuellement à la majorité des 3/5^{èmes} des voix des commissions des lois de l'Assemblée nationale et du Sénat (et non sous réserve d'un veto aux 3/5^{èmes} ou avec approbation globale de la liste). Cela imposerait en effet à la majorité et à l'opposition de s'entendre, permettant ainsi des nominations davantage exemptes de considérations politiciennes.

Il est par ailleurs essentiel de s'assurer que les personnes désignées soient connues pour l'intérêt qu'elles portent à la Justice, et n'appartiennent ni au Parlement, ni à l'ordre judiciaire, ni à l'ordre administratif, ni aux barreaux. Leurs connaissances techniques et juridiques, indispensables pour exercer ces fonctions, pourraient être vérifiées au cours des auditions publiques devant les commissions des lois appelées à valider les propositions du collège.

3.4 - La composition de la formation plénière

Dans le seul but de rendre les magistrats minoritaires au sein d'une formation dont le rôle premier consiste à veiller à ce qu'il ne soit pas porté atteinte à l'indépendance des juges et procureurs par les pouvoirs exécutif et législatif, sujet politiquement sensible, la réforme constitutionnelle de 2008 a évincé deux des magistrats de la formation du siège et deux des magistrats de la formation du parquet de la formation pourtant dite plénière.

Il convient bien évidemment de restituer à cette formation la composition qu'impose son qualificatif.

Au demeurant, même après la réforme de 2008, le CSM a, pour des raisons pratiques, continué à se réunir en « réunion générale » comprenant tous les membres.



B. - ATTRIBUTIONS

I. - Le CSM et les nominations

	SIÈGE	PARQUET
- Cour de cassation - Chefs de juridiction (cours d'appel et tribunaux de grande instance)	Pouvoir de proposition : le CSM dispose de l'initiative	Pouvoir de proposition : garde des Sceaux Avis du CSM : simple, « favorable » ou « défavorable », qui ne lie pas le ministre de la Justice.
Autres magistrats	Pouvoir de proposition : garde des Sceaux Avis du CSM « conforme » ou « non-conforme »	

Ce point sera traité plus précisément dans le chapitre 2 (III).

2. - Le CSM et la discipline

La formation du Conseil supérieur de la magistrature compétente à l'égard des magistrats du siège statue comme conseil de discipline des magistrats du siège.

La formation du Conseil supérieur de la magistrature compétente à l'égard des magistrats du parquet donne uniquement un avis sur les sanctions disciplinaires qui les concernent, la sanction étant prise par le garde des Sceaux.

Ce point sera traité plus précisément dans le chapitre 7 (III).

3. - Le CSM et l'indépendance de l'autorité judiciaire

3.1 - Jusqu'à la fin 2010

L'article 64 de la Constitution disposait : « le Président de la République est garant de l'indépendance de l'autorité judiciaire. Il est assisté du Conseil supérieur de la magistrature ».

Le Conseil pouvait être saisi par le Président de la République de questions touchant à l'indépendance de l'autorité judiciaire. C'est ainsi que François Mitterrand avait saisi le CSM de la tentative de déstabilisation d'Eric Halphen dans le cadre de l'affaire dite Schuller/Maréchal.

Le CSM avait ultérieurement été saisi à trois reprises par le Président Jacques Chirac. Le Conseil avait également considéré qu'il lui appartenait d'émettre des avis spontanés, ou des communications, dès lors que l'indépendance de l'autorité judiciaire était en cause.

Les CSM successifs avaient émis un certain nombre d'avis, très importants, rappelant parfois à l'ordre les plus hautes autorités de l'État. Ils peuvent être consultés sur le site internet ou dans les rapports annuels du CSM.

Saisi par l'USM, à la suite de la convocation et à l'audition nocturnes de collègues par l'Inspection des services judiciaires à Thionville et à Metz, après le suicide d'un mineur condamné par le tribunal pour enfants, le CSM avait mené de véritables investigations et auditions puis avait rendu une communication, le 27 novembre 2008, grâce notamment à l'action des élus de l'USM. Le CSM avait, à cette occasion, rappelé à l'ordre, de façon inédite, le ministre de la Justice.

Pour exercer cette mission (tout comme pour la rédaction de son rapport), les CSM successifs avaient instauré la « réunion plénière » de tous les membres, c'est-à-dire que l'intégralité des membres du Conseil (magistrats des deux formations et membres communs) se réunissait au moins une fois par mois.

Pour faciliter l'efficacité et la coordination de ses travaux, la pratique du CSM avait également prévu l'élection d'un président de la réunion plénière qui était, traditionnellement, un membre commun aux deux formations, donc non-magistrat.

Ces initiatives courageuses du CSM, encouragées par l'action des élus USM, pour dénoncer particulièrement les critiques faites par les plus hautes autorités de l'État contre les magistrats ou la justice, ont fortement déplu et sont à l'origine de dispositions très contestables de la réforme constitutionnelle de 2008.

3.2 - Actuellement

Mesure de rétorsion directe, l'article 65 de la Constitution prévoit désormais que le Conseil ne se réunit en formation plénière que pour répondre aux demandes d'avis

formulées par le Président de la République, au titre de l'article 64, et sur les questions relatives à la déontologie ou au fonctionnement de la justice dont le saisit le ministre de la justice.

Alors que les atteintes à l'indépendance de la magistrature émanent le plus souvent du pouvoir exécutif, la réforme de 2008 est révélatrice de la volonté de museler le CSM en lui ôtant la faculté de s'auto-saisir et en disposant qu'il ne pourra être saisi que par ceux-là mêmes dont peuvent provenir les atteintes les plus importantes.

Cependant, le CSM n'a pas hésité à publier des communiqués ou rendre des avis lorsque l'actualité ou les mises en cause médiatiques ou disciplinaires de magistrats ou d'institutions judiciaires, notamment par des autorités politiques, le justifiaient.

Ainsi, le CSM a communiqué spontanément le 18 septembre 2020 pour rappeler sa particulière vigilance et son rôle de garant de l'indépendance de l'autorité judiciaire en réaction à la mise en cause nominative, par voie de presse, de trois magistrats du parquet national financier à l'encontre desquels une procédure disciplinaire était annoncée, sans même attendre les conclusions de l'enquête confiée à l'Inspection générale de la justice.

De même, il a communiqué le 20 novembre 2020 pour rappeler solennellement que l'indépendance juridictionnelle des juges est une condition essentielle de l'État de droit et s'inquiéter de mises en cause de juges d'instruction portant gravement atteinte à cette indépendance.

Le 16 avril 2021, la formation compétente du CSM, saisie par le Premier ministre substituant le garde des Sceaux empêché par une situation de conflit d'intérêts, a « constaté qu'elle n'était pas saisie par la dénonciation de faits motivant des poursuites disciplinaires contre (un magistrat du parquet national financier), au sens de l'article 63 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature, mais d'une demande tendant à réaliser des investigations, en amont de cette saisine, afin de déterminer si ce magistrat est passible de suites disciplinaires, ce qui n'entre pas dans ses attributions ».

Le CSM s'est également exprimé le 25 avril 2021 en réaction à la mise en cause de l'institution judiciaire dans deux affaires criminelles : à la suite du verdict rendu par la cour d'assises d'appel de Paris dans l'affaire dite de Viry-Châtillon et après la décision de la Cour de cassation dans l'affaire Traoré-Halimi. Il a appelé « à la mesure

car l'institution judiciaire, au service de l'État de droit et de chaque citoyen sans distinction, doit pouvoir continuer de juger, à l'abri des pressions, en toute indépendance et en toute impartialité ».

Le CSM a rendu le 24 septembre 2021 un avis sollicité par le président de la République sur la responsabilité et la protection des magistrats. Le Conseil a formulé trente propositions, rappelant avec force l'importance de tenir l'acte juridictionnel à l'écart de la sphère d'appréciation disciplinaire.

Le 31 janvier 2022, le CSM a également adressé une contribution spontanée au comité indépendant des États généraux de la Justice présidé par Jean-Marc Sauvé pour « mettre en lumière certains constats, et les solutions concrètes qu'ils appellent, en se concentrant sur ceux et celles ayant un lien avec l'indépendance des magistrats dans leur action juridictionnelle, et l'indépendance de l'autorité judiciaire dans son ensemble. »

4. - Le CSM et la déontologie des magistrats

4.1 - Les questions relatives à la déontologie sur saisine du garde des Sceaux

Le CSM se prononce en formation plénière sur les questions relatives à la déontologie des magistrats, ainsi que sur toute question relative au fonctionnement de la Justice dont le saisit le ministre de la Justice. Un seul garde des Sceaux a formulé une telle demande, qui portait sur les incompatibilités de l'article 9 du statut, mais la demande d'avis a été retirée avant que le CSM ne se soit prononcé.

L'article 17 de la loi organique du 22 juillet 2010 avait prévu que le CSM pouvait se prononcer sur les questions relatives à la déontologie des magistrats, ce qui lui laissait une possibilité d'autonomie sur cette question. Cependant, dans sa décision du 19 juillet 2010, le Conseil constitutionnel a censuré cette décision au motif qu'elle méconnaissait l'article 65 nouveau de la Constitution.

4.2 - Le recueil des obligations déontologiques

La loi organique du 5 mars 2007, issue des travaux de la commission d'enquête parlementaire relative à l'affaire dite d'Outreau, a introduit dans la loi organique relative au CSM un article 20 qui dispose que le CSM « élabore et rend public un recueil des obligations déontologiques des magistrats ».

Cette obligation a permis d'éviter l'élaboration d'un véritable code disciplinaire dont un projet avait été rédigé par le président de la commission des lois de l'Assemblée nationale de l'époque.

Conformément aux standards européens, un recueil a été élaboré par le Conseil. Publié en juin 2010 aux éditions Dalloz, il a été distribué à l'ensemble des magistrats. Le 9 janvier 2019, le CSM a publié une version révisée de ce recueil.

Pour plus de précisions, voir le chapitre 7.

4.3 - Le service d'aide et de veille déontologique

En 2016, le CSM a constitué le service d'aide et de veille déontologique (SAVD) afin de répondre aux interrogations des magistrats, qui peuvent le saisir directement d'une question concernant leur situation personnelle. Cette veille a également servi à la mise à jour du recueil des obligations déontologiques des magistrats. Ce service est composé d'anciens membres du CSM, compte tenu de leur connaissance de la déontologie des magistrats et de leur expérience.

Pour de plus amples précisions, voir le chapitre 7.



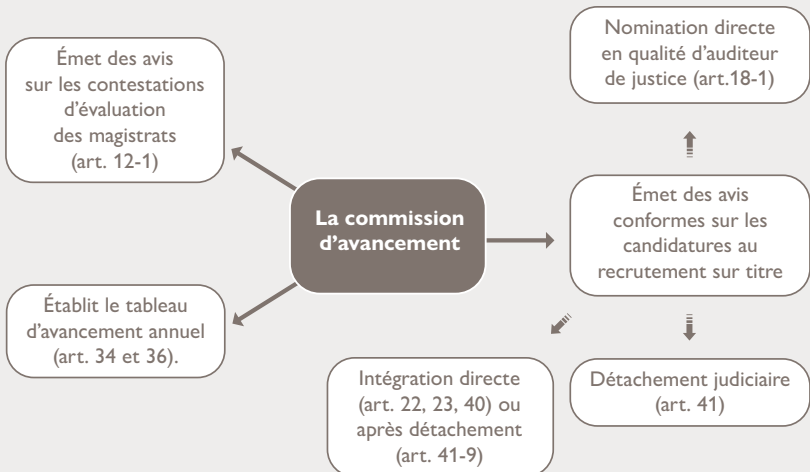
II. – LA COMMISSION D'AVANCEMENT (CAV)

Textes applicables :

- Art. 34 à 36 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 relative au statut de la magistrature
- Art. 12-I, 18-I, 22, 23, 40, 41, 41-9 de l'ordonnance statutaire
- art. 22 à 28 du décret n° 93-21 du 7 janvier 1993

1

LES MISSIONS DE LA CAV : ART. 34 À 36 ORDONNANCE DU 22 DECEMBRE 1958



A. - COMPOSITION

La commission d'avancement est composée de vingt membres, déterminés à l'art. 35 de l'ordonnance statutaire :

- 4 membres de droit :

- « le doyen des présidents de chambre de la Cour de cassation, président »,
- « le plus ancien des premiers avocats généraux à ladite Cour, vice-président »,
- « l'inspecteur général, chef de l'inspection générale de la Justice ou, à défaut, l'inspecteur général de la Justice »,
- « le directeur chargé des services judiciaires ou, à défaut, son représentant d'un rang au moins égal à celui de sous-directeur adjoint et ayant la qualité de magistrat »,

- 16 membres élus (avec un suppléant pour chacun) pour un mandat de 3 ans non renouvelable :

- deux magistrats hors hiérarchie de la Cour de cassation, un du siège et un du parquet élus par l'ensemble des magistrats hors hiérarchie de la Cour,
- deux premiers présidents et deux procureurs généraux de cour d'appel, élus respectivement par l'ensemble des premiers présidents et l'ensemble des procureurs généraux de cour d'appel,
- dix magistrats des cours et tribunaux, sept du premier grade et trois du second grade, élus par le collège des magistrats.

L'article 35 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 édicte une règle d'incompatibilité entre les fonctions de président ou de vice-président de cette commission et la qualité de membre du CSM.

La commission est le seul organe paritaire dans lequel les dix magistrats de premier et second grade des cours et tribunaux ont le même poids que les dix représentants de la hiérarchie, de l'inspection et de la DSJ. Commune aux magistrats du siège et du parquet, elle témoigne aussi de l'unité du corps.

L'élection de ses membres sert de mesure triennale à la représentativité des organisations syndicales de magistrats, d'où son importance pour le dialogue social au ministère et dans les juridictions. En 2019, l'USM a remporté 64,4 % des suffrages (contre 27,2 % au SM et 8,4 % à Unité Magistrats).

B. - PRINCIPES GÉNÉRAUX DE FONCTIONNEMENT

1. - Des règles de fonctionnement qui lui sont propres

La commission élabore ses propres règles de fonctionnement, qu'elle adopte lors de la première session qui suit chaque renouvellement (tous les 3 ans). À chaque session, des questions dites « de principe » peuvent également être soumises au vote et forgent la « jurisprudence » de la commission. Toutes ces règles sont précisées dans son rapport annuel d'activité, rendu public et consultable sur le site de la DSJ.

Les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées, aucun quorum n'étant exigé, dans le respect du principe du secret des délibérations. En cas de partage des voix, le président de la commission a voix prépondérante.

2. - Une forte représentativité de l'USM

Depuis les élections de 2019, l'USM dispose à la commission d'avancement 2019-2022 de 7 représentants sur les 10 magistrats élus par ce collège. En raison de cette forte représentativité, les élus USM pèsent sur les débats et les orientations de la commission d'avancement.

3. - Des rapporteurs désignés par tirage au sort

Lors de la première session de la commission d'avancement après son élection, plusieurs tirages au sort sont effectués :

- les binômes qui vont procéder à l'audition des candidats à l'intégration et au détachement : ces binômes sont constitués entre les membres élus ; dans la mesure du possible, ils sont paritaires, associant un des six représentants de la hiérarchie (et son suppléant) avec un des dix élus des premier et second grades (et son suppléant).
- Les cours d'appel : chaque membre élu se voit attribuer une ou plusieurs cours d'appel, pour lesquelles il sera chargé de rapporter les dossiers d'inscription au tableau d'avancement et les dossiers de contestation d'évaluation. Un membre ne peut bien évidemment pas rapporter les dossiers de la cour dans laquelle il exerce.

4. - L'audition des candidats par la commission

En matière de recrutement sur titre, si l'article 31-I du décret du 7 janvier 1993 prévoit que la commission « peut, si elle l'estime nécessaire au vu du dossier d'un candidat, procéder à une audition de ce dernier ou désigner à cette fin un ou plusieurs de

ses membres », en pratique, tous les candidats utiles à l'intégration ou au détachement sont auditionnés.

Dès 2001, les élus USM s'étaient battus pour qu'aucun candidat ne puisse être recruté sans audition préalable.

Les auditions sont confiées à des binômes constitués parmi les 16 membres élus de la commission comme indiqué précédemment. Elles permettent de mieux contrôler le niveau de connaissance et la motivation des candidats afin d'éviter l'instrumentalisation de la commission avec des dossiers artificiellement construits. Le binôme rapporte en session à l'ensemble de la commission. C'est sur la base de ce rapport d'audition et du contenu du dossier que la commission émet un avis favorable ou défavorable.

Seuls les éléments écrits figurant au dossier sont pris en considération pour l'appréciation des mérites du candidat (notamment la lettre de motivation, les attestations, les avis des chefs de tribunaux et de cour d'appel). Des éléments nouveaux ne peuvent être pris en considération qu'après mise en œuvre d'une procédure contradictoire. Les membres de la commission s'interdisent d'établir des attestations au bénéfice de candidats à l'intégration.

C. - COMPÉTENCES

I. - Recrutements latéraux

La commission d'avancement donne un avis sur les recrutements sur titre :

- des magistrats : intégration au second grade, premier grade ou hors hiérarchie en application respectivement des articles 22, 23 et 40 de l'ordonnance statutaire ; la commission donne également un avis conforme après le stage probatoire (sans nouvelle audition du candidat à ce stade) ;
- des auditeurs de justice : article 18-1 ;
- des candidats à l'intégration après détachement : article 41-9.

Les membres élus de l'USM s'attachent à s'assurer que l'expérience et les qualités professionnelles des candidats constituent « un apport incontestable pour le corps judiciaire ». Les exigences varient selon la nature du recrutement latéral.

Le nombre de nominations directes en qualité d'auditeur de justice autorisées chaque année en application de l'article 18-1 est d'un tiers du nombre total de postes offerts

aux trois concours d'entrée à l'ENM. La baisse des postes offerts aux concours a donc un impact direct sur ces recrutements latéraux.

LE QUOTA PRÉVU À L'ART. 18-1 DE L'ORDONNANCE STATUTAIRE

Article 18-1 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 : « le nombre des auditeurs nommés au titre du présent article ne peut dépasser le tiers du nombre des places offertes aux concours prévus à l'article 17 pour le recrutement des auditeurs de justice de la promotion à laquelle ils seront intégrés ».

De 2017 à 2019, la DSJ a cherché chaque année à imposer à la commission d'avancement un quota budgétaire inférieur à ce quota statutaire.

À chaque fois, l'USM s'est vivement opposée à cette demande de limitation des recrutements, rappelant que celle-ci était irrégulière au regard de l'ordonnance statutaire et inopportune dans un contexte de pénurie d'effectifs dans les juridictions ; elle a également rappelé que la commission d'avancement ne pouvait, sans ajouter au texte, définir des critères de classement des candidats ayant obtenu un avis favorable.

La commission d'avancement s'en est tenue à une stricte application de l'article 18-1 de l'ordonnance statutaire, émettant des avis favorables au recrutement des candidats sur ce fondement dans la limite du seul quota statutaire. Si, en 2017 et 2018, la DSJ a respecté les avis conformes de la commission d'avancement et admis les candidats à intégrer la promotion des auditeurs de justice, ce ne fut pas le cas de ceux dont les candidatures ont été examinées en décembre 2019.

La DSJ, considérant disposer du pouvoir de nomination, a alors décidé d'appliquer un quota déterminé unilatéralement, et de reporter d'un an l'entrée à l'ENM de 22 candidats ayant pourtant reçu un avis favorable de la commission d'avancement et qui auraient dû intégrer la promotion 2020.

Cette politique a été abandonnée en 2020 mais le quota imposé en 2019 continue de produire ses effets puisque la commission émet chaque année un nombre d'avis favorables très proche du nombre de places offertes par le quota statutaire, de sorte qu'une quinzaine de candidats s'est encore vu imposer un report de scolarité pour l'année 2022.

2. - Contestations d'évaluations

Tout magistrat peut saisir la commission d'avancement d'une contestation de son évaluation.

La commission d'avancement émet un avis motivé, versé au dossier du magistrat concerné (article 12-I de l'ordonnance du 22 décembre 1958).

La commission n'a donc pas le pouvoir d'annuler, ni même de modifier, une évaluation définitive. Son avis motivé est destiné à infléchir l'appréciation de l'évaluateur, à éclairer celle des évaluateurs suivants ou de la juridiction administrative qui pourra être saisie d'un recours contentieux. L'avis est versé au dossier afin de conserver, à destination de la Chancellerie et du CSM, la trace du caractère inexact de certaines appréciations portées par la hiérarchie ou de la contradiction entre les éléments composant l'évaluation.

Le rapport d'activité de la commission d'avancement 2019/2020 indique que de décembre 2016 à juillet 2020, la commission a statué sur 53 contestations d'évaluation, et a rendu 24 avis de rejet, 2 avis d'irrecevabilité et 27 avis d'admission totale ou partielle de la contestation.

3. - Inscriptions au tableau d'avancement

En vertu de l'article 36 de l'ordonnance du 22 décembre 1958, le tableau d'avancement est établi chaque année, pour une année déterminée. Le Conseil d'État a rappelé qu'il n'y a pas de droit acquis à l'inscription.

Les chefs de cour établissent en début d'année, 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. Ce sont ces listes qu'étudie la commission d'avancement en juin de chaque année.

Jusqu'à la réforme statutaire du 8 août 2016, les dossiers des magistrats déjà inscrits au tableau d'avancement étaient réexaminés chaque année. Dorénavant, la commission d'avancement est compétente pour la seule première inscription au tableau d'avancement. Le renouvellement de l'inscription annuelle est de droit sur proposition des chefs de cour.

À défaut de proposition d'inscription ou de renouvellement, les magistrats remplissant les conditions statutaires peuvent toutefois directement saisir la commission d'avancement d'une demande d'inscription. Les élus USM examinent avec une attention particulière ces dossiers.

Actuellement, plus de 98 % des candidats présentés pour la première fois par les chefs de cour sont inscrits au tableau d'avancement.

D. - UNE INSTANCE RÉGULIÈREMENT EN DANGER

La composition, le mode de fonctionnement paritaire entre magistrats du siège et du parquet, de la hiérarchie et des premier et second grades et la diversité de ses attributions font de la commission d'avancement une autorité originale, similaire aux conseils supérieurs de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, qu'il convient de sauvegarder, dans l'intérêt du corps.

L'USM, qui milite par ailleurs tant pour une large réforme des voies latérales d'accès à la magistrature que pour une réforme de l'évolution des carrières et une meilleure prise en compte de l'ancienneté antérieure des magistrats recrutés sur titre, souhaite l'extension des missions de la commission d'avancement au recrutement des magistrats à titre temporaire, aux recours contre les refus de dérogations à l'obligation de résidence et aux contestations du taux de prime modulable (à défaut de son intégration dans le traitement). La commission d'avancement devrait aussi pouvoir déterminer la durée de formation dont les candidats admis ont besoin, en fonction de leur expérience antérieure.

La commission d'avancement est un symbole de l'unité du corps. Elle est régulièrement contestée, présentée comme corporatiste, car composée uniquement de magistrats. D'autres syndicats plaident épisodiquement pour sa disparition.



III. – L'ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE (ENM)

Textes applicables :

- Ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958
- Décret n° 72-355 du 4 mai 1972 modifié par le décret n° 2008-1551 du 31 décembre 2008 et le décret n° 2017-894 du 6 mai 2017
- Décret n° 93-21 du 07 janvier 1993, modifié par décret 2017-898 du 9 mai 2017
- Décret n° 99-1073 du 21 décembre 1999 régissant les emplois de l'ENM

Sur son site, l'ENM se présente ainsi : « l'unique école de formation des magistrats de l'ordre judiciaire français. L'ENM, située à Bordeaux, a été créée en 1958 sous le nom de Centre national d'études judiciaires. Il s'agit d'un établissement public administratif placé sous la tutelle du ministre de la Justice. Ce statut donne à l'ENM une autonomie de ses moyens d'action administratifs et financiers ».

L'École a pour mission d'assurer le recrutement et la formation initiale des auditeurs de justice et la formation continue des magistrats.

Elle contribue également à la formation initiale et continue des magistrats étrangers ainsi qu'à la formation des magistrats non-professionnels.

Outre son siège bordelais, où se déroule principalement son activité de recrutement et de formation des futurs magistrats, l'ENM dispose d'une antenne parisienne où sont notamment implantés la direction de la formation continue et le département international.

L'USM siège activement, bien qu'elle n'ait pas voix délibérative, au conseil d'administration de l'ENM.

Le 10 novembre 2021, était présenté un « document d'orientations stratégiques ENM 2030 », suivi en janvier 2022 de « propositions d'évolutions stratégiques pour l'École nationale de la magistrature » en guise de conclusions d'un audit commandé par la directrice de l'École, Mme Nathalie Roret. Le contenu de cet audit et l'absence de concertation réelle, notamment avec le corps enseignant, ont fait naître des craintes et des contestations. L'USM a écrit aux membres du Conseil d'administration pour dénoncer celles des orientations qui lui paraissaient particulièrement dangereuses, qui menaçaient l'avenir de l'ENM en tant qu'établissement public administratif et en tant qu'école d'application par les magistrats pour les magistrats. Les projets présentés par la direction de l'ENM ont été rejetés par le Conseil d'administration.

IV – LE MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Le ministère de la Justice, nommé aussi « Chancellerie », est une administration centrale gouvernementale chargée principalement de la préparation des textes juridiques et de l'administration de la Justice. Les décisions prises par les différentes directions du ministère sont toutes prises au nom du garde des Sceaux, ministre de la Justice.

A. - L'ORGANISATION DE LA CHANCELLERIE

L'organisation des services de la Chancellerie est fixée par le décret n° 2008-689 du 9 juillet 2008 relatif à l'organisation du ministère de la justice.

Le garde des Sceaux, ministre de la Justice, à la tête de la Chancellerie, est assisté des membres de son cabinet et de son porte-parole.

L'administration centrale du ministère dispose d'un Secrétariat général et de cinq directions, dont la Direction des services judiciaires (DSJ).

Auprès du ministre, l'Inspection générale (voir partie V de ce chapitre) contrôle le fonctionnement des juridictions et des services de la Justice.

Les personnels qui travaillent au ministère sont principalement des fonctionnaires, des magistrats et des agents contractuels. Les effectifs du ministère de la Justice sont au nombre de 89 882 agents en 2021, dont un peu plus de 9200 magistrats judiciaires, dont 8510 en juridictions au 31/12/2021 et 571 MACJ et détachés.

Les magistrats de l'ordre judiciaire peuvent travailler à la Chancellerie selon deux modalités principales :

- en qualité de magistrat des cadres de l'administration centrale (MACJ ou 1^{er} Substitut MACJ) pour occuper des emplois de rédacteur, d'adjoint à un chef de bureau ou de chef de bureau, ou encore de chargé de mission ;
- par la voie du détachement pour y occuper des emplois de direction (chef de service, sous-directeur, chef de projet, expert de haut niveau). Traditionnellement certains directeurs ou sous-directeurs du ministère de la justice sont également des magistrats en détachement, nommés par décret en conseil des ministres.

B. - LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Décret n° 2016-1675 du 5 décembre 2016 modifié par le décret n° 2017-634 du 25 avril 2017 et arrêté du même jour.

Le secrétaire général du ministère de la Justice assiste le ministre dans l'administration du ministère et apporte son soutien aux directions du ministère. Il dispose à cette fin des services du secrétariat général assurant également une mission générale de coordination des services et de modernisation du ministère.

Ils proposent les évolutions dans l'organisation et le fonctionnement de celui-ci. Ils assurent également la synthèse des dossiers et documents stratégiques transversaux.

Les principales missions du secrétariat général sont les suivantes :

- la défense et la sécurité,
- la stratégie et les principes généraux de gestion des ressources humaines en liaison avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique et les autres directions du ministère,
- la coordination du dialogue social,
- la politique de l'encadrement supérieur,
- les affaires financières,
- les délégations interrégionales,
- les systèmes d'information et de communication,
- la politique immobilière,
- la communication,
- l'information statistique,
- le suivi des affaires juridiques et contentieuses,
- le pilotage de travaux de modernisation et d'expertise transverses au ministère,
- les actions de coopération européenne et internationale,
- l'accès au droit et à la justice et l'aide aux victimes.

Le secrétariat général dispose d'antennes dans les régions à travers ses délégations interrégionales qui sont les correspondantes des chefs de cour.

Le secrétariat général est un service qui est beaucoup monté en puissance avec le risque de diluer la prise en compte des spécificités métiers et en particulier qui dépendaient traditionnellement uniquement de la Direction des services judiciaires. Il existe un danger, contre lequel l'USM a toujours lutté, tenant à ce que la gestion des services judiciaires et des juridictions soit à terme confiée à des fonctionnaires ou à des administrateurs de l'État, un peu sur le modèle des hôpitaux dont la direction est assurée par des cadres administratifs.

L'USM a constaté à plusieurs reprises et notamment à l'occasion de la crise sanitaire ou de réformes concernant la haute fonction publique, que les spécificités judi-

ciaires, et plus particulièrement celles concernant les magistrats, n'étaient que peu ou pas portées en interministériel par le secrétariat général.

C. - LA DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES (DSJ)

La Direction des services judiciaires règle l'organisation et le fonctionnement des services judiciaires. Ses missions sont définies par l'article 3 du décret n° 2008-689 du 9 juillet 2008 modifié par le décret n° 2019-1510 du 30 décembre 2019 relatif à l'organisation du ministère de la justice.

À ce titre, la DSJ :

- élabore les statuts des magistrats et des fonctionnaires des services judiciaires, en liaison avec le secrétariat général ;
- assure le recrutement, la formation, l'emploi et la gestion des magistrats et des fonctionnaires des services judiciaires ;
- réglemente et contrôle l'activité des personnes qui collaborent directement à l'exercice des fonctions juridictionnelles ;
- participe à l'élaboration des projets de lois ou de règlements ayant une incidence sur l'organisation et le fonctionnement judiciaire ;
- élabore les textes de création ou de suppression, d'organisation et de fonctionnement des juridictions de l'ordre judiciaire ;
- détermine les objectifs stratégiques et opérationnels des responsables territoriaux et fonctionnels, définit les besoins de fonctionnement et d'équipement et répartit les ressources et les moyens entre ces responsables.

Le directeur des services judiciaires est traditionnellement un magistrat judiciaire. La DSJ compte quatre sous-directions en charge des ressources humaines des magistrats, des ressources humaines des greffes, des finances et de l'immobilier et de la performance, et enfin de l'organisation judiciaire et de l'innovation.

La DSJ exerce un rôle central dans la gestion du corps et des mouvements de magistrats et, plus largement, dans la gestion des ressources humaines de la magistrature. Tout magistrat peut être amené à la contacter pour recevoir des conseils concernant l'orientation de sa carrière, notamment en prenant attache avec les conseillers mobilité ou pour effectuer un bilan de compétence.

La DSJ exerce également un rôle important en matière disciplinaire, en lien avec le cabinet du garde des Sceaux, dans la détection des situations problématiques, le

déclenchement de procédures d'inspection et le soutien des poursuites disciplinaires devant le CSM.

Le bureau de l'USM entretient un dialogue régulier avec la DSJ, notamment à l'occasion de réunions bilatérales ou des réunions de transparence, et poursuit inlassablement auprès d'elle son engagement pour une amélioration du statut, des déroulements de carrière, des conditions de travail des magistrats...

V. – L'INSPECTION GÉNÉRALE DE LA JUSTICE (IGJ)

Textes applicables :

Décret n° 2016-1675 du 5 décembre 2016 portant création de l'inspection générale de la justice et arrêté du même jour

Ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958

Décret n° 2008-689 du 9 juillet 2008

L'inspection générale de la justice a été créée en décembre 2016 pour englober les missions de l'inspection générale des services judiciaires, de l'inspection générale de la PJJ et de l'inspection générale de l'administration pénitentiaire.

Les missions de l'inspection sont diverses :

- les contrôles de fonctionnement qui portent sur l'organisation, le fonctionnement et la performance d'une juridiction, d'un établissement ou un service du ministère de la Justice,
- les inspections de fonctionnement en cas de dysfonctionnement d'un service,
- les enquêtes administratives s'agissant de comportements individuels,
- les missions thématiques portant sur les politiques publiques,
- les audits internes portant sur les processus et dispositifs de maîtrise des risques du ministère.

INSPECTION ET COUR DE CASSATION : L'ACTION DE L'USM

L'USM a demandé au Conseil d'État d'annuler pour excès de pouvoir le décret du 5 décembre 2016 portant création de l'inspection générale de la justice et l'arrêté du même jour précisant les modalités d'organisation de cette inspection.

L'USM contestait notamment le fait que la Cour de cassation soit incluse dans le champ de l'IGJ.

Elle estimait qu'en plaçant la Cour de cassation dans le champ des contrôles de l'IGJ, le décret méconnaissait les principes d'indépendance de l'autorité judiciaire et de séparation des pouvoirs ; elle contestait également le fait que ce décret ne prévoie pas, dans la composition et les modalités de fonctionnement de cette inspection, les garanties propres à assurer le respect de l'indépendance de la Cour de cassation.

Par décision du 23 mars 2018, le Conseil d'État a annulé l'article du décret prévoyant que la Cour de cassation était incluse dans le champ de l'inspection générale de la justice, en ce qu'il ne prévoyait pas « de garanties supplémentaires relatives, notamment, aux conditions dans lesquelles sont diligentées les inspections et enquêtes portant sur cette juridiction ou l'un de ses membres ».

L'USM était la seule requérante à avoir articulé un moyen critiquant spécialement l'inclusion de la Cour de cassation dans le champ du contrôle.

Il existe actuellement deux principaux régimes d'enquête, aux contours bien définis :

- l'enquête de fonctionnement, qui porte sur l'organisation d'une juridiction ;
- l'enquête administrative, à visée disciplinaire, laquelle a récemment fait l'objet d'un renforcement du principe du contradictoire et des droits de la défense, comme demandé de longue date par l'USM.

Les cadres procéduraux sont disponibles sur le site intranet de l'IGJ.

L'USM ne souhaite pas la création d'une voie d'enquête intermédiaire (voir encadré ci-dessous : l'examen de situation).

L'USM estime que les situations intermédiaires relèvent du pouvoir d'audit des chefs de cour et qu'il appartient à ces derniers de le mettre en œuvre, plutôt que de centraliser ce pouvoir à l'IGJ. En revanche, l'IGJ doit avoir un rôle de soutien aux chefs de cour pour que ceux puissent exercer leurs compétences « en confiance » (fourniture d'un cadre, d'une méthodologie, de conseils, au-delà du guide méthodologique publié en 2019).

Un autre moyen de soutenir les chefs de cour serait de doter le CSM de pouvoirs d'investigations propres, en lui détachant des inspecteurs généraux ou des magistrats enquêteurs, lesquels pourraient, à la demande des chefs de cour, intervenir pour réaliser des audits.

FOCUS SUR L'EXAMEN DE SITUATION

L'IGJ a mis en place de manière empirique des « examens de situation » à compter de 2016. Ces enquêtes sont à mi-chemin entre l'enquête de fonctionnement et l'enquête administrative. Leur dénominateur commun est l'identification d'une difficulté importante dans le fonctionnement ou le management d'un service. De nombreux examens de situation ont été menés depuis 2019. Ces enquêtes sont très rapides (quelques jours sur place, quelques semaines entre la saisine et la fin de la mission) et réalisées sans forme.

L'enquête de situation s'intéresse à la situation d'un service tout en visant souvent indirectement un magistrat. Elle peut avoir des conséquences quasi-disciplinaires informelles (changement de service, mutations « conseillées »...) ou formelles (ouverture d'une enquête administrative).

L'USM constate qu'il s'agit d'une procédure « confidentielle », méconnue des magistrats en juridiction, et opaque puisque tout se déroule oralement et sans forme. En effet, aucun courrier de saisine n'est communiqué aux personnes entendues, aucun PV d'audition n'est dressé et les règles de communication du rapport de fin de mission sont peu claires.

Le risque est que cette procédure très allégée ne devienne, par sa souplesse d'utilisation et son opacité, la voie de droit commun ou une sorte de « gare de triage » préalable à une procédure disciplinaire. L'USM est donc défavorable à la pérennisation de ce dispositif.

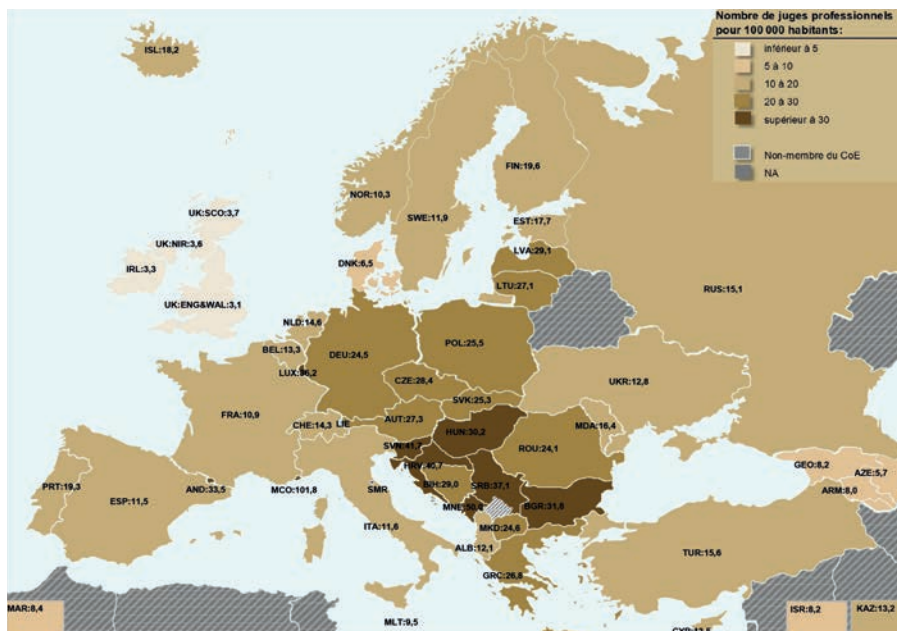


CHAPITRE 2. LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE

2

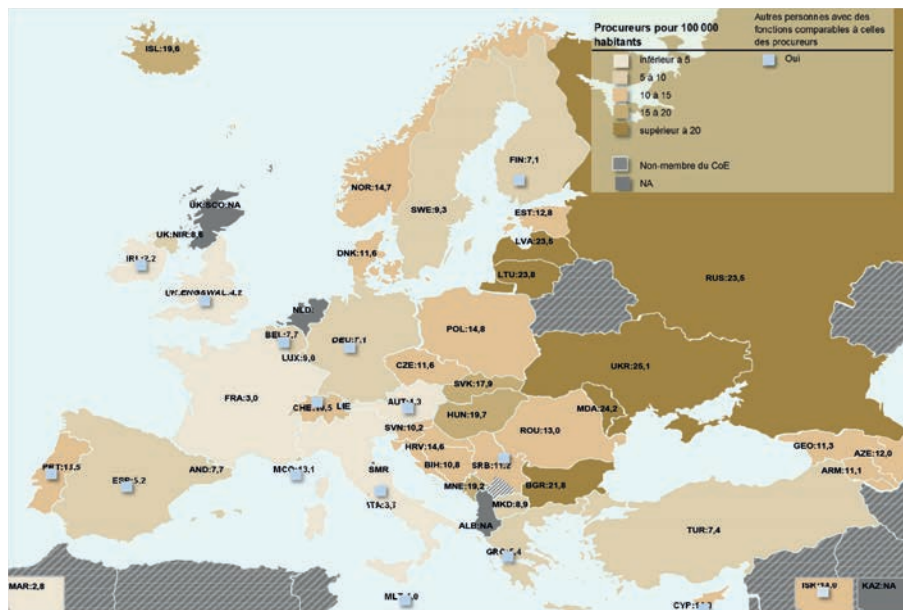
Quelques données chiffrées sur les effectifs de magistrats en France et en Europe :

NOMBRE DE JUGES PROFESSIONNELS POUR 100 000 HABITANTS EN 2018



LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE

NOMBRE DE PROCUREURS POUR 100 000 HABITANTS EN 2018



CEPEJ (RAPPORT 2020 - CHIFFRES 2018) : LA SITUATION CRITIQUE DE LA FRANCE

	MOYENNE EUROPÉENNE	MOYENNE GROUPE C (10 pays dont la France)	FRANCE
PROCUREURS pour 100000 habitants	11,25	8	3
JUGES pour 100000 habitants	21,4	17,7	10,9
PERSONNELS de greffe pour 100000 habitants	60,9	63,8	34,1
BUDGET annuel (€ par habitant) Services judiciaires, hors administration pénitentiaire	71,56	84,13	69,5

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

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^{er} 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^{er}, 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^d grade de la hiérarchie judiciaire doivent être âgés de 35 ans au moins au 1^{er} 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^{er} grade de la hiérarchie judiciaire doivent être âgés de 50 ans au moins au 1^{er} 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

2

	1 ^{er} CONCOURS	2 ^e CONCOURS	3 ^e 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-I, 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 2nd 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 ^{ER} GRADE OFFERTS	POSTES 1 ^{ER} GRADE POURVUS	POSTES 2 ^D GRADE OFFERTS	POSTES 2 ^D 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-I 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-I, 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^{er} 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^e 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

I. - 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

I. - 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^{er} 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-I 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 !**

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-I 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-I).

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.

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 dérogés (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.

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 appétences et dégager 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^e 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^e et 3^e concours, des concours complémentaires, et sur titre (art. 18-I, 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^e 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^{er} 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^e 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^e 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

2

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^{er} 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^{er} 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 collégialement 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. 514-1 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).

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 réclamants	7	8	15	8	52	64
Nombre de magistrats réclamants inscrits	6	7	12	6	48	59
Nombre de magistrats présentés et réclamants inscrits	687	602	501	459	529	647
Taux de magistrats inscrits / présentés ou réclamants	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^{er} 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 RÉSIDENCE

Textes applicables :

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

Circulaire du 14 février 2017 SJ 17-52 RHM2/I4.02.17

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^{er} 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^{er} 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-I 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 formuler 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' annexe 1 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 (annexes 3) 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 entretien préalable 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 (annexe 2 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 (fiche d'évaluation : qui est l'évaluation proprement dite) 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 ^{er} 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 ^{er} février.
10	Dans un délai de 15 jours 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	2 mois 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

1. - 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-I 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-I 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.



CHAPITRE 3. FORMATION CONTINUE

Textes applicables :

- Article 14 de l'ordonnance du 22 décembre 1958
- Décret n°72-335 du 4 mai 1972 (art. 50)

La formation continue est organisée par l'École nationale de la magistrature (ENM).

I. – LA FORMATION CONTINUE NATIONALE

A. - LA FORMATION ANNUELLE

Chaque magistrat a droit à une formation annuelle de cinq jours au moins.

L'ENM fait connaître aux magistrats les actions de formation nationale qu'elle propose. Elle procède à l'envoi d'un catalogue des formations proposées, qui sont également consultables sur le site internet de l'ENM (www.enm-justice.fr) ou intranet : <https://formation.enm.justice.fr>.

Les magistrats sélectionnent quatre formations et adressent, par intranet, leur demande à l'ENM. L'autorité chargée de l'évaluation peut émettre un avis sur les formations choisies. Le directeur de l'ENM désigne en dernier lieu les participants à chaque formation.

Les frais exposés par les magistrats sont remboursés par les SAR (voir chapitre 4). L'USM a obtenu l'amélioration de la prise en charge des frais d'hôtel, notamment dans les grandes villes. Désormais, le magistrat doit solliciter un ordre de mission puis remplir un état de frais via le logiciel Chorus DT, qui permet d'obtenir l'avance des billets de train et des frais d'hôtel. Si le magistrat en a fait l'avance, il doit régulariser un ordre de mission et demander le remboursement des frais qu'il a avancés.

Lors d'une formation effectuée à l'étranger, une avance peut être sollicitée par le magistrat. Elle consiste alors dans la prise en charge anticipée du billet de transport et l'attribution d'indemnités *per diem*.

B. - LES FORMATIONS AU CHANGEMENT DE FONCTION

- Article 50 du décret n° 72-335

- Note SJ.10.168-A3/14.05.10 du 14 mai 2010

- Circulaire SJ.17-149-RHM2/12.05.2017 du 12 février 2017

Les magistrats nommés à des fonctions de première instance qu'ils n'ont jamais exercées auparavant doivent suivre une formation théorique organisée par l'ENM de deux semaines en janvier ou septembre, puis un stage pratique de deux à trois semaines, la troisième semaine étant à la demande. À titre expérimental, les modalités d'organisation de ces stages ont été assouplies par la circulaire de 2017, en vue d'éviter une trop grande désorganisation des juridictions. Elle prévoit que la première semaine de stage pratique a lieu avant l'installation et que la deuxième semaine peut être accomplie dans un délai de deux mois après la prise de fonction, sans suivre nécessairement le stage théorique.

Le stage se déroule dans une juridiction du ressort de la cour d'appel d'affectation. Les magistrats exerçant ou nommés outre-mer peuvent suivre leur formation dans un autre ressort mais hors de leur juridiction d'origine.

Les changements de service, de chambre au sein d'une même juridiction ou de grade ne peuvent être assimilés à un changement de fonction.

La formation est facultative pour les magistrats nommés à des fonctions qu'ils ont déjà eu l'occasion d'exercer. Seule la partie théorique est alors proposée. Il en est de même pour ceux qui ont exercé en qualité de magistrat placé : ils peuvent demander à suivre complètement la formation, ou seulement la partie théorique, s'ils n'ont pas exercé la fonction dans laquelle ils sont affectés.

Les magistrats nommés à des fonctions exercées en cour d'appel ne bénéficient que d'une formation théorique d'une semaine.

L'article 14 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 permet aux magistrats en stage pratique de « participer à l'activité juridictionnelle, sous la responsabilité des magis-

trats de la juridiction les accueillant, sans pouvoir toutefois recevoir délégation de signature ». Ils peuvent donc accomplir tous les actes de nature juridictionnelle.

C. - LE CAS DES MAGISTRATS EXERÇANT OUTRE-MER

La formation continue des magistrats exerçant des fonctions outre-mer est assurée prioritairement à l'occasion de leurs congés en métropole, la durée de la formation s'ajoutant à celle des congés (art. 51-I du décret du 4 mai 1972).

La règle selon laquelle un délai d'un an devait s'écouler après la date de retour de la précédente formation n'est plus opposée aux magistrats ultramarins qui peuvent postuler, chaque année civile et quelle que soit la date de leur précédente formation, pour une nouvelle formation.

Cependant, les stages se déroulant en plusieurs modules leur sont en général refusés.

D. - LA FORMATION DES CHEFS DE JURIDICTION ET DE SERVICE

Selon l'article 50-I du décret n° 72-335, les nouveaux chefs de cour et de tribunal judiciaire bénéficient d'une formation spécifique pendant le semestre qui suit leur installation.

Par ailleurs, depuis 2011, un « cycle approfondi d'études judiciaires » (CADEJ) a pour ambition « de permettre aux stagiaires non seulement d'approfondir leur culture judiciaire au regard des problématiques d'administration de la Justice, mais aussi de mieux analyser les évolutions de l'environnement institutionnel, social, économique et politique du magistrat ». Il s'adresse à tous les magistrats désireux d'accéder à une fonction de chef de service ou de juridiction sans pour autant constituer une condition d'accès à ce type de postes.

L'USM reste très vigilante à ce que la liberté de choix du CSM soit préservée et qu'il ne lui soit en aucun cas imposé de critère de choix lié au suivi ou non d'une formation, comme la mission Thiriez avait tenté de le proposer en 2019.

E. - SPÉCIFICITÉ DE LA FORMATION DES MAGISTRATS ISSUS DES CONCOURS COMPLÉMENTAIRES

L'article 5 du décret n° 2001-1099 du 2 novembre 2001 impose aux magistrats issus des concours complémentaires une obligation étendue de formation continue, « d'une durée de trois mois au cours des six années suivant leur nomination ». Cette obligation spécifique leur permet donc de bénéficier en moyenne de 15 jours de formation par an.

L'USM recommande aux collègues concernés de rappeler systématiquement leur obligation de formation renforcée à leur chef de juridiction et lorsqu'ils effectuent leurs choix de formation en ligne sur le site de l'ENM.

II. – LA FORMATION CONTINUE DÉCONCENTRÉE

Les articles 51-2 et suivants du décret du 4 mai 1972 prévoient que des actions de formation continue déconcentrée peuvent être organisées à l'initiative de chaque cour d'appel (ou de plusieurs, si elles souhaitent agir en commun en mutualisant leurs moyens à cet effet) ou de la Cour de cassation, à l'intention des magistrats du ressort de la cour concernée. Elles sont prises en compte pour apprécier le respect de l'obligation statutaire de suivre 5 jours de formation par an.

À la Cour de cassation, et dans chaque cour d'appel, est instauré un conseil de formation continue déconcentrée des magistrats, présidé conjointement par les deux chefs de cour et dont le secrétariat est assuré par un magistrat délégué à la formation.

Chaque cour d'appel dispose en effet d'un magistrat délégué à la formation (MDF) tandis que la Cour de cassation dispose de deux MDF. Dans les cours d'appel de rattachement des coordonnateurs régionaux de formation (CRF), ce sont ces derniers qui exercent les fonctions de MDF.

Chaque année, après recensement des besoins locaux, le magistrat délégué à la formation soumet à l'avis du conseil de formation déconcentrée et à la décision des chefs de cour un plan d'actions de formation des magistrats du ressort de la cour. Le plan ainsi adopté est ensuite transmis à l'ENM qui, après analyse, décide d'en financer le coût, en tout ou en partie, en fonction de la pertinence pédagogique des actions de formation proposées et de ses ressources propres.

Les publics de la formation continue déconcentrée sont identiques à ceux de la formation continue nationale. Aux côtés des magistrats, ces actions de formation accueillent dans des proportions souvent majoritaires d'autres publics (fonctionnaires de justice, avocats, notaires, juges consulaires, magistrats à titre temporaire, policiers, gendarmes, experts...) et un grand nombre d'entre elles est conduit en partenariat avec les organismes représentants ou gestionnaires de ces mêmes publics.

LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le statut de la magistrature étant silencieux sur ce point, l'USM considère que le statut général de la fonction publique trouve à s'appliquer et que ce dispositif est accessible aux magistrats :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/conge-de-formation-professionnelle-cfp>

La DSJ estime néanmoins que les dispositions concernant la formation des magistrats figurent dans le statut de la magistrature et que cette formation est assurée par l'ENM, ce qui rend inapplicable toute autre disposition. Il en est de même pour le bilan de compétence.

L'USM conteste cette interprétation extensive de notre statut. Seul un recours administratif contre une décision de refus d'octroi de l'un de ces dispositifs pourrait permettre de répondre de manière définitive.





CHAPITRE 4. RÉMUNÉRATIONS

Textes applicables :

Ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature

Décret n° 93-21 du 7 janvier 1993 pris pour l'application de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature
Articles L711-1 à L711-6 du code général de la fonction publique

Décret n° 2003-1284 du 26 décembre 2003 relatif au régime indemnitaire de certains magistrats de l'ordre judiciaire

Décret n° 2017-661 du 27 avril 2017 fixant l'échelonnement indiciaire des magistrats de l'ordre judiciaire

Décret n° 2009-1158 du 30 septembre 2009 portant majoration à compter 1^{er} octobre 2009 de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

Arrêté du 12 novembre 2010 (modifié) fixant la liste des emplois du premier grade de la hiérarchie judiciaire comportant un 8^e échelon

Décret n° 2009-1158 du 30 septembre 2009

Circulaire du 9 août 2011 sur la réforme du régime indemnitaire.

Voir également le site intranet de la DSJ (bureau RHM2)

Aux termes de l'article 42 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 portant statut de la magistrature : « Les magistrats perçoivent une rémunération qui comprend le traitement et ses accessoires. Les traitements des magistrats sont fixés par décret en conseil des ministres ».

La rémunération d'un magistrat dépend de deux paramètres essentiels :

- Le traitement indiciaire ou traitement de base ;
- Les accessoires du traitement qui sont constitués de plusieurs primes ou indemnités et qui s'ajoutent au traitement indiciaire.

Cette distinction est importante car, pour l'essentiel, les droits à pension en matière de retraite dépendent du traitement indiciaire (hors primes et accessoires).

I. – LE TRAITEMENT DE BASE

Le traitement est fonction du grade et de l'échelon du magistrat et évolue au cours de sa carrière selon la grille indiciaire de la magistrature judiciaire en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2002.

Le traitement indiciaire qui en découle est calculé en fonction de la valeur du « point d'indice » commun à toute la fonction publique. Or, ce point d'indice a peu évolué depuis 2002. Il a été très souvent gelé au cours des 10 dernières années et a été totalement décorrélé de l'évolution de l'inflation. Un dégel est annoncé pour l'été 2022. Voici le montant annuel brut du point d'indice depuis 2002 :

- 52,1284 € le point au 01/03/2002 ;
- 55,5635 € au 01/07/2010 ;
- point d'indice gelé du 01/07/2010 au 01/07/2016 ;
- 56,2323 € au 01/02/2017, gelé depuis lors.

Soit pour un auditeur, dont l'indice majoré est 359, un traitement indiciaire brut de :

- 1559,51 € brut mensuel en 2002, soit 1,51 fois le SMIC brut de l'époque ;
- 1682,28 € brut mensuel depuis 2017, soit 1,14 fois le SMIC en 2017, et seulement 1,05 fois le SMIC en 2022.

La non-revalorisation du point d'indice est l'une des causes majeures d'une perte substantielle de pouvoir d'achat qui touche particulièrement certaines catégories d'agents publics comme les magistrats ou les enseignants.

ÉVOLUTION DU TRAITEMENT BRUT DES MAGISTRATS PAR RAPPORT AU SMIC

	SMIC BRUT	TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT AUDITEUR DE JUSTICE	TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT MAGISTRAT 1 ^{ER} GRADE, 1 ^{ER} ÉCHELON
2002	1035,88	IM359 – 1559,51	IM658 – 2858,37
		X 1,51 SMIC	X 2,76 SMIC
2017	1480,27	IM359 – 1682,28	IM667 – 3125,58
		X 1,14 SMIC	X 2,11 SMIC
2022	1603,12	IM359 – 1682,28	IM667 – 3125,58
		X 1,05 SMIC	X 1,95 SMIC

De plus, la grille indiciaire de la magistrature, si elle a été un peu améliorée en 2002, n'a plus connu aucune amélioration significative depuis vingt ans. De leur côté, les corps de fonctionnaires de catégorie A+ ou de sortie de l'ENA ont vu leur grille indiciaire et leurs conditions de rémunérations améliorées de façon régulière et constante. À tel point désormais que les magistrats des chambres régionales des comptes ou les magistrats administratifs ont des niveaux de rémunérations bien supérieurs à ceux des magistrats judiciaires.

La grille indiciaire des magistrats judiciaires étant en décrochage avec celle de la haute fonction publique, l'USM est la seule organisation syndicale à demander l'ouverture de négociations salariales afin de moderniser cette grille indiciaire et de rattraper le retard avec les autres magistratures.

Pour se repérer dans la grille indiciaire en vigueur actuellement au sein des grades de la magistrature, il convient de distinguer :

A. - LE SECOND GRADE

Ce grade comporte 5 échelons. Les deux premiers échelons durent 1 an, les deux suivants 2 ans. Il n'existe aucune limite de durée du 5^{ème} échelon. Le magistrat le conservera tant qu'il ne sera pas nommé au premier grade.

Ce point pose un problème aux magistrats bénéficiant d'une reprise d'ancienneté indiciaire qui plafonnent très rapidement au 5^{ème} échelon avant de pouvoir prétendre au premier grade.

L'USM demande avec insistance le déblocage du second grade par la création de cinq échelons supplémentaires jusqu'à l'indice 1015 pour éviter une pénalisation financière excessive (qui pèse notamment sur les magistrats intégrés bénéficiant d'une reprise d'ancienneté indiciaire). Elle demande également l'amélioration des conditions de reprise d'ancienneté indiciaire.

Les magistrats bloqués au dernier échelon du second grade ou du second grade provisoire peuvent néanmoins bénéficier de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA, voir plus loin).

Pour mémoire le second grade provisoire est encore en vigueur pour les magistrats nommés avant le 1^{er} janvier 2002 et ceux ayant bénéficié du décret de reclassement

n° 2007-1112 du 18 juillet 2007. Ce grade comporte dix échelons. Un échelon dure entre 1 et 3 ans. Le 10^{ème} échelon n'est pas limité en durée, le magistrat le conservant tant qu'il n'est pas nommé au premier grade.

B. - LE PREMIER GRADE

Ce grade concerne les magistrats ayant réalisé leur avancement après leur inscription au tableau d'avancement ainsi que ceux recrutés sur le fondement des articles 23 ainsi que 41 et suivants de l'ordonnance du 22 décembre 1958.

À compter du sixième échelon, l'indice brut n'est plus exprimé en chiffres, mais en lettres. Un échelon est alors subdivisé en chevrons. Chaque chevron dure 1 an. Le sixième échelon correspond au traitement hors-échelle de la lettre A (avec 3 chevrons : A1, A2, A3), le septième échelon correspond à la lettre B (avec 3 chevrons également : B1, B2, B3).

Ce grade comprend en outre un « échelon fonctionnel » (échelle lettre B bis) qui n'est accessible qu'aux seuls magistrats occupant les postes énumérés par l'arrêté du 12 novembre 2010. Il faut avoir effectué 3 ans dans le septième échelon du premier grade (donc être au B3) pour accéder effectivement à la rémunération de l'échelon B bis. Il ne suffit donc pas d'être nommé dans un emploi ouvrant accès à l'échelon B Bis pour bénéficier de cet indice de rémunération : il faut aussi remplir des conditions d'ancienneté.

Lorsqu'un magistrat formule ses desiderata au 1^{er} grade, les postes ouvrant accès au B bis comportent un signe « + » sur la grille : pour en connaître la liste, se reporter à la grille de desiderata ou à l'arrêté du 12 novembre 2010 fixant la liste des emplois du premier grade de la hiérarchie judiciaire comportant un 8^e échelon.

Il n'y a aucun emploi B bis dans les effectifs des cours d'appels.

L'USM a toujours défendu l'extension des possibilités d'accès au 8^e échelon (B bis). Tous les chefs de juridiction du premier grade ont ainsi obtenu un accès au B bis en 2019.

De trop nombreux magistrats terminent leur carrière au 1^{er} grade en stagnant très longtemps au 7^{ème} échelon, sans accéder ni à la hors hiérarchie, ni à l'échelon B bis. En outre, ces magistrats ne bénéficient pas de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

Les fonctionnaires de catégorie A+, ainsi que les magistrats administratifs et financiers, ont obtenu l'assurance, dans leur grille indiciaire, de tous parvenir au moins à l'indice B bis en fin de carrière.

L'USM a demandé l'accès au B bis à l'ancienneté pour tous les magistrats du 1^{er} grade, sur le modèle des solutions retenues pour les autres magistratures.

C. - LA HORS HIÉRARCHIE

Les différents groupes (échelle-lettre C à G) hors hiérarchie correspondent à des emplois spécifiques de haut niveau. Le niveau d'emploi hors hiérarchie est donc davantage un emploi fonctionnel qu'un grade véritable.

Parmi les grilles de desiderata, une grille spécifique « HH » comprend tous les emplois hors-hiérarchie. Il convient de s'y reporter pour savoir quels sont les magistrats placés hors hiérarchie. La liste des emplois HH est fixée à l'art. 1 du décret n° 2017-661 du 27 avril 2017 et à l'art.2 du décret n° 93-21 du 7 janvier 1993.

4

GRILLE INDICIAIRE HORS HIÉRARCHIE

ÉCHELONS	ÉCHELLE - LETTRE - CHEVRON	INDICE MAJORÉ	TEMPS PASSÉ DANS LES ÉCHELONS OU CHEVRONS
2 ^{ème}	G	1510	Non limité
2 ^{ème}	F	1378	Non limité
2 ^{ème}	E2	1329	Non limité
2 ^{ème}	E1	1279	12 mois
1 ^{er}	D3	1279	Non limité
1 ^{er}	D2	1226	12 mois
1 ^{er}	D1	1173	12 mois
1 ^{er}	C3	1173	Non limité
1 ^{er}	C2	1148	12 mois
1 ^{er}	C1	1124	12 mois

Le groupe « C » est accessible pour les fonctions de :

- **Président** de chambre et d'avocat général dans les cours d'appel,
- **Président** ou procureur des plus grands tribunaux judiciaires,
- **Premier vice-président**, premier vice-président chargé de l'instruction, des fonctions de juge des enfants, de l'application des peines, des fonctions de juge des contentieux de la protection et des fonctions de juge des libertés et de la détention des plus grands tribunaux judiciaires.

Les groupe « C et D » sont accessibles aux :

- premiers présidents de chambre et premiers avocats généraux d'une cour d'appel
- aux présidents et procureurs des TJ de Bordeaux, Créteil, Evry, Lille, Pontoise, Toulouse et Versailles.

Les groupes « D et E » sont accessibles graduellement aux :

- premiers présidents et procureurs généraux des cours d'appel autres que Paris ou Versailles,
- aux inspecteurs généraux des services judiciaires,
- aux conseillers et avocats généraux de la Cour de cassation,
- aux présidents et procureurs des TJ de Bobigny, Lyon, Marseille et Nanterre.

Le groupe « E » est directement accessible pour les fonctions de :

- président et procureur du TJ de Paris,
- procureur financier du TJ de Paris,
- procureur antiterroriste de Paris,
- premier président et procureur général de la cour d'appel de Versailles,
- inspecteurs généraux de la justice, accédant à l'échelon spécial en application du décret n° 2017-1010 du 10 mai 2017 et des arrêtés auxquels il renvoie.

Le groupe « F » est accessible directement pour les fonctions de :

- président de chambre et premier avocat général à la Cour de cassation,
- premier président et procureur général de la Cour d'appel de Paris,
- inspecteur général chef de l'inspection générale de la justice.

Le groupe « G » est accessible uniquement au premier président et au procureur général de la Cour de cassation.

Ces listes sont susceptibles d'évoluer. Les emplois hors hiérarchie sont trop peu nombreux (environ 10 % du corps judiciaire). De plus, la chancellerie a désormais tendance à nommer à des fonctions HH des magistrats encore assez jeunes (moins de 50 ans) qui occuperont des fonctions HH pendant de nombreuses années, limitant ainsi les perspectives d'évolution pour les autres magistrats. Face à cette situation, et en s'inspirant des solutions mises en œuvre dans les autres corps de catégorie A+ ou pour les autres magistratures, l'USM a demandé la création d'un véritable troisième grade « hors hiérarchie » afin de permettre d'augmenter les effectifs budgétaires de ce grade terminal et de permettre également aux magistrats qui y accéderont de bénéficier de marges de progression indiciaire.

TRAITEMENT DES MAGISTRATS

Au 1er janvier 2021 - Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié

Valeur du point : 4,8860
12,00 %
11,10 %

Taux de retenue Pension civile fonction publique au 1er janvier 2020 : 12,00 %

Grade	Ech.	Echelle lettre	IB - IM	Traitement brut mensuel	Traitement net après retenue Pension civile	Indemnités de résidence (13,3 %) calcul sur 3 %	Indemnités de fonctions (taux moyen 12 calcul sur 37 %	Prime modulable (taux moyen 12 (%) calcul sur 12 %	Traitement (compte tenu des primes PC et indemnités)	C.S.G.	R.D.S.	Retraite additionnelle	Transfert primes/ points	Traitement net après retenue (compte tenu CSG-RDS-CS Ret Ad)	
H.H		G	1510	7 075,90	6 290,47	70,76	2 618,08	849,11	9 828,42	959,39	52,14	70,76	32,41	8 713,73	
		F	1378	6 457,34	5 740,58	64,57	2 389,22	774,88	8 989,25	875,52	47,58	64,57	32,41	7 949,16	
		E2	1329	6 227,73	5 536,45	62,28	2 304,28	747,33	8 690,31	844,39	45,89	62,28	32,41	7 665,35	
		E1	1279	5 993,43	5 328,16	59,93	2 217,57	719,21	8 324,87	812,62	44,16	59,93	32,41	7 375,74	
		D3	1279	5 993,43	5 328,16	59,93	2 217,57	719,21	8 324,87	812,62	44,16	59,93	32,41	7 375,74	
		D2	1226	5 745,07	5 107,36	57,45	2 125,67	689,41	7 979,90	778,94	42,33	57,45	32,41	7 088,76	
		D1	1173	5 496,71	4 886,57	54,97	2 033,78	659,60	7 634,93	745,27	40,50	54,97	32,41	6 761,77	
		C3	1173	5 496,71	4 886,57	54,97	2 033,78	659,60	7 634,93	745,27	40,50	54,97	32,41	6 761,77	
		C2	1148	5 379,56	4 782,43	53,80	1 990,44	645,55	7 472,20	729,39	39,64	53,80	32,41	6 616,97	
		C1	1124	5 267,09	4 682,44	52,67	1 948,82	632,05	7 315,99	714,14	38,81	52,67	32,41	6 477,96	
		BBIS 3	1124	5 267,09	4 682,44	52,67	1 948,82	632,05	7 315,99	714,14	38,81	52,67	32,41	6 477,96	
1er		BBIS 2	1095	5 107,77	4 540,81	51,08	1 889,87	612,93	7 094,69	692,54	37,64	51,08	32,41	6 281,03	
		BBIS 1	1067	4 999,99	4 444,99	50,00	1 850,00	600,00	6 944,98	677,92	36,84	50,00	32,41	6 147,81	
		B3	1067	4 999,99	4 444,99	50,00	1 850,00	600,00	6 944,98	677,92	36,84	50,00	32,41	6 147,81	
		B2	1013	4 746,94	4 220,03	47,47	1 756,37	589,63	6 593,50	643,61	34,98	47,47	32,41	5 835,03	
		B1	972	4 554,82	4 049,23	45,55	1 685,28	546,58	6 326,64	617,56	33,56	45,55	32,41	5 597,55	
		A3	972	4 554,82	4 049,23	45,55	1 685,28	546,58	6 326,64	617,56	33,56	45,55	32,41	5 597,55	
		A2	925	4 334,57	3 853,44	43,35	1 603,79	520,15	6 020,72	587,70	31,94	43,35	32,41	5 325,32	
		A1	890	4 170,56	3 707,63	41,71	1 543,11	500,47	5 792,91	565,47	30,73	41,71	32,41	5 122,60	
		5ème	1027 - 830	3 889,40	3 457,68	38,89	1 439,08	466,73	5 402,38	527,34	28,66	38,89	32,41	4 775,07	
		4ème	977 - 792	3 711,33	3 299,37	37,11	1 373,19	445,36	5 156,04	503,20	27,35	37,11	32,41	4 554,97	
		3ème	912 - 743	3 481,72	3 095,25	34,82	1 288,24	417,81	4 836,10	472,07	25,66	34,82	32,41	4 271,15	
2ème		2ème	862 - 705	3 303,65	2 896,94	33,04	1 222,35	396,44	4 588,77	447,93	24,34	33,04	32,41	4 051,05	
		1er	813 - 667	3 125,58	2 776,64	31,26	1 166,46	375,07	4 341,43	423,78	23,03	31,26	32,41	3 830,95	
		5ème	762 - 628	2 942,82	2 616,17	29,43	1 088,84	353,14	4 087,58	399,00	21,68	29,43	32,41	3 605,06	
		4ème	713 - 591	2 769,44	2 462,03	27,69	1 024,69	332,33	3 846,75	375,49	20,41	27,69	32,41	3 390,75	
		3ème	665 - 555	2 600,74	2 312,06	26,01	962,28	312,09	3 612,43	352,62	19,16	26,01	32,41	3 182,23	
		2ème	600 - 505	2 366,44	2 103,77	23,66	875,58	283,97	3 286,99	320,85	17,44	23,66	32,41	2 892,82	
		1er	542 - 461	2 160,26	1 920,47	21,60	799,30	259,23	3 000,60	292,90	15,92	21,60	32,41	2 637,77	
		Auditeurs	395 - 359	1 882,28	1 495,55	0,00	0,00	0,00	1 495,55	152,06	8,26	0,00			1 335,22

Valeur du point annuelle : 56,2323

(*) La retraite additionnelle se calcule sur les indemnités perçues réellement (indemnité résidence+prime forfaitaire+prime modulable) si ces indemnités n'atteignent pas 20 % du traitement brut. Dans le cas contraire, elle s'applique sur 20 % du traitement.

Ce tableau relatif au traitement des magistrats reprend la dernière grille des traitements des magistrats communiquée par la DSJ. Les calculs de traitements nets sont faits sur la base d'une indemnité de fonctions moyenne de 37 % et d'une prime modulable moyenne de 12 %, qui peuvent varier au cas par cas.

II. – LE RÉGIME INDEMNITAIRE

Textes applicables :

- Décret n° 2003-1284 du 26 décembre 2003 relatif au régime indemnitaire de certains magistrats de l'ordre judiciaire

- Arrêté du 3 mars 2010 (modifié par arrêté du 30 août 2019) : voir tous les tableaux de primes et indemnités en annexes de cet arrêté

Le régime indemnitaire des magistrats comprend des primes individuelles et l'indemnisation de certaines contraintes ou travaux particuliers.

A. - LA PRIME FORFAITAIRE OU « INDEMNITÉ DE FONCTION »

Elle est calculée en pourcentage du traitement brut, est imposable et soumise aux contributions sociales (voir tableau ci-après) mais n'ouvre droit à une prise en compte pour le calcul de la retraite qu'à hauteur de 20 % au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique – RAFP (voir chapitre 10). Elle est versée mensuellement.

Son taux est actuellement fixé par l'arrêté du 3 mars 2010. Il varie selon les fonctions occupées et est inchangé depuis 2002 pour une bonne partie des magistrats des TJ et des cours d'appel, à l'exception notable toutefois des chefs de cour et de TJ qui ont bénéficié récemment d'une augmentation de **leurs taux de primes** afin de renforcer l'attractivité de leurs fonctions.

Pour les personnels de l'École nationale de la magistrature, l'arrêté du 18 août 2014 modifiant l'arrêté du 8 septembre 2005 pris en application du décret n° 2003-1286 du 26 décembre 2003 s'applique.

ATTRIBUTION DE LA PRIME FORFAITAIRE

EMPLOIS	TAUX DE LA PRIME FORFAITAIRE (en pourcentage du traitement brut indiciaire)
Membre de l'inspection générale de la justice. Directeur de l'École nationale des greffes. Magistrat placé auprès d'un premier président ou d'un procureur général.	39
Premier président de chambre et premier avocat général de cour d'appel. Président de chambre et avocat général de cour d'appel. Premier vice-président de tribunal judiciaire. Premier vice-président d'un tribunal judiciaire ou de première instance chargé des fonctions de juge des enfants. Premier vice-président d'un tribunal judiciaire ou de première instance chargé de l'application des peines. Premier vice-président d'un tribunal judiciaire ou de première instance chargé des fonctions de juge des contentieux de la protection. Premier vice-président adjoint de tribunal judiciaire. Magistrat chargé de l'instruction, magistrat chargé des fonctions de juge des libertés et de la détention et magistrat du parquet de tribunal judiciaire ou de première instance. Magistrat chargé d'un secrétariat général dans une cour d'appel ou dans un tribunal judiciaire. Vice-procureur de la République financier près le tribunal judiciaire de Paris chargé d'un secrétariat général. Vice-procureur de la République antiterroriste près le tribunal judiciaire de Paris chargé d'un secrétariat général.	38
Conseiller et substitut général de cour d'appel. Vice-président de tribunal judiciaire ou de première instance. Magistrat de tribunal judiciaire ou de première instance nommé aux fonctions de premier juge des enfants ou juge des enfants et de premier juge de l'application des peines ou juge de l'application des peines. Directeur adjoint de l'École nationale des greffes.	37
Magistrat de tribunal judiciaire ou de première instance nommé aux fonctions de premier juge ou de juge des contentieux de la protection.	35
Juge de tribunal judiciaire ou de première instance. Juge du livre foncier.	34

ATTRIBUTIONS DE LA PRIME FORFAITAIRE AUX CHEFS DE COUR D'APPEL, DE TRIBUNAL SUPÉRIEUR D'APPEL, DE TRIBUNAL JUDICIAIRE ET DE PREMIÈRE INSTANCE

EMPLOIS	TAUX DE LA PRIME FORFAITAIRE (en pourcentage du traitement brut indiciaire)
Chefs de cour des cours d'appel de : Paris, Aix-en-Provence, Douai, Lyon, Rennes et Versailles. Président et procureur de la République des tribunaux judiciaires de : Bobigny, Bordeaux, Créteil, Evry, Lille, Lyon, Marseille, Nanterre, Paris, Pontoise, Toulouse et Versailles. Procureur de la République financier. Procureur de la République antiterroriste.	50 %
Chefs de cour des cours d'appel de : Amiens, Bordeaux, Caen, Colmar, Grenoble, Metz, Montpellier, Nancy, Nîmes, Orléans, Pau, Poitiers, Rouen, Toulouse. Président et procureur de la République des tribunaux judiciaires de : Aix-en-Provence, Amiens, Angers, Béthune, Boulogne-sur-mer, Caen, Clermont-Ferrand, Dijon, Draguignan, Evreux, Grasse, Grenoble, Le Mans, Meaux, Melun, Metz, Montpellier, Nancy, Nantes, Nice, Nîmes, Perpignan, Rennes, Rouen, Saint-Denis, Saint-Etienne, Strasbourg, Toulon, Tours, Valence.	48 %
Chefs de cour des cours d'appel de : Agen, Angers, Basse-Terre, Bastia, Besançon, Bourges, Cayenne, Chambéry, Dijon, Fort-de-France, Limoges, Nouméa, Papeete, Reims, Riom, Saint-Denis-de-la Réunion. Président et procureur de la République des tribunaux judiciaires de : Agen, Angoulême, Arras, Avignon, Bayonne, Beauvais, Besançon, Béziers, Blois, Bourg-en-Bresse, Bourges, Brest, Cayenne, Chalon-sur-Saône, Chambéry, Charleville-Mézières, Chartres, Colmar, Dunkerque, Epinal, Fort-de-France, La-Roche-sur-Yon, La Rochelle, Le Havre, Limoges, Lorient, Mulhouse, Orléans, Pau, Pointe-à-Pitre, Poitiers, Privas, Quimper, Reims, Senlis, Saint-Brieuc, Saint-Nazaire, Saint-Pierre, Thonon-les-Bains, Troyes et Valenciennes.	45 %

Chefs du tribunal supérieur d'appel de Saint-Pierre-et-Miquelon. Président et procureur de la République des tribunaux judiciaires et des tribunaux de première instance de : Ajaccio, Albertville, Albi, Alençon, Alès, Annecy, Argentan, Auch, Aurillac, Auxerre, Avesnes-sur-Helpe, Bar-le-Duc, Basse-Terre, Bastia, Belfort, Bergerac, Bonneville, Bourgoin-Jallieu, Briey, Brive-la-Gaillarde, Cahors, Cambrai, Carcassonne, Carpentras, Castres, Châlons-en-Champagne, Châteauroux, Chaumont, Cherbourg-Octeville, Compiègne, Coutances, Cusset, Dax, Dieppe, Digne-les-Bains, Douai, Foix, Fontainebleau, Gap, Guéret, Laon, Laval, Le-Puy-en-Velay, Les Sables-d'Olonne, Libourne, Lisieux, Lons-le-Saunier, Mâcon, Mamoudzou, Mende, Mont-de-Marsan, Montargis, Montauban, Montbéliard, Montluçon, Moulins, Narbonne, Nevers, Niort, Périgueux, Roanne, Rodez, Saintes, Sarreguemines, Saumur, Saverne, Sens, Soissons, Saint-Gaudens, Saint-Malo, Saint-Omer, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Quentin, Tarascon, Tarbes, Thionville, Tulle, Vannes, Verdun, Vesoul, Vienne, Villefranche-sur-Saône, Mata-Utu, Nouméa et Papeete.	42 %
---	-------------

Pour les magistrats exerçant à la Cour de cassation, l'arrêté du 18 septembre 2009 pris en application du décret n° 2003-1285 du 26 décembre 2003, modifié en 2017, prévoit que le taux de prime forfaitaire est fixé à :

- 52 % pour le premier président de la Cour de cassation et le procureur général près ladite cour ;
- 39 % pour les magistrats hors hiérarchie de la Cour de cassation ;
- 39 % pour les conseillers référendaires, les avocats généraux référendaires et les auditeurs à la Cour de cassation du premier grade ;
- 38 % pour les magistrats chargés d'un secrétariat général ;
- 34 % pour les auditeurs à la Cour de cassation du second grade.

Une majoration de la prime forfaitaire est prévue pendant une durée maximum de sept ans à compter de l'installation « au bénéfice des magistrats exerçant dans une juridiction faisant l'objet d'un nombre de demandes insuffisant au regard des besoins, lorsque cette situation est de nature à compromettre gravement le bon fonctionnement de la juridiction, compte tenu notamment de l'insuffisance au sein de la cour d'appel des possibilités de délégations et d'affectation de magistrats placés » (arrêtés du 3 mars 2010 pris en application de l'article 5 du décret du 26 décembre 2003).

À ce jour, seules les trois juridictions situées en Corse sont concernées : Cour d'appel de Bastia, TJ de Bastia et Ajaccio avec une majoration de 15 % les 4 premières années, 12 % la 5^{ème} année, 8 % la 6^{ème} année, et 4 % la 7^{ème} année.

L'USM demande l'extension de la liste des juridictions concernées par la majoration de la prime forfaitaire à l'ensemble des juridictions peu attractives, afin de susciter davantage de candidatures.

B. - LA PRIME MODULABLE

En 2003, D. Perben, ministre de la Justice, présente cette prime nouvelle ainsi : « ceux qui travaillent plus doivent être récompensés par rapport à ceux qui travaillent moins ». L'article 3 du décret du 26 décembre 2003 énonce : « La prime modulable est attribuée en fonction de la contribution du magistrat au bon fonctionnement de l'institution judiciaire, notamment en tenant compte, le cas échéant, des attributions spécifiques qui lui ont été confiées et du surcroît d'activité résultant d'absences prolongées de magistrats. »

L'USM s'est vivement opposée à ce mode de rémunération lors de sa création, dénonçant le principe d'une rémunération au rendement et un risque d'atteinte à l'indépendance fonctionnelle des magistrats. Elle a, par son action, contribué au vote de deux résolutions adoptées à l'unanimité par l'AEM (association européenne des magistrats), en 2004 et en 2006, invitant les autorités françaises à reconsidérer l'instauration d'une prime modulable et dénonçant fermement le principe d'une rémunération au rendement pour les magistrats.

Mais parce que les décideurs publics n'accordaient plus à cette époque aucune amélioration salariale dans la fonction publique sans passer par le jeu des primes modulables, il est apparu réaliste pour l'USM de ne pas rejeter totalement cet élément d'une meilleure rémunération. Pour autant, l'USM demande que la prime modulable ne puisse pas excéder le quart du montant total des primes perçues par un magistrat, suivant en cela les mécanismes retenus dans les juridictions administratives.

Le Conseil d'État a considéré que ce mode de rémunération ne constitue en rien une atteinte à l'indépendance, validant le principe de prime modulable « quelle que soit la part de cet accessoire dans la rémunération globale ».

Mais chaque année, la notification des taux de prime modulable est source de tensions, avec le sentiment d'un manque de reconnaissance pour les collègues qui subissent une baisse de prime sans réel motif.

C'est pourquoi l'USM continue de revendiquer l'intégration de la prime modulable dans la prime forfaitaire.

I. - Le mécanisme de la prime modulable

La décision fixant le taux de prime modulable est annuelle, elle est notifiée en début d'année avec prise d'effet dès le 1^{er} janvier. Elle varie entre 0 et 18 % du traitement brut, avec un taux moyen fixé à 12 %.

La décision fixant le taux de prime modulable d'un magistrat à partir du 1^{er} janvier d'une année N doit prendre en compte uniquement la contribution du magistrat au bon fonctionnement de l'institution judiciaire qui aura été constatée au titre de l'année « N-1 ». »

À la décision individuelle de fixation de prime modulable, doit être joint un tableau d'information communiqué aux magistrats par leur chef de cour, qui doit indiquer quelle est la répartition des taux au sein de la cour. En outre, au second semestre de chaque année, les chefs de cour doivent faire connaître aux chefs de juridiction du ressort les critères sur lesquels ils entendent plus particulièrement se fonder pour évaluer les taux individuels de prime modulable et solliciter leur avis. Si ces documents n'ont pas été diffusés, il convient de les réclamer auprès des secrétaires généraux.

Le taux de la prime modulable est invariable pour les premiers présidents et procureurs généraux des cours d'appel, fixé en fonction du taux moyen applicable à l'ensemble des magistrats.

Pour les magistrats exerçant à la Cour de cassation, le taux moyen de la prime modulable est fixé à 14 %, avec une variabilité de 0 à 20 % (cf. arrêté du 18 septembre 2009 pris en application du décret n° 2003-1285 du 26 décembre 2003 relatif au régime indemnitaire des magistrats exerçant à la Cour de cassation).

Pour les magistrats exerçant à l'École nationale de la magistrature, le taux moyen de prime modulable est fixé à 9 %, avec une variabilité de 0 à 15 % depuis 2005 (arrêté du 8 septembre 2005 pris en application du décret n° 2003-1286 du 26 décembre 2003). Faute de revalorisation, il existe une disparité sensible avec le régime applicable aux magistrats des cours et tribunaux qui a été amélioré en 2011.

L'USM demande l'alignement du taux de prime des magistrats exerçant à l'ENM sur celui attribué aux magistrats des cours et tribunaux.

Dans les cours d'appel, l'enveloppe budgétaire consacrée à la prime modulable est calculée sur la base du traitement brut de l'effectif théorique des magistrats de chaque cour. Il s'agit donc d'une enveloppe contrainte. Ainsi pour « valoriser » certains magistrats, les chefs de cour doivent mathématiquement en « désavantager » d'autres.

L'usage adopté par les chefs de cour a consisté à répartir les taux de prime modulable en fonction de l'ancienneté et du niveau hiérarchique des magistrats.

Une circulaire d'application de la DSJ du 29 juillet 2011 préconise le maintien du taux de prime pour les magistrats changeant de juridiction en cours d'année, ou placés en congé de maternité, de maladie ou de longue maladie, jusqu'à la prochaine détermination annuelle de ce taux.

Les magistrats nouvellement nommés ou de retour de détachement, disponibilité, congé parental et congé de longue durée font l'objet d'une décision d'attribution dès leur arrivée en juridiction.

En réalité, en cas de mutation avec changement de cour d'appel, il est fréquent que le magistrat concerné constate une baisse de son niveau de prime modulable car son arrivée dans les effectifs budgétaires de sa nouvelle cour n'aura pas été anticipée.

En outre, il a été maintes fois constaté qu'une révision à la baisse du taux de prime modulable constituait un levier managérial pour signifier une forme d'avertissement déguisé à un magistrat qui n'aurait pas donné pleine satisfaction. Il a pu arriver aussi qu'une baisse de prime modulable fasse suite à un problème de santé, ce que l'USM dénonce puisqu'il s'agit alors d'une discrimination liée à l'état de santé.

2. - La jurisprudence du Conseil d'État

Le Conseil d'État a admis la légalité de ce mode de rémunération par le moyen de primes modulables et exerce un contrôle limité à l'erreur de droit et à l'erreur manifeste d'appréciation.

Le Conseil d'État a précisé que les décisions portant attribution du taux de prime modulable n'avaient pas à être motivées.

Il a jugé que l'attribution de la prime modulable ne peut être légitimement fondée que sur l'appréciation de la qualité et de la quantité de travail fourni par un magistrat et,

de manière générale, sur celle de sa contribution au bon fonctionnement du service public de la Justice.

Ainsi, le taux de prime ne peut être fixé en considération de :

- l'ancienneté dans les fonctions (CE n° 280303 6 avril 2006) ;
- l'existence d'un différend avec un supérieur hiérarchique (CE n° 272283 8 juillet 2005) ;
- la durée des fonctions exercées et de l'accomplissement d'une mobilité (CE n° 317197 du 22 octobre 2010).

Le Conseil d'État a précisé, dans cette dernière décision, qu'il convenait de prendre en compte la contribution d'un magistrat en détachement au fonctionnement de l'institution judiciaire et non sa seule contribution au fonctionnement de la juridiction dans laquelle il a été affecté une partie de l'année précédente.

- Le Conseil d'État a aussi jugé que : « il appartient à l'administration, pour fixer le taux individuel de prime d'un magistrat qui a la qualité de travailleur handicapé, de tenir compte de son handicap tant pour déterminer le volume et la nature des tâches qui lui sont assignées que pour apprécier, au vu des objectifs ainsi définis par rapport à ses capacités, la contribution de l'intéressé au bon fonctionnement de l'institution judiciaire » (CE n° 347703 du 11 juillet 2012).

Le Conseil d'État a également clairement indiqué que le taux de la prime modulable, attribuée à un magistrat au titre d'une année donnée, est fixé en considération de la contribution de ce magistrat au bon fonctionnement du service public de la justice durant l'année précédente (Cf. Conseil d'État - n° 304362, 29 mai 2009).

L'USM invite les magistrats à former des recours, hiérarchiques ou contentieux, lorsque le taux de prime leur étant attribué est diminué (par exemple à l'occasion d'un changement de cour d'appel, ou en raison d'un problème de santé) ou leur paraît ne pas prendre en compte l'ensemble de leurs attributions (notamment les attributions spécifiques qui leur ont été confiées) ou le surcroît d'activité résultant d'absences prolongées de magistrats.

Le chef de cour peut en effet constituer une « réserve budgétaire », lui permettant de revoir sa décision à la hausse en cas de recours.

Vous trouverez sur l'espace adhérent du site internet de l'USM la démarche à suivre et des modèles pour exercer un recours gracieux : <https://cutt.ly/IS5PufE>

C. - LA PRIME SPÉCIFIQUE OU COMPLÉMENTAIRE LIÉE À CERTAINES FONCTIONS (ANTITERRORISME)

Le dernier alinéa de l'article 1 du décret n° 2003-1284 du 26 décembre 2003 relatif au régime indemnitaire de certains magistrats de l'ordre judiciaire prévoit qu'une prime spécifique est allouée « aux magistrats qui connaissent à titre habituel des infractions visées à l'article 706-16 du code de procédure pénale dans l'exercice des fonctions de poursuite, d'instruction et de jugement, aux magistrats chargés du suivi des personnes condamnées pour de telles infractions ainsi qu'aux magistrats exerçant les fonctions d'inspecteurs de la justice ». Cette prime est versée mensuellement (article 8 du décret).

L'arrêté du 3 mars 2010, modifié, fixe en dernier lieu son montant maximal à 600 euros mensuels (500 euros pour les inspecteurs de la justice) ; son montant fait également l'objet d'une modulation individuelle afin de tenir compte de l'investissement du magistrat dans ses fonctions.

D. - LA PRIME POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES

Une prime pour travaux supplémentaires, supprimée par décret n°2011-913 du 29 juillet 2011, a été maintenue pour les seuls magistrats exerçant à la Cour de cassation.

Le décret n° 2003-1285 du 23 décembre 2003 prévoit que cette prime, calculée en points, peut être attribuée à raison d'un surcroît d'activité résultant d'absences prolongées de magistrats.

E. - L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE MENSUELLE DES DCS ET MDF

Textes applicables :

Décret n° 2003-939 du 26 septembre 2003 et arrêté du même jour, modifié par arrêté du 9 janvier 2020

Article 41-1 du décret n°72-355 du 4 mai 1972

Articles 75 et 77 du règlement intérieur de l'ENM

Les directeurs de centres de stage (DCS) perçoivent :

- une indemnité forfaitaire mensuelle de 301 euros,
- une indemnité complémentaire annuelle de 1 166,52 euros à condition qu'ils justifient organiser plus de 40 stages pour le compte de l'ENM par an, dans les juridictions

disposant d'un seul DCS. Dans les juridictions disposant de plusieurs délégués à la formation ou DCS, le montant de l'indemnité est réparti à parts égales entre eux.

Le montant mensuel accordé aux magistrats délégués à la formation dépendant des cours d'appel de Paris, Aix-en-Provence et Douai et aux directeurs de centre de stage lorsqu'ils sont plusieurs au sein d'un tribunal judiciaire est de 602 euros.

Le magistrat délégué à la formation (MDF) perçoit une indemnité mensuelle de 301 euros.

III. – LES INDEMNITÉS D'ASTREINTE ET D'INTERVENTION

A. LES NOTIONS D'ASTREINTE ET D'INTERVENTION

4

Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature distingue clairement entre le temps de travail effectif et le temps d'astreinte :

« La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (article 2).

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif » (article 5).

La notion d'astreinte se distingue donc de celle de travail effectif. Lors de l'astreinte, le magistrat n'est pas à la disposition permanente et immédiate de son employeur mais il a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, et d'être très facilement joignable, afin d'être en mesure d'intervenir rapidement pour effectuer un travail. Dès lors que le magistrat d'astreinte est sollicité pour travailler ou est amené à agir pour les besoins du service, il entre alors en phase d'intervention, avec ou sans déplacement.

La durée de toute intervention, ainsi que le temps de transport qu'elle induit éventuellement, sont considérés comme un temps de travail effectif. De même, tout temps passé dans les locaux d'une juridiction le week-end pour y travailler, en raison d'une permanence, est un temps de travail effectif.

Les périodes durant lesquelles un magistrat se trouve d'astreinte sont déterminées par son chef de cour ou de juridiction, dans un tableau de service ou ordonnance de roulement qui définit des permanences à assurer par des magistrats nommément désignés sur des périodes précises.

Doit être considérée comme une « intervention » pendant une période d'astreinte, toute action de travail pour les besoins du service de la permanence qui est confiée au magistrat pendant sa période d'astreinte : la réponse à un appel téléphonique, la consultation de messages électroniques ou la réponse à ses messages, etc.

Il est admis dans la plupart des cours d'appel, qu'un déplacement dans les locaux de sa juridiction pour y assurer sa permanence pendant une période d'astreinte est bien considéré comme une intervention.

B. - LES MAGISTRATS CONCERNÉS PAR LES INDEMNITÉS D'ASTREINTE ET D'INTERVENTION

Aux termes de l'article 10 du décret n° 2003-1284 du 26 décembre 2003 :

« Dans la limite des crédits ouverts à cet effet, les magistrats des cours d'appel, des tribunaux supérieurs d'appel et des tribunaux judiciaires et de première instance peuvent bénéficier de l'indemnisation des astreintes liées à l'exercice de leurs fonctions, qui peut être complétée par une indemnité d'intervention avec déplacement ou par une indemnité d'intervention sans déplacement.

Les indemnités dues pour une période d'astreinte de nuit et celles dues pour une période d'astreinte de jour les samedis, dimanches et jours fériés sont cumulables. Lorsqu'un magistrat effectue plusieurs interventions avec déplacement ou plusieurs interventions sans déplacement au cours de la même période d'astreinte de nuit ou de jour les samedis, dimanches et jours fériés, il ne perçoit qu'une seule fois l'indemnité correspondante.

Lorsqu'un magistrat effectue des interventions avec déplacement et des interventions sans déplacement au cours de la même période d'astreinte de nuit ou de jour les samedis, dimanches et jours fériés, il ne perçoit qu'une seule fois l'indemnité d'intervention dont le montant est le plus élevé.

Le montant et les limites maximales de cette indemnisation ainsi que ses modalités d'attribution sont fixés par un arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget. Cette indemnité est versée mensuellement. »

Les précisions et la liste des magistrats bénéficiaires sont données par l'arrêté du 3 mars 2010 pris en application du décret n° 2003-1284 du 26 décembre 2003. L'arrêté distingue plusieurs catégories d'astreintes : astreintes de nuit ; astreintes de jour les samedis, dimanches et jours fériés ; astreintes hiérarchiques ; indemnités d'intervention (en cas de déplacement de nuit ou de jour). Les indemnités d'intervention avec et sans déplacement pendant une même période d'astreinte ne sont pas cumulables.

TABLEAU D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNISATION DES ASTREINTES

Ce tableau est celui de l'annexe C de l'arrêté du 3 mars 2010, il liste de manière limitative les cas ouvrant droit à indemnisation des astreintes et interventions.

4

FONCTIONS EXERCÉES	INDEMNISATION
Magistrat d'un parquet général de cour d'appel. Magistrat d'un parquet de tribunal judiciaire ou de première instance. Juge des libertés et de la détention. Juge d'instruction. Juge des enfants. Juge d'un tribunal judiciaire ou de première instance, assurant une permanence électorale.	En cas d'astreinte de jour les samedis, dimanches et jours fériés.
Magistrat délégué par le premier président, statuant, par application des dispositions des articles R. 222-4 , R. 552-12 à R. 552-15 du code de l'entrée et du séjour des étrangers en France, sur les recours relatifs aux actions intentées conformément aux dispositions de l'article L. 222-6 du code de l'entrée et du séjour des étrangers en France.	En cas d'astreinte de jour les samedis, qu'ils soient ou non jours fériés, En cas d'astreintes de jour les dimanches, En cas d'astreinte de jour un lundi férié.
Magistrat d'un parquet de tribunal judiciaire ou de première instance. Juge des libertés et de la détention.	En cas d'astreinte de nuit.

C. – LE MONTANT DES INDEMNITÉS

1. - Les montants perçus par les magistrats du siège des cours d'appel, des tribunaux supérieurs d'appel, des tribunaux judiciaires et de première instance sont de :

- 56 € par astreinte de nuit,
- 50 € par astreinte de jour les samedis, dimanches et jours fériés.

L'indemnisation des astreintes peut être complétée par l'indemnité d'intervention avec déplacement dont les montants sont de :

- 80 € en cas d'intervention avec déplacement de nuit ;
- 40 € en cas d'intervention avec déplacement de jour les samedis, dimanches et jours fériés.

Ces indemnités sont versées dans la limite des plafonds d'indemnisation suivants :

- Astreintes de nuit : 784 € par mois et par magistrat ;
- Astreintes de jour pour les samedis, dimanches et jours fériés : 500 € par mois et par magistrat.

2. - Les montants perçus par les magistrats du parquet des cours d'appel, des tribunaux supérieurs d'appel, des tribunaux judiciaires et de première instance sont de :

- 56 € par astreinte de nuit ;
- 50 € par astreinte de jour les samedis, dimanches et jours fériés.

Lorsque l'astreinte est effectuée, dans le cadre de sa mission de direction et de contrôle, par un supérieur hiérarchique exerçant ses fonctions au sein des parquets dont la liste figure en annexe E de l'arrêté du 3 mars 2010, les montants de l'indemnité d'astreinte hiérarchique sont de :

- 25 € par astreinte de nuit ;
- 20 € par astreinte de jour les samedis, dimanches et jours fériés.

L'indemnisation des astreintes peut être complétée par les indemnités d'intervention prévues par l'article 10 du décret du 26 décembre 2003 susvisé, dont les montants sont de :

- 37 € en cas d'intervention sans déplacement de nuit ;
- 20 € en cas d'intervention sans déplacement de jour les samedis, dimanches et jours fériés ;

- 80 € en cas d'intervention avec déplacement de nuit ;
- 40 € en cas d'intervention avec déplacement de jour les samedis, dimanches et jours fériés.

L'indemnisation des astreintes hiérarchiques ne peut pas se cumuler avec l'indemnité d'intervention sans déplacement.

Toutes ces indemnités sont versées dans la limite des plafonds d'indemnisation suivants :

- Astreintes de nuit : 176 € par mois et par magistrat ;
- Astreintes de jour des samedis, dimanches et jours fériés : 625 € par mois et par magistrat.

LES COMBATS DE L'USM POUR AMÉLIORER LA RÉMUNÉRATION DES ASTREINTES ET POUR REVALORISER EN PROFONDEUR LA GRILLE SALARIALE

4

Jusqu'au début des années 2000, rien n'était prévu pour dédommager le travail de week-end ou de nuit des magistrats lors des permanences, alors même que la charge de travail s'alourdissait.

L'USM a acquis le principe de l'indemnisation des astreintes en 2002 et a ensuite obtenu son extension à de nouvelles situations. Elle est à l'origine de l'extension du champ des indemnités d'intervention après avoir dû déposer un recours devant le Conseil d'État pour s'opposer à la définition trop restrictive de cette notion que souhaitait lui donner la DSJ (CE, 6^{ème} SSJS, 30/09/2015, n° 388275).

L'USM est la seule organisation syndicale à avoir sollicité avec constance des revalorisations tant salariales qu'indemnitaires.

Il apparaît actuellement que certaines périodes de permanences ne sont toujours pas indemnisées. En 2021, l'USM a donc demandé l'extension du dispositif d'indemnisation des astreintes pour qu'il permette d'indemniser les magistrats dans les situations suivantes :

- permanences de nuit des juges d'instruction et des magistrats des parquets généraux (indemnité d'astreinte de nuit + indemnité d'intervention avec ou sans déplacement).
- **pour les** permanences des juges des libertés et de la détention, en raison de l'augmentation importante de leurs missions : extension à leur bénéfice de la majoration de l'indemnisation des astreintes en cas d'intervention sans déplacement

de nuit et en cas d'intervention sans déplacement de jour les samedis, dimanches et jours fériés (selon le même régime que les magistrats de permanence des parquets).

- permanences les samedis, dimanches et jours fériés, de jour et de nuit, pour les magistrats du siège des cours d'appel (surtout celle de Paris) assurant une permanence spécifique sur le contentieux des mandats d'arrêt européens.

- astreintes liées aux opérations électorales qui conduisent des magistrats du siège à assurer des permanences, en dehors des heures normales de service ou les samedis, notamment pour la réception des procurations. De même, le dimanche (jour des élections), il arrive que la participation des magistrats aux différentes commissions les conduise à travailler très tard le dimanche soir.

L'USM demande sur plusieurs points une harmonisation nationale au sujet des astreintes :

- prévoir que le début de la période d'astreinte de nuit commence à 19h00, pour se terminer le lendemain matin à 08h00 ;

- prévoir sans restriction ou ambiguïté que tout déplacement ou maintien, hors du domicile du magistrat, justifié par une intervention durant une période d'astreinte, ouvre droit à l'indemnisation de l'intervention avec déplacement, spécialement pour le cas où le magistrat se rend dans les locaux du tribunal ou s'y maintient tard le soir ;

- clarifier les possibilités de cumul de plusieurs catégories de permanences ouvrant droit à indemnisation, en fonction de la situation locale (exemple : permanence parquet TTR courant / Criminelle / Mineurs / Terrorisme / Hiérarchie...);

- préciser le libellé des mentions portées sur les fiches de paye afin de permettre à chaque magistrat de mieux vérifier le paiement effectif des astreintes ;

- prévoir que le magistrat qui a atteint le plafonnement prévu pour l'indemnisation des astreintes, ne sera plus sollicité pour assurer d'autres astreintes pendant le mois considéré, afin qu'il puisse préserver sa vie personnelle car l'atteinte du plafond implique d'avoir assuré un très grand nombre d'astreintes ;

- obtenir le respect du droit au repos après une période d'astreinte de nuit ou de fin de semaine.

Si l'insistance de l'USM pour obtenir une meilleure indemnisation des astreintes doit être soulignée, il convient d'être conscient néanmoins qu'au cours des vingt dernières années, les avancées obtenues pour l'indemnisation des astreintes ont occulté l'intérêt de la chancellerie pour l'amélioration de notre grille indiciaire. Les sujets sont bien plus importants en termes de rémunération et de droits à pension de retraite : blocage trop rapide de l'échelonnement indiciaire du second grade, réduction du temps de passage au premier grade, accès à l'échelon B bis pour tous

les magistrats du premier grade, création d'un véritable troisième grade, augmentation des primes de fonction et extension de la NBI, etc.

Actuellement les magistrats administratifs et financiers ont des niveaux de salaire bien supérieurs à ceux des magistrats judiciaires (avec des différences allant de 20 à 40 %), l'écart étant plus marqué en début de carrière. **Face au décrochage de notre grille indiciaire par rapport aux autres magistratures et à la haute fonction publique, l'USM est la seule organisation syndicale à porter sur les sujets salariaux des revendications globales ambitieuses et légitimes.**

Vous trouverez le détail de nos revendications salariales et notre projet de grille indiciaire rénovée sur le site de l'USM : <https://cutt.ly/fDrdegC>

IV. – LES INDEMNITÉS COMMUNES À TOUTE LA FONCTION PUBLIQUE

A. - LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Textes applicables :

Décret n° 93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'État

Décret n° 2004-676 du 5 juillet 2004 instituant la nouvelle bonification indiciaire en faveur des magistrats de l'ordre judiciaire exerçant des fonctions de responsabilité supérieure.

Arrêté du 3 janvier 2008 fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire en faveur des magistrats de l'ordre judiciaire exerçant des responsabilités supérieures

Mise en œuvre dans la fonction publique en 1993 et dans la magistrature en 2004, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est une prime « attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière ».

Elle concernait initialement les seuls chefs de cour et a été progressivement étendue à un nombre important de postes de chefs de juridiction, ainsi qu'à des magistrats investis de responsabilités particulières.

L'attribution de la NBI est actuellement prévue pour les emplois figurant dans les tableaux ci-après résultant de l'arrêté ministériel du 3 janvier 2008. Son montant varie de 80 à 200 points.

COUR DE CASSATION

DÉSIGNATION DE L'EMPLOI	NOMBRE D'EMPLOIS	NOMBRE DE POINTS par emploi
Premier président	1	200
Procureur général	1	200
Président de chambre	7	180
Premier avocat général	6	180
Doyen de chambre	6	150
Doyen de section	11	120
Magistrat chargé d'un secrétariat général	2	80

COURS D'APPEL ET TRIBUNAL SUPÉRIEUR D'APPEL DE SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

DÉSIGNATION DE L'EMPLOI	NOMBRE D'EMPLOIS	NOMBRE DE POINTS par emploi
Premier président et procureur général : cour d'appel de Paris	2	180
Premier président et procureur général : cours d'appel d'Aix-en-Provence, Douai, Lyon, Rennes et Versailles	10	160
Premier président et procureur général : cours d'appel d'Amiens, Bordeaux, Colmar, Grenoble, Montpellier, Nîmes, Rouen et Toulouse	16	150
Premier président et procureur général : cours d'appel d'Agen, Angers, Basse-Terre, Bastia, Besançon, Bourges, Caen, Chambéry, Dijon, Fort-de-France, Limoges, Metz, Nancy, Nouméa, Orléans, Papeete, Pau, Poitiers, Reims, Riom, Saint-Denis de La Réunion et Cayenne	44	140
Magistrat chargé d'un secrétariat général : cours d'appel de Paris et Versailles	4	80
Président et procureur de la République de Saint-Pierre-et-Miquelon	2	100

TRIBUNAUX JUDICIAIRES ET TRIBUNAUX DE PREMIÈRE INSTANCE

DÉSIGNATION DE L'EMPLOI	NOMBRE D'EMPLOIS	NOMBRE DE POINTS par emploi
Président, procureur de la République, procureur de la République financier, procureur de la République antiterroriste : tribunal judiciaire de Paris	4	160
Président et procureur de la République : tribunaux judiciaires de Bobigny, Lyon, Marseille et Nanterre	8	140
Président et procureur de la République : tribunaux judiciaires de Bordeaux, Créteil, Evry, Lille, Pontoise, Toulouse et Versailles	14	120
Président et procureur de la République : tribunaux judiciaires d'Aix-en-Provence, Amiens, Angers, Avignon, Béthune, Boulogne-sur-Mer, Bourg-en-Bresse, Brest, Caen, Cayenne, Chartres, Clermont-Ferrand, Dijon, Draguignan, Evreux, Fort-de-France, Grasse, Grenoble, Le Havre, Le Mans, Mamoudzou, Meaux, Melun, Metz, Montpellier, Mulhouse, Nancy, Nantes, Nice, Nîmes, Orléans, Perpignan, Pointe-à-Pitre, Poitiers, Reims, Rennes, Rouen, Saint-Brieuc, Saint-Etienne, Saint-Denis de La Réunion, Strasbourg, Toulon, Tours, Valence, Valenciennes	90	100
Président et procureur de la République : tribunaux judiciaires et tribunaux de première instance d'Agen, Albertville, Angoulême, Annecy, Arras, Avesnes-sur-Helpe, Bayonne, Beauvais, Besançon, Béziers, Blois, Bourges, Brive-la-Gaillarde, Carpentras, Chalon-sur-Saône, Châlons-en-Champagne, Chambéry, Charleville-Mézières, Châteauroux, Colmar, Coutances, Douai, Dunkerque, Épinal, Laon, La Rochelle, La Roche-sur-Yon, Laval, Limoges, Lons-le-Saunier, Lorient, Montauban, Nevers, Niort, Nouméa, Papeete, Pau, Périgueux, Privas, Quimper, Rodez, Saint-Malo, Saint-Nazaire, Saint-Pierre de La Réunion, Saintes, Sarreguemines, Senlis, Tarascon, Tarbes, Thionville, Thonon-les-Bains, Troyes, Vannes, Vesoul, Vienne	110	80
Magistrat chargé d'un secrétariat général : tribunal judiciaire de Paris	4	80

AUTRES EMPLOIS

DÉSIGNATION DE L'EMPLOI	NOMBRE D'EMPLOIS	NOMBRE DE POINTS par emploi
Directeur de l'École nationale des greffes	1	110
Inspecteur général, chef de l'inspection générale de la justice	1	140

Lors de l'annonce du projet de budget pour 2022, le ministère de la justice a promis des extensions supplémentaires de la NBI, notamment au bénéfice des chefs de juridiction (les plus petites) qui n'en bénéficient pas encore.

La prime se perçoit dès l'installation et jusqu'à cessation des fonctions auxquelles elle est rattachée. Elle entre par ailleurs dans le calcul des droits à la retraite, à la grande différence de la plupart des autres primes.

L'USM continue à demander avec insistance la généralisation de la NBI à tous les magistrats, compte tenu de leur haute technicité et de leur niveau de haute responsabilité, à l'instar de ce qui se pratique dans tous les autres corps de la haute fonction publique. Elle demande un alignement avec les mécanismes de NBI des autres magistratures (financière et administrative), plus souples et plus avantageux.

Par comparaison, pour les magistrats administratifs, il y avait 36 000 points de NBI à répartir en 2021, pour un effectif total d'environ 1200 magistrats administratifs. L'USM estime qu'il faudrait donc obtenir au moins 255 000 points de NBI à répartir pour un effectif total de 8500 magistrats judiciaires.

B. - L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

Selon le lieu de résidence, les fonctionnaires peuvent percevoir une indemnité de résidence (articles 9 et 9bis du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation).

Elle se calcule en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où l'agent public exerce ses fonctions. Il existe 3 zones d'indemnité : zone 1 (taux à 3 %), zone 2 (taux à 1 %) et zone 3 (taux à 0 %).

Le classement des communes a été fixé par une circulaire fonction publique FP/7 n° 1996 2B N°00-1235 du 12 mars 2001.

Le système de l'indemnité de résidence mériterait d'être revu en profondeur en raison de la hausse du coût des logements et de l'inadéquation du classement en vigueur qui n'a pas été révisé depuis trop longtemps. C'est un sujet dont l'USM se préoccupe lors des discussions sociales mais qui concerne l'ensemble de la fonction publique.

4

C. - LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Le supplément familial de traitement (SFT) est attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales. Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut, qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge.

Le magistrat doit informer son service gestionnaire de sa situation de famille et signaler rapidement tout changement de situation.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) a publié sur internet un guide pratique concernant le calcul du supplément familial de traitement :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-sur-modalites-de-calcul-et-de-versement-supplement-familial-de-traitement>

Un simulateur permettant le calcul du SFT est disponible sur le site « service public.fr » qui précise également toutes les conditions d'attribution :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32513>

Si les deux parents sont agents de la fonction publique, le SFT n'est versé qu'à l'un d'entre eux, le SFT étant calculé sur la base de l'indice de traitement, il est judicieux que ce soit celui qui a l'indice le plus élevé qui perçoive le SFT.

D. - L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR FRAIS DE REPRÉSENTATION

Elle est attribuée aux chefs de cour et de juridiction. Son montant est forfaitaire et très symbolique (à titre d'exemple, elle est de l'ordre de 50 euros mensuels pour une juridiction de taille petite ou moyenne). Elle est versée mensuellement.

L'USM sollicite sa revalorisation.

E. - LES LOGEMENTS DE FONCTION

Avant 2012, la réglementation permettait aux chefs de cour, ainsi qu'à un nombre substantiel de chefs de juridiction, de bénéficier d'un logement de fonction.

Un décret commun à toute la fonction publique, en date du 20 mai 2012, a modifié les règles d'attribution des logements de fonction, chaque ministère devant prendre, par voie d'arrêté, les dispositions spécifiques à ses agents. La magistrature judiciaire a été la grande perdante dans cette réforme.

Les règles applicables aux concessions de logement dans les immeubles appartenant à l'Etat sont désormais fixées par les articles R2124-64 à D2124-75-I du Code général de la propriété des personnes publiques.

Le dernier texte d'application du ministère de la justice en la matière est un arrêté du 11 octobre 2021 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2020 fixant les listes de fonctions des services de l'Etat du ministère de la justice prévues aux articles R. 2124-65 et R. 2124-68 du code général de la propriété des personnes publiques pouvant ouvrir droit à l'attribution d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une convention d'occupation précaire avec astreinte. Désormais, seuls le directeur de l'ENG et son secrétaire général continuent de bénéficier d'une concession de logement par nécessité absolue de service (logement de fonction dans les locaux de l'École).

Le nombre de chefs de cour ou de juridiction pouvant bénéficier d'une convention d'occupation précaire avec astreinte (donc d'une mise à disposition d'un logement contre contribution financière du bénéficiaire) a quant à lui été réduit drastiquement à 30. Il s'agit de certains chefs de cour ou de juridiction de Corse ou d'outre-mer.

À titre de comparaison, la PJJ bénéficie de 127 concessions de logement et 5 conventions d'occupation précaire. Quant à la DAP, elle se voit attribuer 1 387 concessions de logement et 269 conventions d'occupation précaire.

Au-delà de la différence de traitement flagrante entre les trois directions du ministère de la Justice et de la question de l'image de l'autorité judiciaire face aux représentants de certaines administrations, l'USM déplore que les chefs de cour et de juridiction, installés souvent dans des délais très brefs suivant leur nomination, rencontrent des difficultés majeures pour trouver un logement.

Dans la haute fonction publique, les corps des préfets et sous-préfets ainsi que ceux des commissaires de police jouissent d'avantages sociaux d'une toute autre envergure en matière de logements.

4

L'USM a toujours protesté contre la quasi-disparition de ce type d'avantages en nature dans la magistrature compte tenu des exigences en termes de responsabilité, de disponibilité et de mobilité qui pèsent en particulier sur les fonctions de chef de cour ou de juridiction.

L'USM n'a jamais demandé la gratuité des logements de fonction, suggérant même, dans une période de contraintes budgétaires, une augmentation de la part mise à la charge des magistrats concernés. Elle estime toutefois que la mise à disposition d'un logement dégagerait les nouveaux chefs de cour ou de juridiction de certaines contraintes matérielles leur permettant, en contrepartie, de se préparer au mieux à leurs nouvelles fonctions.

L'USM revendique également une politique d'aide au logement plus ambitieuse, notamment pour les juridictions les moins attractives, et en particulier en Guyane et à Mayotte.

F. - LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), instaurée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par le fonctionnaire sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période.

Si le TIB effectivement perçu par l'agent public au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à l'agent concerné.

Ce dispositif est actuellement appliqué aux magistrats du second grade qui plafonnent dans leur indice terminal du second grade mais est refusé à ceux du premier grade au motif que les dispositions textuelles excluent de son bénéfice les fonctionnaires appartenant à un grade dont l'indice sommital de rémunération est égal ou supérieur à l'échelon B bis.

Or l'échelon B bis n'est pas accessible à tous les magistrats du premier grade s'agissant d'un indice fonctionnel réservé à ceux occupant une fonction spécifique et dont le bénéfice est retiré quand le magistrat quitte lesdites fonctions.

Face à cette situation incompréhensible, l'USM a saisi le ministère à de très nombreuses reprises. Saisi de recours contentieux individuels en 2010, le Conseil d'État a néanmoins refusé notre analyse.

Le dispositif de la GIPA est reconduit d'année en année depuis 2008. Il l'a été pour la dernière fois par le décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020.

G. - LES MAJORATIONS DE TRAITEMENT POUR SERVICE OUTRE-MER

Voir le chapitre 6, III.

V. – LES REMBOURSEMENTS DE FRAIS

A. - LES FRAIS DE MISSION

I. - Principaux textes applicables

Se référer à leur dernière version sur Légifrance car ils sont régulièrement modifiés :
Décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État
Arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État
Arrêté du 3 juillet 2006 (modifié en dernier lieu par un arrêté du 14 mars 2022) fixant

les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'État

Arrêté du 14 avril 2015 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État pour le ministère de la justice (il s'agit d'un texte important car spécifique au ministère de la justice)

Arrêté du 26 février 2019 pris en application de l'article 11-I du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État

Pour l'étranger :

Décret n° 2022-117 du 2 février 2022 modifiant le décret n° 86-416 du 12 mars 1986 fixant les conditions et modalités de prise en charge par l'État des frais de voyage et de changement de résidence à l'étranger ou entre la France et l'étranger des agents civils de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif

4

L'ENM a sa propre politique de voyage, votée en Conseil d'administration, détaillée sur le site intranet de l'école.

Tous ces textes sont d'une grande complexité, d'autant plus qu'ils se lisent souvent de façon croisée. La création d'un **Code Général de la Fonction Publique** devrait entraîner à terme leur reprise dans la partie réglementaire de ce nouveau code. La DGAFP a mis en ligne des informations complètes que l'on peut consulter sur internet sur le site « service.public.fr », rubrique « Remboursement des frais de déplacement dans la fonction publique ».

2. - Les frais de déplacement

Pour ouvrir droit à des indemnités de déplacement, la mission doit se dérouler hors du territoire de la commune de la résidence administrative et hors du territoire de la commune de la résidence familiale de l'agent.

Le magistrat doit avoir obtenu un ordre de mission contenant la description de la mission confiée. Cet ordre de mission est délivré par les SAR par délégation des chefs de cour, et dans certains cas par la chancellerie (notamment pour les missions à l'étranger). Désormais, il faut passer par Chorus DT pour établir soi-même son ordre de mission, ce qui est un véritable casse-tête. L'usage s'est répandu de doter certains magistrats d'un ordre de mission annuel pour l'exercice de leurs fonctions juridictionnelles dans leur ressort.

Dans l'ensemble, les mécanismes de demande de remboursement des frais de mission demeurent beaucoup trop complexes. Chaque cour d'appel et chaque SAR publient un guide pratique sur ce sujet que l'on trouve sur l'intranet. La généralisation en 2022 du système informatique CHORUS DT est très loin de faciliter les choses et impose aux magistrats de nouvelles tâches administratives très chronophages. Les SAR ont rédigé des modes d'emploi de plusieurs centaines de pages ! L'USM a dénoncé ces lourdeurs par courrier au ministre de la Justice le 7 février 2022.

Après avoir sollicité son ordre de mission via Chorus DT (avant la formation pour demander une avance des frais, ou après la formation pour régularisation), il faut ensuite remplir un état de frais qui doit être accompagné de toutes les pièces justificatives en original (billets de transports, notes d'hôtel...).

Le magistrat qui se déplace en métropole et en outre-mer pour les besoins du service à l'occasion d'une mission ou d'un intérim perçoit des indemnités forfaitaires selon les modalités suivantes :

- a) Une indemnité de repas est versée à l'agent s'il est en mission pendant la totalité de la période comprise entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi et pendant la totalité de la période comprise entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir ;
- b) Une indemnité d'hébergement est versée à l'agent lorsqu'il est en mission pendant la totalité de la période comprise entre minuit et 5 heures du matin, sur présentation des pièces justificatives de paiement de l'hébergement.

Aucune indemnité n'est attribuée aux agents dont le repas ou le logement est fourni gratuitement.

La mission débute à l'heure de départ de la résidence administrative ou, à défaut, familiale et se termine à l'heure de retour à l'une ou l'autre de ces résidences.

En cas d'utilisation de transport ferroviaire, les horaires de début et de fin de mission correspondent aux horaires indiqués sur le titre de transport augmentés d'un délai forfaitaire d'une heure pour l'aller et pour le retour. En cas d'utilisation d'un moyen de transport aérien ou maritime, les horaires de début et de fin de mission correspondent aux horaires indiqués sur le titre de transport augmentés d'un délai de deux heures pour l'aller et pour le retour.

3. - Les transports en commun

Le transport s'effectue normalement par voie ferroviaire ou, à défaut de desserte ferroviaire, par le transport public de voyageurs le moins onéreux.

La prise en charge des frais de transport par voie ferroviaire est effectuée sur la base du tarif de la classe la plus économique. Par dérogation, le transport par voie ferroviaire en 1^{ère} classe peut être autorisé par le chef de service lorsque :

- l'urgence de la mission justifie le départ à une date et une heure précises et en cas d'indisponibilité de billet de 2^e classe ;
- le déplacement s'effectue en présence d'un ministre, d'un parlementaire ou conjointement avec un agent d'une autre administration publique bénéficiant de la 1^{re} classe ;
- les conditions tarifaires sont moins onéreuses qu'en 2^e classe.

Les titulaires d'une carte de réduction sont tenus d'en faire état lors de la préparation de la mission. La carte de réduction peut faire l'objet d'un remboursement dès lors que son acquisition est économiquement justifiée, dans le cadre des missions effectuées pour l'administration.

4

Le transport par voie aérienne, en classe économique, peut être autorisé par le chef de service lorsque :

- les conditions tarifaires sont moins onéreuses que par voie ferroviaire ;
- la mission s'effectue dans la journée et la durée du déplacement (temps d'enregistrement et liaisons comprises) est inférieure à celle par voie ferroviaire (hors liaisons) ;
- il n'existe pas de liaison TGV et le temps de trajet par voie ferroviaire est supérieur à quatre heures ;
- l'urgence de la mission le justifie.

Par exception, le transport en classe affaires peut être autorisé :

- pour les déplacements s'effectuant en présence d'un ministre ou d'un parlementaire ;
- ou lorsque la durée du voyage est supérieure à sept heures et la durée de la mission est inférieure à quatre jours sur place.

L'USM revendique la possibilité pour les magistrats de voyager en 1^{ère} classe,

4. - Les frais kilométriques

L'utilisation du véhicule personnel pour les besoins du service doit faire l'objet d'une autorisation préalable qu'il convient de demander dès son arrivée en juridiction (joindre une copie de sa carte grise) et à faire renouveler en cas de changement de véhicule. Il s'agit d'une demande distincte de celle tendant à obtenir l'autorisation

de conduire les véhicules administratifs de service qui sont mis à disposition d'une juridiction.

Les agents du ministère de la justice autorisés à utiliser leur véhicule personnel pour leur propre convenance sont remboursés sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux.

Lorsque l'intérêt du service l'exige et sur autorisation préalable du chef de service, l'indemnisation s'exerce sur la base des indemnités kilométriques selon barème fiscal. L'agent qui utilise son véhicule **terrestre à moteur** n'a pas droit au remboursement des impôts, taxes et assurances qu'il acquitte pour son véhicule.

Il doit avoir souscrit au préalable une police d'assurance garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité au titre de tous les dommages qui seraient causés par l'utilisation de son véhicule à des fins professionnelles.

Le taux des indemnités kilométriques a été revalorisé par un arrêté du 14 mars 2022 pour toute la fonction publique de l'État. Ces taux susceptibles d'être **allouées** à l'agent utilisant son véhicule personnel pour les besoins du service sont fixés comme suit, conformément aux dispositions de l'article 10 du décret du 3 juillet 2006 susvisé, les kilomètres étant décomptés du 1er janvier au 31 décembre de chaque année :

a) Pour la métropole et l'outre-mer

LIEU OÙ S'EFFECTUE LE DÉPLACEMENT	JUSQU'À 2 000 KM	DE 2 001 À 10 000 KM	APRÈS 10 000 KM
Véhicule de 5 CV et moins			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,32	0,40	0,23
Polynésie française (en F CFP)	52,05	62,46	37,15
Nouvelle-Calédonie (en F CFP)	52,05	62,46	37,15
Iles Wallis et Futuna (en F CFP)	55,01	93,82	38,69

LIEU OÙ S'EFFECTUE LE DÉPLACEMENT	JUSQU'À 2 000 KM	DE 2 001 À 10 000 KM	APRÈS 10 000 KM
Véhicule de 6 CV et 7 CV			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,41	0,51	0,30
Polynésie française (en F CFP)	56,42	68,38	40,10
Nouvelle-Calédonie (en F CFP)	56,42	68,38	40,10
Iles Wallis et Futuna (en F CFP)	56,42	72,88	43,05
Véhicule de 8 CV et plus			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,45	0,55	0,32
Polynésie française (en F CFP)	61,05	72,88	43,05
Nouvelle-Calédonie (en F CFP)	61,05	72,88	43,05
Iles Wallis et Futuna (en F CFP)	64,01	75,83	44,73

b) Pour l'étranger

L'agent en service à l'étranger peut prétendre au remboursement de ses frais pour les trajets interurbains supérieurs à cent kilomètres sur la base d'une indemnité kilométrique forfaitaire.

c) Motocyclette, vélomoteur et autres véhicules à moteur

Les taux des indemnités kilométriques susceptibles d'être allouées à l'agent utilisant, pour les besoins du service, une motocyclette, un vélomoteur ou un autre véhicule à moteur lui appartenant sont fixés aux dispositions de l'article 10 du décret du 3 juillet 2006.

Pour les vélomoteurs et les autres véhicules à moteur, le montant mensuel des indemnités kilométriques ne peut être inférieur à une somme forfaitaire de 10 euros pour la métropole, la Martinique, la Guadeloupe, la Guyane, La Réunion, Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon et à 646 F CFP pour la Polynésie française, la Nouvelle-Calédonie et les îles Wallis et Futuna.

L'agent qui a utilisé son véhicule personnel est remboursé, sur autorisation du chef de service, des frais de stationnement et de péage sur présentation des pièces justificatives

au seul ordonnateur, quand l'intérêt du service le justifie et dès lors que ces frais n'ont pas été pris en charge.

Les frais suivants peuvent donner lieu à remboursement dans les conditions prévues à l'article 11-I du décret du 3 juillet 2006 susvisé, sous réserve de l'accord préalable et motivé de l'autorité qui ordonne la mission :

- les frais de taxi en cas d'absence permanente ou occasionnelle de transport en commun, en cas d'absence de transport en commun en raison d'un départ ou d'une arrivée tardive de mission ou en cas de transport de matériel précieux, fragile, lourd ou encombrant nécessaire à la mission ;
- les frais de location de voiture d'une durée inférieure à cinq jours et facturés par des loueurs avec lesquels le ministère de la justice a contracté un marché, dans la limite des catégories de véhicules type citadines ou type moyennes compactes de cinq portes ;
- les frais d'utilisation collective de taxi sur de courtes distances lorsqu'elle s'avère moins onéreuse que l'utilisation des moyens de transport en commun ;
- les frais de location de véhicule terrestre sur de courtes distances lorsqu'ils s'avèrent moins onéreux que l'utilisation des moyens de transport en commun ou en cas d'absence permanente ou occasionnelle de transport en commun ;
- les frais de parc de stationnement dans la limite de soixante-douze heures par mission, de péage (y compris télépéage), de taxes diverses ;
- les frais d'autoroute lorsque l'administration n'a pas mis à disposition de l'agent une carte d'autoroute correspondante ;

5. - Les indemnités de mission, de nuitée, de repas

Pour les missions en métropole et en outre-mer, le taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas et le taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement, incluant le petit-déjeuner, sont fixés comme suit :

	FRANCE MÉTROPOLITAINE			OUTRE-MER	
	Taux de base	Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris	Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy, Saint-Martin	Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie française
Hébergement	70 €	90 €	110 €	70 €	90 € ou 10 740 F CFP
Repas	17,50 €	17,50 €	17,50 €	17,50 €	21 € ou 2 506 F CFP

Pour l'application de ces taux, sont considérées comme grandes villes les communes dont la population légale est égale ou supérieure à 200 000 habitants.

Par dérogation, le taux de remboursement forfaitaire des frais d'hébergement est porté à 90 euros pour une durée de cinq ans à compter du 21 juin 2019 :

- dans la collectivité de Corse ;
- dans les communes d'Aix-en-Provence et de Roissy-en-France.

Le montant est fixé à 120 € pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

Dans le cadre d'actions de formation professionnelle statutaire, autres que les actions de formation professionnelle statutaire préalables à la titularisation, et d'action de formation continue ne donnant pas droit à des indemnités de stage, les indemnités de repas et d'hébergement sont réduites de 50 % lorsque l'agent a la possibilité de se rendre dans un restaurant administratif ou d'être hébergé dans une structure dépendant de l'administration moyennant une participation.

Cas des missions à l'étranger :

Des indemnités journalières (per diem) sont prévues pour les missions à l'étranger, le montant des indemnités est fonction du pays où se déroule la mission. Les taux en sont précisés dans l'annexe de l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

Les auditeurs de justice ne perçoivent que 80 % de ces **per diem** (décret n° 2012-683 du 7 mai 2012 et arrêté du même jour).

6. - Le remboursement des frais de déplacement domicile/travail

Textes applicables :

Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail

Les magistrats peuvent prétendre au remboursement partiel (jusque 50 %) des abonnements de transport en commun (RATP, SNCF...).

Sont également concernés les abonnements à un service public de location de vélos, du type « Vélib ». Cette prise en charge est partielle lorsque le magistrat exerce à temps partiel.

B. - LES FRAIS DE COSTUME D'AUDIENCE

Textes applicables :

Décret n° 98-814 du 11 septembre 1998 portant attribution d'indemnités de costume d'audience aux magistrats de l'ordre judiciaire (...)

Arrêté du 2 avril 1998 fixant le taux de l'indemnité de costume d'audience attribuée aux auditeurs de justice

Arrêté du 11 septembre 1998 fixant les taux des indemnités de costume d'audience attribuées aux magistrats de l'ordre judiciaire

La robe d'audience et ses accessoires représentent un coût important, le tarif du costume d'entrée de gamme étant à 690 €.

Les auditeurs de justice bénéficient d'une indemnité fixée à 3 200 francs en 1998, soit 487,84 € payable sur leur bulletin de paie, sur présentation d'une facture acquittée.

L'arrêté du 11 septembre 1998 prévoit notamment une indemnité de :

- 3 500 F (soit 533 €) pour le costume d'audience solennelle des magistrats de la Cour de cassation et des juridictions d'appel ;

- 3 200 F (soit 487 €) pour le costume d'audience ordinaire des magistrats de la Cour de cassation et des juridictions d'appel, le costume d'audience des magistrats des tribunaux de grande instance et des tribunaux d'instance ;
- 1 700 F (259 €) pour les revers en fourrure des costumes d'audience solennelle des premiers présidents, des procureurs généraux, des présidents de chambre et des avocats généraux des cours d'appel.

Cette indemnité peut être renouvelée après vingt ans de services effectifs.

L'USM SOLLICITE

- La revalorisation de cette indemnité à hauteur du montant réel proposé par les principaux fournisseurs, étant précisé que ce montant fixé en francs par des textes qui remontent à 1998 devrait à minima être fixé à 726 € en 2021 pour tenir compte de l'érosion monétaire ;
- l'augmentation de la fréquence de renouvellement.

4

C. - LES FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

Textes applicables :

Décret n° 90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'État, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés

Arrêté du 26 novembre 2001 fixant les taux des indemnités forfaitaires de changement de résidence prévues aux articles 25 et 26 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié

Les frais de déménagement sont pris en charge en fonction de la distance kilométrique et de la taille de la famille du magistrat concerné. Le remboursement s'effectue sur une base forfaitaire et non en fonction des frais réels.

L'indemnité forfaitaire pour le transport de mobilier est majorée de 20 % si le changement de résidence a été rendu nécessaire dans le cadre d'un avancement ou d'une suppression de poste. L'indemnité globale est réduite de 20 % dans le cadre des mutations sur demande.

Le SAR de la cour d'appel doit être contacté pour l'obtention d'une indemnité de transport de personnes et d'une indemnité forfaitaire de changement de résidence (ou de transport de mobilier). La demande de prise en charge de ces frais doit être adressée dans les 12 mois suivant la date d'installation dans la nouvelle résidence administrative.

Le magistrat doit avoir exercé pendant plus de 5 années dans sa précédente résidence administrative. Cette durée peut être réduite à 3 ans lorsqu'il s'agit d'une première mutation dans le corps. Cette durée est supprimée notamment en cas de rapprochement d'époux ou de partenaires de PACS, fonctionnaires dans le même département ou dans un département limitrophe. Elle est calculée au jour près, entre les dates d'installation dans l'ancien et dans le nouveau poste.

Si le magistrat est marié ou vit en concubinage, pour pouvoir être remboursés, les frais ne doivent pas avoir été pris en charge par l'employeur de l'époux, partenaire de PACS ou concubin.

Il existe de nombreux cas de variation du taux de remboursement principalement énumérés par les articles 18 et 19 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990.

Il convient de produire au SAR : un état de frais de changement de résidence, un certificat établi par l'ancien SAR gestionnaire précisant qu'il n'y a pas eu de prise en charge de l'indemnité par ce service, les décisions génératrices de droit (copie du décret de nomination et du PV d'installation), copie du précédent décret de nomination et relevé d'identité bancaire ou postal.

Le coût du déménagement des auditeurs de justice pour leur entrée en fonction reste à leur charge, sous réserve de la situation de ceux qui avaient la qualité de fonctionnaire ou d'agent public avant leur entrée à l'ENM. L'USM sollicite chaque année auprès de la Direction des services judiciaires que ce premier déménagement soit pris en charge, particulièrement pour les auditeurs devant rejoindre un premier poste outre-mer, seuls certains dispositifs d'action sociale leur étant accessibles (pour plus d'informations, voir chapitre 10).

En mars 2019, la secrétaire générale de la Justice a indiqué à l'USM avoir saisi le ministère de la fonction publique de cette demande pour les auditeurs choisissant un poste outre-mer. L'USM a de nouveau saisi le ministre de la Justice en mars 2022.

L'indemnité se décompose en :

- une indemnité au titre des frais de transport des personnes (voir ci-dessus) ;
- une indemnité forfaitaire pour le transport des biens meubles (entre les deux résidences administratives).

Le montant de l'indemnité forfaitaire pour le transport des meubles (prévue à l'article 26 du décret du 28 mai 1990) est commun à toute la fonction publique et déterminé à l'aide de la formule de calcul suivante :

$I = 568,94 + (0,18 \times VD)$, si le produit VD est égal ou inférieur à 5 000 ;

$I = 1\,137,88 + (0,07 \times VD)$, si le produit VD est supérieur à 5 000,

dans laquelle :

I est le montant de l'indemnité forfaitaire exprimé en euros ;

D est la distance kilométrique mesurée d'après l'itinéraire le plus court par la route ;

V est le volume du mobilier transporté, fixé forfaitairement ainsi qu'il suit, en mètres cubes :

POUR L'AGENT	POUR LE CONJOINT le partenaire d'un pacte civil de solidarité ou le concubin	PAR ENFANT ou par ascendant à charge (définition donnée à l'article 4 du décret du 28 mai 1990)
14	22	3,5

Lorsqu'il vit seul, l'agent célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, ayant dissous un pacte civil de solidarité, qui a au moins un enfant ou un ascendant à charge, bénéficie du volume total pour un agent marié, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage, diminué du volume fixé pour un enfant ou ascendant.

Lorsqu'il vit seul, l'agent veuf sans enfant bénéficie du volume total prévu pour un agent marié, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage, diminué de la moitié du volume fixé pour le conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou concubin.

Affectation en Corse :

Pour les changements de résidence entre la France continentale et la Corse, il y a lieu d'ajouter à l'indemnité déterminée conformément aux dispositions de l'article 3 du présent arrêté une indemnité complémentaire dont le taux est fixé ainsi qu'il suit (en euros) :

POUR L'AGENT	POUR LE CONJOINT le partenaire d'un pacte civil de solidarité ou le concubin	PAR ENFANT ou par ascendant à charge (définition donnée à l'article 4 du décret du 28 mai 1990)
691, 21	1 036, 05	197, 73



VI. – LE CUMUL D'ACTIVITÉS

Textes applicables :

Articles 8 et suivants de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant statut de la magistrature

Code Général de la Fonction Publique, articles L 123-I à L 123-IO

Circulaire du ministère du budget n° 2157 du 11 mars 2008

L'annexe du Recueil des obligations déontologiques des magistrats, élaboré par le CSM, contient de nombreuses précisions sur le cumul d'activité.

Le statut de la magistrature exclut pour le magistrat la possibilité d'exercer parallèlement toute autre activité professionnelle ou salariée.

Même dans le cadre d'une disponibilité, l'exercice d'une activité lucrative est encadré par les textes (voir chapitre 6, VI), un certain nombre d'incompatibilités étant prévu. Ainsi, aux termes de l'article 9-2 du statut de la magistrature, le magistrat en disponibilité ou qui demande à être placé dans cette position doit, lorsqu'il se propose d'exercer une activité privée, en informer préalablement le garde des Sceaux. La même obligation s'applique pendant cinq ans au magistrat ayant définitivement cessé ses fonctions. Le ministre peut s'opposer à l'exercice de cette activité lorsqu'il estime qu'elle est contraire à l'honneur ou à la probité, ou que, par sa nature ou ses conditions d'exercice, cette activité compromettrait le fonctionnement normal de la justice ou porterait le discrédit sur les fonctions de magistrat.

Les magistrats peuvent toutefois se livrer, sans autorisation préalable, à des travaux scientifiques, littéraires ou artistiques.

Les activités d'enseignement, ou toute activité qui n'est pas de nature à porter atteinte à la dignité du magistrat et à son indépendance (à l'exception des activités d'arbitrage), sont soumises à autorisation préalable du chef de cour.

INTÉRIALE

LA SEULE MUTUELLE RÉFÉRENCÉE PAR LE MINISTÈRE DE LA JUSTICE

- MUTUELLE SANTÉ
- MAINTIEN DE SALAIRE
- PRÉVOYANCE DÉCÈS
- PRÉVENTION DES RISQUES SANTÉ



► N°Cristal 0 970 821 222

APPEL NON SURTAXÉ

www.interiale.fr/ministere-justice

La confiance,
notre force

Intériale - Siège social : 32 rue Blanche,
75009 Paris - www.interiale.fr

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II
du Code de la Mutualité,

N° SIREN : 775 685 365



2 QUESTIONS À GILLES BACHELIER,

*Président de la mutuelle INTÉRIALE,
du Continuum Lab et du Groupe INTÉRIALE*

Gilles Bachelier, la mutuelle INTÉRIALE, est référencée par le ministère de la Justice depuis 2017, cela fera cinq ans au mois de septembre, quel bilan tirez-vous de cette expérience ?

Vous avez raison, en septembre prochain, cela fera cinq ans que nous avons le plaisir avec mes collègues du conseil d'administration et tous les salariés d'INTÉRIALE de protéger en santé et en prévoyance 25 000 fonctionnaires du ministère de la Justice, et leurs 24 000 ayants-droits. C'est pour nous un défi quotidien, d'assurer un service optimal à vos collègues magistrats, aux greffiers, surveillants et directeurs de l'administration pénitentiaire, des SPIP, de la PJJ et de l'administration centrale du ministère. Nous avons découvert une communauté de fonctionnaires et de magistrats profondément attachés à leurs missions. Nous sommes heureux de constater que 87% d'entre eux sont satisfait d'Interiale et recommanderait notre mutuelle à leurs collègues.



Gilles Bachelier,
Président de la
mutuelle INTÉRIALE
et du Groupe INTÉRIALE

Vous évoquez les missions des agents et magistrats du ministère de la Justice, il ne vous a pas échappé que nous vivons une période de grande fatigue et parfois de souffrance pour un nombre croissant d'entre eux. Comment la mutuelle INTÉRIALE s'inscrit-elle dans la prise en charge de cette situation préoccupante ?

La raison d'être de la mutuelle INTÉRIALE consiste à répondre au mieux aux besoins de ses adhérents et de travailler en proximité avec eux. Aussi, dès le début de notre présence auprès des agents et magistrats, nous avons lancé en mars 2018, un baromètre santé et prévention annuel, dont les résultats permettent de piloter nos politiques de prévention santé. Par ailleurs, notre mutuelle organise également régulièrement des « Journées de prévention santé » au sein des Tribunaux judiciaires et des Cours d'Appel. Ces actions, véritables moments de cohésion d'équipe, permettent de libérer la parole et d'échanger parfois sur des sujets de souffrance mentale. Nous allons amplifier ces réunions de prévention santé dans les sites professionnels. Si vos collègues souhaitent en organiser dans leurs services, ils peuvent prendre l'attache de notre service prévention santé à l'adresse suivante : prevention@interiale.fr



CHAPITRE 5. TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS

I. – LES TEXTES APPLICABLES

Le statut de la magistrature étant muet sur ce point, le temps de travail et les congés des magistrats sont régis par les textes suivants :

L'article 64 de la Constitution renvoie à l'ordonnance statutaire ;

L'article 68 du statut de la magistrature mentionne que les dispositions du statut général des fonctionnaires concernant les différentes positions (activité, détachement, disponibilité, « sous les drapeaux » et congé parental) sont applicables aux magistrats, dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux règles statutaires du corps judiciaire et sous réserve de dérogations expresses ;

Le décret n° 59-1078 du 11 septembre 1959 (art 7 et 8) relatif aux vacances judiciaires et aux conditions d'octroi des congés des magistrats ;

Dans sa décision du 29 janvier 2003, le Conseil d'État a rappelé que « les principes généraux qui régissent le droit de la fonction publique » sont « applicables aux magistrats sauf dispositions particulières de leur statut... » ;

La directive communautaire n° 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, et applicable à la magistrature prévoit des garanties minimales, auxquelles les États membres peuvent déroger par des dispositions plus favorables ;

Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à « l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature » crée un régime commun applicable aux fonctionnaires d'État et aux magistrats de l'ordre judiciaire, sous réserve des adaptations spécifiques exigées par la nature et l'organisation du service judiciaire ainsi que par le contenu des missions des magistrats. Il prévoit que ces adaptations sont définies par arrêté conjoint du garde des Sceaux, ministre de la Justice, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget (article 10 bis du décret) ;

L'arrêté du 27 juin 2006 portant application du décret n° 2000-815 est relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature (outre l'arrêté du 22 août 2008, modifié par arrêté du 10 décembre 2018, plus spécifique aux magistrats de l'ENM) ;

Le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, régit les congés des magistrats ;

Le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002, les arrêtés du 28 août 2009, du 30 décembre 2009 et celui du 11 mai 2020 (dispositions temporaires pour faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19) fixent les règles relatives au compte épargne temps dans la magistrature.

II. – LA DURÉE DU TRAVAIL

A. - LE CYCLE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

En application de l'article 10 du décret du 25 août 2000, les magistrats en qualité de « personnels chargés (...) de fonctions d'encadrement, (...) de fonctions de conception (...) bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail » peuvent faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu de leurs missions.

Ils ne sont pas soumis au régime des 35 heures. Ils n'ont donc pas, en dehors des nécessités du service, d'obligation particulière d'assiduité, ou de « pointage ».

Pour autant, ils n'ont pas vocation à voir leur temps de travail étendu à l'infini. L'article 3 du même décret instaure des garanties et un temps de travail maximal à ne pas dépasser.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder :

- 48 heures au cours d'une même semaine ;
- 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

La durée du repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieure à 35 heures.

B. - LE CYCLE DE TRAVAIL QUOTIDIEN

1. - La durée quotidienne du travail

Elle ne peut excéder 10 heures et l'amplitude maximale de la journée est fixée à 12 heures.

Les magistrats doivent bénéficier d'un repos minimum quotidien de 11 heures. Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

2. - La durée des audiences

La circulaire dite « Lebranchu » (note SJ-01-134 Cab Dir./6.06.01) est toujours en vigueur. Le directeur des services judiciaires s'est même précisément fondé sur les préconisations qu'elle comporte pour lancer une étude approfondie visant à résoudre le problème des audiences tardives, dans le prolongement de l'action de l'USM ayant dénoncé en novembre 2021 le fait que près d'un tiers des audiences pénales se terminent au-delà de 21 heures.

Les audiences se déroulant sur une demi-journée ne doivent pas excéder 6 heures (délibéré compris). Les audiences organisées sur plus d'une demi-journée ne doivent pas dépasser, en principe, la durée de 8 heures.

En cas de circonstances tout à fait exceptionnelles (par exemple aux assises) la durée d'une audience sur une journée peut dépasser 8 heures mais sans excéder 10 heures.



C. - LES ASTREINTES ET PERMANENCES

L'indemnisation des astreintes (récemment revalorisée et étendue, satisfaisant en cela à une revendication ancienne de l'USM : voir chapitre 4) ne saurait justifier des entorses aux règles relatives au temps de travail rappelées ci-dessus.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif (art. 5 du décret du 25 août 2000).

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (art. 2 du même décret).

En conséquence, le temps d'intervention le week-end, au tribunal ou hors de son domicile, doit nécessairement être comptabilisé comme du travail effectif et donc compter dans la durée du cycle hebdomadaire.

Il ne semble pas que la jurisprudence se soit spécifiquement prononcée sur le statut des permanences téléphoniques. Cependant, l'analyse de la jurisprudence laisse penser que si la permanence téléphonique est intense durant les fins de semaine, elle doit être assimilée à du travail effectif. En revanche, s'il ne s'agit que d'une simple disponibilité, il s'agit alors d'une astreinte.

Un raisonnement similaire peut être tenu pour les permanences de nuit. Un parquetier sera en travail effectif s'il est présent au tribunal ou de TTR à domicile « sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

En cas de travail effectif, les règles du cycle de travail quotidien (repos de 11 heures minimum) et hebdomadaire (48 heures maximum par semaine) sont applicables. Certains chefs de juridiction commencent, mais encore trop rarement, à décliner ces règles dans des consignes écrites. Les commissions restreintes et assemblées générales constituent le lieu de discussion à privilégier afin d'harmoniser les pratiques inégales entre les parquets, dans l'attente d'instructions claires de la DSJ.

D. - DURÉE DU TRAVAIL ET CHARGE DE TRAVAIL

1. - Historique de la réflexion sur la charge de travail

L'affaire dite « de Pornic » en 2011 avait mis en lumière l'incapacité des services, notamment de l'application des peines et d'insertion et de probation, à faire face à moyens constants à l'ensemble de leurs missions. Dix ans après, la « Tribune des 3000 » du 23 novembre 2021 remettait à l'avant-scène les conditions de travail indignes des magistrats, en lien avec l'insuffisance des effectifs. Elle regrettait ainsi de devoir « juger vite et moins bien ».

Un groupe de travail sur la charge de travail des magistrats s'est réuni à compter de mars 2011 et de manière régulière jusqu'à fin 2013. L'une des principales difficultés rencontrées était alors le manque de données statistiques fiables permettant d'évaluer la charge de travail actuelle des magistrats, afin de les confronter aux propositions de référentiels quantitatifs, lesquels devaient permettre de préserver une qualité minimale de la justice. Le groupe a établi des fiches par fonction afin d'appréhender en détail l'ensemble des missions des magistrats.

Des groupes de travail thématiques ont également été mis en place dès fin 2010 pour réfléchir à l'amélioration de l'organisation des services, certains proposant une évaluation de la charge de travail (service de l'application des peines, juridictions pour mineurs), d'autres pas (tribunal d'instance).

En 2014, un rapport d'étape et une première proposition de référentiels d'activité ont été adoptés par le groupe de travail principal. Ils n'ont pas fait l'objet d'une publication.

Face à cette inertie, l'USM a publié l'ensemble des documents sur son propre site internet, a réclamé la reprise des travaux et une phase de « test » en juridiction de la pertinence des chiffres proposés.

Quelques réunions de travail thématiques ont été organisées par la DSJ entre 2015 et 2016 : JLD, cour d'assises. Un nouveau groupe a été réuni sur le thème du parquet à partir de fin 2016 et a proposé un rapport accompagné d'un référentiel d'activité en février 2018.

2. - Reprise des groupes de travail sur l'évaluation de la charge de travail

Par courrier du 15 mai 2019, en réponse à une demande de l'USM, la ministre de la Justice a indiqué souhaiter relancer la réflexion sur l'évaluation de la charge de

travail afin de disposer d'un « outil d'allocation des moyens » pour « répartir les postes de magistrats ». Il ne pouvait en être autrement : le rapport de l'Inspection générale de la Justice sur l'attractivité des métiers du ministère public, remis fin 2018, (voir encadré) confirmait le caractère inéluctable de la réévaluation des moyens en ressources humaines du parquet, alors que la Cour des comptes, en 2018, insistait sur « la nécessité pour la Justice de se doter d'outils d'évaluation de la charge travail, permettant une meilleure connaissance de l'activité des juridictions ainsi qu'une meilleure allocation des effectifs à leur profit ». Elle a renouvelé ces mêmes observations dans son rapport d'octobre 2021.

L'importance de ces référentiels, tant pour adapter la localisation des emplois, que pour le travail au quotidien et l'évaluation de l'activité des magistrats, justifie de ne pas sacrifier la méthode sur l'autel d'un calendrier devenu urgent à force de le reporter, ce à quoi la DSJ a finalement consenti.

L'USM estime que la réflexion sur la charge de travail, certes nécessairement quantitative, ne peut faire l'économie de l'aspect qualitatif. La qualité de la justice dépend autant du respect de délais raisonnables de traitement des affaires que de la préparation active des dossiers, de l'écoute attentive du justiciable, de la qualité du délibéré en collégialité, mais aussi de la qualité des décisions rendues sur le fond (motivation, bonne application de la règle de droit) comme sur la forme. Elle doit également prendre en compte l'activité dite de soutien (ensemble des tâches non liées directement à l'activité juridictionnelle), la formation obligatoire et l'actualisation des connaissances.

La détermination d'une norme objective de travail par fonction et par contentieux apparaît protectrice pour les magistrats, afin qu'ils ne se voient plus imposer des charges de plus en plus lourdes, au nom des statistiques, sans égard pour leur santé, leur équilibre ou leur vie personnelle et familiale.

Alors que le groupe de travail a repris ses travaux fin 2019, le flou entretenu sur la méthode de travail est venu brouiller le message et les objectifs annoncés. En outre, des initiatives parallèles ont émergé, venant interférer avec les travaux du groupe dédié.

Ainsi, l'intervention tardive de l'IGJ dans ce groupe de travail, missionnée par le garde des Sceaux en avril 2021, a provoqué une certaine confusion : l'expérimentation attendue du projet de référentiel s'est traduite par des questionnaires Sphynx, rédigés par l'IGJ et à première vue déconnectés des objectifs d'évaluation de la charge de travail et des travaux rigoureux menés par le groupe de travail.

De même, la diffusion d'un référentiel établi unilatéralement par la CNPTJ en septembre 2021, puis la demande adressée par le DSJ aux chefs de **cours** aux fins de recensement des besoins en magistrats dans les juridictions fin 2021, risquent de faire perdre sa crédibilité et sa portée au référentiel qui émanera du groupe de travail.

En effet, un tel outil est indispensable pour permettre aux chefs de juridictions mais aussi à chaque collègue d'évaluer au plus juste sa charge de travail, de répartir équitablement les charges et d'évaluer les besoins en effectifs, en les adaptant aux réformes et charges nouvelles ainsi qu'aux spécificités locales, avec pour préoccupation première la qualité de la justice rendue et l'intérêt du justiciable.

L'USM considère que les questionnaires sur l'évaluation des charges de travail, diffusés par l'IGJ dans les juridictions expérimentales désignées, ne sauraient répondre à l'objectif initialement avancé. Par une note adressée au DSJ et aux membres du groupe de travail le 17 décembre 2021, l'USM a appelé à un changement de méthode.

L'USM continuera de participer activement aux différents groupes de travail thématiques et fera valoir ses observations sur les référentiels qui devront être élaborés à l'issue des expérimentations qui se dérouleront par fonctions dans les 20 juridictions-**tests** choisies. Des communications régulières seront diffusées sur notre site.

Les normes nationales devront, en tout état de cause, être appliquées avec souplesse afin de tenir compte des dossiers particulièrement lourds, de l'évolution de la législation, mais aussi de la situation de collègues qui viennent de sortir de l'École ou d'être nommés dans de nouvelles fonctions, généralement moins performants.

L'USM souhaite enfin qu'un comité de suivi et d'adaptation du référentiel puisse se mettre en place pour le mettre à jour régulièrement.

TEMPS DE TRAVAIL - CHIFFRES RETENUS PAR LA DSJ

La DSJ retient au titre du temps de travail des magistrats, les chiffres annuels de :
 - 210 jours ;
 - 1680 heures.

La DSJ ne nous a pas fourni le détail de son propre calcul, malgré notre demande.

L'USM n'est pas d'accord avec ce chiffrage. En effet, l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 évoque une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum. Cette durée annuelle correspond à 228 journées (365 - 104 samedis et dimanches - 25 jours de congés annuels - 8 jours fériés) de 7h de travail : $228 \times 7 = 1596h$, durée arrondie à 1600h, à laquelle on a ajouté les 7h de la journée de solidarité.

En outre, le nombre de jours travaillés est nécessairement inférieur à 210 jours puisque le nombre de jours ouvrés (hors samedis, dimanches et jours fériés) est en moyenne de 253 jours par an. Si l'on en déduit les congés annuels et RTT, le nombre de jours réellement travaillés ne peut être supérieur à 208 jours par an.

Ce chiffrage du temps de travail est important puisqu'il va permettre de déterminer les besoins en effectifs de magistrats une fois que le temps nécessaire à toutes les tâches par fonction aura été déterminé par le groupe de travail sur les charges de travail : il faudra diviser le temps global nécessaire pour traiter toutes les procédures entrantes par le nombre d'heures de travail annuel d'un magistrat (1 ETPT). A l'heure actuelle, les effectifs étant largement insuffisants, les magistrats ne comptent pas leurs heures et s'épuisent, la justice perd en qualité et les justiciables attendent trop longtemps.

Le rapport de l'Inspection générale de la Justice sur le défaut d'attractivité du parquet remis à la ministre de la Justice début octobre 2018 contient des recommandations intéressantes concernant notamment le respect des règles sur le temps de travail, dont l'une a été récemment adoptée et d'autres restent d'actualité :

- Recommandation n° 13 : permettre le versement de l'indemnité d'intervention en cas de travail effectif accompli par les magistrats du parquet à l'occasion des permanences de nuit ou de fin de semaine, en supprimant la condition de déplacement nécessaire à son versement : cette recommandation a reçu application avec le décret n° 2020-827 du 1^{er} juillet 2020.
- Recommandation n° 16 : élaborer une réglementation en vue de garantir aux magistrats de permanence les temps de repos journalier et hebdomadaire prévus par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000.
- Recommandation n° 17 : calculer le nombre d'ETP nécessaires à la mise en œuvre des temps de repos compensateurs et les intégrer dans la localisation des emplois de magistrats du parquet.

L'action de l'USM a permis d'obtenir un certain nombre d'avancées (création puis revalorisation des indemnités d'astreinte, création de l'indemnité d'intervention même sans déplacement, création de postes de magistrats au parquet avec le développement du traitement en temps réel, création des assistants de justice, etc.) qui ont pu être étendues aux magistrats du siège.

Le rapport sur l'attractivité du parquet conforte les revendications anciennes de l'USM et démontre qu'il reste beaucoup à faire dans ce domaine. En effet, au-delà de la réforme du statut des magistrats du ministère public, l'USM demande également :

- que les emplois de magistrats du parquet vacants soient prioritairement pourvus ;
- que la circulaire de localisation des emplois tienne compte non de la pénurie des moyens alloués à notre ministère mais des besoins réels des juridictions (cf. rapport CEPEJ : <https://cutt.ly/uDOMFgp>)
- que le montant des indemnités d'astreinte soit revalorisé à la hauteur des contraintes pesant sur les magistrats et déplafonné.

PLAINTÉ DEVANT LA COMMISSION EUROPÉENNE

Le 9 février 2022, l'USM a dénoncé à la commission européenne le non-respect par l'État français de la réglementation européenne en matière de temps de repos et d'amplitude maximale de travail des magistrats. Cette démarche inédite vise à attirer l'attention des autorités européennes sur la situation de la justice française. Si la plainte porte principalement sur le temps de travail des magistrats, elle évoque la souffrance au travail qui en découle ainsi que la violation des droits fondamentaux des justiciables et les condamnations de la France à de multiples reprises du fait du non-respect des délais raisonnables.

Voir le détail sur le site de l'USM : <https://cutt.ly/HDOImST>



III. – LE TEMPS PARTIEL

Textes applicables :

- Articles L612-1 à L612-15 du code général de la fonction publique (suivant ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code de la fonction publique, entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022)
- Décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel
- Décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'État

A. - LE PRINCIPE

Les fonctionnaires titulaires et les fonctionnaires stagiaires, à l'exception de ceux dont le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation, peuvent être autorisés :

- de droit, dans certaines circonstances ;
 - ou à leur demande, sous réserve des nécessités de service ;
- à accomplir leur service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps.

Vous retrouverez sur le site intranet de la DSJ des fiches pratiques sur les temps partiels, les modalités de demande et les justificatifs à produire.

I. - Le temps partiel de droit

L'autorisation d'exercer des fonctions à temps partiel est accordée, de plein droit, au fonctionnaire dans les situations suivantes (art L612-3 du code de la fonction publique) :

1.1 - À l'occasion de chaque naissance

Jusqu'aux 3 ans de l'enfant ou de chaque adoption pendant les 3 années suivant l'arrivée au foyer de l'enfant. L'autorisation peut être demandée à tout moment dans la limite de ces délais.

1.2 - Pour donner des soins

Au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. Le bénéfice du temps partiel de droit cesse dès lors que l'état de santé du conjoint, de l'enfant ou de l'ascendant ne nécessite plus l'assistance d'un tiers.

1.3 - Pour raison thérapeutique

L'autorisation d'exercer des fonctions à temps partiel est aussi accordée de plein droit pour raison thérapeutique après avis le cas échéant du médecin agréé et du conseil médical (art 23-I et suivants du décret du 14 mars 1986 médecin du travail (voir infra IV.F. - Les congés maladie).

2. - Le temps partiel sur demande

À leur demande, les magistrats peuvent être autorisés à accomplir leur service à temps partiel, sous réserve des nécessités de service. Le refus opposé à une telle demande doit être précédé d'un entretien et motivé.

5

B. - LE RÉGIME DU TEMPS PARTIEL

1. - La quotité de temps de travail

Le travail à temps partiel de droit est accordé pour une durée égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet (art. 1-2 du décret du 20 juillet 1982).

Le travail à temps partiel sur autorisation peut en outre être accordé à hauteur de 90 % du temps complet (art. 1 du décret du 20 juillet 1982).

2. - L'organisation du travail à temps partiel

Le service à temps partiel peut être organisé :

- dans un cadre quotidien : la durée de travail est réduite chaque jour ;
- dans un cadre hebdomadaire : le nombre de jours travaillés par semaine est réduit ;
- dans le cadre d'un cycle de travail ;
- dans un cadre annuel : des périodes travaillées et des périodes non travaillées se répartissent sur l'année civile (décret du 7 août 2002).

L'autorisation d'exercer à temps partiel est accordée par périodes de six mois à un an, renouvelables pour la même durée, par tacite reconduction, dans la limite de trois ans. À l'issue d'une période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses. Nous vous conseillons de faire votre demande au moins deux mois avant le début ou le renouvellement de la mesure.

En cas de temps partiel annualisé, l'autorisation est accordée, dans la fonction publique d'État, par périodes d'un an, renouvelables deux fois par tacite reconduction.

3. - La rémunération

La rémunération (traitement indiciaire de base, indemnité de résidence, primes et indemnités) à temps partiel est proratisée en fonction de la quotité de travail du magistrat dans les conditions suivantes :

TEMPS DE TRAVAIL	POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION D'UN AGENT À TEMPS COMPLET
50 %	50 %
60 %	60 %
70 %	70 %
80 %	85,7 % (6/7 ^{es})
90 %	91,4 % (32/35 ^{es})

Les indemnités pour frais de déplacement sont accordées dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein.

Le supplément familial de traitement (SFT) ne peut être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

En cas d'annualisation du temps partiel, les magistrats et fonctionnaires perçoivent mensuellement une rémunération brute égale au douzième de leur rémunération annuelle brute, calculée selon les modalités énoncées dans le tableau ci-dessus.

Les personnes autorisées à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement.

4. - Les incidences du temps partiel

4.1 - Sur la carrière

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion interne et à formation.

4.2 - Sur les congés

Les agents à temps partiel bénéficient, comme les agents travaillant à temps complet, de congés annuels d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service, soit par exemple, pour un agent à 80 % travaillant 4 jours/semaine : $5 \times 4 \text{ jours} = 20 \text{ jours de congés annuels/an (au lieu de 25)}$.

Ils bénéficient en outre d'un nombre de jours de réduction du temps de travail fixé au prorata de leur quotité de travail, s'agissant de congés donnés pour compenser les heures travaillées au-delà du maximum légal (voir infra, IV. A. - Les repos légaux). Par exemple, un magistrat à 80 % bénéficiera de $20 \times 0,80 = 16 \text{ jours de RTT au lieu de 20}$.

Les 2 jours de fractionnement restent accordés aux mêmes conditions qu'à temps plein (prendre au moins 8 jours de congés annuels en-dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre).

4.3 - En matière de retraite

Les services à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein pour la constitution du droit à pension (nombre de trimestres) dans les cas suivants :

- temps partiel de droit pour l'éducation d'un enfant né après le 1^{er} janvier 2004. Le dispositif concerne les deux parents, au besoin cumulativement ;
- temps partiel accepté à la condition que l'agent fasse une demande expresse au service gestionnaire pour cotiser à la retraite sur la base de son traitement à taux plein ;
- temps partiel pour raison thérapeutique.

En revanche, dans les autres cas, les services à temps partiel ne sont comptabilisés que pour leur durée effective : une année (4 trimestres) de service à 50 % ne permettra l'acquisition que de deux trimestres au titre des droits à pension. C'est en

particulier le cas pour les temps partiels de droit pour l'éducation d'un enfant né ou adopté avant le 31 décembre 2003, même si le temps partiel se déroule après le 1^{er} janvier 2004.

Cependant, en cas de temps partiel en fin de carrière, le montant du traitement pris en compte pour calculer la pension de retraite (traitement correspondant au dernier indice détenu depuis six mois au moment du départ à la retraite) est la valeur à temps plein (voir chapitre 10 sur les retraites).

5. - La modification ou la fin du temps partiel

Lorsqu'ils souhaitent mettre fin à leur temps partiel avant la date prévue ou modifier la quotité de travail en cours de période, les agents de l'État doivent en faire la demande au moins deux mois avant la date souhaitée.

À l'issue de la période de travail à temps partiel, les magistrats sont réadmis de plein droit à occuper leur emploi à temps plein.

La réadmission à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

IV. – LES CONGÉS

A. - LES REPOS LÉGAUX

Les modalités de travail des magistrats, eu égard à la nature de leurs fonctions et aux conditions d'exercice de celles-ci, ne relèvent pas d'un décompte horaire journalier du temps de travail.

L'arrêté du 27 juin 2006 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 dispose qu'en application de l'article 10 bis dudit décret, les magistrats de l'ordre judiciaire exerçant leurs fonctions en juridiction ou à l'École nationale des greffes sont soumis à un régime forfaitaire de temps de travail, ainsi que les magistrats de l'ENM (arrêté du 10 décembre 2018).

Les magistrats bénéficient ainsi de :

- 25 jours de congés légaux ;
- 20 jours de RTT ;
- 2 jours de fractionnement.

I. - Les congés annuels

Les magistrats sont présumés bénéficier de leurs congés annuels pendant les périodes de « service allégé » de leur juridiction, sauf à rapporter la preuve contraire. (CE, 6^{ème} sous-section, 10/11/2010, n° 337323).

Pour éviter toute difficulté ou malentendu, il est vivement conseillé de solliciter ses congés, avec précision quant aux dates souhaitées, à l'aide d'une procédure laissant une trace écrite et de s'assurer de l'accord préalable de son chef de juridiction. Aux termes de l'article 7 du décret n° 59-1078 du 11 septembre 1959, il revient au chef de cour d'autoriser les congés. Mais, la fixation des dates de service allégé par les chefs de juridiction vaut, de plein droit sauf précision contraire de l'ordonnance de roulement, autorisation pour les magistrats relevant de leur autorité de prendre leurs congés annuels pendant cette période, sauf pour un magistrat à rapporter la preuve (qui est alors mise à sa charge) qu'il en a été décidé différemment avec sa hiérarchie en ce qui le concernait ou qu'il a travaillé pour sa juridiction pendant la période de services allégés.

Sauf accord de l'autorité hiérarchique, la durée totale de congés consécutifs ne peut dépasser 31 jours calendaires.

Les congés doivent être pris sur l'année civile servant de référence à leur calcul. En principe, les congés non pris au 31 décembre sont perdus et ne peuvent être reportés sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle. Ils peuvent faire l'objet d'une demande d'inscription sur le compte épargne temps avant le 31 décembre (voir infra V. - Le CET). Lorsque les congés annuels n'ont pu être pris du fait d'une absence prolongée, du fait d'un congé maternité (art. 5 du décret du 26 octobre 1984) ou pour raison de santé, ils sont reportés sur l'année suivante (voir infra, F. - Congés pour maladie, 4. - Le maintien des droits).

Les magistrats de l'ENM sont soumis à des règles identiques fixées par l'arrêté du 22 août 2008 modifié par celui du 10 décembre 2018 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permet à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public relevant du même employeur, parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade. Le décret n° 2021-259 du 9 mars 2021 a élargi au bénéfice des parents d'enfants décédés le dispositif de jours de repos non pris. Le décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 a créé un dispositif similaire au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. Ces deux textes sont applicables aux magistrats.

2. - Les jours de réduction du temps de travail

Les magistrats exerçant à temps partiel bénéficient d'un nombre de jours de réduction du temps de travail fixé au prorata de leur quotité de travail.

Une note du directeur des services judiciaires du 16 janvier 2019, prise en application de la note du secrétaire général du ministère de la Justice du 18 octobre 2018, relative à la proratisation des jours de RTT en cas de congé maternité, précisait « que les jours non travaillés d'un agent en congé de maternité ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, et que les congés de maternité doivent entraîner une proratisation des jours RTT, à l'instar des congés pour raison de santé ».

Cette note, que l'USM considérait comme contraire à la circulaire de la DSJ du 26 janvier 2012 prise pour l'application de la circulaire DGAFP n° MFPI202031C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, a été abrogée le 21 mars 2019.

3. - Les jours de fractionnement des congés annuels

Selon l'article 1^{er} du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 : « un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours ». Ces jours supplémentaires ne sont pas « proratisés » en cas d'exercice à temps partiel.

JOURS DE CONGÉS ANNUELS PRIS EN DEHORS DE LA PÉRIODE 1 ^{er} MAI - 31 OCTOBRE	JOURS SUPPLÉMENTAIRES ACCORDÉS
5	1
6	1
7	1
8 et plus	2

B. - LE CONGÉ BONIFIÉ

Le décret n° 78-399 du 20 mars 1978 a créé la notion de congés bonifiés. Le décret n° 2014-729 du 27 juin 2014 a étendu ce dispositif à Mayotte.

Le décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 a profondément modifié les dispositions, en permettant un bénéfice plus fréquent à ces congés en contrepartie d'une diminution de leur durée.

Les magistrats originaires de métropole exerçant outre-mer, originaires d'outre-mer et exerçant en métropole, ou originaires d'outre-mer exerçant outre-mer peuvent bénéficier de la prise en charge par l'État des frais d'un voyage de congé, dit « congé bonifié », sous la condition d'une durée minimale de services. (Voir chapitre 6 III)

C. - LES JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés légaux (art. L.3133-I du code du travail) sont : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} et 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} et 11 novembre, 25 décembre.

Ils s'ajoutent aux congés annuels et aux jours de RTT sur l'ensemble du territoire français.

S'ajoutent certains jours fériés légaux dans un ressort géographique donné : la Saint Étienne (26 décembre) et le vendredi Saint en Alsace-Moselle, le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage dans les départements de Guadeloupe (27 mai), de Guyane (10 juin), de Martinique (22 mai) de la Réunion (20 décembre), et de Mayotte (27 avril).

La circulaire DGAFF (MFPFI202144C) du 10 février 2012, diffusée au sein des services judiciaires par note de la DSJ du 22 février 2012, vient en outre rappeler que des autorisations d'absence supplémentaires peuvent être accordées aux personnes désirant participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à leur confession. Y est jointe la liste des fêtes orthodoxes, arméniennes, musulmanes, juives et bouddhistes ouvrant droit à de telles autorisations.

La journée de solidarité : la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 a modifié l'article 6 de la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Désormais la journée de solidarité est fixée par arrêté du ministre après avis du comité technique paritaire ministériel. La référence au lundi de Pentecôte est supprimée et trois options sont proposées pour accomplir cette journée de solidarité (circulaire FP n° 2161 du 9 mai 2008 du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique de l'État) :

- le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;
- le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ;
- toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des congés annuels.

Le lundi de Pentecôte est donc redevenu un jour férié.

Un jour férié qui tombe un samedi, un dimanche ou un jour non travaillé du fait d'un temps partiel ne peut être « récupéré ».



D. - LES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Textes applicables :

Articles L630-1 à L634-4 du code de la fonction publique (recodification à droit constant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984)

Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995

Article 30 de la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007

Décret n° 2010-997 du 26 août 2010

Circulaire DGAFP n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011

Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021

Fiches pratiques sur le site intranet Justice SG/SRH/SDSDQVT

I. - Le congé de maternité

Le congé de maternité est de 16 semaines au total dont :

- congé prénatal : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- congé postnatal : 10 semaines après l'accouchement.

Pour un 3^e enfant ou plus, le congé prénatal est porté à 8 semaines et le congé postnatal à 18 semaines.

Pour des jumeaux, le congé prénatal est de 12 semaines, et le congé postnatal est porté à 22 semaines.

Pour des triplés ou plus, le congé prénatal est de 24 semaines et le congé postnatal de 22 semaines.

L'accouchement prématuré ou retardé peut modifier ces règles, de même que l'hospitalisation de l'enfant jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine après l'accouchement.

Un congé pathologique prénatal de 2 semaines et postnatal de 4 semaines peut être accordé, selon certificat médical.

Depuis la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007, le congé prénatal peut être reporté, dans la limite de 3 semaines, sur la période de congé postnatal, sous réserve de la fourniture d'un certificat médical attestant de l'absence de contre-indication. Cette demande doit être formée au plus tard au début du congé prénatal légal (art. 34-5

de la loi du 11 janvier 1984 et art. 30 de la loi du 5 mars 2007). Si un arrêt de travail prénatal est nécessaire pendant la période qui a fait l'objet d'un report, celui-ci est annulé : le congé prénatal commence alors au premier jour de l'arrêt de travail et le congé postnatal est prolongé de la seule période de report ayant précédé l'arrêt de travail.

La circulaire DGAFP B9 du 12 juillet 2007 vient préciser les conditions d'obtention de ce report, applicable pour tous les congés de maternité (naissance de rang 1, 2, 3 ou de rang supérieur, naissances multiples) alors que certains SAR ont refusé son application à compter du 3^e enfant. Les collègues qui, après contact avec l'USM, ont opposé ces textes, ont obtenu gain de cause.

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension civile et pris en compte pour l'avancement. Aucun jour de carence n'est appliqué au congé de maternité, ni aux congés maladie pris durant la période de grossesse, y compris pour les éventuels congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique.

Le congé de maternité n'a aucun impact sur le traitement : les primes et les indemnités sont versées en totalité. Le temps partiel est suspendu pendant le congé maternité et un plein traitement est perçu. Les droits à congés ne sont pas modifiés.

En cas de nouvelle grossesse pendant un congé parental, les dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prévoient une transformation automatique du congé parental en congé de maternité avec le traitement correspondant.

S'agissant des auditrices de justice, les droits liés au congé maternité sont les mêmes. Ce congé peut avoir des impacts sur le stage et/ou la scolarité. Les auditrices peuvent demander un report de scolarité et se voir proposer des aménagements par l'ENM. L'USM vous conseille d'aller consulter la fiche détaillée figurant sur le site intranet du Secrétariat général : SG/SRH/SDSDQVT.

2. - Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Il est accordé au père ou à la personne vivant en couple avec la mère :

- un congé de 3 jours pour naissance, pris de manière continue, à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit (il n'est pas prolongé en cas de naissance multiple),

- un congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour une durée de 25 jours calendaires maximum (32 jours en cas de naissance multiple) ; sur ces 25 (ou 32) jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours ; en cas de naissance multiple, il peut être fractionné en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune. La demande doit être formulée un mois avant la date prévue de l'accouchement et les 21 ou 28 jours restant doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance ; ce congé peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant après la naissance et pris dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

3. - Le congé d'adoption

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants déjà à charge, et selon que le congé est réparti ou non entre les 2 parents. Il est de 16 semaines et de 18 semaines lorsque l'adoption porte le nombre d'enfants à plus de 2, ou 22 semaines en cas d'adoption multiple, à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ou 7 jours au plus avant sa date d'arrivée.

La durée du congé est rallongée de 25 ou 32 jours (à partir de 2 enfants adoptés) s'il est réparti entre les 2 parents.

Les auditeurs de justice disposent des mêmes droits (Cf. fiche explicative SG/SRH/SDSDQVT).

4. - Le congé parental d'éducation (CPE)

Textes applicables :

Articles 72 et suivants de l'ordonnance statutaire

Articles L515-1 à L515-15 du code de la fonction publique

Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012

Le CPE est accordé de droit après la naissance ou l'adoption d'un enfant et il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant, sauf exceptions en cas de naissance multiple. En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsqu'il est âgé de moins de trois ans et un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Le CPE doit être demandé au moins deux mois avant le début du congé souhaité. Il est en principe accordé par périodes de six mois renouvelables et est pris de manière continue sans pouvoir être fractionné. Les demandes de renouvellement doivent être présentées au moins un mois avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice de ce congé. Seule la survenance des trois ans du dernier enfant au cours d'une période de six mois met fin au congé de manière anticipée.

Si une nouvelle naissance ou adoption survient au cours de ce congé parental, le congé prend fin automatiquement à la date à partir de laquelle le magistrat souhaite bénéficier de son congé maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Il est possible de demander pour ce nouvel enfant un nouveau CPE. La demande doit en être formulée deux mois au moins avant la date présumée de naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

La période de CPE n'ouvre droit à aucune rémunération autre que les prestations familiales et la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), dont la durée varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale.

Au cours de ce congé, aucun droit à retraite n'est acquis sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Le congé parental est ainsi pris en compte dans la durée d'assurance dans la limite maximale de douze trimestres (soit trois ans). Les droits à l'avancement sont conservés, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.

Le CPE est un droit pour le magistrat. Le congé initial et son renouvellement ne peuvent lui être imposés par le ministère.

À l'expiration de ce congé, le magistrat est réintégré dans le corps judiciaire, et nommé dans l'une des fonctions qui ont fait l'objet de ses demandes, conformément aux modalités exposées à l'article 72-3 de l'ordonnance statutaire (au moins trois choix dans trois juridictions différentes, voire dans des ressorts de cour d'appel différents à la demande du garde des Sceaux).

5. - Le congé de présence parentale

Textes applicables :

- Articles L632-1 à L632-4 du code de la fonction publique
- Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006
- Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020

Il est de droit lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge est d'une telle gravité qu'il rend indispensable une présence soutenue du parent ou des soins contraignants.

Sa durée ne peut excéder, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, 310 jours ouvrés (environ 15 mois) sur une période de 36 mois. Il peut être pris en une ou plusieurs fois, ou sous la forme d'un temps partiel.

Durant ce congé, la rémunération n'est plus perçue, mais le parent peut percevoir une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF et revalorisée début 2022, dispositif soumis à quotient familial (voir arrêté du 14 décembre 2020 relatif au montant des plafonds de certaines prestations familiales).

Le parent conserve ses droits à congés, à avancement et à formation. La durée de ce congé est prise en compte pour le calcul des droits à retraite (durée d'assurance), dans la limite de 3 ans par enfant à condition que l'enfant au titre duquel le congé a été accordé soit né ou adopté après 2003.

6. - Le congé de solidarité familiale

Textes applicables :

- Articles L633-1 à L633-4 du code de la fonction publique
- Loi n° 2010-209 du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie
- Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020

Il permet d'assister un proche (ascendant, descendant, frère ou sœur ou une personne partageant le même domicile ou ayant été désignée comme personne de confiance) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Il peut être pris de façon continue (trois mois, renouvelable une fois), de façon fractionnée, ou sous forme

d'un temps partiel dans des conditions fixées par décret. Il ne peut être imputé sur la durée du congé annuel et il est assimilé à une période de service effectif.

Il n'est pas rémunéré mais ouvre droit à une allocation journalière d'accompagnement de personne en fin de vie, d'un montant de 56,33 € à temps plein (montant en 2022), pendant 21 jours ou 28,42 € à temps partiel quelle que soit la quotité choisie, pendant 42 jours. Ces congés sont assimilés à des périodes de service effectif, et sont pris en compte pour l'avancement d'échelon/ de grade et la retraite.

Pour le don de jours de repos à un collègue parent d'un enfant malade ou aidant familial (voir supra, A - Les repos légaux).

7. - Le congé de proche aidant

*Articles L634-1 à L634-4 du code de la fonction publique
Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020*

Le congé de proche aidant, créé par la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique, et rendu applicable aux magistrats par le décret du 8 décembre 2020, permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche (personne avec laquelle il vit en couple, descendant, ascendant, collatéral jusqu'au 4^{ème} degré) qui est handicapé ou en situation de perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Sa durée est fixée à trois mois renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Il est de droit, n'est pas rémunéré, assimilé à une période de service effectif, pris en compte pour l'avancement, et le calcul de la durée d'assurance retraite et du montant de la pension. À la fin du congé, le magistrat est réintégré sur son poste.

E. - LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

I. - Les autorisations d'absence pour événements familiaux

Textes applicables :

Instruction ministérielle n° 7 du 23 mars 1950

Articles L621-1 à L622-7 du code de la fonction publique

Au-delà des congés légaux, les magistrats peuvent prétendre à des autorisations d'absence :

- pour soigner un enfant malade : 6 jours dans l'année (ou plus si le conjoint n'a pas ce droit ou ne travaille pas), l'âge limite de l'enfant étant de 16 ans, sauf enfant handicapé (voir circulaire DGAFP n° 1475 du 20 juillet 1982) ;
- pour un mariage ou un PACS : 5 jours ouvrables ;
- pour le décès ou la maladie très grave du conjoint, des parents ou enfants : 5 jours ouvrables.

Il s'agit alors d'une autorisation facultative d'absence, à l'appréciation du chef de juridiction eu égard aux nécessités de service. Elle peut s'accompagner de l'octroi d'un délai de route d'une durée n'excédant pas 48 heures.

La loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 a instauré la possibilité de bénéficier d'autorisations d'absence lors de l'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer touchant un enfant. Un décret restant à paraître doit en préciser la durée et la liste des pathologies chroniques donnant droit à ces autorisations d'absence.

2. - Les autorisations d'absence pour motif syndical

Voir le chapitre 9 - Dialogue social et qualité de vie au travail - I. B. 4.

F. - LES CONGÉS POUR MALADIE

Textes applicables :

Articles 67 à 69 de l'ordonnance du 22 décembre 1958

Articles L822-1 à L822-30 du code de la fonction publique

Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Articles 24 à 34 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires

Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

Décret n° 2016-213 du 26 février 2016 portant application de l'article 69 de l'ordonnance de 1958 (comité médical national et comité médical national d'appel)

Guide « magistrats en situation de maladie » intranet DSJ publié en octobre 2017

Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique et décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux

LE MAGISTRAT MALADE

L'USM a œuvré sans relâche depuis des années auprès de la DSJ pour que les règles applicables à ces situations soient accessibles et promptement appliquées. La publication fin 2017 du guide « Magistrats en situation de maladie » par la DSJ est la consécration des efforts soutenus de l'USM à cet effet. Il reste toutefois encore beaucoup à faire pour que les collègues bénéficient de la plénitude de leurs droits. Le droit de la fonction publique est souvent méconnu des SAR auxquels les chefs de cour délèguent entièrement la gestion des arrêts maladie et les reconnaissances de maladie professionnelle. Les erreurs de procédure sont fréquentes. L'USM recommande donc aux collègues concernés de saisir leur délégué régional ou le siège de l'USM le plus rapidement possible afin d'être conseillés sur le respect de leurs droits. L'USM a désigné un collègue en qualité de chargé de mission « souffrance au travail ».

À la suite de la signature de l'accord du 20 janvier 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un plan de 60 actions a été adopté par le ministère. Ont ainsi été élaborées de nombreuses fiches dont certaines spécifiques aux conditions de travail et portant notamment sur la gestion des congés maladie et le temps partiel thérapeutique des magistrats. Ces fiches sont consultables sur le site intranet Justice/ Portail/ Egalité femmes hommes et diversité.

I. - Le congé maladie ordinaire (CMO)

Il ne peut excéder une durée d'un an sur une période de 12 mois consécutifs (année médicale mobile de date à date, tous les jours calendaires sont comptés). Cette période est considérée comme une période de service effectif : le magistrat conserve son affectation, ses droits à avancement, à congés annuels et à retraite.

L'avis d'arrêt de travail (volets 2 et 3 qui ne comportent aucune indication sur les causes de cet arrêt) doit être adressé dans les 48 heures à compter de la date d'établissement au chef de juridiction (sauf hospitalisation ou preuve de l'impossibilité de l'envoyer dans ce délai).

Le chef de juridiction ou de cour peut faire procéder à tout moment à l'examen du demandeur par un médecin agréé. Il doit en outre être procédé à cet examen au moins une fois après une période de congé de maladie de six mois consécutifs. En cas de refus de se soumettre à cet examen, le versement de la rémunération est interrompu.

Le traitement (primes et indemnités comprises) est maintenu intégralement pendant les trois premiers mois (90 jours) et réduit de moitié durant les 9 mois (270 jours) suivants ; en cas de congé maladie fractionné, le calcul de ces deux durées se fait sur les 12 mois qui précèdent. Il convient de bien noter que toutes les primes relatives à l'exercice des fonctions (indemnité de fonction, prime modulable) sont supprimées dès le début du 4^{ème} mois de congé maladie. Ne sont maintenus que l'indemnité de résidence et le supplément familial.

À titre d'exemple, un magistrat hors B bis, qui perçoit à l'indice B3 la somme nette avant impôt de 6 200 € ne touche plus que 2 400 € à partir du 4^{ème} mois de maladie. Certaines mutuelles prennent toutefois en charge une partie de la perte des indemnités de fonctions. Selon les contrats souscrits, certaines mutuelles prennent en charge au titre de la garantie prévoyance le maintien du plein traitement et une partie des indemnités de fonction. Il est à noter que les prestations alors versées ne sont pas imposables. Il peut être ainsi plus intéressant, pour les arrêts de travail compris entre 4 et 12 mois, de rester en congé de maladie ordinaire plutôt que de solliciter un congé de longue maladie ou de longue durée. De plus le congé de maladie ordinaire permet de faire jouer les garanties perte de revenus affectées à un prêt immobilier.

Si le congé maladie est consécutif à un accident de service ou une maladie professionnelle, le traitement plein est maintenu pendant toute la durée du congé, à l'exception des primes attachées à l'exercice effectif des fonctions. Ainsi, pour reprendre l'exemple précédent, le magistrat en arrêt de service ou en maladie imputable au service ne perçoit plus que 3 800 € net avant impôt.

Le jour de carence pour maladie, supprimé pour la fonction publique en janvier 2014, a été réintroduit à compter du 1^{er} janvier 2018.

À la fin des droits de congé maladie ordinaire, soit après un an, le conseil médical est saisi pour statuer sur l'aptitude à reprendre les fonctions.

Pendant un arrêt maladie le magistrat est soumis à diverses obligations et notamment celle de cesser tout travail, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation à l'emploi : le non-respect des obligations peut entraîner l'interruption du versement de la rémunération, la perte de bénéfice du congé maladie, une injonction de reprendre le travail. Par conséquent l'USM s'est élevée contre certaines pratiques managériales invitant les collègues à terminer le travail « en retard » pendant un arrêt maladie et vous déconseille cette attitude susceptible de se retourner contre vous ou d'aggraver votre état de santé. En pareil cas, les collègues syndiqués peuvent avertir leur délégué régional ou le chargé de mission USM souffrance au travail pour obtenir aide et conseils.

2. - Le congé de longue maladie (CLM)

La demande, appuyée par un certificat d'un médecin, est transmise par la voie hiérarchique au chef de cour. Les articles 1, 2 et 3 de l'arrêté du 14 mars 1986 listent les maladies susceptibles d'ouvrir droit à ce congé.

Un CLM peut aussi être demandé pour une maladie non inscrite sur cette liste, après avis du conseil médical, lorsque la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée (art. 1^{er} du décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008).

Dans la pratique, dès lors que la maladie n'est pas inscrite sur la liste de l'arrêté de 1986, le conseil médical ordonne souvent une expertise préalable avant de rendre son avis.

L'administration peut aussi être à l'initiative d'un CLM et saisir le conseil médical de cette question. Elle informe de cette saisine le médecin du travail qui transmet un rapport au conseil médical.

Ce congé est accordé par l'administration (DSJ/SDRHM/RHMI) par périodes de trois à six mois renouvelables, dans la limite maximale de trois ans, au terme d'un examen médical à chaque renouvellement. Le jour de carence ne s'applique pas au CLM.

Le CLM peut être accordé de manière fractionnée : le droit aux trois ans de congé est alors apprécié sur une période de référence de quatre ans. Cette période de

référence est mobile et s'apprécie de date à date. Si la maladie est reconnue imputable au service, le CLM devient rétroactivement un CITIS, sans limitation de durée (V. infra).

Le traitement est maintenu en intégralité, à l'exception des primes attachées à l'exercice des fonctions (indemnité de fonction et prime modulable), durant la première année et réduit de moitié les deux années suivantes.

Le droit à CLM se renouvelle intégralement dès que le magistrat a repris ses fonctions pendant une année, mais à défaut le magistrat ne peut bénéficier d'un autre congé (CLD) pour la même maladie ou une autre maladie.

Le CLM est assimilé à une période d'activité. Le magistrat conserve ses droits à congés annuels, à avancement et à retraite.

La reprise du travail ne peut se faire qu'après production d'un certificat médical d'aptitude à la reprise et avis favorable du conseil médical.

5

Pour avoir suivi de nombreux collègues placés en arrêt maladie, l'USM a découvert qu'il pouvait être préférable, dans certains cas, et notamment pour les arrêts maladie compris entre six mois et un an, de rester en CMO plutôt que de passer en CLM. En effet, quand on dispose d'une bonne prévoyance, les indemnités versées par la mutuelle pour compenser le mi-traitement et une partie des primes ne sont dès lors pas imposables et permettent de faire jouer l'assurance quand on a un prêt immobilier, alors qu'en CLM, comme le plein traitement est versé (sans les primes), tout est imposable et les assurances ne fonctionnent pas.

3. - Le congé de longue durée (CLD)

Il n'est possible que pour certaines affections : cancer, maladie mentale, tuberculose ou poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis et accordé uniquement après avis du comité médical. La procédure est la même que pour le congé de longue maladie. En pratique, plusieurs collègues ont obtenu un CLD à l'issue d'un CLM pour des pathologies hors liste, comme les dépressions liées à un burn out.

Le CLD n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement en CLM, quand la reprise n'est pas possible, mais il n'est pas automatique. Le magistrat peut demander à rester en CLM ou être placé en CLD. Si le CLD est accordé à l'issue d'un CMO ou d'un CLM, il est alors rétroactif au 1er jour de l'arrêt maladie.

Sa durée maximale est de cinq ans sur l'ensemble de la carrière pour une même affection : 3 ans à plein traitement et deux ans à demi-traitement (la période de congé longue maladie s'impute toutefois sur ces durées). Il est fractionnable.

Si la maladie est reconnue imputable au service, le CLD devient alors rétroactivement un CITIS, sans limitation de durée (v. infra).

La reprise du travail ne peut se faire également qu'après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du conseil médical.

L'option de rester en CLM est préférable lorsque l'état de santé du magistrat est susceptible de rémission ou de guérison à court ou moyen terme. En effet les droits à CLD ne sont ouverts qu'une seule fois par affection dans toute la carrière, alors que les droits à CLM se reconstituent au terme d'une année de reprise de l'activité du magistrat.

4. - Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Textes applicables :

Articles L822-18 à L822-25 du code de la fonction publique

Décret n° 2019-122 du 21 février 2019

Instauré par l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et entré dans les nouvelles dispositions du code de la fonction publique, il n'est entré en vigueur qu'à la suite de la publication du décret n° 2019-122 du 21 février 2019 au JORF du 23 février 2019, et s'applique aux prolongations de congés consécutifs à une maladie ou un accident imputable au service (selon les anciens textes) et aux nouvelles demandes formées après l'entrée en vigueur du présent décret, lorsque l'intéressé se trouve en incapacité temporaire de travail suite à une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou s'il a contracté une maladie dans l'exercice des fonctions. Ces dispositions ne concernent pas le régime de réparation de l'incapacité permanente.

En cas d'accident de service ou de trajet, il convient d'adresser la déclaration à l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la date de l'accident. En cas de maladie, une déclaration de maladie professionnelle doit être envoyée dans le délai de deux ans à compter de la première constatation médicale de la maladie ou de la date à laquelle le fonctionnaire est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle. En outre, un certificat médical indiquant la nature et la localisation des lésions résultant de l'accident ou de la maladie et la durée probable de l'incapacité de travail est à transmettre à l'employeur dans les 48 heures de son établissement.

Le congé n'a pas de durée maximale et se prolonge jusqu'à ce que le bénéficiaire soit apte à reprendre ses fonctions ou jusqu'à la mise à la retraite.

L'intégralité du traitement est conservée, à l'exception des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, et peut se cumuler avec l'allocation temporaire d'invalidité. Le remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie et l'accident est de droit. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif pour l'avancement et les droits à la retraite.

Le « guide du magistrat en situation de maladie » édité par la DSJ fin 2017 ne mentionne pas le CITIS, et aucune circulaire sur ce congé spécifique n'a été éditée à ce jour ; seul un guide sur le CITIS, mais uniquement pour les accidents de service, est en cours de préparation en lien avec les organisations syndicales. De même, l'interprétation des textes par la DSJ va dans le sens d'une application du CITIS aux magistrats, puisque certains collègues ont déjà pu bénéficier de ce congé.

Cette absence de consignes ne va pas sans poser difficultés : ainsi la DGAFP s'est positionnée contre le paiement des primes liées à l'exercice des fonctions, alors que pour l'instant les SAR les versent aux collègues placés en CITIS. De même, si le magistrat doit retrouver son poste automatiquement à l'issue d'un CITIS, la DSJ s'interroge sur la nécessité de passer par une transparence, avec avis du CSM, la situation ne s'étant pas présentée à l'heure de la parution du présent guide.

L'IMPUTABILITÉ AU SERVICE DES ACCIDENTS ET MALADIES

La présomption d'imputabilité est une avancée de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 pour les accidents de service et pour les maladies figurant au tableau des maladies professionnelles. La jurisprudence antérieure, qui faisait peser sur le fonctionnaire la charge de la preuve, lui était donc plus défavorable que le droit commun applicable aux salariés de droit privé.

En revanche, s'agissant des maladies hors tableau comme le burn-out, l'alignement des nouveaux textes sur le droit commun est plus défavorable que l'ancien régime de l'imputabilité au service. Le magistrat doit non seulement prouver le lien de causalité de sa pathologie avec le service mais désormais également que celle-ci a entraîné un taux d'incapacité permanente de 25 %.

L'article 10 de l'ordonnance de 2017 insère un article 21 bis dans la loi du 13 juillet 1983 (désormais recodifié aux art L822-18 à L822-20 du code de la fonction publique) et définit :

- l'accident de service (L822-18) :

« Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, qu'elle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de tout autre circonstance particulière détachant l'accident du service » ;

- l'accident de trajet (L822-19) ;

« Est reconnu imputable **aux** service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où **s'accomplir** son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service » ;

- la maladie (L822-20) imputable au service, selon trois régimes de preuve différents : la maladie désignée dans le tableau des maladies professionnelles (articles L. 461-I et suivants du Code de la sécurité sociale) et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, la maladie désignée dans le tableau mais

qui ne remplit pas l'ensemble des critères prévus (plus de présomption mais commencement de preuve en faveur du fonctionnaire), la maladie hors tableau (charge de la preuve de la pathologie directement et essentiellement liée au service et entraînant une incapacité permanente de 25 %). Ce taux est parfois source de difficulté lors des procédures de reconnaissance de maladies professionnelles hors tableaux. Il est donc conseillé de demander l'imputabilité au service de sa maladie le plus tôt possible, au début de l'arrêt maladie, les commissions de réforme acceptant plus facilement de reconnaître un taux d'incapacité provisoire de 25 % et de donner un avis favorable.

5. - LE MAINTIEN DES DROITS

5.1 - Incidence sur les rémunérations

Les droits à traitement (traitement plein ou mi-traitement) varient suivant le type de congé.

Au-delà du droit à traitement, le magistrat conserve pour partie ses droits à primes et indemnités. En revanche, les indemnités attachées à l'exercice des fonctions (indemnité de fonction, prime modulable) sont supprimées à compter du début du 4^{ème} mois d'arrêt maladie.

Le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence sont maintenus intégralement, y compris durant les périodes de mi-traitement.

La NBI est versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire tant que le magistrat en CMO ou CLM n'est pas remplacé dans ses fonctions. Elle est versée en intégralité uniquement pour les maladies professionnelles ou accidents de travail. En cas de congé de longue durée, elle est suspendue.

En outre, à l'expiration du congé ordinaire de maladie, de longue maladie ou de longue durée, le décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 prévoit le maintien du demi-traitement dans l'attente d'une décision de reprise de fonction (qui suppose au préalable un avis médical d'aptitude à la reprise du travail) ou de mise en disponibilité pour motif médical, requérant l'avis du conseil médical (lettre circulaire direction générale de l'administration et de la fonction publique du 5 décembre 2011 et note SJ-12-22-RHG3 du 23 janvier 2012). Cette disposition est importante pour les magistrats en congé de longue durée, qui doivent faire l'objet d'une

nouvelle proposition de nomination et sont donc soumis aux délais inhérents aux procédures de nomination.

Ce dispositif de maintien du demi-traitement couvre l'ensemble de la procédure depuis l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, longue maladie ou longue durée jusqu'à la décision les concernant. La décision administrative qui interviendra à l'issue de la procédure sera nécessairement rétroactive. En effet, l'État a l'obligation d'assurer un déroulement continu de carrière en plaçant les personnels dans une position régulière (Conseil d'État, 5 janvier 1977, secrétaire d'État aux Postes et Télécommunications c/ G.).

Lorsque le magistrat est placé rétroactivement en congé de longue maladie ou de longue durée après un congé maladie ordinaire, il conserve la totalité des primes d'ores et déjà versées pendant les trois premiers mois du CMO. En revanche, le SAR lui demandera de restituer les indemnités de fonction et modulable qui auraient été versées par erreur en raison des délais de traitement de la paye, à partir du 4^{ème} mois d'arrêt. Exemple : Un magistrat est placé en CMO du 1^{er} janvier au 1^{er} juin. Il obtient un CLD rétroactif au 1^{er} janvier. Il conserve alors les indemnités de fonction et primes modulables versées entre le 1^{er} janvier et le 31 mars. (Art. 2 du décret du 26 août 2010 et circulaire DGAFP du 22 mars 2011).

Certaines complémentaires santé prévoient la prise en charge, pendant une durée qui peut être limitée, de tout ou partie de la perte de revenus du magistrat arrêté.

5.2 - Le maintien des primes et indemnités dans certaines situations de congés

Textes applicables :

Décret n° 2010-997 du 26 août 2010

Circulaire DGAFP BCRF 1031314C du 22 mars 2011

Note SJ-11.129-RHG3 du 27 avril 2011 de la DSJ

Durant les congés annuels, les congés de maternité, paternité ou adoption, les congés consécutifs à un accident de service ou une maladie professionnelle et les congés de maladie ordinaire de moins de trois mois, le traitement et les primes et indemnités sont maintenus dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement, c'est-à-dire intégralement.

Après trois mois de congé maladie ordinaire, le traitement et toutes les primes, autres que celles liées à l'exercice des fonctions qui sont intégralement supprimées, sont réduits de moitié.

En cas de CLM ou de CLD, les primes liées à l'exercice des fonctions (indemnité de fonction et prime modulable) ou qui consistent en des remboursements de frais sont supprimées. Les autres primes sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire. Elles sont donc maintenues en intégralité durant la première année et réduites de moitié les deux années suivantes en cas de CLM.

En cas de CLD, elles sont maintenues en intégralité les trois premières années et réduites de moitié les deux années suivantes.

L'indemnité de résidence et les avantages familiaux de traitement sont intégralement maintenus quel que soit le type de congé, y compris en période de mi-traitement (art. 37 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986).

La prime modulable n'est plus versée mais son taux demeure inchangé. L'ajustement se fait néanmoins lors de la fixation, l'année suivante, du taux de prime modulable et non dès le placement en position de congé. Le taux de prime modulable ne peut être réduit en considération de l'état de santé du magistrat sous peine de caractériser une discrimination liée à l'état de santé et doit être maintenu pendant un congé maladie (voir circulaire du 9 août 2011 relative à la mise en œuvre de la revalorisation du régime indemnitaire des magistrats de l'ordre judiciaire).

Les indemnités représentatives de frais (ex. : prise en charge des abonnements de transports en commun pendant la période de congé) sont supprimées, à l'exception des mois partiellement travaillés.

Les indemnités rétribuant des sujétions particulières sont suspendues effectivement à compter du remplacement de l'agent.

5.3 - Incidence sur le calcul d'ancienneté

Quel que soit le type de congé maladie, il est assimilé à une période d'activité au regard des droits à pension, à avancement d'échelon et de grade, et pour l'appréciation des droits à formation (art. 39 et 40 du décret du 14 mars 1986).

5.4 - Incidence sur les droits à congés

Les droits à congés annuels sont maintenus. Toutefois, dans le cas d'un CMO de douze mois consécutifs, d'un CLM ou CLD, les congés ne pourront être pris que si le magistrat a, au préalable, été reconnu apte à reprendre ses fonctions.

Il est possible de prendre directement ses congés après un congé maladie, dans le respect des dates de départ en congés fixées avant l'arrêt de travail.

Si l'arrêt de travail s'achève le jour précédant la date de départ en congés prévue, le salarié prend directement ses congés.

En cas de chevauchement entre l'arrêt maladie et les congés, le salarié prend directement ses congés s'il est guéri avant leur date d'expiration. Les jours de congés prévus et non pris peuvent être reportés à l'issue du congé, avant le 31 décembre de chaque année ouvrant droit à congés.

Auparavant, il était considéré qu'en cas de congé maladie empêchant le magistrat ou l'agent de prendre ses congés sur l'année civile, ceux-ci étaient perdus. Une note SJ13-14-RHM3-RHG3/16.01.13 du 16 janvier 2013 a toutefois rappelé les conséquences d'un arrêt de la CJUE du 21 juin 2012 aux termes duquel, lorsque du fait de la maladie, le bénéficiaire n'a pas pu solder ses droits à congé de l'année en cours, ceux-ci sont automatiquement reportés à la fin de son congé maladie, quelle que soit la date de reprise du travail (et donc au-delà de la tolérance de report habituelle).

Les congés annuels non pris en raison de la maladie sont reportés dans la limite de quatre semaines, sur une période de quinze mois maximum. S'ils ne sont pas pris dans ce délai de quinze mois, notamment à cause d'une prolongation de congé de maladie, les congés annuels peuvent être perdus.

Il convient d'attirer l'attention sur la particularité suivante : un magistrat qui, à l'issue d'un congé maladie, demande à faire valoir ses droits à retraite sans demander préalablement sa réintégration perd le bénéfice de ses jours épargnés sur le CET. Il peut en revanche en faire donation à un autre agent (Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015).

5.5 - Incidence sur l'affectation

Durant le CMO ou le CLM, le magistrat conserve son affectation et ses droits à mobilité.

En revanche, à la date du CLD, le poste devient vacant. À l'issue du congé, le magistrat doit faire l'objet d'une proposition de nomination et est soumis au calendrier des transparences. Il est donc prudent de former des desiderata en cas de placement

en CLD afin d'avoir des demandes en cours lors du premier mouvement utile faisant suite à la déclaration d'aptitude à la reprise du travail.

Il faut néanmoins tenir compte des dispositions du décret du 14 mars 1986 qui énoncent que « à l'expiration du congé de longue durée, le fonctionnaire est réintégré éventuellement en surnombre. Le surnombre est résorbé à la première vacance venant à s'ouvrir dans le grade considéré ». Ces dispositions, à défaut de textes spécifiques pour les magistrats, ont vocation à leur être appliquées.

Le décret n° 2019-122 du 21 février 2019 précise que lorsqu'un fonctionnaire est en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) depuis plus de douze mois consécutifs, son emploi peut être déclaré vacant. Au terme de ce congé, le fonctionnaire apte à reprendre ses fonctions est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade, le cas échéant en surnombre. Lorsqu'il est réintégré en surnombre, ce surnombre est résorbé à la première vacance d'emploi de son grade. Ces dispositions s'appliquent aux magistrats. La DSJ hésite toutefois sur la nécessité de solliciter un avis préalable du CSM. L'USM considère que non, si la reprise a lieu dans le même poste que celui occupé avant l'octroi du CITIS.

5

6. - Le temps partiel thérapeutique

Textes applicables :

Articles 67 à 68 de l'ordonnance du 22 décembre 1958

Articles L823-1 à L823-6 du code de la fonction publique

Décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021

Circulaire du ministère de l'action et des comptes publics du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique abrogeant la circulaire du 1^{er} juin 2007 (NOR : CPAFI807455C)

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé dans deux cas :

- quand le maintien ou la reprise des fonctions à temps partiel est **reconnue** comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
- quand l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le travail à temps partiel pour raison thérapeutique peut intervenir dès lors que votre état de santé le justifie, à la fin d'un congé de maladie ou sans que vous ayez été en arrêt de travail auparavant.

Le magistrat doit adresser sa demande de travail à temps partiel thérapeutique à son chef de cour, accompagnée d'un certificat médical comportant les informations suivantes :

- la quotité de travail souhaitée qui ne peut être inférieure à un mi-temps ;
- la durée du temps partiel (de un à trois mois) ;
- les conditions d'exercice des fonctions à temps partiel (en continu ou en discontinu, par journées ou demi-journées non travaillées ou sous forme de réduction journalière de la durée de travail).

L'autorisation prend effet à la date de la réception de la demande par l'administration. Depuis juillet 2021, l'administration a en effet l'obligation d'accorder le temps partiel thérapeutique à titre conservatoire dès la demande, sans que puisse être opposé le délai d'instruction de celle-ci.

Le médecin du travail est informé des demandes de temps partiel pour raison thérapeutique et des autorisations accordées.

La demande de renouvellement s'effectue la même manière.

Quand la prolongation est demandée au-delà de trois mois, un examen devant un médecin agréé est obligatoire. Son avis porte sur la justification médicale de la demande, la quotité de travail à temps partiel demandée et la durée du temps partiel demandée.

Le comité médical est saisi par l'employeur uniquement lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants.

La décision d'accorder ce temps partiel, sa durée et son taux est prise, au nom du garde des Sceaux, par le directeur des services judiciaires. La durée d'un temps partiel thérapeutique est d'un an maximum par affection, par période de trois mois et par période allant jusqu'à six mois après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. La quotité de travail peut varier sur avis du comité médical à l'occasion de chaque période successivement accordée.

Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le SFT sont perçus intégralement mais les primes et indemnités sont versées au prorata. Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme du temps plein pour l'avancement et la retraite. Les congés annuels sont égaux à cinq fois les obligations hebdomadaires de service comme pour le temps partiel de droit commun.

La réintégration se fait sans intervention du comité médical à l'issue de la durée retenue.

Si la durée maximale de temps partiel thérapeutique est épuisée (un an) et que le magistrat n'est pas apte à reprendre à temps plein, il peut solliciter une autorisation de travail à temps partiel au titre du régime de droit commun ou être placé en congé de maladie si ses droits le permettent.

Lorsque les droits à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique sont épuisés, ils se reconstituent à la fin d'une période d'un an.

L'USM recommande de solliciter un temps partiel de 50 % pour qu'il soit réellement pris en compte par l'administration. Il a été observé que le magistrat reprenant à 80 % n'a le plus souvent en pratique aucun allègement notable de sa charge de travail qu'il doit accomplir alors sur quatre jours. De même, le temps partiel thérapeutique n'entraîne pas d'aménagement du poste de travail lui-même. Par exemple, le parquetier reprenant à 50 % ne sera pas obligatoirement déchargé des permanences de nuit. Il est donc conseillé d'obtenir du médecin du travail des préconisations d'aménagement de poste si l'état de santé le nécessite.

7. - Les conseils médicaux

7.1 - Disparition des comités médicaux et commissions de réforme

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique prévoit notamment la création d'instances uniques à compter du 1^{er} février 2022, les conseils médicaux, issues de la fusion des comités médicaux et commissions de réforme. Un décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 précise les conditions d'organisation et de fonctionnement de ces conseils, ces dispositions étant applicables aux magistrats suivant certaines spécificités (art 29). Des dispositions transitoires sont également prévues pour permettre aux médecins et représentants du personnel actuellement désignés de poursuivre leurs missions dans l'attente de leur renouvellement (article 59 du décret).

Il existe désormais pour les magistrats deux conseils médicaux :

- le conseil médical départemental : institué auprès du préfet de chaque département, et applicable aux magistrats de l'ordre judiciaire (à l'exception de ceux mentionnés ci-dessous) ; il est composé en formation restreinte de trois médecins titulaires désignés par le préfet, en formation plénière, il comprend en outre deux représentants de l'administration dont le chef de cour ou son représentant, et deux

représentants des magistrats désignés par leurs collègues suivant arrêté du garde des Sceaux ;

- le conseil médical ministériel placé auprès du garde des Sceaux, ministre de la justice en formation plénière, compétent à l'égard des magistrats de l'ordre judiciaire en fonctions à l'administration centrale du ministère de la justice et dans les juridictions siégeant à Paris, des premiers présidents et procureurs généraux des cours d'appel et des présidents et procureurs de la République des tribunaux judiciaires de Nanterre, Bobigny et Créteil, ainsi qu'à l'égard des magistrats de l'ordre judiciaire placés en détachement, à l'ENM, ou dans les TOM. Il est composé de la même façon sauf à ce que les médecins sont désignés par le ministre.

De même, en vertu de l'article 36 du décret du 11 mars 2022, le comité médical et la commission de réforme de l'ENM sont remplacés par un conseil médical de l'ENM, pour les auditeurs de justice.

Les conseils médicaux ministériels et départementaux, saisis par l'administration à son initiative ou à la demande du fonctionnaire, sont des instances consultatives qui donnent un avis sur l'état de santé du fonctionnaire (et donc du magistrat) :

- Soit en formation restreinte pour avis ou en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé :

- l'octroi d'un CLM ou d'un CLD et leur prolongation ;
- la reprise d'activité, après 12 mois de CMO ou à l'issue d'un CLM ou d'un CLD ou dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique ;
- la réintégration à expiration des droits à congés pour raison de santé ;
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement et la réintégration à l'issue.

- Soit en formation plénière pour :

- l'imputabilité au service d'un accident ;
- la reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie ;
- les conséquences ainsi que le taux d'invalidité qu'elle entraîne.

Les conseils ont une compétence départementale, en fonction du lieu d'affectation.

Si le magistrat le demande, l'avis du conseil médical lui est communiqué.

7.2 - Le conseil médical supérieur

Constitué auprès du ministre chargé de la santé, il comprend deux sections composées chacune de cinq membres ou plus : une pour les maladies mentales, une pour les autres maladies. Les membres sont des médecins nommés pour une durée de trois ans par le ministre, et dont le mandat est renouvelable. Chaque section élit son président. Le secrétariat du conseil et les secrétariats des sections sont assurés par un médecin placé sous l'autorité du directeur général de la santé.

L'avis d'un conseil médical rendu en formation restreinte peut être contesté devant ce conseil supérieur, soit par l'administration soit par l'intéressé, dans le délai de deux mois de la notification de l'avis. Le conseil peut faire procéder à une expertise médicale complémentaire et se prononce sur la base des pièces figurant au dossier le jour où il l'examine. En l'absence d'avis émis dans les quatre mois après la date à laquelle il dispose du dossier, l'avis du conseil médical en formation restreinte est réputé confirmé. Ce délai est suspendu lorsque le conseil médical supérieur fait procéder à une expertise complémentaire.

L'administration rend une nouvelle décision au vu de l'avis émis ou à défaut à l'expiration du délai de quatre mois.

La loi organique n° 2007-287 du 5 mars 2007 a introduit une procédure destinée à répondre à des situations exceptionnelles, en cas de déni d'une pathologie empêchant le magistrat d'exercer convenablement ses fonctions sans qu'une faute disciplinaire ait été commise, ou lorsque le garde des Sceaux ne dispose d'aucune pièce médicale ou que le magistrat refuse de se faire examiner par le médecin de prévention. Elle est enfin applicable depuis la publication du décret n° 2016-213 du 26 février 2016. Ainsi, des problèmes de santé peuvent être traités comme tels et non plus sous un angle disciplinaire.

Le comité médical national est saisi dans l'hypothèse où le ministre de la Justice envisage de placer un magistrat en congé de maladie lorsque son état de santé apparaît incompatible avec l'exercice de ses fonctions.

L'article 69 prévoit par ailleurs, dans l'attente de l'avis du comité médical national, une procédure de suspension provisoire. La suspension, dans l'intérêt du service, peut être décidée par le ministre pour une période de six mois maximum, après avis du comité médical national et avis conforme de la formation compétente du Conseil supérieur de la magistrature.

Devant le CSM, la procédure est contradictoire : le magistrat est informé de la date d'examen de son dossier, a droit à la communication de son dossier, peut être entendu et peut demander à faire entendre le médecin et la personne de son choix. L'avis de la formation compétente du Conseil est transmis au magistrat. La décision de suspension n'est pas rendue publique.

Le magistrat conserve l'intégralité de sa rémunération pendant la suspension. Si, à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la suspension, le comité médical national ne s'est pas prononcé, cette mesure cesse de plein droit de produire ses effets.

Dans tous les cas, le décret prévoit que le garde des Sceaux ou le magistrat concerné peut transmettre au comité médical national tous témoignages, rapports et constatations propres à éclairer son avis.

Le comité peut en outre faire procéder à toutes mesures d'instruction, enquêtes et expertises qu'il estime nécessaires. Il entend le chef de cour concerné ou son représentant. Il peut recourir au concours d'experts, pris en dehors de ses membres, choisis suivant leur qualification sur la liste des médecins agréés, prévue à l'article 1er du décret du 14 mars 1986.

Le magistrat peut prendre connaissance de son dossier, au moins huit jours avant la date de la réunion du comité médical national. Il peut présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux.

Le comité médical national peut entendre le magistrat, y compris en visio-conférence. Le magistrat peut se faire accompagner ou demander qu'une personne de son choix soit entendue par le comité médical national.

L'avis motivé du comité médical national est rendu dans un délai de trois mois à compter de sa saisine. Cet avis peut être contesté devant le comité médical national d'appel par le garde des Sceaux ou le magistrat dans un délai de dix jours à compter de la notification.

Le comité médical national d'appel se prononce uniquement sur la base des pièces figurant au dossier au jour où il l'examine. Il rend son avis dans un délai de deux mois à compter de sa saisine.

Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens prévus au décret, et les frais éventuels du transport du magistrat examiné, sont à la charge du ministère de la Justice.

Ce dispositif est très critiquable puisqu'il permet au garde des Sceaux de placer un magistrat en congé de maladie sans que ce motif soit établi par un avis médical. En effet, il peut passer outre l'avis négatif du comité médical national et du comité national d'appel. Par ailleurs, le garde des Sceaux peut écarter un magistrat de tout exercice professionnel, en le plaçant en congé de maladie, sans l'avis du CSM, alors que l'avis conforme de celui-ci est prévu pour la mesure de suspension provisoire.

ACCÈS AU DOSSIER ET RESPECT DU SECRET MÉDICAL

Le magistrat a accès à son dossier médical, au dossier constitué par le médecin de prévention, aux expertises des médecins agréés, aux dossiers constitués pour être examinés en conseil médical.

Il peut accéder à ces informations directement ou par l'intermédiaire d'un médecin qu'il désigne et en obtenir communication, au plus tard dans les huit jours suivant sa demande et au plus tôt après qu'un délai de réflexion de 48 heures aura été observé. La demande est adressée à l'administration (art. 6 de la loi du 17 juillet 1978 et art. L. 1111-7 du code de la santé publique). En pratique, il sera souvent demandé au magistrat, même malade, de se déplacer au secrétariat du conseil médical qui refusera de lui délivrer une copie numérique.



G. - LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

Textes applicables :

Articles L131-7 à L131-11, L321-1 à L321-3, L324-6, L351-1 à L353-1, L826-1 à L826-6 du code général de la fonction publique

Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

La RQTH permet de garantir au magistrat concerné le respect de certains droits, de garantir l'aménagement de son temps ou de ses conditions de travail ou de son environnement professionnel pour lui permettre de continuer à exercer ses missions. Elle n'a pas vocation à être portée à la connaissance des justiciables ni même des collègues ou des fonctionnaires. Elle ne porte pas mention de la cause de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé ; aucune mention médicale n'y figure. Le bénéficiaire de la RQTH peut même ne pas en informer son supérieur hiérarchique et utiliser la RQTH lorsqu'il en a besoin.

Il peut être utile de la solliciter rapidement lorsque la pathologie ou le handicap apparaît, certains droits liés à la RQTH se constituant au fil du temps, notamment en matière de droits à retraite.

Selon la loi du 11 février 2005, « constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

De nombreuses pathologies peuvent rendre l'exercice de l'activité professionnelle complexe, en ce qu'elles entraînent de la fatigue, des douleurs, des absences pour une prise en charge médicale ou paramédicale intensive.

La RQTH peut ainsi être accordée à toute personne souffrant d'un handicap, d'une maladie chronique (asthme, diabète, infection par le VIH, hépatite...) ou d'un problème de santé entraînant des répercussions au travail (rhumatisme, problèmes de vue ...).

Les avantages liés à la RQTH sont divers et s'étendent, sur avis du médecin de prévention à l'autorisation de travail à temps partiel, à l'aménagement des horaires de travail de la personne concernée et de l'aidant lorsque la présence d'une tierce personne est nécessaire, l'aménagement des conditions de travail et des locaux, la prise en charge des frais de transport, le départ anticipé à la retraite, ainsi qu'à des aides par le biais de la prestation de compensation du handicap (PCH) qui peut être attribuée par la Maison départementale des personnes handicapées, pour l'aide à l'aménagement du logement ou pour une tierce personne par exemple.

S'agissant des mutations, selon le régime général dans la fonction publique, la RQTH ouvre droit à une priorité pour les mutations, les détachements et les mises à disposition lorsque les possibilités de mutation dans le corps de rattachement sont insuffisantes et ne permettent pas l'adaptation du poste à la situation du fonctionnaire.

Pour les magistrats, la chancellerie, comme pour d'autres dispositifs applicables à l'ensemble de la fonction publique, oppose la particularité du statut et la jurisprudence du CSM, outre sa doctrine d'emploi et la règle non statutaire de trois ans, ce qui a pour effet de réduire la portée d'une telle priorité d'affectation.

5

Or, comme tout employeur public, le ministère de la Justice a l'obligation de faire bénéficier ses agents porteurs d'un handicap d'une priorité de choix ou de reclassement dans les affectations (articles L826-3 et suivants du code général de la fonction publique). Le CSM quant à lui, lorsqu'il est saisi d'une proposition de nomination apprécie la situation in concreto. L'USM invite les collègues concernés, à l'occasion des observations devant le CSM sur les projets de transparence, à justifier notamment de leur situation particulière de handicap et à invoquer ces dispositions législatives protectrices.

La reconnaissance d'une situation de handicap, si elle permet d'obtenir un aménagement de son poste de travail, n'entraîne toutefois pas un allègement de sa charge de travail. Le magistrat dont le handicap entraîne une fatigabilité ou des problèmes de concentration ne peut prétendre, au titre de la RQTH, à travailler moins. En réalité, vu les spécificités du métier de magistrat, la procédure de RQTH est davantage adaptée pour les situations de handicap physique.

L'USM continue donc de faire valoir ces situations pour obtenir une amélioration des conditions de travail et une prise en compte des difficultés de santé y compris et surtout dans le cadre des mutations.

Pour plus de détails sur la procédure pour demander la RQTH, les recours et le détail des avantages liés à cette mesure, vous pouvez contacter le bureau national de l'USM.

V. – LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

A. - LE PRINCIPE

Textes applicables :

Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002

Arrêté du 28 août 2009

Arrêté du 30 décembre 2009 modifié par arrêté du 28 novembre 2018

Arrêté du 11 mai 2020 (Covid-19)

Le CET s'applique aux magistrats de l'ordre judiciaire employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de services.

Un CET peut être ouvert sur demande expresse du magistrat auprès du chef de juridiction. Le CET peut être alimenté librement chaque année, au plus tard le 31 décembre par :

- des jours de congés annuels, sans que le nombre de congés pris dans l'année puisse être inférieur à 20. Les jours de congés bonifiés ne peuvent pas être versés sur le CET ;
- des jours de fractionnement ;
- des jours d'ARTT ;
- des jours de repos compensateurs.

La quotité minimale de dépôt possible sur le CET est d'une journée. Le décompte s'effectue par journée entière. Le magistrat doit prendre au moins 20 jours de congés par an.

Les jours de congés annuels, de réduction du temps de travail ou de repos compensateurs qui ne sont pas pris dans l'année et qui ne sont pas inscrits sur le compte sont perdus, sauf autorisation exceptionnelle de report de jours de congés sur l'année suivante. En effet, la DSJ peut diffuser une note autorisant le report des congés au début de l'année suivante. La publication de ces notes étant souvent tardive, il est prudent de solliciter au préalable l'autorisation de report des congés au supérieur hiérarchique pour pouvoir, en cas de refus, alimenter le CET.

Lorsque le CET atteint 15 jours, l'agent ne peut plus épargner ensuite que 10 jours au maximum par an. Le CET ne peut contenir plus de 60 jours. En 2020, en raison des effets de la pandémie de Covid-19, ce plafond a été porté à 70 jours maximum. Les années suivantes, les jours ainsi épargnés au-delà de 60 jours peuvent être maintenus sur le CET ou utilisés. Des jours ne pourront être épargnés à nouveau que lorsque le CET repassera en-dessous de 60 jours.

B. - L'UTILISATION DES JOURS ÉPARGNÉS

*Décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 et arrêté du même jour
Arrêté du 30 décembre 2009*

1. - Pour les jours inscrits sur le compte avant le 31 décembre 2008

Pour les jours inscrits sur le compte avant le 31 décembre 2008, les magistrats devaient demander, au plus tard avant le 31 décembre 2009, le maintien de tout ou partie des jours inscrits sur le compte en vue d'une utilisation sous forme de congés. En l'absence de demande, les jours épargnés sont pris en compte au sein du régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP) (art. 6 dernier alinéa du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002).

2. - Pour les jours inscrits sur le compte après le 1^{er} janvier 2009

Pour les jours inscrits sur le CET depuis le 1^{er} janvier 2009, un dispositif distinct est prévu selon le nombre de jours épargnés. L'arrêté du 28 novembre 2018 a modifié le seuil : auparavant fixé à 20 jours, il a été ramené à 15 jours.

2.1 - Le nombre de jours épargnés est inférieur ou égal à 15 jours

Lorsque le nombre total de jours épargnés sur le CET est inférieur ou égal à 15 jours, le magistrat ne peut utiliser les jours épargnés que sous forme de congés.

2.2 - Le nombre de jours épargnés est supérieur à 15 jours

Lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET au 31 décembre de chaque année est supérieur à 15 jours, le magistrat doit opter entre 3 possibilités, au plus tard le 31 janvier de l'année N+1, pour ces jours dépassant le seuil de 15 jours.

Choix n° 1 : prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP),

Choix n° 2 : indemnisation sur la base de 135 € par jour (montant fixé par l'arrêté du 28 novembre 2018, en remplacement de l'ancien montant de 125 €),

Choix n° 3 : maintien sur le CET en jours utilisables comme congés classiques avec une double exigence :

- le nombre total de jours inscrits sur le CET ne peut être supérieur à 60 ;
- le nombre de jours conservés en congés chaque année sur le CET ne peut être supérieur à 10.

Il est possible de cumuler 2 ou 3 options. En l'absence d'option exprimée, les jours sont pris en compte au régime de la RAFP (choix n° 1).

C. - LES MODALITÉS D'UTILISATION

Le délai entre le dépôt de la demande d'utilisation de congés au titre du CET et la prise effective des congés n'est pas soumis à une durée de préavis mais doit tenir compte de l'intérêt du service. L'autorité hiérarchique apprécie cette demande au regard des nécessités du service. Elle est tenue d'y apporter une réponse dans les meilleurs délais. Tout refus doit être motivé par écrit.

Les jours épargnés sur le CET peuvent être utilisés sans limite de temps.

Les congés pris au titre du CET peuvent être accolés, sous réserve des nécessités de service, aux congés annuels, aux congés bonifiés, aux congés pour maternité ou d'adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, au congé de présence parentale, au congé de proche aidant, au congé pour formation professionnelle, au congé pour formation syndicale ou au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. L'administration ne peut pas le refuser.

Quand un magistrat cumule des jours épargnés sur son CET avec des congés annuels, d'autres congés et/ou des jours de RTT, il ne peut s'absenter plus de 31 jours consécutifs, sous réserve des nécessités du service.

Les congés pris au titre du CET sont considérés comme une période d'activité et ouvrent droit aux dispositions relatives aux congés pour raisons familiales, congés annuels, congés pour raison de santé et congés sans rémunération pour raisons familiales ou personnelles.

En revanche, ces congés pris au titre du CET n'ouvrent droit ni à l'acquisition de jours de réduction du temps de travail, ni au bénéfice de jours de repos compensateur.

En cas de mutation, de mise à disposition ou de détachement au sein de la fonction publique d'État, le magistrat conserve le bénéfice de son CET.

Sur demande expresse du magistrat, le CET est clôturé par le SAR. Le magistrat est informé de son droit à utiliser les jours de congés épargnés, à la date de clôture de son compte, dans un délai au moins égal à la somme de ces jours, plus un mois.

L'utilisation de ces jours se fait conformément au décret du 29 avril 2002 modifié. En cas de décès du titulaire du CET, ses ayants droit peuvent se faire indemniser de la totalité des jours épargnés.

D. - SITUATION SPÉCIFIQUE EN CAS D'ARRÊT MALADIE ET CONSÉQUENCES SUR LE CET

5

En cas de congés annuels non pris en raison d'un congé maladie, deux situations se présentent :

- Soit le magistrat a exercé son droit à congé, le nombre de jours de congés pris étant égal ou supérieur à 20 : il peut alimenter son CET conformément aux dispositions régissant l'alimentation de ce dernier ;
- Soit le magistrat a pris moins de 20 jours de congés dans l'année : il ne peut pas alimenter son CET.

Cette obligation de poser au moins 20 jours de congé dans l'année pour pouvoir abonder son CET découle directement d'une exigence européenne. En effet, l'article 7 paragraphe 1 de la directive 2003/88/CE du parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail prévoit que « 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. 2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

L'USM attire l'attention des collègues sur la situation suivante : un magistrat faisant valoir ses droits à retraite à la suite d'un CLD ou d'un CITIS perd les jours épargnés sur son CET s'il n'a pas demandé à réintégrer son poste ou si son état de santé ne lui permet pas de reprendre ses fonctions. Seul reste alors possible le don des jours épargnés (V. supra).

LES CONSEILS DE L'USM

L'USM conseille aux collègues de prendre dans la mesure du possible tous leurs congés chaque année, plutôt que d'ouvrir un CET.

Les magistrats qui ouvrent un compte et hésitent entre les choix 1 et 2 doivent procéder à des calculs précis. Ceux-ci tendent à démontrer que l'option « retraite » (choix n°1) est peu intéressante. Par exemple, la conversion de cent jours de CET en points de retraite rapporte une rente mensuelle brute d'environ 45 €. L'indemnisation (choix n°2) rapporte $135 \text{ €} \times 100 \text{ jours} = 13\,500 \text{ €}$. Il faut compter 25 ans de rente pour que le cumul des rentes versées atteigne le montant total de l'indemnisation ($25 \text{ ans} \times 12 \text{ mois} \times 45 \text{ €} = 13\,500 \text{ €}$).



Société anonyme – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire – Siège social : 1 rue Jean Wiener, 75020 Champs-sur-Marne – Paris
N° SIRET : 884 275 788 – N° RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n° 027 138 – BPCE – Société anonyme à directeur et conseil de surveillance au capital de 100 478 270 € euros
Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France - 75201 Paris Cedex 19 – Siren 11 493 045 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 – Crédit agricole • Roman
Le Crédit Agricole est membre du groupe bancaire français du Crédit Agricole, dont la banque mère est le Crédit Agricole S.A., filiale du groupe Agnès Buissonnet.
Le Crédit Agricole est membre du réseau bancaire français du Crédit Agricole, dont la banque mère est le Crédit Agricole S.A., filiale du groupe Agnès Buissonnet.

Mark, Marie-Elisabeth, Pierrick, Turélie, agents de la Fonction publique

La CASDEN est partenaire de l'Union Syndicale des Magistrats



[!\[\]\(a03a7eb2f4046e1d3c76772003e549ea_img.jpg\)](#)
[!\[\]\(844169987a590ed8c7e31d5d18950e8d_img.jpg\)](#)
[!\[\]\(2af34e678d9364b2f32b7174f4964d2c_img.jpg\)](#)
[!\[\]\(70453908cab6780413d48bd2b8b15c53_img.jpg\)](#)
[!\[\]\(00c909e82d9243e04b2a707a76cc895d_img.jpg\)](#)



BANQUE POPULAIRE

**À TRAVAILLER TOUT LE TEMPS,
ON S'ÉPUISE. MA SANTÉ EST
MA FORCE. ELLE EST AUSSI
MA PREMIÈRE FAIBLESSE.**

Plus de 6 magistrats sur 10 affirment que leur environnement de travail a un impact lourd sur leur santé.*

Nous nous préoccupons de ces épuisements physiques et psychologiques.

En cas d'arrêt de travail, pour ne pas ajouter de difficultés aux difficultés, nous prenons en charge le premier jour de carence et la perte de primes jusqu'à 45 % de votre traitement.

Oui, nous sommes la Mutuelle d'un Monde plus Juste.



La Mutuelle
des Métiers de la Justice
et de la sécurité

CHAPITRE 6. RÈGLES PROPRES À CERTAINES FONCTIONS OU POSITIONS

(Magistrats placés, magistrats exerçant outre-mer, fonctions spécialisées, magistrats à titre temporaire, magistrats honoraires, magistrats mis à disposition, en détachement, en disponibilité, MACJ).

I. – LES MAGISTRATS PLACÉS

Textes applicables :

Article 3-1 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature

Articles R.212-34, R.212-38, R.312-39, R.312-45 du code de l'organisation judiciaire

Les fonctions de magistrat placé sont devenues une réalité incontournable dans la magistrature, surtout pour les jeunes magistrats.

Si « le nombre de ces magistrats ne peut excéder, pour chaque cour d'appel, le quinzième des emplois de magistrat de la cour d'appel et des tribunaux de première instance du ressort » (art. 3-1 de l'ordonnance statutaire), les postes offerts aux auditeurs sont dans une proportion significative des postes de magistrats placés. Ainsi sur les 290 postes offerts aux auditeurs de la promotion 2020, on décomptait 65 postes de placés dont 44 au siège et 21 au parquet.

L'USM rappelle régulièrement à la DSJ que, s'il s'agit de fonctions enrichissantes et formatrices, il s'agit aussi de fonctions exigeantes, soumises à de nombreuses contraintes matérielles, familiales, organisationnelles et qui nécessitent une réelle polyvalence. Elles doivent donc demeurer des fonctions choisies et non des fonctions imposées par le classement de sortie, susceptibles de mettre les collègues dans une situation d'inconfort, voire de souffrance professionnelle, dès leur entrée dans leur vie professionnelle.

A. - LE STATUT ET LES FONCTIONS

La fonction de magistrat placé auprès des chefs de cour a été créée par la loi organique n° 80-844 du 29 octobre 1980 modifiant l'ordonnance statutaire.

I. - La durée et le contenu des délégations (art. 3-I ordonnance statutaire)

Les magistrats placés peuvent :

- remplacer temporairement les magistrats de leur grade des tribunaux de première instance et de la cour d'appel qui se trouvent empêchés d'exercer leurs fonctions du fait de congés de maladie, de longue maladie, pour maternité ou adoption ou du fait de leur participation à des stages de formation, ou admis à prendre leurs congés annuels ;
- être temporairement affectés dans ces juridictions pour exercer, pour une durée qui n'est pas renouvelable et qui ne peut excéder huit mois, les fonctions afférentes à un emploi vacant de leur grade ;
- être temporairement affectés dans un tribunal de première instance, ainsi qu'à la cour d'appel pour les magistrats du premier grade, pour une durée qui n'est pas renouvelable et qui ne peut excéder huit mois, pour renforcer l'effectif d'une juridiction afin d'assurer le traitement du contentieux dans un délai raisonnable.

En raison du principe d'inamovibilité des magistrats du siège, les juges placés demeurent en fonction jusqu'au retour du magistrat dont ils assurent le remplacement ou jusqu'au terme fixé de leur affectation temporaire par l'ordonnance du premier président, sauf consentement de leur part à un changement d'affectation (voir notamment Conseil constitutionnel n° 80-123 DC du 24 octobre 1980, www.conseil-constitutionnel.fr).

L'affectation de ces magistrats, selon qu'ils appartiennent au siège ou au parquet, est prononcée par ordonnance du premier président de la cour d'appel ou par décision du procureur général, qui précise le motif et la durée du remplacement à effectuer ou de l'affectation temporaire. En pratique, ce sont leurs secrétaires généraux qui gèrent les délégations.

S'ils ne sont pas délégués en application des alinéas qui précèdent, ces magistrats exercent des fonctions du siège ou du parquet du niveau hiérarchique auquel ils appartiennent :

- soit au tribunal judiciaire du siège de la cour d'appel à laquelle ils sont rattachés ;
- soit au tribunal judiciaire le plus important du département où est située ladite cour.

Le texte prévoit une durée maximale d'affectation, mais pas de durée minimale, ouvrant ainsi la porte aux délégations courtes, « en pointillés » dans différentes juridictions, voire à des délégations multiples dans plusieurs juridictions en même temps, qui ne permettent pas d'exercer les fonctions pour lesquelles ils sont délégués dans des conditions satisfaisantes. Il ne faut pas hésiter à signaler ses difficultés d'exercice à son chef de cour et solliciter des délégations plus longues et plus stables.

L'ordonnance de 1958 laisse aux chefs de cour d'importantes marges de manœuvre dans la modulation des délégations. Pourtant, certains chefs de juridiction n'hésitent pas en outre à recourir aux dispositions relatives au remplacement ponctuel de magistrats absents (par exemple, art. 50 al.4 CPP concernant le juge d'instruction) ou, pour le président du TJ, à la délégation de leurs fonctions juridictionnelles propres (art. R. 213-6 COJ) à des magistrats placés. Ces pratiques s'appuient sur une interprétation extensive de ces textes (qui visent les magistrats du tribunal concerné, alors que les magistrats placés relèvent statutairement des cours d'appel) et reviennent à soumettre le magistrat placé à une double contrainte de délégation.

Les magistrats placés participent de plein droit aux assemblées générales des magistrats de leur juridiction d'affectation (art. R. 212-34 et R. 212-38 pour les tribunaux ; R. 312-39 et R. 312-45 pour les cours d'appel).

Enfin, particulièrement pour les longues délégations, les congés doivent être pris en concertation avec la juridiction de délégation mais sont accordés, en dernier recours, par le chef de cour. Là encore, une vigilance particulière est nécessaire, au risque de ne pas pouvoir prendre de congés ! Il est parfois préférable de solliciter ses congés en amont auprès du chef de cour, pour qu'il informe la juridiction d'affectation que la délégation sera amputée des congés du magistrat placé.

2. - La durée des fonctions et la nomination à de nouvelles fonctions

L'exercice des fonctions de magistrat placé est encadré dans le temps. Le statut de la magistrature prévoit une durée minimale de deux ans et une durée maximale d'exercice de huit ans, ces règles ayant été modifiées par la loi organique n° 2016-1090 du 8 août 2016.

Ainsi, « après deux ans d'exercice dans leurs fonctions et sur leur demande, (les magistrats placés) sont nommés à l'un des TJ du ressort de leur cour d'appel » de rattachement.

Cette nomination, avantage indéniable de la fonction de placé puisqu'elle permet une mutation au bout de deux ans, n'est cependant pas de droit : elle « intervient sur le premier emploi vacant, respectivement du siège ou du parquet, du niveau hiérarchique auquel ces magistrats appartiennent et pour lequel ils se sont portés candidats, à l'exception des emplois de chef de juridiction » et des postes B bis.

Par ailleurs, les magistrats placés ne peuvent en aucun cas exercer leurs fonctions pendant une durée supérieure à huit ans. L'arrêt du Conseil d'État du 17 février 2010 (requête n° 320031) a précisé que cette durée (qui était alors de six ans) devait être décomptée sur l'ensemble de la carrière d'un magistrat, en tenant compte le cas échéant de l'ensemble des fonctions occupées (juge placé, substitut placé, vice-président placé, vice-procureur placé).

À titre d'exemple, un vice-président placé qui a auparavant exercé les fonctions de substitut placé pendant une durée de sept années ne pourra exercer ses nouvelles fonctions plus d'un an, aussi anciennes que soient ses précédentes fonctions.

Au bout de ces huit années, et au plus tard quatre mois avant la fin de la huitième année de leurs fonctions, les magistrats placés sont nommés en qualité de magistrat du siège ou du parquet du niveau hiérarchique auquel ils appartiennent dans une des juridictions de la cour d'appel où ils ont demandé à être affectés.

À défaut d'avoir effectué un choix, ils sont nommés au tribunal judiciaire le plus important du département où est située la cour d'appel à laquelle ils sont rattachés, le cas échéant en surnombre résorbé à la première vacance utile intervenant dans la juridiction considérée.

L'USM reste vigilante sur la gestion des situations individuelles des collègues concernés par la jurisprudence du Conseil d'État précitée. À la demande de l'USM, la DSJ avait indiqué que la règle des deux ans dans un poste avant de pouvoir obtenir une nouvelle affectation ne serait pas opposée aux collègues concernés. Interrogée sur le maintien de cette pratique suite à l'instauration de la règle des trois ans la chancellerie n'a pas répondu sur ce point.

Par ailleurs, la loi organique n° 2012-208 du 13 février 2012 a modifié l'article 3-I du statut en excluant les éventuels postes B bis de la priorité de nomination sur le premier poste vacant du premier grade. La Chancellerie a ainsi mis fin à la jurisprudence du Conseil d'État qui considérait que cet échelon fonctionnel était sans restriction partie intégrante du premier grade.

Enfin, au nom du principe d'impartialité objective, la DSJ interdit toute mobilité au sein d'une même juridiction entre le siège et le parquet et entre le parquet et le siège pendant une durée de cinq années et, pour un magistrat placé, cette règle est étendue à l'ensemble des TJ du ressort de la cour d'appel de rattachement. Elle ne peut être tempérée que si le magistrat prouve ne pas avoir été délégué dans le TJ sur lequel il candidate.

B. - LA RÉMUNÉRATION ET LES INDEMNITÉS

Textes applicables :

Décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État
Arrêté du 14 avril 2015 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils de l'État pour le ministère de la Justice

1. - Le taux de prime forfaitaire

Pour les magistrats placés, le taux de prime forfaitaire est fixé à 39 % en application de l'annexe A de l'arrêté du 3 mars 2010 pris en application du décret n° 2003-1284 du 26 décembre 2003 relatif au régime indemnitaire de certains magistrats de l'ordre judiciaire.

2. - Les indemnités

Les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés à l'occasion des délégations des magistrats placés sont fixées par le texte général relatif aux frais de missions ou stages de formation.

L'affectation d'un magistrat placé hors de sa résidence familiale ou administrative (à savoir le siège de la cour d'appel) constitue un intérim (art. 2 de l'arrêté du 23 janvier 2007, qui renvoie à l'art. 2-3° du décret du 3 juillet 2006) et ouvre donc droit :

- à la prise en charge des frais de transport sur production des justificatifs de paiement ;
- au remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas (sans justificatifs) ;
- au remboursement forfaitaire des frais d'hébergement, sur production des justificatifs de paiement.

Des avances peuvent être accordées sur le paiement des indemnités et doivent alors être sollicitées auprès du SAR.

L'USM s'inquiète des conséquences du déploiement de Chorus Déplacements Temporaires (Chorus DT) concernant les magistrats en général et les magistrats placés en particulier. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2022, tous les magistrats et fonctionnaires doivent exclusivement utiliser cet outil dématérialisé (<https://chorus-dt.finances.ader.gouv.fr/login>) pour saisir leurs ordres de mission et leurs états de frais de déplacement.

Il appartient désormais aux magistrats de générer eux-mêmes leurs ordres de mission et leurs états de frais de déplacements, tâche incombant précédemment aux agents des SAR. Cette tâche complexe et chronophage constitue incontestablement une charge nouvelle. Elle n'a pas été discutée avec les organisations syndicales et n'a pas fait l'objet d'une évaluation en termes de charge de travail supplémentaire qui détourne les magistrats, dont la plupart ne bénéficie pas d'un secrétariat, de leur mission juridictionnelle première.

Les ordres de mission des magistrats placés, pour leur première mission de l'année 2022, ont en principe été intégrés à Chorus DT, par le SAR, dès la publication des affectations.

Pour les magistrats placés, des ordres de mission permanents sont créés par les SAR à la demande de l'autorité hiérarchique compétente. Cependant l'ordre de mission permanent ne dispense pas le magistrat concerné de créer pour chaque déplacement un ordre de mission ponctuel dans Chorus DT.

C. - L'ÉVALUATION

Les magistrats placés sont évalués par le chef de cour après un entretien individuel avec celui-ci. Les avis formulés par les chefs des juridictions dans lesquelles le magistrat placé a été délégué font l'objet d'annexes 3.

Il est donc important pour les magistrats placés de solliciter du chef de juridiction l'établissement de cette annexe 3 à la fin de chaque délégation. En effet, si le chef de cour ne sollicite cette annexe qu'au moment de l'établissement de l'évaluation, les longs mois écoulés depuis la fin de la délégation peuvent être préjudiciables, un certain oubli pouvant conduire à une évaluation sans relief particulier.

QUELQUES CONSEILS D'ORGANISATION POUR LES MAGISTRATS PLACÉS

Vous venez d'être nommé juge, substitut, vice-président ou vice-procureur placé. Voici quelques conseils simples qui vous faciliteront la vie :

Avant votre installation, prenez contact avec le SAR de votre cour d'appel qui vous communiquera la procédure à suivre et la liste de tous les documents nécessaires à votre indemnisation, ainsi que les badges d'accès à la cour ou, à défaut, vous orientera utilement vers la personne compétente.

Renseignez-vous également auprès du secrétaire général sur l'équipement informatique qui vous est attribué (ordinateur portable, coordonnées des CLI...) et sur l'existence d'abonnements souscrits par la cour ou le parquet général à la presse quotidienne régionale ou à des encyclopédies juridiques en ligne, pour faciliter vos recherches depuis votre domicile ou votre juridiction d'affectation qui n'en est pas toujours équipée. Si vous êtes affecté dans une juridiction de groupe I, il conviendra de contacter le secrétaire général aux fins de faciliter votre arrivée dans la juridiction.

Demandez à vous faire transmettre le plus tôt possible, avant chaque nouvelle période de délégation, l'ordonnance de délégation, afin de prévoir vos trajets et l'hébergement éventuellement nécessaire.

Les déplacements parfois fréquents des magistrats placés supposent une organisation rigoureuse.

Bien évidemment, les déplacements effectués au cours des « permanences » ou pour des réunions avec des partenaires sont pris en charge. Conservez les justificatifs de vos interventions (courriel d'invitation par exemple).

Vérifiez bien les relevés d'astreinte établis par le chef de juridiction ou, à défaut, sur votre bulletin de salaire, que vos permanences ont bien été comptabilisées.

Transmettez régulièrement vos états de frais au SAR (ou via Chorus DT), par exemple une fois par mois, pour vous faciliter le calcul des indemnités, exercice fastidieux.

Si vous prévoyez un hébergement long dans une juridiction isolée et que vous disposez d'un véhicule, pensez pour votre hébergement aux gîtes/chambres d'hôtes qui offrent, notamment pendant la période hivernale, des solutions agréables et à moindre coût journalier.

Si vous êtes affecté au tribunal du siège de la cour d'appel (donc sur votre résidence administrative), vos frais de déplacement ne seront pas pris en charge, quand bien même vous habiteriez à l'autre bout du ressort. Si vous disposez d'une gare près de chez vous, en application de l'article 3 du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010, applicable à l'ensemble des agents publics, vous pouvez demander la prise en charge de la moitié du tarif d'abonnement ferroviaire.

II. – LES FONCTIONS SPÉCIALISÉES

Textes applicables :

Ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature (article 28-3)

Loi organique n° 2019-221 du 23 mars 2019 relative au renforcement de l'organisation des juridictions

A. - LA LIMITATION DE LA DURÉE DES FONCTIONS

Nul ne peut exercer les fonctions (au second ou au premier grade) de juge d'instruction, de juge des enfants, de juge des libertés et de la détention, de juge de l'application des peines ou de juge des contentieux de la protection dans un même tribunal judiciaire ou de première instance pendant plus de dix années (art. 28-3 de l'ordonnance statutaire).

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux nominations intervenues postérieurement au 1^{er} janvier 2002.

À l'issue de cette période, s'il n'a pas reçu une autre affectation, le magistrat est déchargé de cette fonction spécialisée et exerce au sein du TJ ou du TPI les fonctions de magistrat du siège auxquelles il a été initialement nommé.

Dans ce cas, la DSJ n'exigeait pas que la personne exerce au moins deux ans avant de demander une mutation. Interrogée sur une modification de sa pratique à la suite de la mise en œuvre de la règle des trois ans la DSJ **n'a pas répondu**.

B. - LA DÉCHARGE DES FONCTIONS SPÉCIALISÉES

Le magistrat peut demander à être déchargé de la fonction spécialisée qu'il exerce (art. 28-3 dernier alinéa de l'ordonnance statutaire).

Déchargé par décret du Président de la République, il exerce alors au sein du tribunal judiciaire ou de première instance les fonctions de magistrat du siège.

Cette décharge est de droit. Toutefois, en pratique, la DSJ impose, sauf exception, un délai d'exercice de deux ans dans la fonction spécialisée avant décharge. Par la suite, la DSJ exige que la personne ayant sollicité sa déspecialisation exerce au moins trois ans dans ses fonctions de magistrat non spécialisé avant de demander une autre mutation.

C. - LES FONCTIONS SPÉCIALISÉES HORS HIÉRARCHIE

Jusqu'à la loi n° 2016-1090 du 8 août 2016, seuls les magistrats du second grade et du premier grade pouvaient exercer des fonctions spécialisées.

Cette loi a créé de nouvelles fonctions hors hiérarchie dans les cours d'appel et les tribunaux judiciaires :

- premier président de chambre de cour d'appel et premier avocat général près une cour d'appel
- premier vice-président chargé de l'instruction, premier vice-président chargé des fonctions de juge des enfants, premier vice-président chargé de l'application des peines, premier vice-président chargé du service d'un tribunal d'instance, premier vice-président chargé des fonctions de juge des libertés et de la détention.

L'USM était favorable à cette réforme qui renforce les postes d'encadrement intermédiaire et supérieur dans les juridictions dont l'activité est la plus forte. Elle

permet en outre un meilleur déroulement des carrières en augmentant le nombre des fonctions hors hiérarchie, même si l'on peut regretter une concentration de ces postes sur la région parisienne et sur quelques grandes cours.

D. - LA CRÉATION DU JUGE DES LIBERTÉS ET DE LA DÉTENTION

La loi du 8 août 2016 a créé une nouvelle fonction spécialisée statutaire : le juge des libertés et de la détention, fonction auparavant occupée par un magistrat du premier grade, désigné par le chef de juridiction après avis de l'assemblée générale des magistrats du siège.

Désormais, le juge des libertés et de la détention est une fonction statutaire, impliquant une désignation par décret, laquelle présente une réelle garantie pour les justiciables : celle d'un juge plus indépendant d'éventuelles dissensions au sein du TJ et bénéficiant d'une plus grande expérience dans ses fonctions.

Une limitation à dix ans de l'exercice de cette fonction dans une même juridiction est prévue, à l'instar des autres fonctions spécialisées. Ne peut être nommé aux fonctions de juge des libertés et de la détention qu'un magistrat du premier grade ou hors hiérarchie. Cependant en pratique, il peut arriver qu'un magistrat du 2nd grade soit désigné.

La désignation du JLD par décret contribue à rendre cette fonction plus attractive en l'organisant en un véritable service doté d'un greffe dédié et en permettant une meilleure indemnisation de la grande disponibilité qu'elle exige. Mais les contraintes et charges inhérentes à cette fonction n'ont cessé de croître. C'est pourquoi l'USM demande la création d'au moins deux postes de JLD par service, notamment en présence d'un pôle de l'instruction, d'un centre de rétention administrative ou de plus d'un établissement hospitalier psychiatrique, en particulier s'ils sont éloignés du TJ. L'USM demande également que les greffes JLD soient suffisamment pourvus en personnels formés permettant, notamment, que les permanences de weekend assurées par des JLD non statutaires puissent bénéficier de l'assistance de fonctionnaires formés à la matière et aux applicatifs métier.

L'USM a systématiquement dénoncé, tant lors de réunions dans le cadre des instances de dialogue social qu'à l'occasion de notes techniques adressées aux parlementaires, l'accroissement sensible de la charge de travail des services de JLD (CJPM,

contrôle des mesures d'isolement et de contention des personnes hospitalisées sous contrainte, contrôle des conditions indignes de détention - partagé avec les SAP -, contrôle des mesures d'isolement dans le cadre des États d'urgence sanitaire, autorisation des mesures d'investigation concernant les avocats, contentieux concernant des documents saisis mais couverts par le secret professionnel de l'avocat) sans augmentation suffisante des moyens tant humains que techniques et informatiques. L'accroissement continu des missions confiées au JLD, sans moyens humains et informatiques, inquiète fortement l'USM.

E. - LE REMPLACEMENT DU JUGE D'INSTANCE PAR LE JUGE DES CONTENTIEUX DE LA PROTECTION

La loi de programmation pour la justice n° 2019-222 du 23 mars 2019 a supprimé le tribunal d'instance, juridiction autonome, ainsi que la fonction de juge d'instance.

Si le projet initial prévoyait la disparition pure et simple de cette fonction, la mobilisation de l'USM a permis la sauvegarde d'un juge spécialisé statutaire au sein du TJ, dénommé « juge des contentieux de la protection » (JCP). Ce nouveau juge est compétent pour connaître des domaines des tutelles, du surendettement, des baux d'habitation et des crédits à la consommation.

Selon les organisations locales des TJ, certains JCP ont conservé une partie voire toutes les anciennes attributions du juge d'instance (par exemple les saisies arrêts sur rémunération, le civil inférieur à 10 000 €) tandis que d'autres les ont perdues. L'USM s'inquiète de cette perte de cohérence rendant peu lisible l'intervention de ces magistrats alors que l'objectif affiché était celui d'une simplification et d'une meilleure lisibilité de la Justice.



III. – LES MAGISTRATS OUTRE-MER

A. - LES DESTINATIONS

Héritage de l'histoire coloniale de la France, les départements et collectivités d'outre-mer sont répartis aux quatre coins du globe et recouvrent des situations et des réalités culturelles, sociales et économiques très différentes.

Les réalités locales sont très diverses mais l'éloignement, voire l'extrême éloignement, de l'environnement familial et amical constitue une réalité commune qui doit bien être pesée avant de postuler sur de tels postes. Certaines affectations passent pour confortables et sont très demandées tandis que d'autres, pour lesquelles la désaffectation de candidatures spontanées est traitée par l'envoi de sortants d'école, sont difficiles voire exécrables.

L'attrait des primes et de l'indexation des salaires ne doit pas être l'élément moteur d'un tel départ. Un tel changement de vie, souvent synonyme de remise en question personnelle et professionnelle, doit s'envisager comme un désir d'ouverture à d'autres cultures, d'autres modes de fonctionnements et nécessite une réelle faculté d'adaptation.

Il ne sera jamais assez répété que la demande d'une affectation dans un département ou une collectivité d'outre-mer doit être mûrement réfléchie et s'inscrire dans un projet familial partagé. À ce titre, l'ENM dispose désormais dans son programme de formation continue d'une session d'information destinée aux magistrats souhaitant exercer en outre-mer.

L'USM ne cesse de critiquer depuis plusieurs années la politique de la DSJ visant à pourvoir ces postes, dans les destinations les plus difficiles et les moins demandées, par des sorties d'école.

La création d'un TJ à Saint-Laurent-du-Maroni à l'horizon 2025 suscite des craintes de la part de l'USM sachant combien il est difficile, déjà, de pourvoir les postes à Cayenne.

Dans un courrier de janvier 2022, l'USM a interpellé la DSJ pour rappeler qu'une nomination outre-mer doit demeurer un choix et non une contrainte. L'USM a instamment demandé, s'agissant plus particulièrement de Mayotte et de la Guyane, de :

➤ Développer l'attractivité de ces juridictions :

- Présenter ces territoires aux auditeurs de justice, suffisamment tôt dans la scolarité ; faire venir des collègues notamment en poste à Cayenne et à Mamoudzou pour témoigner et partager leur expérience ; évoquer les particularités sociologiques, économiques et culturelles de ces territoires ;
- Faire connaître ces territoires en proposant des stages pendant la scolarité (stage avocat, stage extérieur, stages pénitentiaire, police et tous stages avec les partenaires institutionnels) ;
- Favoriser les départs en groupe, en couple ou en famille ;
- Contractualiser la durée à passer sur place et les conditions du retour en généralisant les contrats de retour ;
- Remettre aux auditeurs un fascicule sur l'ensemble des modalités d'accompagnement matérielles et financières au départ et au retour, les contacts dédiés à la DSJ et sur place.

➤ Mettre en place de véritables mesures d'incitation matérielle et financière au départ et à l'installation :

- Prendre en charge systématiquement les frais de déménagement, tant lors de l'installation que lors du retour d'outre-mer, sans condition de durée de services ;
- Prendre en charge les billets d'avion, y compris pour la famille, ainsi que le coût des bagages supplémentaires ;
- Financer l'intégralité des stages effectués sur place pendant la scolarité, mais aussi des visites protocolaires préalables (billets d'avion, hébergement, location de voiture, repas) ;
- Prévoir des compensations financières suffisantes pour tenir compte du coût de la vie et de l'éloignement des repères familiaux et amicaux ; verser immédiatement une aide financière à l'installation, et non une simple avance sur salaire, pour pouvoir assumer le coût du logement, de la caution, de la location ou de l'achat d'un véhicule, les éventuels frais de garde des enfants ;
- Faciliter le versement de l'indemnité particulière de sujétion et d'installation ou l'indemnité de sujétion géographique, dont les conditions d'allocation doivent être uniformisées sur les différentes destinations d'outre-mer et assouplies : ne pas la limiter pour les couples de magistrats, prévoir un montant annuel sans la conditionner ni à une durée minimale sur place ni à une mutation dans l'intérêt du service ;
- Développer un réel service d'accès au logement, avec un réseau de logements temporaires d'urgence de nature à faciliter l'installation sur place sans avoir à compter sur le seul dévouement des collègues déjà en poste ;

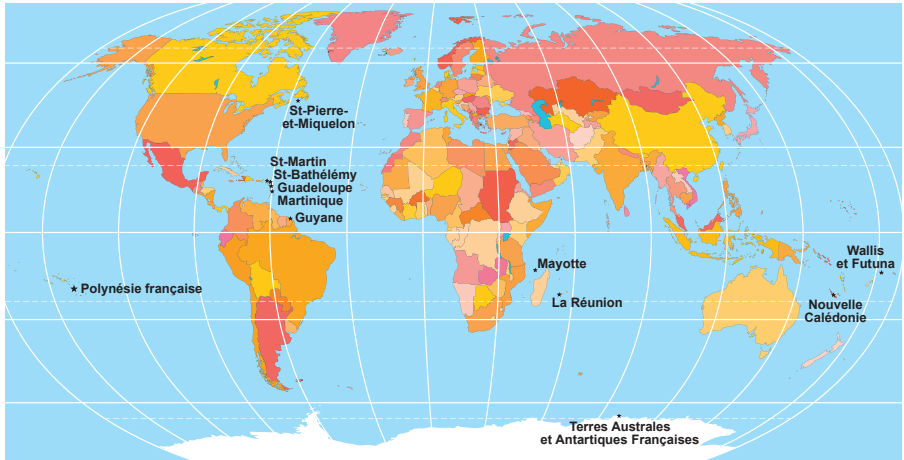
- Proposer un accès à un mode de restauration collective ;
- Développer un réseau de garde d'enfants, un système de réservation anticipée de places en crèche ;
- Favoriser l'insertion professionnelle des conjoints.

LA NOUVELLE RÈGLE DE LA DSJ POUR LES POSTES NON ATTRACTIFS

À ce jour, la DSJ s'est contentée de mettre en place un dispositif expérimental d'accompagnement renforcé à la mobilité pour les juridictions pâtissant d'un déficit habituel de candidatures, notamment Cayenne et Mamoudzou, mais également d'un isolement particulier s'agissant des chambres de proximité de Saint-Martin aux Antilles et de Saint Laurent du Maroni en Guyane. Ainsi, en contrepartie d'un engagement du magistrat à exercer, pendant une durée minimale de trois ans, les fonctions correspondant à l'un des postes proposés dans les appels à candidatures, la DSJ prend l'engagement de proposer la nomination ultérieure de ce magistrat sur l'une des affectations sollicitées avant son départ outre-mer, le magistrat exprimant à l'avance cinq desiderata de « postes de sortie », formalisés dans un écrit, visés par la DSJ et transmis au CSM. Ce dispositif constitue une nouvelle règle de gestion au même titre par exemple que la règle de durée d'exercice des fonctions de trois ans minimum, et ne pourra faire obstacle aux règles fixées par l'ordonnance statutaire, notamment concernant les magistrats placés.

L'USM a pris acte de cette avancée qui est cependant bien insuffisante pour permettre de pallier le défaut d'attractivité de ces postes.

Lors de sa visite à Mayotte en mars 2022, le garde des Sceaux a annoncé, outre la construction d'une nouvelle cité judiciaire, une série de mesures destinées à renforcer l'attractivité des postes sur l'île et qui rejoignent en partie nos revendications. C'est une première étape vers l'amélioration de l'attractivité de ces juridictions, mais l'USM réclame d'autres mesures concrètes et restera attentive à leur mise en œuvre immédiate.



Atlantique Nord (un TSA) :

St-Pierre-et-Miquelon, au large de Terre-Neuve, Canada

Archipel des Caraïbes et Amérique du Sud (3 cours d'appel) :

Guadeloupe

Saint-Martin (rattaché à la Cour d'appel de Guadeloupe)

Martinique

Guyane

Océan Indien (1 cour d'appel) :

Ile de la Réunion (avec compétence exclusive du TJ de St-Denis sur les TAAF)

Mayotte

Océan Pacifique (2 cours d'appel) :

Polynésie Française : Papeete, avec sections détachées aux Îles Sous-le-Vent et aux îles Marquises

Nouvelle-Calédonie : Nouméa avec sections détachées à Koné (province nord) et Lifou (Iles Loyauté)

Wallis-et-Futuna (Cour d'appel de Nouvelle Calédonie)

B. - LE DÉPART : LE DÉMÉNAGEMENT ET L'INSTALLATION

I. - Les frais de déménagement et de transport

Textes applicables :

Décret n° 89-271 du 12 avril 1989 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais de changements de résidence des personnels civils à l'intérieur des départements d'outre-mer, entre la métropole et ces départements, et pour se rendre d'un département d'outre-mer à un autre

Décret n° 98-844 du 22 septembre 1998 pour les autres collectivités d'outre-mer

Arrêté du 26 novembre 2001 modifiant l'arrêté du 22 septembre 1998

Décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires de personnels civils de l'État

Les frais de déménagement et de transport peuvent être pris en charge après quatre ans de services pour les DOM (Guadeloupe, Réunion, Guyane, Martinique, Mayotte), les collectivités de Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, et cinq ans pour les autres collectivités d'outre-mer (Polynésie, Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna). Il peut être dérogé à cette limitation liée à la durée de services dans les conditions particulières prévues à l'article 19 du décret du 12 avril 1989 et à l'article 24 du décret du 22 septembre 1998. Ces deux décrets excluent expressément la prise en charge en cas de première nomination dans la fonction publique ce qui apparaît particulièrement inique pour les sortants d'école qui, faute de volant de poste, n'ont pas d'autre choix.

1.1 - Le transport des personnes

Les frais de transport sont pris en charge par le SAR de l'affectation de départ. La prise en charge est de 100 % pour le magistrat, son conjoint (sous condition) et ses enfants.

Un délai de rapprochement doit être respecté : 9 mois pour les DOM, St-Martin et St-Pierre-et-Miquelon, 6 mois pour les autres destinations.

Dès la publication de l'avis du CSM, et avant même celle du décret, le SAR peut rembourser ou prendre en charge directement les réservations prises, sur production d'une attestation délivrée par la DSJ.

La prise en charge des frais de changement de résidence du conjoint (époux, partenaire de PACS, concubin) ne disposant pas de droits propres suppose qu'une de ces deux conditions soit remplie :

- Ressources du conjoint : revenu ne dépassant pas un traitement correspondant à l'indice brut 340 (indice majoré 321) soit actuellement 18 050,55 € par an (février 2017) ;
- Ressources totales du ménage : revenu ne dépassant pas 3,5 fois le traitement soumis à retenues pour pension afférente à l'indice brut 340 (indice majoré 321) soit actuellement 63 176,90 € (février 2017).

1.2 - Le transport du mobilier

Les frais sont pris en charge par le SAR de l'affectation d'arrivée, sauf en cas de demande d'avance lors d'un départ : le SAR de départ est alors compétent. L'indemnité est forfaitaire et tient compte de la distance et de la composition de la famille. Son caractère forfaitaire implique qu'elle est perçue quel que soit le volume effectivement déménagé et évite certains errements passés visant à gonfler artificiellement le volume des effets transportés. Elle permet généralement de couvrir les frais d'expédition du « container » familial. L'indemnité ne peut être versée qu'à partir de la prise de fonction, sur présentation du décret de nomination et du procès-verbal de l'audience d'installation. Le délai de règlement est variable selon les destinations et la diligence des SAR.

Compte tenu du coût des déménagements internationaux, il peut être utile de se livrer à une simulation de sa situation personnelle. Son résultat sera d'ailleurs spécialement utile dans la négociation avec les entreprises de déménagement cependant sur ce marché les prix sont souvent proches, voire étrangement alignés.

La formule permettant de calculer le montant de l'indemnité forfaitaire reprend celle utilisée pour le calcul des frais de changement de résidence en métropole, avec des coefficients adaptés.

Son calcul est relativement complexe. Les sociétés de déménagement spécialisées dans le transport outre-mer sont parfaitement au fait des droits des agents.

RÈGLES PROPRES À CERTAINES FONCTIONS ET POSITIONS

Sachant que :

I = montant de référence de l'indemnité exprimé en euros.

D = distance orthodromique exprimée en kilomètres entre l'ancienne et la nouvelle résidence, Paris étant considéré comme le point de départ unique des juridictions de métropole, y compris la Corse.

P = le poids de mobilier à transporter, fixé forfaitairement selon la règle suivante :

L'AGENT	LE CONJOINT	PAR ENFANT OU ASCENDANT
1,6 t	2 t	0,4 t

Nota : $1 \text{ m}^3 = 100 \text{ Kg}$; les droits du conjoint non-magistrat sont plus élevés que ceux d'un conjoint également magistrat ou fonctionnaire dans le cas d'une « double mutation ».

L'indemnité se calcule ainsi :

Tout d'abord, $D \times P$.

$I = 568,18 + (0,37 \times DP)$ si le produit $DP \leq 4\,000$;

$I = 953,57 + (0,28 \times DP)$ si le produit $DP > 4\,000$ et $\leq 60\,000$;

$I = 17\,470,66$ si le produit $DP > 60\,000$.

Attention : le résultat I de ce calcul donne un montant de référence. En réalité, l'indemnité de droit commun effectivement versée n'est que d'un montant égal à 80 % de I. Mais en cas de mutation sur un poste en avancement (passage au premier grade ou HH), ou pour la réalisation d'une mobilité statutaire obligatoire (première mutation au premier grade), l'indemnité sera égale à 120 % de I.

Les frais de changement de résidence sont pris en charge pour le magistrat admis à la retraite et pour les membres à charge de sa famille en cas de retraite, dans un délai de deux ans à compter de sa radiation des cadres. La prise en charge des frais pour les membres de la famille peut également être assurée en cas de décès de l'agent.

À titre d'exemple, les distances orthodromiques (D) entre Paris et les chefs-lieux d'outre-mer sont :

- Guadeloupe (Basse-Terre) : 6 793 km
- Guyane (Cayenne) : 7 074 km
- Martinique (Fort-de-France) : 6 859 km

- Mayotte (Dzaoudzi) : 8 027 km
- Réunion (Saint-Denis) : 9 345 km
- Saint-Pierre-et-Miquelon (Saint-Pierre) : 4 279 km
- Polynésie (Papeete) : 15 703 km
- Nouvelle-Calédonie (Nouméa) : 16 736 km
- Wallis-et-Futuna (Mata-Utu) : 16 043 km

2. - Les avances sur traitement

Il existe un système d'avance qui permet en principe d'obtenir des SAR des facilités de financement du départ en outre-mer, sous deux formes :

- soit une avance égale à deux mois de traitement et remboursable sur 6 mois, versée par le SAR de l'affectation de départ (circulaire n° 73-001 du 3 janvier 1973 et réponse ministérielle Justice publiée dans le JO Sénat du 22 août 1996, p. 2170) ;
- soit une avance égale à l'indemnité forfaitaire de déménagement, versée par le SAR de l'affectation d'arrivée (art. 44 du décret du 12 avril 1989).

Attention : la prise en charge financière des mutations outre-mer survenues à l'occasion des transparences intermédiaires, avec prise de fonction en janvier, peut donner lieu à un véritable parcours du combattant, les SAR étant début décembre en période de clôture d'exercice budgétaire et le plus souvent à court d'argent... et par ailleurs les mois de décembre et de janvier peuvent correspondre, selon les destinations, à des congés voire aux vacances d'été.

Depuis 2015, les représentants de l'USM au Conseil supérieur de la magistrature ont obtenu qu'à l'occasion des principales transparences, les postes vers ou depuis l'outre-mer soient examinés en priorité par le Conseil afin de lui permettre de rendre des avis anticipés et de faciliter la préparation des départs.

Il convient également de prendre en compte, plus particulièrement concernant ces postes outre-mer, la possibilité d'une prise de poste anticipée (mouvement précédé d'une * sur la transparence).

3. - L'indemnité d'éloignement et l'indemnité de sujétion géographique (ISG)

Textes applicables :

Indemnité d'éloignement : décret n° 96-1026 à 96-1028 du 27 novembre 1996, modifié par décret du 28 octobre 2013 (Nouvelle Calédonie, Polynésie Française, Wallis et Futuna)

Indemnité de sujétion géographique : décret n° 2013-314 du 15 avril 2013 (Guyane, St-Martin, St-Pierre-et-Miquelon), modifié par décret n° 2013-965 du 28 octobre 2013 qui a étendu le dispositif à Mayotte

En Guyane, à St-Martin, St-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte, l'IPSI (indemnité particulière de sujétion et d'installation) a été remplacée depuis le 1^{er} octobre 2013 par l'indemnité de sujétion géographique (ISG).

Cette indemnité (d'éloignement ou ISG) est versée pour compenser « l'éloignement » de l'agent avec le centre de ses intérêts moraux et matériels. Son montant est majoré en fonction de la composition de la famille (10 % pour le conjoint/pacsé/concubin, 5 % par enfant à charge), majoration accordée à l'arrivée effective de la famille la nouvelle résidence administrative.

L'indemnité est toujours calculée en mois de traitement indiciaire brut. Elle est versée par fractions, en deux fois pour les COM, en trois fois pour les DOM, et subordonnée à une durée minimale de séjour. Elle est calculée sur **le traitement perçu à l'échéance de la fraction d'indemnité.**

L'indemnité d'éloignement est versée pour moitié lors de l'affectation, avant le départ, et pour moitié à la fin du séjour de deux ans. Le droit à indemnité d'éloignement (pour un séjour de deux ans) est renouvelable une fois.

L'ISG est versée aux fonctionnaires qui accomplissent une durée minimale de quatre années consécutives de services. Elle est versée en trois fois : une première lors de l'installation dans son nouveau poste, une deuxième au début de la troisième année de service, une troisième au bout de quatre ans de services.

En cas de cessation anticipée et volontaire de son affectation avant la durée minimale requise, les sommes indûment perçues devront être remboursées prorata temporis.

Il convient de préciser que, pour les magistrats en couple (mariés, pacsés, concubins), cette indemnité ne se cumule pas. Dans ce cas, elle est calculée, ainsi que ses éventuelles majorations, sur la base du traitement de celui disposant de l'indice le plus élevé, avec la majoration pour le conjoint. La notion de concubinage, notion de fait, est susceptible d'être appréciée par les chefs de cour.

L'INDEMNITÉ D'ÉLOIGNEMENT ET DE L'INDEMNITÉ DE SUJÉTION GÉOGRAPHIQUE (ISG)

en mois de traitement indiciaire brut

INDEMNITÉ D'ÉLOIGNEMENT DUE POUR 2 ANS (RENOUVELABLE 1 FOIS)			ISG DUE POUR UN SÉJOUR DE 4 ANS				
Polynésie	Nouvelle-Calédonie	Wallis-et-Futuna	St-Pierre-et-Miquelon	Cayenne	St-Laurent-du-Maroni	Saint-Martin	Mayotte
10 mois	10 mois	18 mois	6 mois	14 mois	18 mois	14 mois	20 mois
1,6 t	2 t	0,4 t	1,6 t	2 t	0,4 t	1,6 t	2 t
Versée en 2 parts égales			Versée en 3 fois				

La loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 a baissé le plafond des abattements de l'impôt sur le revenu en Guadeloupe, Martinique, Réunion, Mayotte et Guyane.

C. - LA RÉMUNÉRATION ET LES AVANTAGES SPÉCIFIQUES

I. - Les majorations de traitement pour service outre-mer (ou indexation)

Textes applicables :

Loi n° 50-772 du 30 juin 1950

Décret n° 67-600 du 23 juillet 1967 relatif au régime de rémunération des magistrats et fonctionnaires de l'État en service dans les territoires d'outre-mer et arrêté du 28 juillet 1967

Arrêtés du 28 août 1979, du 12 février 1981

Décrets n° 49-55, 57-87, 57-333 pour les DOM (Réunion, Antilles, Guyane)

Décret n° 96-1026 du 26 novembre 1996 pour les COM (Polynésie, Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna)

Décret n° 78-293 du 10 mars 1978 pour Saint-Pierre-et-Miquelon

Décrets n° 78-1159 du 12 décembre 1978, n° 2013-964 du 28 octobre 2013 et n° 2021-1955 du 31 décembre 2021 pour Mayotte

Le régime des majorations de traitement est commun à l'ensemble de la fonction publique. Il a pour but de remédier à l'écart notable du coût de la vie locale par rapport à la métropole. Ce régime particulier revient régulièrement au centre des polémiques et d'annonces politiques visant à la suppression de ces avantages issus des « colonies ». Certains estiment qu'il concourt au maintien artificiel de la cherté de la vie outre-mer, au fractionnement des sociétés ultramarines du fait de l'écart des revenus entre les « locaux » - aux salaires non indexés et parfois inférieurs au SMIC métropolitain - et les « expats » thésaurisant en métropole une bonne partie de ce « sursalaire ». Toutefois, s'il a été réduit ou limité dans certaines situations (notamment s'agissant des retraités), il n'a pas encore à ce jour été supprimé car toujours considéré comme nécessaire au maintien et au développement d'économies locales fragiles malgré des régimes de protection de marchés.

Le calcul de la majoration est d'autant plus complexe qu'il est en réalité souvent composé de plusieurs catégories de majorations, calculées tantôt sur le traitement brut, tantôt sur le net (hors indemnités et primes), et que les règles varient d'un territoire à l'autre. En voici un tableau simplifié :

TABLEAU DE LA MAJORATION (INDEXATION) DE TRAITEMENT

	MAJORATION DU TRAITEMENT	FISCALITÉ
Réunion	Brut + 40 %	Abattement IR de 30 % plafonné à 2 450 € (Régime spécifique à St-Martin)
Antilles	Brut + 53 %	
St Martin		IR progressif de 5,50 à 41 % Réduction IR de 40 % dans la limite de 6 700 €
Guyane	Brut + 40 %	Abattement IR de 40 % plafonné à 4 050 €
Mayotte		
Polynésie	Net +84 % (Papeete et Raiatea) Net +108 % aux Marquises	Pas d'IR Contribution de solidarité de 0,5 à 10 %
Wallis-et-Futuna	Net + 105 %	Pas d'IR
Nouvelle-Calédonie	Net + 73 % (+94 % à Koné et Lifou)	IR progressif de 4 à 40 %
St-Pierre-et-Miquelon	Double indexation : Brut + 40 % et net + 30,67 %	IR progressif de 5 à 55 % et abattement de 20 % sur les traitements et salaires

Il faut noter que l'indemnité de fonction et la prime modulable ne sont jamais indexées.

Les CAF sont les organismes débiteurs des prestations familiales pour les fonctionnaires en poste dans les DOM (elles étaient auparavant versées par l'État en même temps que le traitement). Le montant est désormais identique à celui versé en métropole.

Concernant la situation spécifique de Mayotte, le décret n° 78-1159 du 12 décembre 1978 fixant le régime de rémunération des magistrats et des fonctionnaires de l'État à Mayotte prévoit que les agents qui ont le centre de leurs intérêts matériels et familiaux sur le territoire européen de la France et qui y avaient leur résidence habituelle avant leur affectation, conservent, à titre personnel, le bénéfice du régime en vigueur sur le lieu de leur précédente affectation. Ce texte non abrogé visait à pallier l'écart important existant entre cette collectivité territoriale et les autres parties du territoire français.

À la suite de la départementalisation, le gouvernement a travaillé à l'extension, l'amélioration et l'adaptation de certaines prestations de sécurité sociale à Mayotte. Ainsi, a été pris un décret n° 2021-1955 du 31 décembre 2021 relatif à la validation rétroactive de trimestres en faveur des assurés affiliés au régime d'assurance vieillesse applicable à Mayotte et à l'adaptation des conditions d'ouverture de droit à certaines prestations familiales. En matière de prestations familiales, le complément de libre choix du mode de garde (CMG), qui permet d'aider financièrement les familles qui confient leur enfant de moins de six ans à un mode de garde formel, sera également rendu applicable à Mayotte, entre le 1^{er} juillet 2022 et la fin de l'année 2023 selon le mode de garde.

Un décret n° 2022-187 du 15 février 2022 modifiant le décret n° 2005-1050 du 26 août 2005, qui entrera en vigueur le 1^{er} avril 2022, tire les conséquences, en matière de coordination des régimes de sécurité sociale, de la départementalisation de Mayotte et de la reconnaissance du statut européen de région ultrapériphérique. Il comporte également différentes dispositions favorables à la mobilité entre la France métropolitaine, les territoires ultramarins et Mayotte et renforce les droits sociaux des assurés concernés.

LE VERSEMENT DES PRESTATIONS FAMILIALES À MAYOTTE

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le SAR de St-Denis de la Réunion a transféré la situation des collègues en poste à Mayotte à la Caisse de Sécurité Sociale de Mayotte (CSSM), les prestations y étant moindres, sans justifier des raisons pour lesquelles les dispositions dérogatoires du décret de 1978 sont écartées. Interrogée par l'USM en décembre 2021, la DSJ a précisé en mars 2022 que :

- les magistrats qui occupent un emploi à Mayotte ne dépendent pas du régime applicable sur le territoire mahorais mais de celui de la métropole à la double condition « *d'une part, que le centre de leurs intérêts matériels et familiaux soit toujours fixé en métropole et, d'autre part, qu'ils aient droit au versement de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) comme sur le territoire métropolitain* » ;
- les magistrats dont le centre intérêts moraux et matériels est situé en dehors de Mayotte, « *ne sont pas soumis au régime fixé par l'ordonnance n° 2002-149 du 7 février 2002 relative à la protection sanitaire et sociale à Mayotte* ». En outre, la gestion de leurs prestations familiales ne saurait dépendre de la Caisse de sécurité sociale de Mayotte. Des instructions seront donc données pour que la situation soit régularisée pour les prestations échues et à venir.

2. - Les autres avantages

2.1 - Les avantages indiciaires

Article 14 du décret du 7 janvier 1993

La bonification indiciaire est de la moitié du temps de service effectif, dans la limite de deux ans (exemple : un échelon d'un an est acquis en huit mois).

2.2 - Les avantages relatifs à l'avancement

La bonification d'ancienneté pour un magistrat du second grade est de six mois par an, sur une période maximale de quatre ans. Le gain d'ancienneté pour l'accès au tableau d'avancement peut donc aller jusqu'à deux années.

Ainsi, pour un auditeur qui ferait tout son second grade en outre-mer, sans bénéficier de reprise d'ancienneté antérieure, l'inscription au tableau d'avancement a lieu au terme de la cinquième année d'exercice effectif : pour une prise de poste en septembre 2017, cela permet une inscription au tableau en juillet 2022, pour une réalisation de l'avancement au plus tôt au 1er janvier 2023.

2.3 - Les congés bonifiés (ou « administratifs »)

Textes applicables

Décret 96-1026 du 26 novembre 1996

Décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique (modifiant le décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé notamment aux magistrats)

Le congé bonifié permet la prise en charge, par l'administration, de 100 % des frais de transport du magistrat et de sa famille pour une période de congés à l'endroit où se situe le centre des intérêts moraux et matériels (en métropole) du magistrat affecté dans un département d'outre-mer, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les principales évolutions apportées par le décret de 2020 sont les suivantes :

- La fréquence d'octroi des congés bonifiés est augmentée : le bénéfice peut ainsi être acquis tous les deux ans, contre trois ans prévus auparavant ;
- En contrepartie d'une fréquence accrue, le décret supprime la bonification de 30 jours jusqu'alors attribuée dans le cadre des congés bonifiés. L'agent pourra déterminer la durée de son congé bonifié dans une limite fixée à 31 jours consécutifs

(samedis, dimanches et jours fériés inclus) auxquels peuvent s'ajouter des délais de route ;

- S'agissant de la fonction publique de l'État, le décret ouvre un droit aux congés bonifiés vers les collectivités d'outre-mer du Pacifique au profit des agents de l'État y ayant le centre de leurs intérêts moraux et matériels (CIMM).

Enfin, le décret met en œuvre un droit d'option entre le nouveau et l'ancien dispositif. Les agents concernés pourront ainsi opter, lors de leur prochain départ, soit pour un dernier congé dans les conditions actuelles du dispositif (intervenant 3 ans après le dernier congé bonifié), soit pour un départ dans les conditions du nouveau dispositif (intervenant 2 ans après le dernier congé bonifié).

Le congé bonifié peut être alimenté par des jours de congés annuel, des jours de RTT et des jours épargnés sur un CET.

Cependant, pour la Nouvelle-Calédonie, la Polynésie Française et Wallis-et-Futuna, les dispositions du décret n° 96-1026 du 26 novembre 1996 demeurent applicables. Ainsi à l'issue d'un séjour de 4 ans, les magistrats qui y sont affectés peuvent, en sus de leurs congés annuels de droit commun, bénéficier d'un « congés administratif » de deux mois en métropole, pour peu que leurs intérêts moraux et matériels ne se situent pas dans le territoire sur lequel ils exercent. La rémunération du magistrat bénéficiaire est désindexée pendant le temps du congé administratif et jusqu'à sa reprise de poste. Ainsi, il n'est pas admis de poursuivre en métropole un congé administratif par un congés normal, sans revenir sur le territoire ultra-marin.

En pratique, le congé bonifié n'est intéressant que pour les familles d'au moins trois enfants, en raison du coût élevé des billets d'avion. Outre le caractère kafkaïen du dossier administratif à constituer (prévoir les démarches plusieurs mois à l'avance), deux inconvénients majeurs affectent en effet ce dispositif :

- la suspension de tous les avantages et bonifications pendant le congé (alors même que, tout en continuant à financer son logement du lieu d'affectation, il faut gérer tous les frais d'un déplacement familial en métropole : hébergement, location d'un véhicule, etc.) ; seule une indemnité de résidence correspondant à 3 % du traitement indiciaire de base est versée lors de la période de congés passée en métropole.
- le régime des congés bonifiés interdit en principe la prise en charge de tout autre déplacement dans les douze mois précédant et suivant le congé, y compris dans le cadre de la formation continue.

Pour plus d'informations : consulter le Guide des congés bonifiés de la fonction publique sur le site de la DGAFF, édité en 2021.

2.4 - Les droits à la retraite

La bonification d'annuités pour le calcul de la date d'ouverture des droits à la retraite est d'un tiers de la durée des services effectifs, sans limitation de durée.

Ainsi, un séjour de trois ans correspond à quatre ans de cotisations.

2.5 - L'avantage sur le logement spécifique aux COM et au département de Mayotte

COM : décret n° 67-1039 du 29 novembre 1967

Mayotte : art. 7 du décret n° 78-1159 du 12 décembre 1978

Historiquement, le fonctionnaire « colonial » bénéficiait d'un droit à être logé par l'État. Ce droit subsiste encore dans les collectivités d'outre-mer et dans le département de Mayotte, sous la forme d'une prise en charge partielle et sous condition du loyer.

Par ailleurs, tous les chefs de juridiction de l'outre-mer bénéficient d'une prise en charge soumise à un barème du loyer de leur logement (les anciens logements de fonctions ayant, sauf exception, vocation à disparaître).

2.6 - Autres spécificités

Pendant longtemps, des restrictions ont été apportées aux conditions d'évaluation des carrières outre-mer. Mais la règle « outre-mer sur outre-mer ne vaut » a été très nettement assouplie par le CSM depuis 2016, y compris pour les avancements sur place.

Les spécificités relatives à la formation continue des magistrats exerçant en outre-mer sont traitées dans le chapitre 3.

IV. – LES MAGISTRATS À TITRE TEMPORAIRE

Textes applicables :

Articles 41-10 à 41-16 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 (modifiés par la Loi n° 2021-1728 du 22 décembre 2021 dite Loi confiance)

Articles 12 et 14 de la loi organique n° 2019-221 du 23 mars 2019

Articles 35-1 à 35-6 du décret n° 93-21 du 7 janvier 1993 modifié par le décret n° 2016-1905 du 27 décembre 2016 ; Arrêté du 28 juin 2017

Circulaire du 27 octobre 2016 relative à la mise en œuvre des dispositions d'application immédiate de la loi organique n° 2016-1090 du 8 août 2016

Circulaire du 29 mars 2017 portant sur la mise en œuvre de la réforme relative aux magistrats exerçant à titre temporaire

Au 12 mai 2021 ce sont 450 magistrats exerçant à titre temporaire qui étaient affectés dans les juridictions de première instance (Question écrite n° 22602 - JO Sénat du 29/04/21 p. 2774).

A. - LES CONDITIONS POUR DEVENIR MAGISTRAT À TITRE TEMPORAIRE

Le candidat doit être de nationalité française, avoir entre 35 et 75 ans, jouir de ses droits civiques, être de bonne moralité et se trouver en position régulière au regard du code du service national.

Il doit également remplir une des conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme sanctionnant une formation d'une durée au moins égale à 4 années d'études après le baccalauréat et justifier de 7 années au moins d'exercice professionnel le qualifiant particulièrement pour exercer des fonctions judiciaires ;
- être directeur des services de greffe judiciaires et justifier de 7 années de services effectifs dans ce corps ;
- être fonctionnaire de catégorie A du ministère de la Justice et justifier de 7 années de services effectifs en cette qualité ;
- être membre ou ancien membre des professions libérales juridiques et judiciaires soumises à statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé et justifier de 5 années au moins d'exercice professionnel.

Le recrutement se fait sur dossier. Le dossier de candidature est transmis par les chefs de cours, après instruction et avec leur avis motivé, au garde des Sceaux qui saisit la formation compétente pour les magistrats du siège du CSM.

B. - LA FORMATION

1. - La formation initiale

Les MTT suivent une formation théorique de dix jours à l'ENM.

Ils sont ensuite soumis, au choix du CSM, à un stage probatoire à réaliser en juridiction de 40 à 80 jours sur une période de six mois ou à une formation préalable en juridiction de 40 jours qui peut exceptionnellement être réduite au vu de l'expérience professionnelle du candidat.

2. - La formation continue

Les MTT ont une obligation de formation continue de cinq jours la première année de leur nomination, puis de trois jours les années suivantes. Ces formations sont dispensées à Paris.

C. - LE STATUT

Les MTT sont nommés par décret du Président de la République pour une durée de cinq ans, renouvelable une fois, après avis conforme du CSM.

Le principe est que les MTT sont soumis au statut de la magistrature. Ainsi, préalablement à leur entrée en fonctions, les MTT prêtent serment dans les conditions prévues à l'article 6 de l'ordonnance statutaire. Ils remettent leur déclaration d'intérêts au président du TJ dans lequel ils exercent. Les MTT peuvent désormais demander une mutation mais ne peuvent pas être mutés sans leur consentement. Les MTT sont évalués après un entretien avec le président du tribunal judiciaire auprès duquel ils sont affectés.

Toutefois, ils ne peuvent ni être membres du CSM et de la CAV, ni participer à la désignation des membres de ces instances. Ils ne peuvent recevoir aucun avancement de grade.

Par dérogation à l'article 8 de l'ordonnance statutaire, les MTT peuvent exercer une activité professionnelle concomitamment à leurs fonctions judiciaires, sous réserve que cette activité ne soit pas de nature à porter atteinte à la dignité de leur fonction et à leur indépendance. Les membres des professions libérales juridiques

et judiciaires soumis à un statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé et leurs salariés ne peuvent exercer des fonctions judiciaires dans le ressort du TJ où ils ont leur domicile professionnel ; ils ne peuvent effectuer aucun acte de leur profession dans le ressort de la juridiction à laquelle ils sont affectés.

Les MTT ne peuvent exercer aucune activité d'agent public, à l'exception de celle de professeur et de maître de conférences des universités.

Ils ne sont pas soumis à l'obligation de résidence de l'article 13 de l'ordonnance statutaire.

Il ne peut être mis fin à leurs fonctions qu'à leur demande ou au cas où aurait été prononcée à leur encontre la sanction prévue à l'article 41-15 de l'ordonnance statutaire.

Ils peuvent se syndiquer et être adhérents de l'USM.

D. - LES COMPÉTENCES JURIDICTIONNELLES

Les MTT peuvent exercer les fonctions de JCP, d'assesseur dans les formations collégiales des TJ, de juge du tribunal de police ou de juge chargé de valider les compositions pénales. Ils peuvent également depuis la loi organique n° 2021-1728 dite de confiance dans l'institution judiciaire exercer les fonctions d'assesseur dans les cours d'assises et les cours criminelles départementales.

Le principe est que les MTT ne peuvent exercer qu'une part limitée de la compétence de la juridiction dans laquelle ils sont nommés.

Ainsi, lorsqu'ils sont affectés dans un tribunal de proximité ou un service de JCP, ils traitent des contentieux civil et pénal à l'exclusion de la répartition prud'homale. Ils ne peuvent assurer plus du tiers des services du tribunal dans lequel ils sont affectés.

Lorsqu'ils sont affectés dans un TJ, ils peuvent exercer en qualité d'assesseurs dans une formation collégiale (contentieux civil et pénal) mais il ne peut pas y avoir plus d'un assesseur MTT par formation.

En qualité de juge du tribunal de police, les MTT ne peuvent connaître que d'une part limitée du contentieux relatif aux contraventions et lorsqu'ils sont chargés de valider les compositions pénales, ils ne peuvent assurer plus du tiers de ce service.

E. - LA RÉMUNÉRATION

Les MTT sont rémunérés au service fait et à la vacation. Le taux unitaire de la vacation est de 107,26 € brut (référence à la valeur du point d'indice de la fonction publique du 1^{er} février 2017) ; le nombre de vacations ne peut pas dépasser 300 par an.

Certaines cours d'appel ont limité le nombre de vacations par MTT, en deçà des 300 vacations maximum, faute de financement. Or, nombre de services, et notamment celui des audiences correctionnelles collégiales, ne peuvent fonctionner sans l'apport des MTT sauf à accroître le service annexe des magistrats professionnels, notamment civilistes.

Les MTT ne perçoivent pas de frais de déplacement entre leur domicile familial et leur juridiction d'affectation, seuls sont remboursés les déplacements effectués pour l'accomplissement des fonctions judiciaires hors de leur résidence administrative et hors de leur résidence familiale

V. – LES MAGISTRATS HONORAIRES

Textes applicables :

Articles 41-25 et suivants, 77 et 78 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 (modifiés par la Loi n° 2021-1728 du 22 décembre 2021 dite Loi confiance) Article 12 de la loi organique n° 2019-221 du 23 mars 2019

Décret n° 93-21 du 7 janvier 1993, modifié par le décret n° 2019-1905 du 27 décembre 2016 et le décret n° 2019-921 du 30 août 2019

Arrêtés du 28 juin 2017, du 30 juin 2017, du 19 juillet 2017, 27 novembre 2018 et du 31 mai 2019

La loi organique n° 2016-1090 du 8 août 2016 a élargi et harmonisé les possibilités d'exercer des fonctions juridictionnelles au sein des tribunaux judiciaires et des cours d'appel pour les magistrats honoraires. Elle a aussi prévu le cas des magistrats honoraires exerçant des activités non juridictionnelles et mis fin à la « réserve judiciaire ». Enfin, il faut rappeler que des textes épars évoquent l'intervention des magistrats honoraires de l'ordre judiciaire auprès de diverses instances.

A. - L'HONORARIAT

Le magistrat admis à la retraite est autorisé à se prévaloir de l'honorariat sauf s'il a été sanctionné disciplinairement avec interdiction de solliciter cet honorariat ou sauf décision motivée prise, après avis du CSM, par l'autorité qui prononce la mise à la retraite. L'honorariat peut être retiré en raison du comportement du magistrat après son départ à la retraite ou d'une faute disciplinaire commise pendant la période d'activité mais sanctionnée ultérieurement.

À titre disciplinaire, le magistrat honoraire peut faire l'objet d'un avertissement comme les magistrats professionnels en exercice. Seules deux sanctions peuvent être prononcées à son encontre : le blâme ou la cessation des fonctions.

Le magistrat honoraire reste attaché à la juridiction à laquelle il appartenait, il peut assister aux audiences solennelles. Il reste soumis au devoir de réserve.

B. - LES FONCTIONS JURIDICTIONNELLES

Le magistrat honoraire qui en fait la demande peut exercer :

- les fonctions d'assesseur dans les formations collégiales civiles et pénales des tribunaux de judiciaires et des cours d'appel ou d'assesseur dans les cours d'assises et les cours criminelles départementales.

La formation ne peut comprendre plus d'un assesseur magistrat honoraire ;

- les fonctions de substitut près les tribunaux judiciaires ou de substitut général près les cours d'appel ;
- depuis le 1^{er} janvier 2019, être désigné par le premier président de la cour d'appel pour présider la formation collégiale statuant en matière de contentieux social au sein des tribunaux judiciaires ou des cours d'appel spécialement désignés pour connaître de ce contentieux.

Le magistrat honoraire est nommé pour une durée de cinq ans, non renouvelable. Il peut cesser sa fonction à tout moment mais ne peut exercer au-delà de 72 ans, étant précisé que les MTT et les avocats honoraires siégeant en cour criminelle départementale à partir de 2023 peuvent exercer jusqu'à 75 ans. Il peut exercer une activité professionnelle concomitante sous certaines conditions (article 41-29 de l'ordonnance statutaire).

Il se voit allouer un maximum de 300 vacations par an dont le taux unitaire est égal à 35/10 000^{ème} du traitement annuel brut d'un magistrat du 5^e échelon du premier grade (163.35 euros en 2021).

L'arrêté du 30 juin 2017 précise le nombre de vacations selon la tâche :

- au siège : 5 pour les audiences civiles, 3 pour les audiences pénales, si l'audience dure plusieurs jours, il est ajouté 3 taux par journée supplémentaire. Ces taux comprennent non seulement l'audience mais aussi les temps de préparation et de rédaction.
- au parquet : 3 pour les audiences pénales, 5 pour les audiences d'assises, si l'audience dure plusieurs jours, il est ajouté 3 taux par journée supplémentaire.

Il est en outre indemnisé de ses frais de déplacement.

Le magistrat suit une formation préalable s'il est nommé à des fonctions qu'il n'avait pas exercées préalablement. Cette formation conjugue stage théorique et pratique et chacun dure deux semaines. Il a ensuite droit à trois jours par an au titre de la formation continue.

Il est soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts, et évalué tous les deux ans.

Le magistrat honoraire qui souhaite exercer des fonctions juridictionnelles transmet sa demande au garde des Sceaux via les chefs de la cour d'appel dans le ressort de laquelle il réside. Il doit mentionner les juridictions dans lesquelles il souhaite exercer et les fonctions qu'il demande. Les chefs de cour transmettent la demande, avec avis motivé, au garde des Sceaux qui saisit le CSM pour avis.

C. - LES FONCTIONS NON JURIDICTIONNELLES

À sa demande, le magistrat honoraire peut exercer des activités non juridictionnelles de nature administrative ou d'aide à la décision au profit des magistrats. Dans ce cas, il ne pourra pas cumuler avec l'exercice d'activités juridictionnelles.

Il adresse sa demande aux chefs de la Cour de cassation ou aux chefs de la cour dans le ressort de laquelle il envisage d'exercer. Il existe une liste de magistrats honoraires près la Cour de cassation et une autre par cour d'appel. La réponse est donnée sous un délai de deux mois après réception du dossier de demande. Nul ne peut être inscrit sur plus d'une liste à la fois.

Le magistrat honoraire ne peut exercer au-delà de l'âge de 75 ans. L'inscription en qualité de magistrat honoraire exerçant des activités non juridictionnelles est valable pour une durée de deux ans, renouvelable par décision expresse.

Le magistrat honoraire se voit soumettre une proposition de mission qui précise le début et la fin de cette mission, sa nature et la juridiction où elle sera exercée.

L'arrêté du 28 juin 2017 fixe le montant de l'indemnité forfaitaire à 100 euros brut par demi-journée, dans la limite de 300 demi-journées par année civile.

D. - LA PARTICIPATION À D'AUTRES INSTANCES

Divers textes prévoient la participation de magistrats honoraires de l'ordre judiciaire. Sans être exhaustif, il est possible de mentionner :

- la cour nationale du droit d'asile (art. L.732-I du code de l'entrée et du séjour des étrangers et de droit d'asile),
- la cour supérieure d'arbitrage (art. L.2524-8 du code du travail),
- la présidence du bureau d'aide juridictionnelle (art. 16 de la loi du 10 juillet 1991),
- membre ou président d'une commission administrative ou d'un jury de concours ou d'examen (art. R.III-5 du code de l'organisation judiciaire).

Aucun de ces textes ne pose d'incompatibilité avec les fonctions juridictionnelles ou non juridictionnelles de magistrats honoraires prévues par le statut.

VI – LES MAGISTRATS MIS À DISPOSITION, EN DÉTACHEMENT, EN DISPONIBILITÉ

Les magistrats ont la possibilité d'élargir leur expérience professionnelle par le bénéfice de certaines positions statutaires existant dans la fonction publique, comme le détachement. Ils peuvent également prendre un temps de disponibilité à certains moments de leur vie.

Le site internet service.public.fr contient de très nombreuses informations et permet de réaliser une sorte de simulation individualisée.

Pour les incompatibilités, voir chapitre 7 - Déontologie et discipline.

A. - LA MISE À DISPOSITION

Textes applicables :

Articles L 512-6 à L 512-11 du code général de la fonction publique

Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

Ce régime particulier n'est pas expressément prévu par le statut de la magistrature et relève du droit commun de la fonction publique, en l'occurrence l'article L 512-6 du code général de la fonction publique : « *La mise à disposition est la situation du fonctionnaire réputé occuper son emploi qui, demeurant dans son corps ou son cadre d'emploi d'origine, continue à percevoir la rémunération correspondante mais exerce ses fonctions hors de l'administration où il a vocation à servir.* »

Selon l'article L 512-8 CGFP, la mise à disposition est possible auprès :

- 1° Des administrations de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, y compris ceux mentionnés à l'article L. 5 CGFP et des groupements dont ils sont membres ;
- 2° Des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- 3° Des groupements d'intérêt public ;
- 4° Des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
- 5° Des organisations internationales intergouvernementales ;
- 6° D'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ;
- 7° Des États étrangers, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de ces États ou des États fédérés, à la condition que l'intéressé conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.

La décision de mise à disposition est prise par arrêté du ministre de la Justice, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable. La consultation du CSM n'est pas nécessaire (CE, 6^{ème} et 1^{ère} sous-sections réunies, 18/10/2010, n° 321945).

Le magistrat mis à disposition étant censé demeurer dans son emploi d'origine, les droits à la retraite, aux congés, à la formation et à la rémunération sont en principe identiques, sous réserve toutefois de certains aménagements que peut prévoir la convention de mise à disposition.

Une convention de mise à disposition conclue entre la Chancellerie et l'organisme bénéficiaire régit non seulement la nature de l'emploi confié mais également :

- le régime des congés ;
- les éventuels compléments de rémunération, indemnités et frais liés à l'emploi occupé ;
- les modalités de l'évaluation professionnelle. S'agissant spécifiquement des magistrats, un entretien individuel sur la manière de servir est réalisé dans l'administration ou organisme d'accueil, soumis à observation du magistrat et transmis au ministère de la Justice qui réalise l'évaluation définitive (art. 11 du décret du 16 septembre 1985).

En cas de renouvellement de la mise à disposition au-delà de trois ans, et en cas d'existence dans l'organisme d'origine d'un corps de niveau équivalent, l'agent mis à disposition se voit proposer un détachement ou une intégration dans ce corps (art. 5 du décret du 16 septembre 1985).

B. - LE DÉTACHEMENT

Textes applicables :

Statut de la magistrature : articles 67-2° et 72 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958

Code général de la fonction publique : articles L 513-1 à L 513-19

Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

Circulaire DSJ n° SJ.12.296.RHM2 du 29/10/2012 publiée au BO du 30/11/2012

Décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État (art.11)

Le magistrat détaché est placé à sa demande hors de son corps d'origine, tout en continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le champ d'application du détachement est notablement plus large que celui de la mise à disposition :

- administrations de l'État ou établissements publics de l'État (notamment l'ENM) ;
- détachement au CSM, pour y exercer un mandat de membre du Conseil, de secrétaire général ou secrétaire général adjoint ;
- détachement dans les emplois de directeur ou de chef de service au ministère de la justice ou de directeur de l'école nationale de la magistrature ;
- entreprises publiques, groupements d'intérêt public ;
- collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- missions de coopération culturelle, scientifique ou technique auprès d'États étrangers ;

- entreprises ou organismes privés d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général ;
- missions d'enseignement à l'étranger, missions d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale ;
- participation à un cycle préparatoire d'un concours de la fonction publique, stage ou période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi public ;
- exercice d'une fonction publique élective ou de membre du gouvernement ;
- fonctions auprès d'un parlementaire ;
- engagement dans une formation militaire de l'armée ;
- fonctions auprès de l'administration d'un État membre de la Communauté européenne ou auprès du parquet européen.

Le détachement d'un magistrat est possible dans un autre corps de la fonction publique ou un cadre d'emplois de même catégorie et d'un niveau comparable à celui du corps judiciaire (cf. article L 513-8 CGFP). Ainsi un magistrat pourra, par exemple, solliciter son détachement dans le corps des administrateurs de l'État, mais normalement il ne pourra pas le demander dans un corps d'attachés, qui correspond à des fonctions de niveau inférieur.

Le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État permet plus particulièrement aux magistrats d'être détachés vers de nombreux emplois :

- Emplois de chef de service et de sous-directeur dans les ministères et administrations assimilées,
- Emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet dans les administrations centrales ou certains services de l'État,
- Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État,
- Emplois de chefs de postes consulaires,
- Emplois de sous-préfets en service extraordinaire.

Le détachement d'un magistrat judiciaire est possible, en dehors de l'ordre judiciaire, vers d'autres fonctions juridictionnelles selon des conditions spécifiques prévues notamment dans le code des juridictions administratives ou dans le code des juridictions financières. Il existe aussi, en vertu d'un accord diplomatique, des possibilités de détachements pour exercer des fonctions judiciaires auprès de la Principauté de Monaco.

Le détachement ne peut intervenir qu'après quatre ans de services effectifs (art. 12 du statut). Il est prononcé par décret du Président de la République, sur proposition

du ministre de la Justice et après avis du CSM (art. 72 du statut), bien sûr sous réserve du choix effectué par l'organisme d'accueil. Sa durée est de six mois à cinq ans, éventuellement renouvelable.

Le bureau RHM2 de la DSJ assure la diffusion des propositions de postes en détachement, l'instruction des candidatures, ainsi que le suivi et la gestion des dossiers des magistrats détachés et il prépare leur réintégration.

Le magistrat qui recherche un détachement ne doit pas hésiter à avoir une démarche proactive.

Il faut savoir que le bouche à oreille ou la cooptation jouent souvent un rôle clé pour l'obtention d'un détachement, surtout pour des postes sensibles ou techniques, la publication d'un appel à candidatures pouvant alors parfois être purement formelle.

Il existe une banque de l'emploi public, consultable sur internet, et qui permet de rechercher un emploi dans le secteur public accessible par voie de détachement : Accueil | Place de l'emploi public (place-emploi-public.gouv.fr)

La rémunération du magistrat détaché reste fixée sur la base de l'indice du corps d'origine mais est versée par l'administration ou organisation d'accueil, qui applique ses régimes de primes et d'indemnités spécifiques.

Un rapport d'évaluation est établi tous les deux ans par l'administration ou l'organisme d'accueil et transmis à l'administration centrale. Celle-ci procède le cas échéant à l'établissement de l'évaluation nécessaire à la présentation au tableau d'avancement. Lorsqu'un magistrat du second grade fait l'objet d'un détachement, la DSJ a la possibilité de lui faire bénéficier d'une « élévation au premier grade » en cours de détachement. Cette pratique, non prévue par les textes, est en effet mise en œuvre par la chancellerie pour ne pas pénaliser les départs en détachement.

La réintégration dans le corps judiciaire au terme du détachement est de droit, les desiderata devant être transmis à la direction des services judiciaires trois mois au moins avant la fin de la période de détachement.

Le magistrat qui a été détaché pendant au moins cinq ans dans un autre corps de la fonction publique a la possibilité de demander son intégration dans le corps d'accueil. Une telle intégration entraîne alors la radiation du corps judiciaire.

Le détachement, suivie d'une intégration dans un autre corps est donc l'un des moyens possibles de changer de métier au cours de sa vie professionnelle.

LE RECOURS DE L'AM3D ET DE L'USM

La DSJ avait publié le 27 novembre 2013 une note sur les détachements et mises à disposition des magistrats du corps judiciaire (SJ.13.306.RHM2/27.11.2013).

Sur recours de l'association des magistrats détachés, avec intervention de l'USM, dans un arrêt rendu le 16 octobre 2015, le Conseil d'État a enjoint au garde des Sceaux d'abroger certaines dispositions de cette note.

Conséquences de cet arrêt du Conseil d'État :

- lors de la réintégration, le magistrat peut bénéficier, même à grade inchangé, d'un reclassement indiciaire tenant compte de l'échelon atteint dans le corps de détachement, alors que la circulaire prévoyait la possibilité d'une réintégration à un échelon indiciaire inférieur à celui atteint dans l'institution d'accueil ;
- lors de l'instruction de la demande de détachement, le garde des Sceaux ne peut s'opposer que pour nécessités de service à une demande de disponibilité ou de détachement d'un magistrat judiciaire, sans pouvoir sélectionner les candidatures transmises à l'institution d'accueil (dans la pratique, la DSJ opère toutefois encore aujourd'hui un choix discrétionnaire) ;
- la durée du détachement des magistrats judiciaires est celle prévue à l'article 4 du décret du 16 septembre 1985 (cinq ans renouvelables) ;
- dans le silence de l'ordonnance du 22 décembre 1958, les modalités de réintégration des magistrats détachés et mis à disposition sont celles prévues par les dispositions de l'article 22 du décret du 16 septembre 1985 : « Trois mois au moins avant l'expiration du détachement de longue durée, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement du détachement ou de réintégrer son corps d'origine. Deux mois au moins avant le terme de la même période, l'administration ou l'organisme d'accueil fait connaître au fonctionnaire concerné et à son administration d'origine sa décision de renouveler ou non le détachement ou, le cas échéant, sa proposition d'intégration (...). Le fonctionnaire a priorité, dans le respect des règles fixées aux deux derniers alinéas de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, pour être affecté au poste qu'il occupait avant son détachement. S'il refuse le poste qui lui est assigné, il ne peut être nommé à un autre emploi que dans le cas où une vacance est ouverte. »

Grâce au succès du recours formé par l'USM, la loi du 8 août 2016 a créé un nouvel article 72-2 dans le statut de la magistrature aux termes duquel il est tenu compte, lors de la réintégration du magistrat dans le grade qu'il occupe au sein du corps judiciaire, de l'échelon qu'il a atteint dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, sous réserve qu'il lui soit favorable. Ce mécanisme de reprise indiciaire ne bénéficie toutefois pas aux magistrats qui reviennent d'un détachement sur un emploi fonctionnel. Dans ce dernier cas, le magistrat est alors reclassé à l'échelon qu'il a atteint dans son grade du corps judiciaire au terme de son détachement (CE, 6^{ème} - 5^{ème} chambres réunies, 17/06/2020, n° 431588).

L'USM approuve la réforme de 2016 ayant conduit aux dispositions de l'article 72-2 du statut de la magistrature, mais sollicite que cet article soit étendu pour pouvoir s'appliquer aux magistrats détachés à l'ENM, ce qui leur est actuellement refusé, l'administration considérant que l'ENM n'est pas un « corps ou cadre d'emplois de détachement ».

C. - LA DISPONIBILITÉ

Textes applicables :

Articles 9-2, 67 et suivants de l'ordonnance statutaire

Articles L 514-1 à L514-8 du code général de la fonction publique

Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 : art. 42 à 49, modifiés notamment par décret n° 2019-234 du 27 mars 2019, décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 et décret n° 2022-353 du 11 mars 2022

Dans la position de disponibilité, le magistrat est placé, à sa demande, hors de son corps d'origine, cesse de bénéficier de sa rémunération et, sauf exception, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

I. - La mise en disponibilité de droit

Ce droit à la mise en disponibilité est accordé au magistrat, après avis du CSM sur la recevabilité de la demande, dans les cas énumérés à l'art. 47 du décret n° 85-986 :

- Pour élever un enfant âgé de moins de douze ans ;
- Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave, ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;

- Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire ;
- Pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, après avoir obtenu l'agrément. Dans ce cas, la mise en disponibilité ne peut excéder six semaines par agrément ;
- Pour exercer un mandat d'élu local, pendant la durée de ce mandat.

La mise en disponibilité prononcée dans les trois premiers cas ci-dessus ne peut excéder trois années. Elle peut être renouvelée si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

2. - La mise en disponibilité « sous réserve des nécessités de service »

La mise en disponibilité sur demande de l'intéressé peut être accordée, sous réserve des nécessités du service, dans les cas suivants (article 44 du décret n° 85-986) :

- Études ou recherches présentant un intérêt général : la durée de la disponibilité ne peut, en ce cas, excéder trois années, mais est renouvelable une fois pour une durée égale ;
- Pour convenances personnelles : la durée de la disponibilité ne peut, dans ce cas, excéder cinq années ; elle est renouvelable dans la limite d'une durée maximale de dix ans pour l'ensemble de la carrière, à la condition que l'intéressé, au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins dix-huit mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

La mise en disponibilité peut être prononcée, sur demande du fonctionnaire, pour créer ou reprendre une entreprise (article 46 du décret). Sa durée ne peut excéder deux années. Elle n'est pas renouvelable. Elle ne constitue pas une disponibilité pour convenances personnelles au sens du b de l'article 44.

Le cumul de la disponibilité prévue à l'article 46 avec une disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder une durée maximale de cinq ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité.

Dans certains cas il doit être justifié de quatre années de services effectifs avant la mise en disponibilité.

Si la date de mise en disponibilité d'un magistrat est antérieure à la date du 28 mars 2019, il convient de se reporter aux dispositions transitoires du décret n° 2019-234 du 27 mars 2019, modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique, afin d'en vérifier l'impact sur sa situation personnelle.

Le garde des Sceaux peut s'opposer à la demande, si l'activité envisagée apparaît soit :

- contraire à l'honneur ou à la probité ;
- de nature à compromettre le fonctionnement normal de la Justice ou à porter le discrédit sur les fonctions de magistrat.

3. - Autres règles concernant la disponibilité

Le CSM est préalablement saisi pour avis et contrôle la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le magistrat durant les trois années précédant sa demande (voir chapitre 7 - Déontologie et discipline).

Le magistrat déjà placé en disponibilité et qui se propose d'exercer une activité privée (ou de modifier l'activité déjà exercée) doit en aviser le garde des Sceaux, qui examine dans un délai de deux mois la compatibilité de cette demande au regard de l'article 9-2 du statut. Dans cette hypothèse, il n'y a pas de nouvelle saisine du CSM (art. 36 du décret n° 93-21 du 7 janvier 1993).

Lorsque la disponibilité est demandée ab initio pour exercer une activité lucrative dans le secteur privé, le dossier doit être déposé quatre mois au moins avant le début de l'activité.

La réintégration est de droit. Néanmoins, l'article 71 du statut prévoit que le magistrat de retour de disponibilité qui refuse le poste offert « est nommé d'office à un autre poste équivalent de son grade ; s'il refuse celui-ci, il est admis à cesser ses fonctions et, s'il y a lieu, à faire valoir ses droits à la retraite ».

Par ailleurs, la réintégration après exercice d'un mandat électif se fait sous réserve du respect des règles relatives à l'incompatibilité (voir chapitre 7 - Déontologie et discipline).

L'article 71, qui n'a pas été modifié depuis 1958, est d'une rédaction inutilement rigide et dangereuse pour le retour dans des conditions acceptables d'un magistrat qui a pu, pour des raisons légitimes, choisir de s'éloigner temporairement de sa profession.

En l'état actuel du statut, la Chancellerie est ainsi en droit de rayer des cadres un magistrat refusant le poste offert puis le poste « équivalent » sur lequel il serait susceptible d'être nommé d'office, alors même que cette notion est particulièrement floue.

4. - Le droit à avancement des magistrats en disponibilité

Une question demeure en suspens : les magistrats en disponibilité pour exercer une activité professionnelle ou pour élever un enfant âgé de moins de douze ans peuvent-ils conserver pendant 5 ans leurs droits à avancement dans la magistrature comme le prévoit le droit commun de la fonction publique ? Pour l'USM, cela ne fait pas de doute au vu de la nouvelle rédaction de l'article 48-I du décret n° 85-986.

En application des dispositions des articles 48-I à 49 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifiés par décret n° 2020-529 du 5 mai 2020, et conformément à celles de l'article L.514-2 du code général de la fonction publique, les magistrats en disponibilité pour exercer une activité professionnelle ou pour élever un enfant âgé de moins de douze ans peuvent conserver pendant 5 ans leurs droits à avancement dans la magistrature.

De plus, en application de l'article L.9 du code des pensions civiles et militaires de retraite, les périodes de disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, né ou adopté après 2003, sont prises en compte dans le régime de retraite des fonctionnaires, pour le calcul de la durée d'assurance des fonctionnaires dans la limite de 3 ans par enfant.

Ces dispositifs, assez récents dans le droit de la fonction publique, nous semblent parfaitement compatibles avec le statut de la magistrature.

VII. – LA MOBILITÉ STATUTAIRE OBLIGATOIRE

Articles 76-4 et 76-5 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958

Les possibilités existantes de mobilité et d'échanges avec d'autres corps (la magistrature accueillant elle-même des « détachés » issus d'autres institutions publiques) n'ont pas suffi aux promoteurs de la loi organique du 5 mars 2007, texte conçu comme une réponse aux « dysfonctionnements » mis en lumière par l'affaire d'Outreau.

Ceux-ci ont ajouté au statut un article 76-4 qui constitue une petite révolution dans le déroulement de la carrière des magistrats en imposant une obligation de mobilité statutaire pour pouvoir accéder aux emplois placés hors hiérarchie.

Si cet article avait vocation à s'appliquer aux magistrats entrés en fonction à partir du 1^{er} juin 2007, la loi du 8 août 2016 a reporté son application aux magistrats nommés dans leur premier poste à compter du 1^{er} septembre 2020, le ministère ayant justifié ce report par la nécessité de limiter les détachements en raison des nombreuses vacances de postes.

Ces nouveaux magistrats devront, pour espérer accéder aux fonctions hors hiérarchie, « accomplir après au moins quatre années de services effectifs dans le corps judiciaire, une période dite de mobilité statutaire au cours de laquelle ils exercent des fonctions différentes de celles normalement dévolues aux membres du corps judiciaire. Ils sont à cet effet placés dans une situation conforme à leur statut par un acte qui précise qu'ils le sont au titre de la mobilité régie par le présent article ».

Les magistrats justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins sept ans à leur entrée dans le corps seront dispensés de cette obligation de mobilité.

La mobilité pourra être accomplie :

- auprès d'une administration française ou de tout autre organisme de droit public français ;
- auprès d'une entreprise publique ou privée ou d'une personne morale de droit privé assurant des missions d'intérêt général ;
- auprès d'une institution ou d'un service de l'Union Européenne, d'un organisme qui lui est rattaché, d'une organisation internationale ou d'une administration d'un État étranger.

L'accomplissement de la mobilité sera soumis à l'avis préalable du CSM.

La réintégration dans le corps sera de droit à l'issue de la période, dont la durée est fixée à deux ans. La réintégration sera possible, si l'intéressé le demande, dans la juridiction d'origine, le cas échéant en surnombre.

La mise en œuvre de ce nouveau régime pourra donc se faire soit à au travers d'un détachement, soit par une disponibilité pour convenances personnelles. Le régime de la mise à disposition paraît en revanche exclu, faute d'avis du CSM.

L'USM, qui est favorable au principe des détachements, n'est en revanche pas favorable à ce que la mobilité statutaire soit une condition d'accès aux fonctions hors hiérarchie. Le pouvoir décisionnel de la Chancellerie pour l'octroi ou le refus de cette mobilité lui permet en fait de choisir les magistrats qui rempliront les conditions statutaires pour accéder à la hors hiérarchie.

Par ailleurs, le panel de postes accessibles pour réaliser cette mobilité statutaire est très restreint. Il existera donc une inégalité de traitement entre les magistrats des grandes juridictions et ceux en poste dans des villes plus petites, dans lesquelles l'état des effectifs ne permet pas d'envisager des départs massifs en détachement, et selon les possibilités de mobilité géographique de chacun.

L'USM estime donc ces dispositions inadéquates et en demande l'abrogation.

VIII. – LES MACJ (MAGISTRATS À L'ADMINISTRATION CENTRALE DE LA JUSTICE)

Les magistrats du cadre de l'administration centrale du ministère de la Justice font partie intégrante du corps judiciaire (art. 1 du statut).

Les nominations sont faites dans les formes de celles prévues pour les magistrats du parquet (art. 28 du statut), au second ou au premier grade.

Les magistrats intéressés par ces postes doivent « cocher » en qualité de MACJ puis postuler sur des directions et des postes précis en fonction de la publication de fiches de postes. Un entretien préalable avec le bureau « recruteur » est généralement organisé, nombre de postes ayant une dimension *intuitu personae* importante. Un effort a été réalisé ces dernières années par la chancellerie concernant les fiches de poste susceptibles d'être vacants.

La nomination ne peut intervenir qu'après trois ans de services effectifs en juridiction et les candidats sont choisis par priorité parmi ceux sortis dans le premier tiers du classement de sortie de l'ENM.

Un passage en administration centrale constitue une expérience enrichissante pour tout magistrat en ce qu'elle permet d'appréhender d'autres modes de fonctionnement et de participer à la définition, au portage légistique, à la mise en œuvre et au suivi de politiques publiques. Il permet également une meilleure compréhension

du fonctionnement de l'institution au niveau ministériel et du rôle des directions et du cabinet.

Selon les directions ou les bureaux, certains postes sont plus axés sur la légistique ou la gestion tandis que d'autres conservent une dimension plus opérationnelle.

Ces fonctions, surtout concernant l'encadrement (chefs de bureau et adjoints), demandent une grande disponibilité.

Par l'ouverture et la polyvalence qu'il apporte, un passage en administration centrale est souvent considéré comme un atout pour nombre de propositions de détachements ou de postes d'encadrement intermédiaire.

Les règles relatives au traitement (hors primes), à l'avancement et à l'évaluation sont identiques à celles des magistrats exerçant en juridiction. Identiques, en principe... Il est en effet notoirement plus facile de réaliser son avancement au premier grade « sur place » à la Chancellerie qu'en juridiction.

Le régime indemnitaire, comme il se doit pour une administration centrale, reste d'une opacité redoutable, y compris pour les MACJ eux-mêmes, et ce d'autant plus qu'il varie selon la direction d'affectation et le niveau de responsabilité.

Une fiche financière peut-être demandée lors des négociations sur le poste aux fins de se faire une idée précise du montant de la rémunération totale.



CHAPITRE 7. DÉONTOLOGIE ET DISCIPLINE

I. - LES OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES

Les obligations déontologiques des magistrats résultent de nombreux textes (Constitution, ordonnance statutaire, loi organique, code de l'organisation judiciaire, code de procédure civile, code de procédure pénale), complétés par le recueil des obligations déontologiques publié par le CSM.

A. - LE CADRE JURIDIQUE

I. - La Constitution

L'indépendance de l'autorité judiciaire est affirmée par l'article 64 de la Constitution. Cette indépendance est la condition de l'impartialité, droit garanti aux justiciables par l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

2. - L'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature

7

Les règles statutaires garantissant l'impartialité et la probité des magistrats sont nombreuses :

2.1 - Le serment

L'article 6 de l'ordonnance statutaire dispose que tout magistrat, lors de sa nomination à son premier poste prête serment en ces termes : « Je jure de bien et fidèlement remplir mes fonctions, de garder le secret des délibérations et de me conduire en tout comme un digne et loyal magistrat ».

L'exigence de dignité renvoie à celle de probité, devoir élémentaire qui est celui de tout magistrat.

Le serment est prêté devant la cour d'appel du lieu de la première affectation et, pour les magistrats nommés à la Cour de cassation, devant cette juridiction.

La loi organique du 8 août 2016 a modifié la formule du serment pour supprimer le qualificatif « religieusement ». Elle a par ailleurs simplifié les conditions de la prestation de serment des magistrats intégrés sur le fondement des articles 22 et 23 du statut de la magistrature, nommés dans leur premier poste au sein des juridictions d'outre-mer et devant effectuer un stage préalable sur le territoire métropolitain : ils peuvent prêter serment non plus seulement devant leur cour d'appel d'affectation mais également devant la cour d'appel de leur résidence.

2.2 - Les incompatibilités

Liées à un exercice professionnel, un mandat électif, une situation familiale..., elles ont pour but de prévenir des situations de conflits d'intérêt et par là même de préserver l'impartialité du magistrat (impartialité subjective et apparence d'impartialité dite impartialité objective) en évitant son affectation dans certains ressorts où il pourrait être récusé ou amené à se déporter fréquemment, au détriment de l'intérêt de la juridiction.

L'article 8 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 pose le principe que l'exercice des fonctions de magistrat est incompatible avec l'exercice de toutes fonctions publiques et de toute autre activité professionnelle ou salariée.

Des dérogations individuelles peuvent toutefois être accordées, par décision des chefs de cour, pour enseigner ou pour exercer des fonctions ou activités qui ne seraient pas de nature à porter atteinte à la dignité du magistrat et à son indépendance, à l'exception des activités d'arbitrage, sous réserve des cas prévus par les dispositions législatives en vigueur.

Les magistrats peuvent, sans autorisation préalable, se livrer à des travaux scientifiques, littéraires ou artistiques. Ils doivent toutefois se montrer vigilants lorsque ces travaux sont rémunérés et qu'ils sont amenés à statuer sur un litige dans lequel est partie à la procédure celui qui les a rémunérés.

L'USM VIGILANTE AU RESPECT DU STATUT

Le 11 juillet 2018, le premier président de la Cour de cassation avait diffusé une note de service interprétant de façon très stricte les possibilités d'exercer des travaux scientifiques, littéraires ou artistiques, qui imposait aux magistrats de la Cour de cassation d'obtenir une autorisation préalable pour toutes leurs activités de commentaire de la jurisprudence de leur chambre et leur participation à des rencontres ou colloques aux mêmes fins.

Cette note ajoutant au statut, l'USM a engagé un recours devant le Conseil d'État. La note a été retirée le 30 septembre 2019 et l'USM s'est donc désistée de son recours.

L'article 9 indique en outre que l'exercice des fonctions de magistrat est incompatible avec l'exercice d'un mandat au Parlement, au Parlement européen ou au Conseil économique, social et environnemental (CESE), ainsi que de membre du congrès ou d'une assemblée de province de la Nouvelle Calédonie, de représentant à l'assemblée de la Polynésie française, de membre de l'assemblée territoriale des Iles de Wallis-et-Futuna, de conseiller territorial de Saint-Barthélemy, de conseiller territorial de Saint-Martin, de conseiller général de Mayotte, ou de conseiller territorial de Saint-Pierre-et-Miquelon ou avec la fonction de membre du gouvernement de Nouvelle-Calédonie ou de Polynésie française.

L'USM a plusieurs fois interrogé par écrit le ministère sur l'étendue de cette incompatibilité, un magistrat en exercice étant membre du CESE, sans réponse.

Le magistrat dont le conjoint est député ou sénateur ne peut être nommé, ni rester en exercice dans une juridiction dans le ressort de laquelle se trouve tout ou partie du département dont son conjoint est l'élu.

L'exercice des fonctions de magistrat est également incompatible avec l'exercice d'un mandat de conseiller régional, départemental, municipal ou de conseiller d'arrondissement, de conseiller de Paris, de conseiller de la métropole de Lyon ou de membre de l'assemblée de Corse, de conseiller de l'Assemblée de Guyane ou de conseiller de l'Assemblée de Martinique dans le ressort de la juridiction à laquelle appartient ou est rattaché le magistrat.

Nul ne peut être nommé magistrat, ni le demeurer, dans une juridiction dans le ressort de laquelle il aura exercé, depuis moins de cinq ans, une fonction publique élective ou fait acte de candidature à l'un de ces mandats, à l'exception du mandat de représentant au Parlement européen, depuis moins de trois ans.

Les magistrats de la Cour de cassation bénéficient à cet égard d'un régime dérogatoire (voir dernier alinéa de l'article 9 de l'ordonnance statutaire).

2.3 - L'interdiction temporaire de l'exercice de certaines activités par un magistrat qui n'exerce pas ou plus ses fonctions (disponibilité ou cessation définitive fonctions)

L'article 9-I de l'ordonnance du 22 décembre 1958 prévoit que les magistrats et les anciens magistrats ne peuvent exercer la profession d'avocat, de notaire, d'huissier de justice, de commissaire-priseur judiciaire, de greffier du tribunal de commerce, d'administrateur judiciaire ou de mandataire judiciaire ou travailler au service d'un membre de ces professions, dans le ressort d'une juridiction où ils ont exercé leurs fonctions depuis moins de cinq ans.

Les magistrats et anciens magistrats ne peuvent occuper un emploi au service des collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin, de la Polynésie française et de Saint-Pierre-et-Miquelon ou de leurs établissements publics lorsqu'ils ont exercé leurs fonctions sur le territoire de la collectivité intéressée depuis moins de deux ans.

2.4 - L'interdiction temporaire d'exercice sur certains ressorts pour les magistrats ayant précédemment exercé une profession réglementée

L'article 32 ajoute que nul magistrat ne peut être nommé dans le ressort d'un tribunal judiciaire ou d'un tribunal de première instance où il aura exercé depuis moins de cinq ans l'une des professions qu'il énumère (avocat, avoué, notaire, huissier de justice ou agréé près les tribunaux de commerce), cette exclusion peut être étendue à un ou plusieurs autres ressorts pour une nomination déterminée par la commission d'avancement prévue à l'article 34 de l'ordonnance statutaire.

Il convient cependant de noter les dispositions spécifiques pour les MTT, qui leur permettent sous certaines conditions d'exercer une activité professionnelle concomitamment à leurs fonctions judiciaires : voir chapitre 6 et article 41-I4 de l'ordonnance statutaire du 22 décembre 1958.

La DSJ et le CSM, peuvent, par une appréciation in concreto, ajouter aux obligations déontologiques lorsqu'ils estiment que la profession précédemment exercée serait susceptible de porter atteinte à l'impartialité objective :

- extension à d'autres professions : OPJ, salarié d'une association de contrôle judiciaire...
- extension de la durée de cinq ans prévue par l'article 32 en fonction de la taille du ressort et des fonctions précédemment exercées (ex : cas d'un ancien avocat souhaitant revenir immédiatement à l'expiration du délai de 5 ans sur le ressort géographiquement très restreint où il avait été bâtonnier),
- extension à d'autres ressorts : la DSJ et par suite le CSM avaient étendu l'incompatibilité des avocats sur l'ensemble des ressorts de Paris, Nanterre, Bobigny, Créteil du fait de la multipostulation possible sur l'ensemble de ces ressorts. Le Conseil d'État semble avoir mis un terme à cette pratique par une décision en référé du 28-12-2018, mais aucune décision au fond n'est intervenue,
- extension de l'incompatibilité de cinq ans pour un passage du siège au parquet ou du parquet au siège dans un même ressort, et donc, pour les magistrats placés ou affectés en cour d'appel, sur l'ensemble des juridictions de la cour.

2.5 - L'exercice encadré d'une activité privée par un magistrat en disponibilité ou à la retraite

L'article 9-2 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 impose au magistrat en disponibilité ou qui demande à être placé dans cette position, lorsqu'il se propose d'exercer une activité privée, d'en informer préalablement le garde des Sceaux. La même obligation s'applique pendant cinq ans au magistrat ayant définitivement cessé ses fonctions.

Le garde des Sceaux peut s'opposer à l'exercice de cette activité, après saisine pour avis du CSM, lorsqu'il estime qu'elle est contraire à l'honneur ou à la probité, ou que, par nature ou par ses conditions d'exercice, cette activité compromettrait le fonctionnement normal de la Justice ou jetterait le discrédit sur les fonctions de magistrat.

En cas de violation d'une interdiction ainsi émise, le magistrat retraité peut faire l'objet du retrait de son honorariat et, le cas échéant, de retenues sur pension et le magistrat en disponibilité est passible de sanctions disciplinaires.

2.6 - La déclaration d'intérêts et l'entretien déontologique

Les mesures visant à prévenir les conflits d'intérêts dans la magistrature sont très nombreuses, au point que divers rapports sur la transparence de la vie publique invitaient à s'inspirer des obligations s'imposant aux magistrats. Pour autant, la loi n° 2016-1090 du 8 août 2016 a ajouté de nouvelles obligations de transparence. Elle soumet les magistrats en activité à l'obligation de déclaration d'intérêts et instaure un entretien déontologique en vue de prévenir les conflits d'intérêts.

L'article 7-1 de l'ordonnance statutaire tel qu'il résulte de cette loi définit comme constitutive d'un conflit d'intérêts pour les magistrats « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés, qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

Dans le but de prévenir une telle situation, l'article 7-2 prévoit que les magistrats remettent au chef de la juridiction dont ils dépendent une « déclaration exhaustive, exacte et sincère de leurs intérêts ».

En application de ce texte, ont été publiés le décret n° 2017-713 du 2 mai 2017 relatif à la déclaration d'intérêts des magistrats de l'ordre judiciaire et la circulaire SJ-17-366-RHM3/31.10.2017 de la DSJ en date du 31 octobre 2017 comportant en annexe le guide du déclarant.

Il résulte de ces textes que tous les intérêts susceptibles de faire naître un conflit d'intérêts au sens de l'article 7-1 précité sont à déclarer. Ces intérêts peuvent être matériels mais aussi moraux. Les fonctions bénévoles ne sont donc pas exclues par nature et sont à analyser au cas par cas.

Si les activités syndicales sont exclues de la déclaration d'intérêts par principe, il n'en est pas de même de celles résultant des « mandats exercés publiquement ». La circulaire précitée précise que les activités au sein des bureaux nationaux des organisations syndicales doivent faire l'objet d'une déclaration. Les mandats au sein des unions régionales et des sections locales de l'USM n'ont donc pas à être déclarés.

En cas de doute sur l'existence d'une situation susceptible de faire naître un conflit d'intérêts, il appartient au chef de juridiction de saisir le collège de déontologie prévu à l'article 10-2 de l'ordonnance statutaire.

Ce collège peut également être saisi par le magistrat lui-même par courrier recommandé à l'adresse suivante :

Collège de déontologie des magistrats de l'ordre judiciaire
Première présidence de la Cour de cassation
5 quai de l'horloge TSA 79201
75055 Paris cedex 01

La remise de cette déclaration doit être l'occasion d'un entretien déontologique au cours duquel le chef de juridiction rappelle l'importance du respect de l'ensemble des obligations déontologiques pesant sur les magistrats, en veillant à ne pas porter atteinte à la vie privée au-delà des exigences de la prévention de conflits d'intérêts. La remise de la déclaration d'intérêts n'exonère pas le magistrat de l'obligation de déport en cas de survenance d'un conflit d'intérêts.

Cette déclaration doit être actualisée à l'occasion de chaque changement de situation du magistrat et à chaque changement d'affectation. Le fait, pour un magistrat, de ne pas remplir sa déclaration d'intérêts, d'omettre de déclarer certaines situations susceptibles de faire naître un conflit d'intérêts ou de ne pas déclarer un changement notable de sa situation est constitutif d'une infraction pénale punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. Les peines complémentaires d'interdiction des droits civiques et d'interdiction d'exercer une fonction publique peuvent également être prononcées.

Les membres du CSM sont soumis à cette obligation et doivent en outre déclarer leur patrimoine au président de la haute autorité pour la transparence de la vie publique en début et en fin de mandat (HATVP).

7

3. - Détachement et disponibilité

Textes applicables :

*Loi organique n° 94-100 du 5 février 1994 sur le Conseil supérieur de la magistrature
Décret n° 93-21 du 7 janvier 1993 pris pour l'application de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958*

Selon les articles 20-I de la loi n° 94-100 du 5 février 1994 et 72 de l'ordonnance statutaire, le Conseil supérieur de la magistrature doit donner un avis sur la demande de mise en position de détachement ou de disponibilité émise par un magistrat pour exercer une activité libérale ou une activité lucrative, salariée ou non, dans

une entreprise ou un organisme privé. Le Conseil examine si l'activité que le magistrat envisage d'exercer est compatible avec les fonctions qu'il a occupées au cours des trois dernières années.

L'article 36 du décret n° 93-21 du 7 janvier 1993 précise que le magistrat ayant définitivement cessé ses fonctions depuis moins de cinq ans ou le magistrat en disponibilité, lorsqu'il se propose d'exercer une activité privée, en informe le garde des Sceaux au moins deux mois avant la date de début de l'activité. Il lui adresse une déclaration précisant le nom de son employeur éventuel, la nature de l'activité, les fonctions qui seront exercées, ainsi que leur lieu d'exercice. Il joint à sa déclaration toutes pièces justificatives.

Dans les deux mois de la déclaration, le garde des Sceaux notifie, le cas échéant, son opposition. Le silence gardé pendant deux mois vaut acceptation.

Tout changement d'activité pendant le délai de cinq ans après la cessation définitive de fonctions ou en cours de disponibilité doit être porté par l'intéressé à la connaissance du garde des Sceaux.

L'article 36-I du même décret prévoit que le magistrat qui demande à être placé en position de détachement ou de disponibilité pour exercer une activité libérale ou une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise ou un organisme privé, en informe le garde des Sceaux au moins quatre mois avant le début de l'activité. Pour plus de détails : voir chapitre 6.

4. - Les dispositions législatives codifiées

4.1 - Le code de l'organisation judiciaire

Les parties disposent d'outils juridiques pour s'assurer de l'impartialité des magistrats.

L'article L. III-6 du code de l'organisation judiciaire modifié par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 prévoit que la récusation d'un juge ou d'un magistrat du ministère public peut être demandée :

- 1° Si lui-même ou son conjoint a un intérêt personnel à la contestation ;
- 2° Si lui-même ou son conjoint est créancier, débiteur, héritier présomptif ou donataire de l'une des parties ;

- 3° Si lui-même ou son conjoint est parent ou allié de l'une des parties ou de son conjoint jusqu'au quatrième degré inclusivement ;
- 4° S'il y a eu ou s'il y a procès entre lui ou son conjoint et l'une des parties ou son conjoint ;
- 5° S'il a précédemment connu de l'affaire comme juge ou comme arbitre ou s'il a conseillé l'une des parties ;
- 6° Si le juge ou son conjoint est chargé d'administrer les biens de l'une des parties ;
- 7° S'il existe un lien de subordination entre le juge ou son conjoint et l'une des parties ou son conjoint ;
- 8° S'il y a amitié ou inimitié notoire entre le juge et l'une des parties ;
- 9° S'il existe un conflit d'intérêts au sens de l'article 7-I de l'ordonnance statutaire.

Les magistrats du ministère public, partie jointe, peuvent être récusés dans les mêmes cas.

La Cour de cassation a jugé, au visa de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, que cette liste de cas n'épuise pas nécessairement l'exigence d'impartialité requise de toute juridiction.

L'article L. III-7 indique que le juge qui suppose en sa personne une cause de récusation ou estime en conscience devoir s'abstenir se fait remplacer par un autre juge spécialement désigné. La loi du 18 novembre 2016 a étendu cette obligation aux magistrats du ministère public.

L'article L. III-8 prévoit qu'en matière civile, le renvoi à une autre juridiction de même nature et de même degré peut être ordonné pour cause de suspicion légitime, de sûreté publique ou s'il existe des causes de récusation contre plusieurs juges.

L'article L. III-9 interdit au juge qui a précédemment connu de l'affaire en premier ressort de faire partie d'une formation de jugement du second degré et au juge qui a précédemment connu de l'affaire en premier ou en dernier ressort de faire partie d'une formation de jugement de la Cour de cassation chargée de statuer sur cette affaire.

Les articles L. III-10 et L. III-11 interdisent aux conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité, parents et alliés jusqu'au troisième degré inclus, sauf dispense, d'être simultanément membres d'un même tribunal ou d'une même cour en quelque qualité que ce soit. Aucune dispense ne peut être accordée lorsque la

juridiction ne comprend qu'une chambre ou que l'un des conjoints, parents ou alliés jusqu'au troisième degré est le président de la juridiction ou le chef du parquet près celle-ci. En aucun cas, même si la dispense est accordée, les conjoints, les parents ou alliés ne peuvent siéger dans une même cause.

L'article L. 141-3 autorise la prise à partie des juges :

1° S'il y a dol, fraude, concussion ou faute lourde, commis soit dans le cours de l'instruction, soit lors des jugements ;

2° S'il y a déni de justice.

L'État est alors civilement responsable des condamnations pécuniaires prononcées à raison de ces faits contre les juges, sauf action récursoire.

4.2 - Le code de procédure civile

4.2.1 - L'abstention

« Le juge qui suppose en sa personne une cause de récusation ou estime en conscience devoir s'abstenir se fait remplacer par un autre juge que désigne le président de la juridiction à laquelle il appartient. » (article 339 CPC).

4.2.2 - La récusation et le renvoi pour cause de suspicion légitime

La récusation d'un juge est admise pour les causes prévues par l'article L. III-6 du code de l'organisation judiciaire (article 341 du CPC). Les articles 342 à 350 du CPC prévoient le régime et la procédure de la récusation et du renvoi pour cause de suspicion légitime.

La partie qui veut récuser un juge ou demander le renvoi pour cause de suspicion légitime devant une autre juridiction doit le faire dès qu'elle a connaissance de la cause justifiant la demande.

La demande doit être formée par un avocat et doit être portée devant le premier président qui en avise le président de la juridiction à laquelle appartient le magistrat dont la récusation est demandée ainsi que le magistrat concerné. Celui-ci est invité à faire connaître ses observations.

Le premier président statue dans le mois de sa saisine après avis du procureur général, par une décision susceptible de pourvoi.

4.3 - Le code de procédure pénale

4.3.1 - La récusation

L'article 668 du CPP prévoit les motifs de récusation des juges ou conseillers. Les magistrats du ministère public ne peuvent pas être récusés (art 669 du CPP).

L'article 669 du CPP dispose que la requête doit être présentée devant le premier président de la cour d'appel qui informe le président de la juridiction concernée, puis rend sa décision après avoir pris connaissance s'il y a lieu des mémoires déposés par le demandeur et le magistrat concerné et avis du procureur général. Sa décision n'est susceptible d'aucune voie de recours (art. 671 du CPP).

4.3.2 - Les renvois d'un tribunal à un autre

En matière criminelle, correctionnelle ou de police, la chambre criminelle de la Cour de cassation peut dessaisir toute juridiction d'instruction ou de jugement et renvoyer la connaissance de l'affaire à une autre juridiction du même ordre pour cause de suspicion légitime.

La requête aux fins de renvoi peut être présentée soit par le procureur général près la Cour de cassation, soit par le ministère public établi près la juridiction saisie, soit par les parties (article 662 du CPP).

Lorsque le procureur de la République est saisi de faits mettant en cause, comme auteur ou comme victime, un magistrat, le procureur général peut d'office, sur proposition du procureur et à la demande de l'intéressé, transmettre la procédure au procureur de la République auprès du tribunal judiciaire le plus proche du ressort de la cour d'appel. Cette juridiction est alors territorialement compétente pour connaître l'affaire (article 43 du CPP).

Le renvoi peut également être ordonné, dans l'intérêt d'une bonne administration de la Justice, par la chambre criminelle, soit sur requête du procureur général près la Cour de cassation, soit sur requête du procureur général près la cour d'appel dans le ressort de laquelle la juridiction saisie a son siège, agissant d'initiative ou sur demande des parties (article 665 du CPP).

B. - LE RECUEIL DES OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES DES MAGISTRATS

Le Conseil supérieur de la magistrature, missionné par la loi organique du 5 mars 2007, a établi et rendu public en 2010 un recueil des obligations déontologiques des magistrats.

Ce recueil, loin de constituer un code disciplinaire, se présentait comme un guide pour les magistrats du siège et du parquet. Les principes, commentaires et recommandations qu'il contenait ont été conçus pour les soutenir, les orienter et les aider dans leur réflexion.

À l'occasion de la révision de ce recueil publié en janvier 2019, le CSM a souhaité « supprimer la mention des commentaires et recommandations pour recentrer le recueil sur les valeurs et principes essentiels de déontologie judiciaire devant guider les magistrats. Cette démarche entend permettre une présentation innovante des commentaires et recommandations fondée sur une approche thématique guidée par la prise en considération des situations pratiques auxquelles les magistrats peuvent se trouver confrontés.

C'est ainsi que le CSM a souhaité mettre à disposition des fiches qui ne doivent pas être regardées comme revêtant un caractère normatif mais comme autant d'exemples de situations que les magistrats peuvent rencontrer ».

Le recueil comporte donc deux parties :

- la première expose les valeurs du magistrat (indépendance, impartialité, intégrité et probité, loyauté, conscience professionnelle, dignité, respect et attention portée à autrui, réserve et discrétion) ;
- la seconde, en annexe, est constituée de dix fiches thématiques qui constituent une illustration des obligations déontologiques (le magistrat, les technologies de l'information et de la communication, le magistrat et ses proches, le magistrat et ses engagements etc.).

L'USM a critiqué l'absence de consultation préalable de l'ensemble des magistrats des tribunaux ainsi que le projet de rapport qui intégrait les fiches thématiques dans le corps du recueil. Elle a au moins obtenu le renvoi de celles-ci en annexe.

Elle s'inquiète toutefois de la vision parfois infantilisante donnée du magistrat et des injonctions contradictoires que renvoient ces fiches pédagogiques, lesquelles font l'objet d'une publication accessible à tout citoyen.

Retrouvez le recueil des obligations déontologiques des magistrats sur le site du Conseil supérieur de la magistrature et les rapports annuels d'activité : <http://www.conseil-superieur-magistrature.fr>

LE SERVICE D'AIDE ET DE VEILLE DÉONTOLOGIQUE

La recommandation CM/Rec (2010)12 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe aux États membres en date du 17 novembre 2010 indique également que « les juges devraient pouvoir demander conseil en matière d'éthique auprès d'un organe du pouvoir judiciaire ».

L'USM considère qu'il est essentiel de permettre aux magistrats de saisir directement le CSM de toute question touchant à leur indépendance ou à leur déontologie. À cet égard, les réflexions développées par le CSM dans ses rapports d'activité 2013 et 2014 ont conduit à la création prétorienne du « service d'aide et de veille déontologique » (SAVD).

Entré en fonctions le 1^{er} juin 2016, le SAVD propose à tous les magistrats et auditeurs de justice une aide concrète, grâce à une permanence téléphonique leur permettant de bénéficier d'informations rapides et adaptées sur les questions qu'ils se posent en matière déontologique. Il assure concurremment une veille de nature à alimenter l'actualisation du recueil sur l'émergence de nouvelles problématiques. Il est composé de trois déontologues choisis par le CSM parmi ses anciens membres à raison de leurs connaissances de la déontologie des magistrats et de leur expérience en ce domaine. Ils sont tenus d'une stricte obligation de confidentialité.

La saisine du service est ouverte à tous les magistrats (en fonction ou honoraire) et aux auditeurs de justice pour une question déontologique les concernant personnellement.

S'opérant sans formalisme, elle peut se faire par simple appel téléphonique sur une ligne dédiée, ou par courriel ou courrier postal. Aucun écrit n'est formalisé par le SAVD.

II. – L'AVERTISSEMENT

L'avertissement n'est pas une sanction disciplinaire et ne relève pas du CSM. Mais il ne peut être prononcé que pour sanctionner un manquement défini à l'article 43 de l'ordonnance du 22 décembre 1958, donc une faute disciplinaire. Cette mesure appartient au champ « infra-disciplinaire ».

L'article 44 du statut dispose :

« En dehors de toute action disciplinaire, l'inspecteur général, chef de l'inspection générale de la justice, les premiers présidents, les procureurs généraux et les directeurs ou chefs de service à l'administration centrale ont le pouvoir de donner un avertissement aux magistrats placés sous leur autorité.

Le magistrat à l'encontre duquel il est envisagé de délivrer un avertissement est convoqué à un entretien préalable. Dès sa convocation à cet entretien, le magistrat a droit à la communication de son dossier et des pièces justifiant la mise en œuvre de cette procédure. Il est informé de son droit de se faire assister de la personne de son choix.

Aucun avertissement ne peut être délivré au-delà d'un délai de deux ans à compter du jour où l'inspecteur général, chef de l'inspection, le chef de cour, le directeur ou le chef de service de l'administration centrale a eu connaissance des faits susceptibles de justifier une telle mesure.

L'avertissement est effacé automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucun nouvel avertissement ou aucune sanction disciplinaire n'est intervenu pendant cette période. »

Le Conseil d'État avait, dès avant l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016, fixé les garanties procédurales dont les magistrats devaient bénéficier :

« S'il ne constitue pas une sanction disciplinaire au sens de l'article 45 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature, l'avertissement est une mesure prise en considération de la personne, qui est mentionnée au dossier du magistrat, duquel il ne peut être effacé automatiquement que si aucun nouvel avertissement ou aucune sanction disciplinaire n'est intervenu pendant les trois années suivantes. L'avertissement doit, dès lors, respecter les droits de la défense. Il en résulte que le magistrat a droit, dès sa convocation à l'entretien préalable, à la communication de son dossier et des pièces justifiant la mise en œuvre de cette procédure et qu'il est informé de son droit de se faire assister de la

personne de son choix. Le droit à la communication du dossier comporte, pour le magistrat concerné, celui d'en prendre copie, à moins que sa demande ne présente un caractère abusif » (CE, 3 octobre 2018, n° 411900).

« Un délai insuffisant laissé au magistrat pour prendre connaissance de ces pièces et préparer sa défense vicie la procédure et justifie l'annulation de l'avertissement » (CE 16 janvier 2006 requête n° 305918 et CE 26 juillet 2007, n° 297930).

Le magistrat doit être mis en mesure de présenter ses observations au cours d'une audition durant laquelle il peut être assisté par un pair ou par un avocat et à l'issue de laquelle doit être dressé un procès-verbal.

L'avertissement prononcé à l'encontre d'un magistrat constitue une décision faisant grief susceptible d'être déférée au Conseil d'État par la voie du recours pour excès de pouvoir.

Le Conseil d'État annule l'avertissement prononcé à l'encontre d'un magistrat lorsqu'il est motivé par des faits inexacts ou dont la matérialité n'est pas établie.

Il s'attache également à vérifier si les faits imputés au magistrat s'analysent bien en un manquement défini à l'article 43 de l'ordonnance statutaire, c'est-à-dire s'ils constituent un manquement aux devoirs de son état, à l'honneur, à la délicatesse, à la dignité.

L'USM a pu observer que certains chefs de cour connaissaient mal la procédure d'avertissement et ne respectaient pas scrupuleusement les droits des magistrats. Vous trouverez les conseils de l'USM pour défendre vos droits en cas de convocation en vue d'un avertissement (infra III - C).

L'USM a en outre négocié depuis 2016 avec l'assureur MMA un avenant au contrat groupe d'assurance de responsabilité civile professionnelle, qui permet la prise en charge des frais et honoraires d'avocat engagés à cette occasion (voir chapitre 8).

III. – LA DISCIPLINE

Textes applicables :

Article 65 de la Constitution

Ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature

Loi organique n° 94-100 du 5 février 1994 sur le Conseil supérieur de la magistrature

Loi organique n° 2001-539 du 25 juillet 2001 relative au statut des magistrats et au Conseil supérieur de la magistrature

Loi organique n° 2007-287 du 5 mars 2007 relative au recrutement, à la formation et à la responsabilité des magistrats

Loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V^{ème} République

Loi organique n° 2010-830 du 22 juillet 2010 modifiant la loi organique du 5 février 1994

Loi organique n° 2016-1090 du 8 août 2016 relative aux garanties statutaires, aux obligations déontologiques et au recrutement des magistrats ainsi qu'au Conseil supérieur de la magistrature

A. - LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA MAGISTRATURE, ORGANE DISCIPLINAIRE

L'article 65 de la Constitution, applicable à compter de janvier 2011 (première réunion du CSM dans sa composition issue de la loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008), prévoit qu'en matière disciplinaire, le CSM est composé comme en matière de nomination (huit personnalités extérieures à la magistrature et sept magistrats), en ajoutant aux membres de la formation du siège le magistrat du siège de la formation du parquet, et aux membres de la formation du parquet, le magistrat du parquet de la formation du siège.

En théorie, la parité est ainsi instituée en matière disciplinaire pour se conformer aux exigences européennes.

En réalité les choses sont plus complexes car le CSM siège en matière disciplinaire à parité ou non, en fonction de la présence effective de tous ses membres, au gré des affaires. Pour pallier cet inconvénient, le projet de loi organique de 2010, reprenant une demande de l'USM, avait prévu un principe de parité institutionnalisée qui obligeait un non-magistrat à ne pas siéger lorsqu'un magistrat était empêché et réciproquement. Le Conseil constitutionnel a censuré ces dispositions à l'occasion

de l'examen de cette loi (la loi organique du 22 juillet 2010), dans sa décision n° 2010-611 DC du 19 juillet 2010.

Pourtant, dans un arrêt du 21 juin 2016, la Cour européenne des droits de l'homme a jugé qu'une sanction prononcée par le CSM portugais et prise par une formation qui comprenait une minorité de juges élus par leurs pairs était « problématique » au regard de l'article 6§1 de la Convention dès lors que l'indépendance et l'impartialité de cette instance se trouvaient « sujettes à caution ». Cette décision n'a pas été confirmée par un arrêt de grande chambre mais l'USM entend bien la faire respecter par le CSM français.

La formation du CSM compétente à l'égard des magistrats du siège statue comme conseil de discipline des magistrats du siège.

La formation du CSM compétente à l'égard des magistrats du parquet donne un avis simple sur les sanctions disciplinaires qui les concernent. Cet avis motivé est transmis au garde des Sceaux qui prend seul la décision.

L'USM s'est battue, en vain, au moment de la réforme constitutionnelle de 2008, auprès des parlementaires, pour que la formation du parquet statue également comme conseil de discipline souverain. Elle a continué de mener ardemment ce combat à l'occasion de la réforme constitutionnelle engagée en 2018 ; le projet de loi constitutionnelle prévoyait que la formation compétente à l'égard des magistrats du parquet statue à leur égard comme conseil de discipline. Ce projet de réforme n'est manifestement plus à l'ordre du jour en 2022 mais l'USM continue à la porter.

7

B. - L'INTERDICTION TEMPORAIRE D'EXERCICE DES FONCTIONS (ITE)

Avant la saisine du CSM, le garde des Sceaux peut saisir celui-ci d'une demande d'interdiction temporaire d'exercice des fonctions à l'encontre d'un magistrat du siège faisant l'objet d'une enquête administrative ou pénale (article 50 de l'ordonnance du 22 décembre 1958), à la condition que l'urgence d'une telle mesure soit caractérisée et que l'avis des supérieurs hiérarchiques du magistrat visé ait été recueilli. Le chef de cour peut également saisir le Conseil d'une demande d'interdiction temporaire d'exercice.

La décision d'interdiction, prononcée par le CSM après que le magistrat concerné a comparu devant la formation compétente pour les magistrats du siège, ne constitue

pas une sanction disciplinaire, mais une « mesure de protection du service de la justice pendant la procédure disciplinaire » qui a pour but d'éviter par exemple que le fonctionnement de la juridiction concernée ne soit perturbé par la présence en son sein d'un magistrat visé par une enquête.

En ce qui concerne les magistrats du parquet, l'article 58-I du statut prévoit que le garde des Sceaux peut interdire au magistrat faisant l'objet d'une enquête administrative ou pénale l'exercice de ses fonctions jusqu'à décision définitive sur les poursuites disciplinaires, après avoir recueilli l'avis de la formation du CSM compétente pour les magistrats du parquet. L'urgence de la mesure doit être justifiée et les chefs hiérarchiques consultés. Le chef de cour peut également saisir le CSM d'une demande d'interdiction temporaire d'exercice.

Dans les deux cas, la formation compétente du Conseil statue dans les quinze jours de sa saisine. L'interdiction ne peut être rendue publique, ne comporte pas privation du droit au traitement et cesse de produire ses effets si le CSM n'a pas été saisi d'une procédure disciplinaire dans les deux mois de sa notification.

Il faut noter par ailleurs que, en ce qui concerne les magistrats du siège, le CSM a la possibilité, après avoir été saisi, de prononcer d'office l'interdiction temporaire d'exercice des fonctions.

La loi organique du 8 août 2016 impartit dorénavant des délais au CSM pour statuer ou donner son avis en cas d'interdiction temporaire d'exercice : huit mois à compter du jour de sa saisine, avec une prorogation possible de quatre mois par décision motivée.

Si à l'expiration de ces délais, aucune décision n'a été prise, le magistrat est rétabli dans ses fonctions. Si le magistrat fait l'objet de poursuites pénales, l'interdiction temporaire d'exercice peut être maintenue jusqu'à décision définitive sur les poursuites disciplinaires.

C.- LA SUSPENSION DES FONCTIONS POUR RAISON DE SANTÉ

L'article 69 du statut prévoit que lorsque l'état de santé d'un magistrat apparaît incompatible avec l'exercice de ses fonctions, le garde des Sceaux, ministre de la Justice, saisit le comité médical national en vue de l'octroi d'un congé maladie, de longue maladie ou de longue durée. Dans l'attente de l'avis du comité médical, il peut

suspendre l'intéressé, après avis conforme de la formation compétente du Conseil supérieur de la magistrature.

D. - LES MODALITÉS DE SAISINE DU CSM

La faculté de saisir le CSM, qui n'appartenait initialement qu'au garde des Sceaux, a été étendue aux chefs de cour d'appel par la loi organique n° 2001-539 du 25 juin 2001 et aux justiciables par la réforme constitutionnelle du 23 juillet 2008. L'article 18 de la loi du 5 février 1994 fixe les conditions dans lesquelles les plaintes des justiciables sont examinées.

Aujourd'hui, le CSM peut donc être saisi disciplinairement selon trois modalités.

I. - La saisine par le garde des Sceaux : le rôle central de l'IGJ

Cette saisine est pratiquement toujours précédée d'une enquête administrative.

1.1 - L'enquête administrative

1.1.1 - Le rôle de l'inspection générale de la justice

Le ministre de la Justice, avisé de l'existence de faits commis par un magistrat susceptibles de recevoir une qualification disciplinaire, par un chef de cour, par un justiciable ou à la suite d'une décision condamnant l'État pour fonctionnement défectueux du service de la justice (article 48-I de l'ordonnance de 1958), peut confier à l'inspection générale de la justice une enquête administrative.

L'inspection générale est chargée de constater et d'analyser les comportements individuels du magistrat concerné, puis elle qualifie les faits qui lui paraissent constituer des manquements professionnels. Aucun texte précis ne régit l'enquête administrative menée par l'IGJ, qui s'inscrit dans le cadre fixé par la jurisprudence administrative.

L'inspection a défini elle-même un cadre méthodologique précisant les garanties offertes aux magistrats visés par l'enquête administrative.

L'USM a œuvré avec force pour exiger une procédure garantissant les droits du magistrat notamment le principe du contradictoire et lui permettant d'être assisté

efficacement lors de son audition par l'inspection générale de la justice. Cette intervention a permis l'obtention de garanties supplémentaires et principalement la reconnaissance du rôle de l'assistant du magistrat pendant l'audition, qu'il soit représentant syndical ou qu'il ait une autre qualité.

Le cadre méthodologique élaboré par l'IGJ figure sur le site intranet. Il offre désormais les garanties suivantes à la personne visée par l'enquête :

- être informée du déclenchement de l'enquête et de ses droits ;
- recevoir notification de la lettre de mission et de ses annexes ;
- être destinataire avant son audition de l'intégralité du dossier d'enquête qui constitue le seul support des questions qui lui seront posées ;
- être convoquée pour audition dans un délai lui permettant de la préparer ;
- être assistée d'un avocat, d'un représentant d'une organisation syndicale de la Justice, d'un magistrat ou d'un fonctionnaire du ministère de la Justice dès la notification de l'enquête administrative et tout au long de celle-ci ;
- être entendue par procès-verbal dont copie lui sera remise ;
- faire toutes observations utiles et présenter toutes demandes d'investigations complémentaires.

1.1.2 - Conseils en cas d'audition par l'IGJ ou un chef de cour dans un cadre disciplinaire ou pré-disciplinaire

Toute enquête, même administrative, doit être réglementée, pour éviter des débordements. L'utilisation de l'enquête administrative dans l'instance disciplinaire à laquelle elle s'incorpore justifie qu'un cadre précis soit fixé, respectueux des personnes et soumis aux principes généraux dégagés par la CEDH pour protéger la personne entendue des éventuels abus et pratiques de nature à la déstabiliser.

Ce cadre doit également s'appliquer lors de l'utilisation par les chefs de cour de la procédure d'avertissement.

L'USM propose aux collègues qui pourraient se trouver confrontés à une telle situation de :

- Avertir le délégué régional (ou à défaut le délégué régional adjoint, le délégué de section ou le siège de l'USM) de la convocation.
- Demander la communication par écrit des motifs de la convocation et la délivrance de la copie des pièces de la procédure.
- Exiger des conditions décentes d'audition.

Vous devez avoir la possibilité de vous aérer, de téléphoner... sinon, vos conditions d'audition seront pires que celles de la garde à vue. Vous pouvez exiger des pauses. Il s'agit en effet d'une enquête administrative, donc non urgente.

- Imposer la présence d'un avocat, d'un pair ou d'un représentant syndical lors de l'audition. Si ce point semble acquis devant l'inspection, il doit également être respecté dans le cadre de la procédure d'avertissement.
- Demander une copie du procès-verbal de l'entretien, avec retranscription intégrale des questions et réponses, y faire mentionner les demandes présentées et la suite qui leur a été réservée.
- Exiger un délai pour faire valoir ses arguments à la suite de l'entretien.
- Demander la date à laquelle la décision sera rendue, dans le cas d'une convocation par un chef de cour en vue de la délivrance d'un avertissement.

Ni le CSM, ni l'IGJ, ni le chef de cour ne disposent de pouvoirs coercitifs.

Les demandes formulées ci-dessus pourraient être rejetées, au moins partiellement. Cela étant, ce rejet pourra être exploité ultérieurement pour critiquer les conditions de l'enquête administrative ou de l'avertissement. Il faut, dès l'origine, réclamer ces garanties et informer l'interlocuteur que leur non-respect ne peut que fragiliser la procédure.

À la fin de l'enquête, un rapport est rédigé par l'inspection, qui se prononce sur l'existence ou non de manquements commis par le magistrat, mais non sur l'opportunité de suites disciplinaires.

L'USM assiste régulièrement les magistrats lors des convocations devant les chefs de cour, l'IGJ et le CSM ; forte de cette expérience, elle peut utilement vous conseiller et vous défendre.

1.2 - La décision du garde des Sceaux

Le ministre est seul destinataire du rapport d'inspection et dispose du pouvoir d'apprécier l'opportunité de saisir le CSM.

La personne mise en cause, informée du dépôt du rapport, n'en aura connaissance que dans le cadre de la procédure disciplinaire éventuellement engagée. En l'absence de poursuites, la communication du rapport est soumise au droit commun de la communication des documents administratifs.

Une exception a cependant été faite par le Premier ministre statuant pour le garde des Sceaux empêché pour cause de conflit d'intérêts dans l'affaire dite « du PNF » : un magistrat qui n'a finalement pas fait l'objet de poursuites disciplinaires s'est néanmoins vu communiquer spontanément le rapport d'inspection administrative le concernant.

Le délai entre le dépôt du rapport et la décision ou non de poursuite peut être long. (ex : dans un dossier dont le rapport a été déposé au printemps 2020, la décision de poursuites par la saisine du CSM a été prise au printemps 2021). L'USM réclame qu'un délai de trois mois soit imposé au ministre.

Le garde des Sceaux et les chefs de cour ne peuvent saisir le CSM de faits motivant des poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où ils en ont eu connaissance. En cas de poursuites pénales exercées contre le magistrat, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive (Loi organique du 8 août 2016).

2. - La saisine du CSM par les chefs de cour

Les articles 50-2 et 63 de l'ordonnance de 1958 donnent aux chefs de cour le pouvoir de saisir directement le CSM par la dénonciation de faits qu'ils estiment constituer une faute disciplinaire. Ils peuvent également demander au CSM de prononcer l'interdiction temporaire d'exercice (pour le siège) ou d'émettre un avis sur le prononcé de l'interdiction par le ministre (pour le parquet).

En revanche, les chefs de cour ne disposent pas du pouvoir de saisir l'IGJ d'une demande d'enquête préliminaire, seul le garde des Sceaux, avisé de la saisine du CSM par les chefs de cour, étant compétent pour le faire.

Depuis de nombreuses années, le CSM n'est que rarement saisi par les chefs de cour qui privilégient l'information du garde des Sceaux.

3. - La saisine du CSM par les justiciables

3.1 - Les conditions

Les articles 50-3 et 63 du statut donnent le pouvoir de saisir le CSM à « tout justiciable qui estime qu'à l'occasion d'une procédure judiciaire le concernant le comportement adopté par un magistrat dans l'exercice de ses fonctions est susceptible de recevoir une qualification disciplinaire ».

Afin d'assurer un équilibre entre cette saisine directe par le justiciable et la nécessité d'éviter toute tentative de déstabilisation du magistrat et de l'autorité judiciaire ou toute atteinte à l'indépendance, le législateur a prévu des conditions de recevabilité strictes, examinées par des commissions de filtrage des plaintes, les commissions d'admission des requêtes (CAR).

À peine d'irrecevabilité, la plainte :

- doit être présentée moins d'un an après la décision irrévocable mettant fin à la procédure ;
- ne peut être dirigée contre un magistrat du siège qui demeure saisi de la procédure ou contre un magistrat du parquet lorsque le parquet auquel il appartient demeure chargé de la procédure ;
- doit contenir l'indication détaillée des faits et griefs allégués ;
- doit être signée par le justiciable et indiquer son identité, son adresse ainsi que les éléments permettant d'identifier la procédure en cours.

Il s'en déduit que le plaignant doit avoir été partie à la procédure, et que le magistrat doit en avoir été saisi.

3.2 - La procédure : les commissions d'admission des requêtes

La plainte est examinée par une des commissions d'admission des requêtes instaurées au sein des formations du CSM par l'article 18 de la loi du 5 février 1994, qui se composent chacune de quatre membres (deux magistrats et deux personnalités extérieures) et dont le président est désigné par le président de la formation.

Le président de la commission peut rejeter les plaintes manifestement infondées ou manifestement irrecevables (articles 50-3 et 63 de l'ordonnance du 22 décembre 1958). Le magistrat n'est pas informé de l'existence d'une plainte le concernant tant que celle-ci n'a pas été déclarée recevable. Dans le silence des textes, le Conseil souhaite en effet éviter de déstabiliser inutilement le magistrat dans sa pratique quotidienne, au vu du nombre de plaintes et du faible taux de recevabilité. Néanmoins, informé par le justiciable lui-même ou par voie de presse qu'une plainte a été déposée contre lui, le magistrat peut solliciter du CSM des informations sur la réalité et le contenu de cette plainte.

Lorsque la commission déclare la plainte recevable, elle en informe le magistrat visé et sollicite de son chef de cour ses observations et tous éléments utiles. Le chef de cour invite le magistrat à lui présenter ses observations écrites. Les éléments ainsi

réunis sont transmis dans les deux mois de la demande au CSM et au garde des Sceaux. La commission d'admission des requêtes peut enfin entendre le magistrat mis en cause et le plaignant.

Conformément à une revendication de l'USM, la loi du 8 août 2016 a introduit la possibilité pour le magistrat de bénéficier de la protection statutaire prévue à l'article 11 de l'ordonnance du 22 décembre 1958. Cependant celle-ci n'est plus accordée en cas de renvoi devant la formation disciplinaire. L'USM a donc proposé à ses adhérents la possibilité de souscrire une assurance groupe responsabilité civile et professionnelle qui prend en charge les frais d'avocat. (voir chapitre 8- II).

La commission, à l'issue de l'examen du dossier, se prononce sur le renvoi devant la formation disciplinaire dont elle dépend, lorsqu'elle estime que les faits peuvent recevoir une qualification disciplinaire.

En cas de partage des voix, l'examen de la plainte est renvoyé à la formation disciplinaire. Cette disposition est extrêmement contestable puisque le doute est défavorable aux magistrats.

La décision de rejet n'est susceptible d'aucun recours par le justiciable. Cependant, la loi organique prévoit qu'en cas de rejet de la plainte par la formation compétente du CSM, le garde des Sceaux et les chefs de cour conservent la possibilité de saisir le CSM des faits dénoncés.

Les membres du Conseil ayant siégé dans la commission d'admission des requêtes ne peuvent ultérieurement siéger dans la formation disciplinaire.

Le législateur n'a rien prévu quant aux droits du magistrat mis en cause. Le CSM a donc, par une construction prétorienne, prévu une procédure visant à respecter les droits des magistrats visés :

- audition systématique du magistrat si un renvoi est envisagé (le texte ne prévoit que l'obligation de recueillir ses explications écrites) ;
- communication préalable de l'entier dossier au magistrat ;
- possibilité d'être assisté d'un avocat ou d'un pair ;
- droit pour ce conseil de poser des questions ;
- établissement d'un procès-verbal signé du magistrat et de son conseil ;
- remise d'une copie du PV ;
- information sur la date de délibéré.

En cas de rejet de la plainte, le CSM a en outre décidé que la décision motivée serait adressée au chef de cour et à la DSJ, initialement informés de la déclaration de recevabilité de la plainte, avec la précision que ce courrier ne peut pas être versé au dossier du magistrat. Ceci a pour but d'une part de permettre au chef de cour et au garde des Sceaux d'exercer leurs attributions propres, mais aussi de les informer du caractère infondé de la plainte.

Il ne s'agit néanmoins ici que d'une pratique de procédure non écrite et il convient qu'une procédure protectrice des droits du magistrat soit enfin inscrite dans les textes.

3.3 - Les revendications de l'USM pour les commissions d'admissions des requêtes

3.3.1 - Composition des commissions d'admissions des requêtes

Réduire à trois le nombre de membres des commissions d'admission des requêtes permettrait à la formation disciplinaire éventuellement saisie de conserver un nombre suffisamment représentatif de membres, compte tenu de l'impossibilité pour les membres de la commission de siéger dans la procédure concernant le magistrat visé par la plainte qu'ils ont déclarée recevable (incompatibilité qui s'ajoute à celle du rapporteur désigné dans le cadre de la procédure disciplinaire).

Les membres des commissions ainsi que leur président, et leurs remplaçants en cas de départ éventuel de l'un d'eux, devraient être élus au sein de chaque formation.

3.3.2 - Traitement des plaintes

Lorsque la plainte n'est pas déclarée manifestement infondée ou irrecevable par le président de la commission, il convient d'assurer au magistrat visé le respect de ses droits élémentaires quant à sa défense et au principe du contradictoire, la réforme doit en prévoir l'inscription dans les textes :

- Toutes les pièces de la procédure doivent lui être communiquées. Il doit pouvoir se faire assister par un avocat, l'un de ses pairs ou le représentant d'une organisation syndicale ;
- Il doit être entendu ;
- En cas de renvoi du magistrat devant la formation disciplinaire, décidé à la majorité des membres, la commission doit caractériser les faits susceptibles de revêtir une qualification disciplinaire retenus à l'encontre de ce magistrat.

E. - LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE DEVANT LE CSM

1. - L'enquête disciplinaire

Dès la saisine de la formation compétente, son président désigne un rapporteur, qui, s'il y a lieu, procède à une enquête disciplinaire. Si l'enquête disciplinaire n'est pas jugée nécessaire, au vu de la teneur de l'enquête administrative, le magistrat peut être cité directement devant la formation compétente.

Le rapporteur chargé de l'enquête disciplinaire, si elle est apparue nécessaire, dispose pour la mener du pouvoir d'accomplir tous les actes d'investigation utiles et peut procéder à la désignation d'un expert. L'article 52 de l'ordonnance de 1958 précise qu'il « entend ou fait entendre le magistrat mis en cause par un magistrat d'un rang au moins égal à celui de ce dernier et, s'il y a lieu, le justiciable et les témoins ». Aucun texte ne donnant au rapporteur le moindre pouvoir coercitif, il est exclu qu'il procède à des actes d'enquête sans l'accord des personnes visées ou dans des conditions contraires à la dignité et ne respectant pas les droits du magistrat.

Dès la saisine du CSM, le magistrat mis en cause a accès au dossier. Il a droit à la communication de son dossier et des pièces de l'enquête préliminaire. Il peut se faire assister d'un de ses pairs et/ou d'un avocat. Lorsqu'il est assisté de plusieurs conseils, il désigne celui auquel les pièces et convocations sont transmises.

2. - L'audience disciplinaire

Lorsque le dossier est en état d'être soumis à la formation disciplinaire, le magistrat est cité à comparaître en personne, la représentation n'étant pas autorisée, sauf en cas de maladie ou d'empêchement justifié.

Depuis la loi n° 2001-539 du 25 juin 2001, les audiences disciplinaires devant l'une et l'autre des formations sont publiques. Toutefois, si la protection de l'ordre public ou de la vie privée l'exige ou s'il existe des circonstances spéciales de nature à porter atteinte aux intérêts de la Justice, l'accès de la salle d'audience peut être interdit au public, pendant une partie ou la totalité de l'audience.

Après audition du directeur des services judiciaires et lecture du rapport, le magistrat est invité à fournir les explications qu'il juge utiles sur les faits et à présenter ses moyens de défense. Des témoins peuvent être entendus par la formation disciplinaire.

3. - La notion de faute disciplinaire

L'article 43 de l'ordonnance de 1958 définit comme une faute disciplinaire « tout manquement par un magistrat aux devoirs de son état, à l'honneur, à la délicatesse ou à la dignité ».

La loi organique du 22 juillet 2010 a ajouté la précision suivant laquelle « constitue un des manquements aux devoirs de son état la violation grave et délibérée par un magistrat d'une règle de procédure constituant une garantie essentielle des droits des parties, constatée par une décision de justice devenue définitive ».

Dans ce cadre, la jurisprudence disciplinaire du CSM, rassemblée dans le recueil des décisions disciplinaires (accessible sur le site www.conseil-superieur-magistrature.fr), permet de discerner plus précisément les comportements pouvant être qualifiés de faute disciplinaire.

La lecture de ce document et du recueil des obligations déontologiques des magistrats s'impose donc. Elle permet aux magistrats de connaître plus précisément les comportements qui ont pu être qualifiés de faute disciplinaire et de s'imprégner des principes déontologiques qui doivent guider leur vie professionnelle et personnelle.

4. - La décision disciplinaire

En ce qui concerne les magistrats du siège, l'article 57 de l'ordonnance de 1958 prévoit que la formation disciplinaire, à l'issue des débats, délibère à huis clos, et rend publiquement sa décision, qui doit être motivée. En cas de partage égal des voix, le magistrat est renvoyé des fins de la poursuite.

Lorsque la formation constate l'existence d'une faute disciplinaire, la sanction prononcée est prise à la majorité des voix, la voix du président de la formation étant prépondérante.

En ce qui concerne les magistrats du parquet, l'article 65 dispose que la formation émet un avis motivé, transmis au garde des Sceaux. En cas de partage égal des voix quant à l'existence d'une faute disciplinaire, la formation émet un avis en faveur de l'absence de sanction.

Lorsqu'elle constate l'existence d'une faute disciplinaire, la formation émet un avis sur la sanction que les faits lui paraissent devoir entraîner, pris à la majorité des voix, celle du président étant prépondérante.

L'article 66 prévoit que, lorsque le garde des Sceaux entend prendre une sanction plus grave que celle proposée par la formation, il saisit celle-ci de son projet de décision motivée. La formation entend alors les observations du magistrat concerné, et émet un nouvel avis qui est versé au dossier du magistrat.

Dans les deux cas, la décision de la formation disciplinaire, pour le siège, ou du garde des Sceaux, pour le parquet, est notifiée au magistrat et prend effet au jour de cette notification.

Dans l'hypothèse d'une saisine par un justiciable, celui-ci ne dispose d'aucun recours contre la décision.

Les articles 50-4 et 63-I de l'ordonnance statutaire, dans leur rédaction résultant de la loi du 8 août 2016, prévoient que le CSM se prononce dans un délai de douze mois à compter de sa saisine, sauf prorogation pour une durée de six mois renouvelable par décision motivée.

Ils précisent que si le magistrat a fait l'objet d'une interdiction temporaire d'exercice, le CSM doit se prononcer dans un délai de huit mois à compter du jour où il a été saisi. Ce délai peut être prorogé pour une durée de quatre mois par décision motivée de la formation siège ou sur avis motivé de la formation parquet. Si à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par la formation siège ou par le garde des Sceaux, le magistrat est rétabli dans ses fonctions. Si l'intéressé fait l'objet de poursuites pénales, le Conseil, dans sa formation siège, ou le garde des Sceaux, après avis de la formation parquet, peuvent décider de maintenir l'interdiction temporaire d'exercice jusqu'à la décision définitive sur les poursuites disciplinaires. (cf. III-B de ce chapitre).

Afin notamment de réduire les délais des procédures disciplinaires, l'USM préconise soit de rattacher directement une partie de l'IGJ au CSM, soit de le doter d'une structure d'enquête propre composée de magistrats appartenant au premier grade et à la hors-hiérarchie, chargés de conduire les enquêtes sous le contrôle du rapporteur.

5. - Les sanctions disciplinaires

L'article 45 de l'ordonnance de 1958 énumère les sanctions applicables aux magistrats. Les sanctions disciplinaires s'échelonnent du blâme avec inscription au dossier jusqu'à la révocation, en passant par le déplacement d'office, le retrait de fonctions, l'interdiction des fonctions de juge unique pendant une durée maximum de cinq ans, l'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximum d'un an, avec privation totale ou partielle du traitement, la rétrogradation, et la mise à la retraite d'office ou l'admission à cesser ses fonctions lorsque le magistrat n'a pas droit à une pension de retraite, la révocation.

En cas de poursuite pour plusieurs faits, la règle du non-cumul des sanctions s'applique. Par ailleurs, une faute ne peut donner lieu qu'à une seule sanction, sauf en ce qui concerne le déplacement d'office qui peut se cumuler avec une sanction plus grave (sauf évidemment la mise à la retraite d'office ou la révocation).

La mise à la retraite d'office emporte interdiction de se prévaloir de l'honorariat des fonctions.

Enfin, lorsqu'au jour du prononcé de la décision le magistrat a fait valoir ses droits à retraite, la formation disciplinaire ne peut que proposer le retrait de l'honorariat. Y compris pour les magistrats du siège, seul le ministre est compétent pour ordonner cette sanction. Le retrait de l'honorariat interdit tout exercice d'une activité juridictionnelle.

L'USM estime que cette échelle des sanctions est inadaptée, insuffisamment étoffée, et que la sanction de déplacement d'office devrait être assortie de directives afin que la DSJ ne la rende pas démesurément sévère. En effet, cette sanction n'est que la deuxième par ordre de gravité mais peut avoir des conséquences extrêmement importantes pour le magistrat concerné.



6. - Les voies de recours

À l'issue d'une évolution jurisprudentielle marquée par les arrêts du Conseil d'État prononcés en 1953 (Falco et Vidallac) et 1969 (L'Etang), la loi organique du 25 juillet 2001, en abrogeant les anciennes dispositions de l'article 57 de l'ordonnance de 1958, a consacré le principe d'un recours juridictionnel devant le Conseil d'État, par la voie du :

- pourvoi en cassation contre la décision du CSM statuant en matière disciplinaire à l'encontre d'un magistrat du siège ;
- recours pour excès de pouvoir contre la décision du garde des Sceaux prononçant une sanction contre un magistrat du parquet.

Les natures juridiques distinctes de ces recours n'entraînent pas de différence en ce qui concerne le contrôle par le juge administratif de l'existence de la motivation, de l'exactitude des faits visés, du caractère approprié de la qualification juridique et du respect des droits de la défense.

En revanche, le détournement de pouvoir, propre au recours pour excès de pouvoir, ne peut être invoqué utilement dans le cadre du pourvoi en cassation, non plus que l'erreur manifeste d'appréciation.



CHAPITRE 8. PROTECTION STATUTAIRE ET ASSURANCE DE GROUPE RESPONSABILITÉ CIVILE PROFESSIONNELLE

Textes applicables :

Article 11 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature, modifié par la loi organique n° 2016-1090 du 8 août 2016

Articles L. 134-1 et suivants du code général de la fonction publique

Articles 11-29 et suivants du décret n° 93-21 du 7 janvier 1993 pris pour l'application de l'ordonnance statutaire

Circulaire du 11 juillet 2016 SJ.16.257/RHM3 11.07.2016

Guide pratique de la protection fonctionnelle du ministère de la Justice (2019 - <https://bit.ly/3j5tETI>)

Dans le cadre des dispositions de l'article 11 du statut de la magistrature, les magistrats bénéficient d'une protection statutaire « contre les menaces, attaques de quelque nature que ce soit, dont ils peuvent être l'objet dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions ». Ces dispositions sont le corollaire des dispositions plus générales qui s'appliquent à l'ensemble des agents de l'État fixées aux articles L. 134-1 et suivants du code général de la fonction publique.

Parce que l'USM a notamment pour objet la défense des intérêts moraux et matériels de ses adhérents, elle les assiste devant le CSM lorsqu'ils sont mis en cause à l'occasion d'une procédure disciplinaire ou lors d'une saisine directe par un justiciable. Elle leur propose, en outre, depuis plus de dix ans, de souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle.

I. – LA PROTECTION STATUTAIRE

La protection statutaire est mise en œuvre dès lors que le lien avec l'exercice des fonctions est établi.

A. - LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE LA PROTECTION STATUTAIRE

I. - Pour quels faits peut-elle être accordée ?

Elle peut être accordée pour tous les faits dont serait victime le magistrat dans l'exercice de ses fonctions :

- atteintes à sa personne,
- atteintes à ses biens,
- menaces, que celles-ci soient physiques, verbales ou écrites,
- diffamation et injures.

Elle peut également être accordée aux magistrats poursuivis pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle, y compris au bénéfice d'agents poursuivis à l'initiative du ministère public, à raison d'infractions commises dans l'exercice de leurs fonctions, dans la mesure où elles n'apparaîtraient pas manifestement détachables.

Sont en revanche exclues les demandes relatives aux procédures disciplinaires ou à l'évaluation professionnelle.

Dès 2010, l'USM a demandé au garde des Sceaux d'étendre le domaine de la protection statutaire en cas de saisine directe par un justiciable du CSM en matière disciplinaire.

En effet, si l'on peut entendre que l'État ne souhaite pas faire bénéficier de la protection statutaire un agent qu'il poursuit lui-même sur le plan disciplinaire, la situation née de la réforme constitutionnelle de 2008 et organique de 2010 est sensiblement différente, puisqu'en l'espèce ce n'est pas l'administration qui engage les poursuites, mais une partie privée.

S'agissant d'une attaque émanant d'une partie à une procédure, dont est l'objet le magistrat concerné dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions,

rien ne pouvait justifier que l'État, par principe, refuse a priori la protection à l'un de ses agents.

La loi organique du 8 août 2016 a fait droit aux arguments de l'USM en complétant l'article 11 de l'ordonnance statutaire par un nouvel alinéa : « Un décret en Conseil d'État précise les conditions et limites de la prise en charge par la collectivité publique, au titre de la protection, des frais exposés par le magistrat dans le cadre d'instances civiles ou pénales, ou devant la commission d'admission des requêtes jusqu'au renvoi devant la formation disciplinaire compétente du CSM ».

L'USM considère toutefois que les dispositions de la loi organique qui limitent l'octroi de la protection statutaire à la phase se déroulant devant la commission d'admission des requêtes sont insuffisantes.

Le décret du 4 décembre 2018, modifiant le décret d'application de l'ordonnance statutaire, est venu préciser les conditions et limites de la protection fonctionnelle applicable aux magistrats.

2. - À qui peut-elle être accordée ?

Elle peut naturellement être accordée au magistrat victime des attaques ou menaces, ou poursuivi à raison de l'exercice de ses fonctions.

L'article 112 de la loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 sur la sécurité intérieure avait étendu le bénéfice de la protection de l'article 11 du statut de la magistrature aux « conjoints, enfants et ascendants directs des magistrats de l'ordre judiciaire » lorsque ceux-ci ont été victimes de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages du fait des fonctions exercées par le magistrat.

Il en allait de même pour les conjoints, enfants et ascendants directs d'un magistrat décédé dans l'exercice de ses fonctions ou du fait de ses fonctions.

Ce texte a toutefois été abrogé lors de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique et ne semble pas avoir été remplacé.

B. - LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA PROTECTION STATUTAIRE

Au sein de la direction des services judiciaires, un magistrat du bureau du statut et de la déontologie (RHM3) est en charge du Pôle de la protection statutaire et chargé du traitement de l'ensemble des demandes.

En cas de besoin, celui-ci doit être contacté sans délai :

- via l'adresse mail rhm3.dsj-sdrhm@justice.gouv.fr ou protection-statutaire.dsj@justice.gouv.fr,
- par téléphone au 01 70 22 87 48
- par courrier : 13 place Vendôme - 75042 Paris Cedex 01

Ce contact peut être le fait soit du magistrat concerné, soit du chef de cour ou de juridiction. Dans ce dernier cas, le magistrat concerné est invité à faire savoir s'il souhaite bénéficier de la protection statutaire. La demande de protection statutaire doit être renouvelée à chaque étape de la procédure (phase d'instruction, première instance, appel, cassation).

L'administration doit apporter une réponse écrite à la demande de protection dans les meilleurs délais, pour faire connaître à l'agent l'accord ou le refus de prise en charge de la protection.

L'USM assiste régulièrement les collègues dans le cadre de leur demande de protection fonctionnelle. Elle déplore que l'administration tarde parfois à accorder sa protection aux agents mis en cause dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

La protection peut prendre plusieurs formes :

I. - L'assistance juridique

La DSJ peut proposer au magistrat concerné la désignation d'un avocat figurant sur la liste établie par la direction des affaires juridiques (DAJ) du ministère de l'Économie.

Le magistrat est néanmoins libre de choisir un autre avocat. Dans ce cas, l'administration prend en charge ses honoraires à concurrence du montant correspondant à celui qui est habituellement versé à un avocat du Trésor pour une affaire de gravité

ou de difficulté similaire. La convention d'honoraires est désormais obligatoire ; il est donc conseillé de la soumettre à l'administration qui pourra alors indiquer si l'ensemble des honoraires pourra ou non être pris en charge.

La DSJ doit informer parallèlement le magistrat de l'étendue de la protection qui comprend, outre les frais d'avocat, la prise en charge de l'ensemble des frais de procédure occasionnés (consignation, expertise, citation ou notification), voire leur remboursement quand le magistrat aura été conduit à en faire l'avance.

2. - L'indemnisation des préjudices

Sous réserve du code des pensions, la DSJ procède à l'indemnisation des préjudices subis par le magistrat (économiques, personnels, corporels, matériels, moraux). Lorsque l'auteur des préjudices condamné au paiement des dommages est insolvable ou se soustrait à l'exécution de la décision de justice, l'administration, sans s'y substituer, peut assurer seule cette indemnisation ou la compléter.

3. - Le soutien psychologique

En cas d'agression « dans le cadre strict du service », les chefs de juridiction, en liaison avec les chefs de cour, le médecin de prévention et l'assistant social, doivent solliciter la mise en œuvre en urgence d'une procédure d'assistance psychologique, qui concernera autant la personne directement visée que les témoins éventuels.

Avec l'accord du magistrat concerné, la DSJ pourra mandater un psychologue dont le paiement sous forme de vacation sera pris en charge par l'administration.

II. – L'ASSURANCE GROUPE RESPONSABILITÉ CIVILE PROFESSIONNELLE

Depuis sa création, l'USM assiste au quotidien ses adhérents poursuivis devant les instances hiérarchiques et disciplinaires. Elle les soutient également lorsqu'ils sont mis en cause devant une juridiction ou lorsqu'ils s'y présentent en qualité de victime.

En 2010, dans un contexte de recherche de responsabilité des magistrats, à la veille de la mise en place de la nouvelle procédure de saisine du CSM par tout justiciable

(articles 50-3 et 63 du statut) et devant le refus de la Chancellerie d'accorder la protection statutaire devant la commission d'admission des requêtes du CSM, l'USM a décidé d'agir plus encore pour la défense des intérêts de ses adhérents.

Elle a souhaité leur proposer une assurance de groupe qui leur permet notamment de doubler l'assistance syndicale de celle de l'avocat de leur choix.

Le principe de cette assurance est de permettre aux magistrats adhérents de l'USM, en cas de refus de la Chancellerie du bénéfice de l'assistance de l'article 11 de l'ordonnance du 22 décembre 1958, de bénéficier de la prise en charge de leurs frais de défense dès le début de la procédure.

Les trois aspects essentiels du contrat consistent en :

- une couverture fondée sur la date de la réclamation ;
- une garantie subséquente de dix ans particulièrement intéressante pour les collègues proches de la retraite qui, en adhérant y compris l'année précédant leur retraite, seront garantis pour toute action engagée pendant les dix premières années de retraite ;
- la volonté de concertation de l'assureur qui soumet les éventuelles difficultés à un comité paritaire présidé par un magistrat de l'USM, ce qui a permis des avancées concrètes au cas par cas de façon régulière pour étoffer la couverture des besoins exprimés (notamment depuis 2013, une extension des prestations aux magistrats honoraires exerçant des fonctions juridictionnelles ainsi qu'à l'activité syndicale ; depuis 2017, à la phase pré-disciplinaire devant les chefs de cour, sous certaines conditions et à « toute action individuelle dont l'intérêt pour la profession paraît sérieux » ; depuis 2018 au-delà des plafonds retenus par le ministère en cas de procédure devant les commissions d'admission des requêtes du CSM).

En cas de refus par le ministère d'assurer la protection statutaire prévue par l'article 11 de l'ordonnance du 22 décembre 1958, et en plus de l'assistance par les représentants syndicaux, l'assurance garantit la prise en charge des frais et honoraires d'avocat en cas de poursuites :

- devant le CSM statuant en matière disciplinaire, y compris au-delà des plafonds fixés par décret devant la commission d'admission des requêtes ;
- sous certaines conditions devant une juridiction civile ou pénale en qualité de prévenu ou de témoin ;
- en cas de mesure pré-disciplinaire envisagée dans le cadre de l'article 44 de l'ordonnance précitée.

En cas d'action récursoire de l'État, l'assurance permet la prise en charge des conséquences pécuniaires d'un recours sur le fondement de l'article 11-I de l'ordonnance précitée, selon les conditions générales du contrat de groupe.

Les conditions générales et particulières du contrat sont à disposition auprès des trésoriers régionaux ou sur l'espace adhérent du site internet.

L'ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE EST SOUVENT MISE EN ŒUVRE

L'assurance proposée par l'USM a été peu mise en œuvre pendant les premières années. Toutefois, depuis 2020, une hausse significative du nombre de poursuites disciplinaires a été constatée, entraînant une augmentation de plus de 300 % du nombre de sinistres.

L'assurance permet de couvrir les frais de défense par un avocat en plus de la défense syndicale de collègues pour qui la protection fonctionnelle est insuffisante ou inapplicable.

Pour en savoir plus sur les bonnes raisons d'adhérer, téléchargez la brochure directement : <https://bit.ly/3xdvqtQ>





CHAPITRE 9. DIALOGUE SOCIAL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Depuis près de 20 ans, les ministres de la Justice successifs affichent la volonté d'améliorer le dialogue social au sein du ministère et dans les juridictions. Il s'agit d'une action au long cours, la culture du dialogue et de la négociation ne figurant pas par nature dans « l'ADN » de la chancellerie. Leur place doit être systématiquement rappelée, voire revendiquée par les organisations syndicales dont la parole est souvent minorée, parfois déniée : il en est ainsi lorsque le garde des Sceaux en réunion affirme qu'elles sont « hors-sol » ou « pas sérieuses ».

En décembre 2001 déjà, à la suite des « entretiens de Vendôme », après des mouvements de protestation et des manifestations massives dans le monde judiciaire, l'Inspection générale des services judiciaires notait : « On sent bien qu'une authentique communication interne suppose la réunion de deux volontés. En premier lieu, celle de la hiérarchie (des magistrats comme des fonctionnaires) dont les juridictions attendent qu'elle soit non seulement plus attentive à une meilleure application des textes, mais encore qu'elle ait une attitude plus volontariste dans ce domaine. En second lieu, celle des divers personnels dont l'implication plus ou moins grande dans les structures existantes est déterminante ».

L'Inspection préconisait également qu'une réelle volonté ministérielle associe les organisations syndicales aux réformes envisagées, les écoute sans se contenter de leur remettre les conclusions de groupes de travail auxquels elles n'ont parfois pas été associées.

Ainsi, en décembre 2006, la commission Vallemont, à laquelle participait l'USM, soulignait : « la décision du ministre (de créer une commission) s'appuie sur la conviction que la mise en place dans les services du ministère de la Justice d'un dialogue social renouvelé est une nécessité pour atteindre une meilleure qualité de service et améliorera

les conditions de travail, nécessité rendue plus impérieuse par la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) ».

En 2010, l'introduction de la charte du dialogue social mentionnait : « la qualité du dialogue social constitue aujourd'hui un des critères essentiels d'évaluation du bon fonctionnement d'une organisation. L'échange et le débat avec les représentants du personnel sont parties intégrantes d'une gestion moderne des ressources humaines. »

Les décrets modificatifs du 16 février 2012 puis du 31 mai 2013 sont venus compléter le dispositif de rénovation du dialogue social dans la fonction publique, initié par les accords de Bercy signés en 2008 et conforté par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Une circulaire du ministère de la décentralisation de la fonction publique du 3 juillet 2014 a rappelé les conditions d'exercice des droits syndicaux, la situation des représentants syndicaux, les garanties de transparence dans l'utilisation des moyens syndicaux et l'appréciation de la représentativité syndicale.

Enfin, la DSJ a recruté une psychologue et a créé en novembre 2017 une mission « Santé et qualité de vie au travail » s'inscrivant dans un plan ministériel de prévention des risques psychosociaux (PAM-RPS) signé par le garde des Sceaux et les organisations syndicales le 23 décembre 2013.

Une importante réforme du dialogue social dans la fonction publique, issue de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique » et du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 « relatif aux comités sociaux d'administration (CSA) dans les administrations et les établissements publics de l'État » est en cours. Les premiers CSA seront élus fin 2022.

I. – LES DROITS SYNDICAUX

A. - LE DROIT DE SE SYNDIQUER

I. - Les textes de droit interne

La liberté syndicale du magistrat est affirmée par une jurisprudence ancienne et constante du Conseil supérieur de la magistrature et du Conseil d'État, et a été consacrée par la loi organique du 8 août 2016 portant réforme de l'ordonnance

statutaire du 2 décembre 1958. Ainsi, l'article 10-1 de l'ordonnance statutaire garantit la liberté syndicale aux magistrats qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.

L'USM, qui portait cette revendication depuis longtemps, se félicite de la consécration dans l'ordonnance organique du principe de la liberté syndicale des magistrats.

L'article 7-2 de l'ordonnance précise que « la déclaration d'intérêts des magistrats ne comporte aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques du magistrat, sauf lorsque leur révélation résulte de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement ». L'USM considère que si les mandats nationaux, exercés publiquement, doivent faire l'objet d'une déclaration, il en va différemment des mandats syndicaux exercés localement (voir chapitre 7-I. A. 2-6). L'engagement syndical d'un magistrat ne saurait en soi être incompatible avec les devoirs de son état, en particulier avec l'obligation d'impartialité à laquelle il est tenu.

Toutefois, le Conseil supérieur de la magistrature, dans son recueil des obligations déontologiques, mis à jour en janvier 2019, rappelle qu'il appartient au magistrat, membre d'une organisation syndicale, de se déporter dans une affaire dans laquelle celle-ci serait partie afin de prévenir un risque de conflit d'intérêts. Le Conseil considère qu'au titre du manquement à l'obligation de réserve, toute critique de nature à porter atteinte à la confiance et au respect que la fonction de magistrat doit inspirer aux justiciables est susceptible d'être sanctionnée par les organes disciplinaires. Cependant, précise le Conseil, la dénonciation par une organisation syndicale de dysfonctionnements judiciaires doit être envisagée au regard de l'atténuation du devoir de réserve dont bénéficient les magistrats lorsqu'ils s'expriment à titre syndical, sous réserve que les propos tenus ne soient ni dénigrants, ni injurieux. Les prises de position d'une organisation syndicale ne sauraient servir de fondement à la mise en cause de l'impartialité d'un magistrat au seul motif qu'il est membre de cette organisation syndicale.

L'USM approuve la mention dans le statut selon laquelle des décharges d'activités peuvent être accordées aux représentants des organisations syndicales représentatives de magistrats. **Elle** est opposée à ce que l'octroi de ces décharges soit subordonné à l'appréciation par le ministre des nécessités de service, ce qui lui donne théoriquement un droit de veto sur le choix des représentants syndicaux.

Les organisations syndicales de magistrats doivent pouvoir désigner librement, parmi leurs représentants, les bénéficiaires de crédits de temps syndical. Le nombre de décharges syndicales à temps complet est environ d'une trentaine pour l'ensemble des syndicats représentatifs de magistrats (scrutin 2018), ce qui n'est pas de nature à faire obstacle à la bonne administration de la justice sur le territoire national. La responsabilité des vacances de postes ne saurait peser sur les organisations syndicales.

2. - Les textes internationaux

Ce principe de la liberté syndicale est également reconnu au niveau international.

Le statut universel du Juge adopté à Taïwan le 17 novembre 1999 par l'Union internationale des magistrats (UIM) et mis à jour à Santiago du Chili le 14 novembre 2017 dispose en son article 3-5 que « Le droit d'association professionnelle du juge doit être reconnu, pour permettre aux juges d'être consultés notamment sur la détermination de leurs règles statutaires, éthiques ou autres, les moyens de la justice, et pour permettre d'assurer la défense de leurs intérêts légitimes et de leur indépendance ».

Dans un rapport 2009-2010 d'un groupe de travail sur la déontologie judiciaire constitué au sein du réseau européen des conseils de Justice, on peut lire que « le juge est lui-même un citoyen et a droit, à ce titre et en dehors de l'exercice de ses fonctions juridictionnelles à la liberté d'expression reconnue par l'ensemble des conventions internationales de protection des droits de l'Homme. (...) La réserve ne peut servir d'alibi au juge, s'il évite de s'exprimer sur les dossiers qu'il traite personnellement, il n'en est pas moins idéalement placé pour expliquer les règles légales et leur application. Le juge a un rôle pédagogique à jouer de soutien de la loi, aux côtés des autres institutions chargées de la même mission. Lorsque la démocratie et les libertés fondamentales sont en péril, la réserve peut céder devant un devoir d'indignation ».

En 2010, deux textes essentiels au niveau européen sont venus conforter ces droits.

La Magna Carta des juges édictée par le Conseil consultatif des juges européens (CCJE) adoptée le 17 novembre 2010 dispose que « les juges ont le droit d'adhérer à des associations de juges, nationales ou internationales, chargées de défendre la mission du pouvoir judiciaire dans la société ».

Allant plus loin, la recommandation CM/Rec(2010)12 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe sur les juges : indépendance, efficacité et responsabilités, adoptée également le 17 novembre 2010 indique que « les juges devraient être libres de créer et d'adhérer aux organisations professionnelles ayant pour objectifs de garantir leur indépendance, de protéger leurs intérêts et de promouvoir l'État de droit ».

B. - LES DROITS OUVERTS AUX SYNDIQUÉS

Les droits syndicaux trouvent leur source dans le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, modifié par les décrets n° 2012-224 du 16 février 2012, n° 2013-451 du 31 mai 2013 et n° 2014-1319 du 4 novembre 2014.

Le décret n° 2017-712 du 2 mai 2017 relatif à l'exercice du droit syndical dans la magistrature précise que sont bien applicables aux magistrats les dispositions du décret du 28 mai 1982, sous réserve des dispositions édictées à l'article 10-I de l'ordonnance du 22 décembre 1958 susvisée et des dispositions figurant au décret du 2 mai 2017. Pour l'application du décret du 28 mai 1982 à ses agents, dans l'attente d'une refonte par son secrétariat général, le ministère de la Justice continue de se référer pour la DSJ, à la circulaire Vauzelle n° JUS G-92600-72-C du 4 novembre 1992.

Il est probable que ces dispositions seront rassemblées dans la future partie réglementaire du code général de la fonction publique dont la partie législative est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022.

I. - Les moyens matériels mis à disposition des organisations syndicales

Selon l'article 3 du décret du 28 mai 1982, l'administration doit mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives un local syndical lorsque l'effectif est compris entre 50 et 500 agents. Au ministère de la Justice, ce local est normalement commun à toutes les organisations syndicales, mais la circulaire rappelle qu'il « est souhaitable que, dans toute la mesure du possible, l'administration s'efforce de mettre un local distinct à la disposition de chacune des organisations syndicales les plus représentatives ayant une section syndicale ».

Lorsque les effectifs sont supérieurs à 500 agents affectés « dans un service ou un groupe de services implanté dans un bâtiment commun », l'attribution de locaux distincts est de droit. La circulaire de 1992, allant au-delà du décret, prévoit même que les nouveaux programmes immobiliers de création ou de restructuration doivent intégrer l'attribution de locaux distincts dès que le seuil de 300 agents pour la commune siège de la (ou des) juridiction(s) est atteint.

Ces locaux doivent normalement être situés dans l'enceinte du bâtiment administratif où exercent les agents et à défaut hors des bâtiments et, au besoin, loués aux frais de l'administration.

Les locaux doivent comporter les équipements indispensables à l'activité syndicale, les syndicats étant autorisés à utiliser les moyens de reprographie de la juridiction, les télécopies et le téléphone, l'abonnement étant par ailleurs pris en charge par l'administration. Les modalités d'utilisation sont fixées en concertation avec les chefs de juridiction.

En ce qui concerne l'acheminement des correspondances, en l'absence de précision dans le décret de 1982, la circulaire de 1992 préconise que les modalités de prise en charge des envois postaux soient déterminées dans le cadre d'une concertation entre les syndicats et l'administration.

2. - L'information des magistrats par les organisations syndicales

L'affichage des documents d'origine syndicale s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et aménagés de façon à assurer la conservation des documents. Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles au personnel mais auxquels le public n'a pas normalement accès (art. 8 du décret du 28 mai 1982). Ces panneaux de dimension convenable (au moins 70 à 90 cm) et en nombre suffisant doivent être dotés de portes vitrées ou grillagées munies de serrures.

Les chefs de juridiction doivent être informés de la nature et de la teneur des documents affichés mais ne peuvent s'opposer à leur affichage, hormis le cas où ces documents contreviendraient manifestement aux dispositions législatives relatives à la diffamation et aux injures publiques (art. 29 de la loi du 29 juillet 1881).

Tout document peut être distribué dans l'enceinte des bâtiments administratifs (art. 9 du décret du 28 mai 1982) à la triple condition que cette distribution ne concerne

que les agents du service, qu'elle se déroule en dehors des locaux ouverts au public et qu'elle ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service.

Les conditions d'utilisation par les organisations syndicales des technologies de l'information et de la communication sont fixées par chaque ministère. La Chancellerie et les organisations représentatives de magistrats et fonctionnaires ont négocié en 2008 un protocole dit « NTIC » permettant aux organisations professionnelles de disposer d'un accès à l'intranet Justice, d'un espace dédié sur le site du ministère de la Justice et d'un accès au réseau privé virtuel Justice (RPVJ).

Via le RPVJ, les organisations professionnelles peuvent ainsi diffuser, sous leur propre responsabilité, à l'ensemble des magistrats, toutes les informations syndicales. Celles-ci sont néanmoins soumises « aux règles générales de déontologie applicables aux publications, à la liberté de la presse et à l'édition, à la communication audiovisuelle, à l'informatique, aux fichiers et aux libertés... et aux règles déontologiques applicables aux agents de la fonction publique et aux magistrats, conformément à leurs statuts et à la liberté d'expression syndicale » (art. 9 du protocole). C'est grâce à ce dispositif technique que l'USM vous diffuse très régulièrement ses communiqués et ses notes techniques.

Ce protocole national a été décliné en mars 2011 au niveau régional. Une circulaire SJ-11-95-RH3/30.03.2011 précise les particularités de la déclinaison régionale. Dans le ressort de chaque cour d'appel doit être ouverte une boîte aux lettres électronique institutionnelle au nom de chaque syndicat représentatif. Via cette adresse électronique, les correspondants locaux des différents syndicats peuvent diffuser aux magistrats de leur ressort toutes les informations syndicales utiles, qu'elles soient en lien avec la situation locale ou avec la situation nationale.

3. - Les réunions syndicales locales

Les organisations syndicales sont autorisées à tenir des réunions syndicales en dehors des horaires de service ou pendant les heures de service. Dans ce dernier cas, ne peuvent normalement y participer que les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence (art. 4 du décret du 28 mai 1982).

Ces dispositions applicables à l'ensemble des fonctionnaires n'ont que peu d'incidence pour les magistrats qui, à la différence des personnels de greffe, sont en général libres de gérer leur agenda et leur charge de travail comme ils l'entendent.

De façon plus générale, les organisations représentatives peuvent organiser pendant les heures de service et à destination de tous les agents une réunion mensuelle d'information d'une durée maximale d'une heure, les agents participant à la réunion de l'organisation syndicale de leur choix (art. 5 du décret du 28 mai 1982). Ces réunions se déroulent dans les locaux administratifs. Un avis doit cependant être donné au moins une semaine avant la réunion aux chefs de juridiction. Les représentants syndicaux nationaux ou régionaux ont libre accès à ces réunions, sous réserve de l'information préalable des chefs de juridiction (art. 6 et 7 du décret du 28 mai 1982).

4. - Les autorisations d'absence

Il existe deux catégories d'autorisations d'absence : celles qui doivent être accordées de plein droit et celles qui sont soumises aux nécessités de service.

4.1 - Les autorisations d'absence de droit

Elles sont accordées aux représentants syndicaux pour participer à des activités institutionnelles et/ou à des réunions organisées par l'administration, sur simple présentation de la convocation (art. 15 du décret du 28 mai 1982). Ainsi en est-il de la participation aux CHSCTD, aux conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes et aux groupes de travail convoqués par l'administration.

Le décret de 1982 précise que la durée de l'autorisation d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte-rendu des travaux. Les participants sont indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

L'article 10-I de l'ordonnance statutaire précise que des autorisations d'absence sont accordées de plein droit aux représentants syndicaux qui siègent à la commission d'avancement ou à la commission permanente d'études.

4.2 - Les autorisations spéciales d'absence

Des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées pour permettre aux magistrats de participer à des activités syndicales, congrès ou réunions des organes

directeurs du syndicat (art. 13 du décret de 1982). Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service.

Ces autorisations d'absence sont limitées à 10 jours par agent et par an. Cette limite est portée à 20 jours pour participer à des congrès internationaux ou à des réunions de confédérations.

La gestion de ces autorisations relève normalement, pour les magistrats, de la direction des services judiciaires mais la note SJ 95-143 du 9 octobre 1995 précise qu'il est préférable que cette gestion soit exercée par les chefs de cour.

Les demandes doivent être présentées par le magistrat au chef de cour au moins 3 jours à l'avance. En cas de refus, la décision doit être motivée, écrite et adressée au magistrat demandeur.

Une circulaire SJ 83-61 du 6 mai 1983, reprise dans la circulaire Vauzelle du 4 novembre 1992, indique que « ces autorisations d'absence peuvent être utilisées non seulement pour les représentants syndicaux mais aussi pour de simples adhérents des syndicats pour assister au congrès ou à des réunions tenues par leur syndicat, sur présentation du document les informant de la tenue du congrès ou de la réunion ».

5. - Le crédit de temps syndical

Prévu par l'article 16 du décret de 1982, ce crédit de temps syndical, utilisable sous forme de décharges, totales ou partielles, de services ou de crédits d'heures, a pour but de permettre aux représentants syndicaux de se consacrer pendant leurs heures de service à une activité syndicale au lieu de leur activité professionnelle.

Un contingent global est déterminé chaque année pour chacune des organisations syndicales représentatives. L'article 10-1 de l'ordonnance statutaire précise que la représentativité s'apprécie sur la base des résultats obtenus lors des élections à la commission d'avancement. L'article 5 du décret du 2 mai 2017 en précise les modalités de calcul.

Le contingent est ensuite géré librement par les organisations syndicales, selon leurs règles de fonctionnement interne. Les demandes sont présentées par le syndicat à la DSJ qui examine la compatibilité avec les nécessités de fonctionnement du service. En cas de difficulté, le ministre invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

Depuis 1985 et de pratique constante, la DSJ n'accorde pas de décharge d'activité aux chefs de juridiction compte tenu de « l'entière disponibilité que requièrent ces fonctions », alors qu'il peut être fait droit à des autorisations de cumul d'activités rémunérées.

En pratique, la Chancellerie entérine systématiquement les choix des organisations syndicales.

Dans l'hypothèse de décharges partielles d'activités, les chefs de juridictions doivent faciliter les modalités d'exercice des fonctions des intéressés en prévoyant des décharges réelles d'activité en temps et en service.

S'agissant des décharges d'activité à temps plein, l'USM demande qu'une nomination en surnombre intervienne dans la juridiction concernée. Les magistrats bénéficiant de ces décharges demeurent en position d'activité. À ce titre, ils conservent les indemnités et primes qu'ils percevaient au moment de leur décharge. En ce qui concerne la prime modulable, il leur est de droit attribué le taux moyen.

En matière de notation et d'avancement, tous les éléments de nature à faire apparaître une opinion politique ou une affiliation syndicale doivent être proscrits. En cas de décharge partielle, l'évaluation porte sur la part d'activité juridictionnelle uniquement. En cas de décharge totale d'activité, les appréciations littérales et analytiques formulées lors de la précédente évaluation sont intégralement maintenues.

La charte du dialogue social signée en 2010 appelle au respect de l'engagement des représentants syndicaux et souligne que « l'activité syndicale ne doit pas avoir d'incidence sur l'appréciation portée sur l'activité professionnelle (...) des magistrats » et que « l'engagement syndical ne doit pas de manière directe ou indirecte constituer un préjudice dans la carrière (...) du magistrat exerçant un mandat syndical. Il ne doit pas entrer en compte lors des décisions relatives à l'avancement au choix, à l'attribution des réductions d'ancienneté ou à la modulation du régime indemnitaire ou de toute autre disposition en faveur des personnels ».

II. – LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

A. - LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES JURIDICTIONS : LE RÔLE DES COMMISSIONS ET ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

Le recueil des obligations déontologiques indique dans sa mise à jour de janvier 2019 que « les chefs de cour et de juridiction, au travers des organes de concertation - commission restreinte et plénière, assemblée générale, commission permanente d'études, comité technique des services déconcentrés (CPE et CT bientôt remplacés par les CSA, fin 2022) - favorisent dans la transparence, un dialogue social de qualité. Dans ces instances, ils veillent au respect de la liberté d'expression comme de l'écoute de l'autre, dans le souci constant de l'amélioration du fonctionnement de la juridiction ».

Dans les juridictions, outre les relations duelles entre les chefs de juridiction et les représentants des différentes organisations syndicales, le dialogue social trouve sa place dans les commissions et assemblées générales.

Les règles de fonctionnement de ces organes figurent dans la partie réglementaire du code de l'organisation judiciaire et doivent être déclinées dans chaque juridiction au sein d'un règlement intérieur.

À la Cour de cassation, seules sont prévues des assemblées générales, présidées par le premier président (art. R. 435-I et s. COJ).

Enfin des dispositions particulières régissent la situation des juridictions de Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna, des terres australes, de Polynésie et de Nouvelle-Calédonie (art. R. 511-I et s. COJ).

I. - Les commissions restreintes

Textes applicables :

Pour les TJ : articles R. 212-55 et suivants du code de l'organisation judiciaire

Pour les cours d'appel : articles R. 312-62 et suivants du code de l'organisation judiciaire

Dans les tribunaux judiciaires qui comportent au moins 20 magistrats :

- l'assemblée générale des magistrats du siège ;
- l'assemblée des magistrats du parquet ;

- l'assemblée des magistrats du siège et du parquet ;
- l'assemblée des fonctionnaires du greffe et du secrétariat de parquet autonome, élit une commission restreinte (art. R 212-22 COJ).

Les commissions restreintes pour le parquet avaient été supprimées en 2008. L'USM en demandait le rétablissement. Elles ont été réintroduites en 2014.

Dans les cours d'appel (art. R. 312-27 COJ), les quatre commissions restreintes sont élues par :

- l'assemblée des magistrats du siège ;
- l'assemblée des magistrats du parquet ;
- l'assemblée des magistrats du siège et du parquet ;
- l'assemblée des fonctionnaires du greffe.

Le président de chacune des assemblées préside la commission restreinte de celle-ci. Le procureur ou le procureur général est membre de droit de la commission restreinte des magistrats du siège et du parquet. Des membres élus par l'assemblée pour deux ans complètent la commission.

Pour connaître les modalités de l'élection et le nombre de membres de la commission restreinte, ainsi que ses règles de fonctionnement, il convient de se reporter au règlement intérieur de chaque assemblée.

L'USM encourage les magistrats du siège et du parquet à présenter des listes complètes pour les commissions restreintes auxquelles leur participation est prévue. Les commissions restreintes préparent les réunions de l'assemblée générale. Le président communique à cette fin aux membres de la commission les propositions et projets qu'il envisage de soumettre à l'assemblée générale. La commission lui fait ensuite connaître son avis et peut formuler des propositions. Elles décident par vote à la majorité des membres présents et, en cas de partage de voix, celle du président est prépondérante. Les commissions restreintes se voient donc reconnaître des pouvoirs intéressants qu'il ne faut pas hésiter à utiliser.

2. - La commission plénière

Textes applicables :

Pour les TJ : articles R. 212-51 et suivants du code de l'organisation judiciaire

Pour les cours d'appel : articles R. 312-58 et suivants du code de l'organisation judiciaire

L'assemblée générale plénière comporte une commission plénière dans toutes les juridictions, quelle que soit leur taille (art. R. 212-22 COJ). Issue du décret du 8 décembre 2014, la commission « plénière » remplace la commission « permanente ».

La commission plénière est présidée par le président ou le premier président. Le procureur ou le procureur général et le directeur de greffe en sont membres de droit. Les magistrats y sont représentés par les membres de la commission restreinte de l'assemblée des magistrats du siège et du parquet, dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'assemblée plénière. Ils sont en nombre égal à celui des fonctionnaires élus.

À défaut de commission restreinte, les membres magistrats sont élus par l'assemblée des magistrats du siège et du parquet, au scrutin de liste proportionnel avec panachage et vote préférentiel, dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'assemblée plénière. Ce mode de scrutin permet de mélanger les candidats des différentes listes et de modifier leur ordre de présentation sur les listes. Chaque candidat se présente avec un suppléant. Les membres sont élus pour deux ans et le mandat des membres titulaires est renouvelable deux fois. Le président ou le premier président fixe les modalités de dépôt des candidatures et d'organisation de l'élection.

La commission plénière ne peut valablement siéger que si plus de la moitié de ses membres est présente. Elle décide par vote à la majorité et, en cas de partage de voix, celle du président est prépondérante.

La commission plénière :

- prépare les réunions de l'assemblée plénière. Le président communique à cette fin aux membres de la commission les projets qui seront à l'ordre du jour de l'assemblée plénière, après délibération des autres assemblées concernées. La commission lui fait ensuite connaître son avis et peut formuler des propositions ;
- donne son avis sur les demandes d'attribution de mobilier, matériel technique et autres équipements spéciaux non financés sur les moyens propres de la juridiction ;
- propose les mesures tendant à faciliter l'accueil et les démarches du public ;
- assure les liaisons avec les organismes sociaux ou professionnels dont l'activité est liée au fonctionnement de la Justice, ainsi qu'avec les autorités locales.

Elle peut saisir le comité de gestion (voir infra 4. - Le comité de gestion) de toute question relative à ses compétences (art. R. 212-60 COJ pour les TJ ; art. R. 312-69-1 COJ pour les cours d'appel).

D'une façon générale une commission plénière bien préparée, au cours de laquelle les échanges auront été nombreux et fructueux, augure d'une assemblée générale apaisée, fluide et/ou efficace. Il convient donc de ne pas les négliger même si la charge de travail de ses membres ou la brièveté des délais ne permettant pas aux élus d'interroger utilement les collègues concernés, parfois peu réactifs, nuisent à cette préparation.

3. - Les assemblées générales

Textes applicables :

	TJ	CA
AG siège	art. R. 212-34	art. R. 312-39
AG parquet	art. R. 212-38	art. R. 312-45
AG siège/parquet	art. R. 212-41	art. R. 312-48
AG fonctionnaires	art. R. 212-45	art. R. 312-52
AG plénière	art. R. 212-49	art. R. 312-56

3.1 - Organisation et fonctionnement des assemblées

Les différentes formations doivent être réunies au moins une fois par an en novembre. Elles peuvent par ailleurs être convoquées à d'autres moments de l'année, soit à l'initiative du président de l'assemblée en question, soit à la demande de la majorité des membres, soit à la demande des deux tiers des membres de la commission restreinte ou de la commission plénière pour l'assemblée générale plénière. L'ordre du jour est fixé par le président de l'assemblée générale mais les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de la juridiction proposées par le tiers des membres de l'assemblée ou par la majorité des membres de la commission sont inscrites d'office à l'ordre du jour (art. R. 212-25 COJ pour les TJ ; art. R. 312-30 pour les cours d'appel).

L'assemblée ne peut se réunir que si la moitié au moins de ses membres est présente ou représentée. En l'absence de quorum, l'assemblée se réunit dans le délai compris entre huit jours et un mois et ne peut statuer que si un tiers de ses membres est présent ou représenté. Chaque mandataire ne peut disposer de plus de deux procurations (écrites et annexées au PV).

Pour chaque réunion, l'assemblée désigne un bureau composé du président et de deux membres désignés selon des modalités fixées par le règlement intérieur de l'assemblée plénière. Ce bureau organise notamment les scrutins. L'assemblée délibère puis vote sur chaque question inscrite à l'ordre du jour. Le vote à bulletin secret peut être demandé par tout membre de l'assemblée. Le vote a lieu à la majorité. Le directeur de greffe assiste aux assemblées générales et consigne sur le registre des délibérations de la juridiction les décisions prises et les avis émis.

L'avis de l'assemblée sur le projet d'ordonnance de roulement ne peut être émis que lorsque les magistrats qui se sont prononcés représentent au moins 50 % des magistrats présents ou représentés lors de la constatation du quorum. Si l'avis est défavorable ou si le quorum n'est pas atteint, l'assemblée est de nouveau convoquée dans un délai compris entre huit jours et un mois et le projet d'ordonnance, éventuellement modifié selon les observations qui auraient été formulées par l'assemblée, lui est de nouveau soumis. L'assemblée est alors réputée avoir valablement émis son avis.

Ces dispositions constituent une avancée qui permet aux membres de l'AG de faire valoir leurs arguments de manière plus forte qu'auparavant, même si le chef de juridiction n'est pas contraint d'en tenir compte. Cependant un rejet du projet d'ordonnance représente toujours pour le président un embarras, ou l'indice d'une forte difficulté, qu'il s'efforce d'éviter.

3.2 - Compétences des assemblées

L'assemblée générale « siège » se prononce sur le nombre et le jour des audiences correctionnelles, les critères généraux de répartition des dossiers entre les chambres, l'ordonnance de roulement proposée par le président et l'affectation des magistrats spécialisés.

Elle peut entendre le procureur de la République ou le procureur général, à la demande de ces derniers, du président de l'assemblée générale ou de la majorité des membres de celle-ci.

L'assemblée générale « parquet » émet un avis sur l'organisation des services du parquet, les relations avec la police judiciaire, les conditions d'exercice par le ministère public de ses attributions, le nombre et le jour des audiences correctionnelles, les critères généraux de répartition des dossiers entre les chambres et entre les magistrats spécialisés.

Elle peut entendre le président de la juridiction à la demande de ce dernier, du procureur de la République ou du procureur général ou de la majorité des membres de l'assemblée générale.

L'assemblée générale « siège parquet », outre les questions tenant à la répartition des magistrats et fonctionnaires dans les différents services de la juridiction, au nombre, jour et nature des audiences, à l'habilitation de certaines personnes ou associations, a également compétence pour émettre un avis sur la répartition des effectifs de greffe, les besoins nécessaires au fonctionnement de la juridiction, l'affectation des moyens qui lui sont alloués, les conditions de travail et les problèmes de sécurité, les questions intéressant le fonctionnement interne de la juridiction.

Les budgets prévisionnels des juridictions doivent ainsi être fournis aux magistrats et fonctionnaires.

Enfin, de façon plus générale, l'assemblée générale « siège parquet » procède à des échanges de vue sur l'activité de la juridiction, étudie l'évolution de la jurisprudence et examine toutes les questions intéressant le fonctionnement de la juridiction et concernant l'ensemble des magistrats.

L'assemblée générale « fonctionnaires » émet des avis sur les questions abordées par l'assemblée générale « siège parquet », à quelques exceptions près. Elle est en outre consultée sur l'affectation des personnels de greffe dans la juridiction, la formation permanente et les problèmes de gestion et d'organisation du greffe.

L'assemblée plénière procède enfin à des échanges de vue sur les questions qui ont été soumises aux avis des autres assemblées générales, sur les orientations adoptées par le comité de gestion (voir infra 4. - Le comité de gestion) et sur la situation et les perspectives budgétaires de la juridiction dans le cadre du dialogue de gestion.

Le garde des Sceaux peut consulter les juridictions sur les projets de loi ou sur toute autre question d'intérêt public. C'est alors le président de la juridiction qui, après avis du chef du parquet et de la commission permanente, décide de réunir l'assemblée générale la plus à même de se prononcer selon l'objet de la concertation. (TJ : art. R212-24 du COJ ; CA : art. R312-29 du COJ ; Cour de cassation : art. R435-2 du COJ).

Ces dispositions ont été utilisées en 2014 dans le cadre de la réflexion sur la « Justice du XXI^e siècle » et plus récemment en décembre 2021 dans le cadre des états généraux de la Justice.

QUELLE ORGANISATION DU DIALOGUE DANS LES JURIDICTIONS DEMAIN ?

Dans le cadre de la réflexion sur les « juridictions du XXI^{ème} siècle », la lettre de mission adressée par la garde des Sceaux au premier président de la cour d'appel de Montpellier le 4 février 2013 demandait que soient recherchées « les modalités d'une meilleure implication des magistrats dans la vie de leur juridiction, qu'il s'agisse de la définition de politique de service ou du fonctionnement des commissions et assemblées générales ».

Le Syndicat de la magistrature avait proposé en 2012 dans son opusculé intitulé « pour une révolution judiciaire » de créer un établissement public judiciaire : les juridictions de tous les degrés (TJ, cours d'appel, Cour de cassation) seraient transformées en établissements publics sui generis dotés d'un conseil d'administration, dont seraient membres « des magistrats et personnels judiciaires ainsi que des partenaires et usagers de la justice ». Ces conseils seraient notamment chargés d'adopter des projets de juridiction, de faire élire les présidents de juridiction par l'assemblée générale des magistrats du siège, de mettre en place des conférences régionales des politiques judiciaires, ouvertes à la société civile...

L'USM considère que les juridictions doivent être gérées par des magistrats et ne dénie pas ce droit aux chefs de juridiction. S'il est assurément utile d'institutionnaliser au sein des juridictions des instances de concertation avec les partenaires de Justice (avocats, huissiers, experts...), il ne peut être raisonnablement envisagé, au nom de la séparation des pouvoirs, d'associer des membres extérieurs à la gestion des juridictions.

L'USM propose donc de renforcer les pouvoirs des magistrats et fonctionnaires au sein des commissions et assemblées générales. L'USM restera attentive à ce que les États généraux de la Justice n'accouchent pas d'une réforme calquant la gestion des tribunaux judiciaires sur celle des établissements publics hospitaliers.

Le droit de veto de la majorité contre l'ordonnance de roulement est insuffisant dès lors que le chef de juridiction n'a aucune obligation de tenir compte des remarques qui lui sont faites et qu'aucun dispositif d'arbitrage n'est prévu.

4. - Le comité de gestion

Textes applicables :

Pour les TJ : articles R212-60 et suivants du code de l'organisation judiciaire

Pour les cours d'appel : articles R212-69-I et suivants du code de l'organisation judiciaire

Créé par décret n° 2014-1458 du 8 décembre 2014, le comité de gestion est composé du président (ou premier président), du procureur (ou procureur général) et du directeur de greffe. Il se réunit au moins une fois par mois, sur un ordre du jour arrêté par le président (ou premier président).

Son rôle est de débattre des questions de gestion et de fonctionnement de la juridiction ; ses orientations, consignées dans un registre, sont communiquées aux membres de la commission plénière.

Il peut être saisi par la commission plénière de toute question de sa compétence.

5. - Les innovations de la loi J21 :

le conseil de juridiction et le projet de juridiction

Textes applicables :

Pour les TJ : articles R212-63 et R212-64 du code de l'organisation judiciaire

Pour les cours d'appel : articles R312-84 et R312-85 du code de l'organisation judiciaire

Décret n° 2016-514 du 26 avril 2016 relatif à l'organisation judiciaire, aux modes alternatifs de résolution des litiges et à la déontologie des juges consulaires

Circulaire du 26 juillet 2016 relative à la mise en œuvre des dispositions du décret n° 2016-514 du 26 avril 2016

5.1 - Le conseil de juridiction

Le conseil de juridiction est co-présidé par le président du TJ et le procureur de la République (ou par le premier président et le procureur général dans une cour d'appel).

Il compte toujours des magistrats et fonctionnaires désignés par la commission restreinte ou l'assemblée plénière en fonction de la taille de la juridiction ainsi que le directeur de greffe.

Selon l'ordre du jour, le conseil de juridiction comprend :

- des représentants de l'administration pénitentiaire et de la protection judiciaire de la jeunesse ;
- des représentants locaux de l'État ;
- des représentants des collectivités territoriales et des parlementaires élus du ressort ;
- des personnes exerçant une mission de service public auprès des juridictions ;
- des représentants des professions du droit ;
- des représentants d'associations.

L'ordre du jour est arrêté par les chefs de juridiction après avis du directeur de greffe en comité de gestion et de l'assemblée plénière des magistrats et fonctionnaires.

Le conseil de juridiction est défini comme un lieu d'échanges et de discussions qui se réunit au moins une fois par an et a pour but de :

- renforcer les échanges d'information entre les juridictions, l'administration pénitentiaire et la protection judiciaire de la jeunesse ;
- accroître la visibilité de l'institution judiciaire ;
- donner à l'autorité judiciaire la possibilité de mieux prendre en compte les besoins locaux ;
- sensibiliser les membres extérieurs à la juridiction au fonctionnement de celle-ci en transmettant notamment des informations sur l'activité de la juridiction et ses projets de juridiction.

Il est expressément prévu que cet organe n'exerce aucun contrôle sur l'activité juridictionnelle ou sur l'organisation de la juridiction ; il ne doit pas évoquer les affaires individuelles dont la juridiction est saisie.

5.2 - Le projet de juridiction

Le projet de juridiction définit des objectifs à moyen terme visant à améliorer le service rendu au justiciable et les conditions de travail, dans le respect de l'indépendance juridictionnelle, en prenant en compte les spécificités du ressort.

Ce projet doit être élaboré de manière collective au sein de la juridiction, à l'initiative des chefs de cour et de juridiction. Il pourra être évoqué en comité de gestion. Il est ensuite soumis à l'avis de l'assemblée plénière des magistrats et des fonctionnaires, puis présenté au conseil de juridiction.

B. - LES INSTANCES NATIONALES ET LEURS DÉCLINAISONS LOCALES

Pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départementaux (CHSCTD), le scrutin est commun à l'ensemble des agents du ministère de la Justice. L'USM fait alliance depuis 2011 avec l'UNSA-Justice, qui partage ses valeurs d'indépendance et d'apolitisme. L'USM et l'UNSA-Justice ont largement gagné les élections, succès réitéré lors du scrutin de décembre 2018. L'USM dispose ainsi de plus de 90 sièges de représentants au sein des CHSCTD, en qualité de titulaires ou de suppléants.

À l'instar du secteur privé, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu lors des prochaines élections professionnelles en décembre 2022 le remplacement des comités techniques (CT) et des CHSCT par les comités sociaux d'administration (CSA).

I. - Les comités techniques (CT) - en fonction jusqu'en décembre 2022

Selon l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État, ces différents comités sont consultés sur les questions et projets de textes relatifs :

- « 1° À l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- 2° À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- 3° Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- 4° Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- 5° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- 6° À la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- 7° À l'insertion professionnelle ;
- 8° À l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;
- 9° À l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsque aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux ».

Ils sont composés « de la ou des autorités auprès desquelles le comité technique est placé, du responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines, ainsi que du représentant du personnel ».

Les magistrats ne participent aux comités techniques que comme experts, convoqués à la demande du président ou des représentants du personnel (art. 45 du décret). Ils ne disposent donc que d'une voix consultative.

Les CT doivent être réunis au moins deux fois par an sur convocation de leur président, de leur propre initiative ou dans un délai de deux mois à la demande de la moitié au moins des représentants du personnel (art. 44 du décret). En pratique, au niveau national, le CTSJ se réunit une à deux fois par mois, en fonction notamment de l'actualité législative et réglementaire, sous la direction de la DSJ. Les magistrats y participent comme experts invités par l'administration mais sans droit de vote.

S'agissant des futurs CSA, les magistrats seront électeurs et éligibles, à titre personnel ou syndical.

2. - Le conseil national de l'action sociale (CNAS) et les conseils régionaux d'action sociale (CRAS)

Voir sur le site de l'USM pour plus de détails la fiche sur l'action sociale :

- les instances de l'action sociale ;
- les dispositifs d'action sociale : aides et prêts sociaux, dispositifs d'accès au logement et à l'achat immobilier, dispositifs petite enfance, sport et loisirs, bourses d'étude.

Adressez-vous à votre section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) pour tous renseignements complémentaires.

3. - Les commissions permanentes d'études

L'arrêté du 8 décembre 2014 porte création d'une commission permanente d'études instituée auprès du ministère de la Justice et d'une commission permanente d'études de service déconcentré placée auprès de chaque premier président de cour d'appel.

3.1 - La commission permanente d'études ministérielle

La commission permanente donne un avis sur les problèmes concernant le statut des magistrats et fonctionnaires de l'ordre judiciaire, les structures judiciaires et les conditions de fonctionnement et d'équipement des juridictions. Elle peut également être consultée sur les projets de textes législatifs et réglementaires élaborés

à l'initiative du ministère de la Justice et ayant une incidence directe sur le fonctionnement des juridictions.

Elle est présidée par le garde des Sceaux ou son représentant et comprend des représentants du ministère et de chaque organisation représentative de magistrats et de fonctionnaires des services judiciaires, qui peuvent demander l'inscription de questions à l'ordre du jour.

Elle se réunit au moins trois fois par an et peut se constituer en groupes de travail. Le secrétariat est assuré par la DSJ qui communique aux organisations syndicales l'ordre du jour et les documents avant les réunions puis le procès-verbal rédigé après chaque réunion.

3.2 - La commission permanente d'études de service déconcentré

Cette commission est placée auprès du premier président de chaque cour d'appel. Elle donne un avis sur les structures judiciaires et les conditions de fonctionnement et d'équipement des juridictions. Elle peut également être consultée sur les mêmes projets de textes que la commission permanente d'études ministérielle et se constituer en groupes de travail.

Présidée par le premier président ou son représentant, elle comprend :

- le procureur général ou son représentant ;
- les représentants de l'administration concernés par les projets de textes à l'ordre du jour ;
- deux représentants de chaque organisation syndicale représentative, au niveau local, des magistrats ;
- deux représentants de chaque organisation syndicale représentative, au niveau local, des fonctionnaires.

L'ordre du jour est fixé par le premier président mais l'inscription de questions est de droit à la demande de la majorité des organisations syndicales représentées.

Elle se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son président. Le secrétariat est assuré par l'administration qui doit envoyer l'ordre du jour aux organisations syndicales au moins quinze jours avant la date de la réunion et les documents qui s'y rapportent au moins huit jours avant. Le secrétariat établit un procès-verbal à l'issue de chaque réunion et le communique aux organisations syndicales.

Cette nouvelle instance institutionnalise un lieu de débat commun à toutes les organisations syndicales au niveau des cours. Elle participe du dialogue social mais l'USM estime que les rencontres bilatérales régulières de ses représentants locaux avec les chefs de cour en sont un complément indispensable.

III. – LES COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT) ET LES COMITÉS SOCIAUX D'ADMINISTRATION (CSA)

Textes applicables jusqu'aux élections des représentants du personnel de décembre 2022 : Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Arrêté du 10 juillet 2014 portant création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au ministère de la Justice

Circulaire ministère de la Justice - SG 15-002/SDSRH/5.02.2015 du 5 février 2015 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départementaux

Circulaire ministère de la Justice - SG - 13-025/SDRHS/23.12.2013 relative au Plan d'action ministériel de prévention des risques psychosociaux

Textes applicables à compter des élections professionnelles de décembre 2022 :

Articles L. 251-1 à L. 254-6 du code général de la fonction publique

Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020

Décret n° 2022-283 du 28 février 2022

Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'ensemble des instances représentatives du personnel du secteur privé (DP, Comité d'entreprise et CHSCT) sont fusionnées dans une instance unique : le Comité social et économique (CSE). Pour le secteur public, en l'absence de texte spécifique lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018, les CHSCT et les comités techniques sont restés des instances distinctes tout comme les commissions administratives paritaires.

Ce n'est que lors du prochain renouvellement général de ces instances en décembre 2022, qui aura lieu par vote électronique, que les comités techniques (CT) et les CHSCT seront remplacés dans la fonction publique par les comités sociaux d'administration (CSA) en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 précise les modalités de mise en œuvre des CSA et le décret n° 2022-283 du 28 février 2022 les modalités d'élection des magistrats au sein des CSA.

Certaines de ces dispositions figurent désormais dans le code général de la fonction publique dont la partie législative est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022, aux articles L. 251-I à L. 254-6.

L'USM participe à des réunions de travail de préparation puis de mise en œuvre du décret du 28 février 2022 relatif à la participation des magistrats dans les CSA.

Les magistrats sont électeurs et éligibles au CSA alors qu'ils n'interviennent au comité technique des services judiciaires qu'en qualité d'experts invités et donc sans voix délibérative. Toutefois, les difficultés juridiques et pratiques demeurent très nombreuses.

La loi n'a en effet pas prévu deux collèges électoraux distincts (magistrats et fonctionnaires). La représentativité des organisations syndicales de magistrats reste calculée sur les résultats des élections à la commission d'avancement (CAV), celle des syndicats de fonctionnaires sur celui des élections au CSA ce qui porte en germe un risque de remise en cause de la CAV.

Pour les organisations syndicales de magistrats, vu l'importante infériorité numérique de notre corps (environ 12 %) au sein de ce nouveau collège électoral unifié (un peu plus de 80.000 personnes), la question va se poser de choisir entre :

- Une candidature isolée, privant presque à coup sûr les magistrats USM d'avoir des élus.
- Une liste commune avec un ou des syndicats de fonctionnaires (pour les syndicats non membres d'une confédération) pour espérer placer un magistrat parmi les élus siégeant au CSA, ce vers quoi s'oriente l'USM forte de son expérience avec l'UNSA-SJ s'ajoutant des CHSCT.

Alors que l'USM bénéficiait d'un représentant au CHSCT-M et de 80 représentants dans les CHSCT-D, les futurs élus magistrats dans les CSA seront donc très probablement et de manière paradoxale issus de syndicats minoritaires mais affiliés à une centrale importante.

Les organisations syndicales de fonctionnaires pourront pour leur part bénéficier des votes de magistrats soit à titre individuel, soit dans le cadre d'une liste commune et ainsi espérer des sièges supplémentaires. Cependant pour leur représentativité, il n'est tenu compte ni des effectifs ni des votes des magistrats ayant pris part aux élections au CSA du ministère de la justice. Dès lors les voix des magistrats seront « pastillées » informatiquement directement dans les urnes, pour ne pas influencer sur

la représentativité réelle des syndicats de fonctionnaires. Deux collèges distincts auraient évité cette « techno-contorsion démocratique ».

L'ensemble des organisations syndicales a dénoncé l'extrême complexité des textes. L'USM a rappelé que cette architecture juridique procédait, du refus du gouvernement de prévoir deux collèges électoraux pourtant justifiés par des statuts différents et procédant de normes de niveau différent.

L'USM a rappelé qu'elle estimait que la loi ordinaire ne pouvait impacter ou modifier de quelque façon que ce soit le statut des magistrats, dont le droit syndical (art. 10-1 de l'ordonnance 1958) est régi par un texte de nature organique.

L'USM s'est opposée à l'idée de faire des élections au CSA l'étalon commun de la représentativité au sein du ministère tant pour les magistrats que les fonctionnaires et contractuels. La chancellerie a précisé qu'aucune réforme organique sur ce point n'était envisagée.

Les comités sociaux, dont le nombre est restreint comparativement aux instances actuelles, auront à connaître de nombreuses questions notamment :

- le fonctionnement et l'organisation des services ;
- l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- l'égalité professionnelle ;
- la protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents ;
- les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- les lignes directrices de gestion en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement de grade des fonctionnaires.

En fonction de la taille des CSA une section sera spécifiquement dédiée en leur sein aux problématiques du CHSCT. Il est à craindre que les problématiques liées aux anciennes compétences des CHSCT ne puissent être correctement traitées.

Ainsi, le CHSCTD analyse les conditions de travail, vérifie le respect de la réglementation, propose des actions de prévention et vérifie leur mise en œuvre. Il a communication des mentions portées sur les registres hygiène et sécurité. Il peut procéder à des visites, des enquêtes, avoir recours à un expert...

Le CHSCTD analyse également les circonstances et les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il doit avoir connaissance de tous les accidents de service et peut, en application de l'article 53 du décret du 28 mai 1982, décider d'enquêter. Cette enquête a pour objet de rechercher les causes de l'accident

et de proposer des actions de prévention destinées à ce qu'un acte de même nature ne se reproduise pas.

L'enquête doit se faire uniquement dans la sphère professionnelle et ne se substitue pas aux compétences de la commission de réforme qui se prononce sur l'imputabilité au service des accidents de service. Les enquêtes sont réalisées par une délégation qui comporte le président du CHSCT ou son représentant et des représentants des personnels siégeant au comité ainsi que le médecin de prévention et l'assistant ou le conseiller de prévention et si possible l'inspecteur santé et sécurité.

À l'issue de l'enquête, un rapport est établi et présenté au CHSCT, informé également des suites données aux conclusions de l'enquête.

Le CHSCT n'examine jamais une situation individuelle mais exclusivement des questions relatives aux conditions de travail et aux mesures à prendre pour faire cesser un risque ou le prévenir.

L'ACTION DE L'USM AU SEIN DES CHSCTD ET DU CHSCTM

Au sein des CHSCTD, les représentants élus de l'USM veillent au respect des réglementations en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Chaque fois qu'est envisagée sur un ressort l'implantation de dispositifs susceptibles d'influer sur ces domaines, ils œuvrent pour que ces questions soient examinées en amont par le CHSCTD. Cela avait été le cas notamment lors de l'implantation du dispositif d'alarme silencieuse « EMMA » ou encore de la méthode « LEAN ». L'action des élus USM a pu être déterminante pour régler certaines difficultés ou situations dramatiques à Nanterre, Versailles, Saint-Denis de La Réunion, Cayenne...

À Cayenne, le tribunal était dans un état de vétusté manifeste depuis de nombreuses années. Déjà en 2002, un rapport de la commission de sécurité avait signalé cette situation. En janvier 2014, la commission de sécurité a rendu un nouveau rapport aussi alarmant, relevant un niveau de sécurité très insuffisant et dangereux pour le public et le personnel. Le CHSCT a rendu, le 20 janvier 2014, un avis défavorable à la poursuite de l'activité au TGI de Cayenne et le 13 février 2014 un droit d'alerte a été déclenché par le représentant UNSa-Services judiciaires. La section USM de Cayenne a saisi les chefs de juridiction et de cour et s'est associée à cette

procédure d'alerte en soutenant chaque membre du personnel, fonctionnaires et magistrats, dans l'exercice de son droit de retrait. Le bureau de l'USM a écrit à la ministre de la Justice le 21 février 2014 pour signaler l'urgence à agir en faveur de la juridiction de Cayenne. À l'issue d'un déplacement du directeur des services judiciaires, un plan d'action a été annoncé.

Le CHSCT de Paris a procédé notamment à une enquête après une saisine du comité pour des faits de harcèlement moral sur un agent. Il a également fait réaliser une expertise sur certains points techniques lors de la construction du nouveau palais de justice de Paris aux Batignolles.

Au mois de décembre 2015, le CHSCT de l'Oise a décidé d'effectuer une enquête après le décès sur le lieu et pendant le temps de travail d'un membre du personnel de greffe.

Fin 2021, les CHSCT du Nord et du Pas de Calais ont été saisis suite au suicide d'une jeune collègue juge placée en août 2021 à l'origine de la Tribune des 3 000 publiée dans le journal le Monde.

Au CHSCTM où elle a un représentant, l'USM participe également aux groupes de travail qui en sont issus. L'USM a ainsi contribué à ce que le secrétariat général du ministère publie en 2018 un guide méthodologique à l'attention des présidents et membres du CHSCT sur la mission d'enquête prévue à l'article 53, puis en 2022 un guide destiné aux chefs de service relatif à l'amiante ou encore une charte pour prévenir les violences internes à l'institution. Les travaux se poursuivent pour que de tels guides soient publiés avant fin 2022 sur les accidents de service, les visites sur sites ou encore pour une meilleure prise en compte de la santé et de la qualité de vie au travail.

Une demande d'expertise sur les conditions de travail et la souffrance au travail au sein de notre ministère a été sollicité en CHSCTM au mois de février 2022 par l'ensemble des organisations syndicales dans les suites du mouvement du 15 décembre 2021. À quelques jours de la fin du délai de réponse, le secrétariat général a rejeté la demande pour des motifs de forme. L'USM et les autres organisations syndicales ont engagé un recours gracieux et sollicité une nouvelle inscription de la question à l'ordre du jour du CHSCTM.

IV. – LES MOYENS D'ACTION OFFERTS AUX MAGISTRATS

A. - LE DROIT DE GRÈVE : UNE ÉVOLUTION HISTORIQUE

L'article 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose que « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ».

Ainsi reconnu par la Constitution, le droit de grève est confirmé par l'article 10 de la loi n° 83-634 qui dispose que « les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent ».

Des restrictions peuvent donc être imposées dans les statuts particuliers des différents corps de l'État. Ainsi, le droit de grève est clairement prohibé pour les personnels de la police et de l'administration pénitentiaire. Des services minimums sont par ailleurs exigés dans de nombreux domaines comme les transports et la santé. Dans un célèbre arrêt du 7 juillet 1950 (arrêt Dehaene), le Conseil d'État a reconnu que le ministre avait le droit de prendre des mesures qui limitent l'exercice du droit de grève pour les « personnels d'autorité ayant des responsabilités importantes » ou les titulaires d'emplois « indispensables à la sécurité physique des personnes, à la sauvegarde des installations et du matériel, au fonctionnement des liaisons administratives et au maintien des activités essentielles à la vie de la nation ».

Pour les magistrats, le seul texte applicable est l'article 10 du statut de la magistrature qui dispose : « toute délibération politique est interdite au corps judiciaire. Toute manifestation d'hostilité au principe ou à la forme du gouvernement de la République est interdite aux magistrats, de même que toute démonstration de nature politique incompatible avec la réserve que lui imposent ses fonctions. Est également interdite toute action concertée de nature à arrêter ou entraver le fonctionnement des juridictions ».

Au vu de ce texte, l'USM avait longtemps estimé que les magistrats ne disposaient pas du droit de grève. Cependant, aucun de ses termes ne vise expressément le droit de grève.

DÉCEMBRE 2021 : L'USM APPELLE À LA GRÈVE POUR LA PREMIÈRE FOIS DE SON HISTOIRE

À la suite de la tribune parue dans le journal Le Monde le 23 novembre 2021, le conseil national de l'USM a opéré un véritable revirement de jurisprudence et a appelé pour la première fois de son histoire à la grève pour une journée nationale de mobilisation le 15 décembre 2021, sollicitant l'augmentation substantielle des moyens de la justice, rappelant que les magistrats n'ont pas vocation à pallier la carence de l'État et à voir leur temps de travail étendu à l'infini.

L'USM considère désormais que l'article 10 du statut de la magistrature doit se combiner avec le droit de grève qui est protégé, tant par la Constitution, que par des traités internationaux (pacte des Nations Unies sur les droits économiques et sociaux, Charte Sociale Européenne).

De plus, la rédaction de cet article ne correspond pas à la définition de la grève telle que donnée sur le site du ministère du travail et de l'emploi :

<https://cutt.ly/xFyYSa6>

Lorsque l'interdiction du droit de grève est prévue, elle l'est clairement et expressément. Ainsi l'article L114-3 du code de la fonction publique dispose : « Les fonctionnaires actifs de la police nationale et les fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire ne jouissent pas du droit de grève. »

De plus, les personnels de greffes ne se voient apporter aucune restriction à leur droit de grève, alors que sans eux les magistrats ne peuvent pas faire fonctionner la juridiction.

Les magistrats qui se sont déjà déclarés grévistes n'ont jamais fait l'objet ni de poursuite disciplinaire, ni de sanction, ni même d'un avertissement (ce qui aurait permis un recours), seulement d'une journée de retenue sur salaire lorsque les chefs de cour avaient fait remonter la liste des grévistes à la Chancellerie, ce qui n'est pas toujours le cas. Le droit du travail leur a donc purement et simplement été appliqué.

Le ministère avait annoncé vouloir saisir le conseil d'État quant à l'interprétation de l'article 10 du statut mais cela n'avait pas encore été fait lors de la rédaction de ce guide.

L'USM précise qu'il n'appartient pas au magistrat gréviste de pourvoir lui-même à son remplacement. Il doit cependant déclarer son absence pour cause de grève auprès de son chef de juridiction ou de cour, de préférence au moins 24 heures avant.

L'exercice du droit de grève peut toutefois être restreint. Le magistrat gréviste pourrait être réquisitionné par le garde des Sceaux au vu des dispositions prévoyant la continuité du SP de la justice, celle de l'activité pénale ainsi que l'exécution des peines (L III- 4 du code de l'organisation judiciaire L II42-7 du code de la défense).

B. - LE DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT

Textes applicables :

Articles L. 4131-1 à 4, L. 4132-32-1 à 5 du code du travail

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011

Circulaire d'application FP/4 n° 1871 du 24 janvier 1996 relative à l'hygiène et à la sécurité dans la fonction publique

Circulaire d'application DGAFP du 9 août 2011

Circulaire du 10 juin 2014 ministère de la Justice - SG-14-010/ SDRHS/10.06.2014 sur la responsabilité des chefs de service en matière de santé et sécurité au travail, le droit d'alerte et le droit de retrait, à la mise en place des conseillers et assistants de prévention

Le droit de retrait permet à un magistrat de cesser son travail en présence d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

La notion de danger doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, c'est-à-dire une situation susceptible de provoquer un dommage à l'intégrité ou à la santé de la personne dans un délai très rapproché.

Le danger en cause doit donc être grave et susceptible de provoquer un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. Le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche, quasi immédiat.

Dans une situation de ce type, il faut avertir le chef de juridiction et prévenir un membre du CHSCT. Le droit d'alerte peut être exercé par la personne concernée ou par le représentant du CHSCT (qu'elle aura avertie).

Il est également possible pour le magistrat concerné par le danger grave et imminent d'exercer un droit de retrait, c'est-à-dire de prévenir le chef de juridiction qu'il se retire du travail en raison de ce danger grave et imminent.

Le danger grave et imminent doit être décrit dans le registre spécial « danger grave et imminent » tenu, dans chaque juridiction, sous la responsabilité des chefs de juridiction. Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par le chef de service en réponse pour y remédier y sont aussi mentionnées.

À la suite du signalement d'un danger grave et imminent, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête. Si le signalement émane d'un membre du CHSCT, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CHSCT est cependant préconisée lors de cette enquête quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent. Le CHSCT est informé de l'enquête et des mesures prises par le chef de service.

Il est souhaitable que, dans tous les cas, un membre du CHSCT soit informé par le magistrat de sa démarche de signalement de ce type de danger.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, l'autorité administrative a l'obligation de réunir d'urgence le CHSCT compétent, au plus tard dans les 24 heures. L'inspecteur du travail est informé de la réunion du CHSCT et peut y assister. En cas de désaccord sérieux et persistant y compris après recours aux inspecteurs santé et sécurité, l'inspection du travail est saisie obligatoirement.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le CHSCT, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre et en informe le CHSCT. Elle met en demeure le magistrat de reprendre son travail dès lors que la situation de danger grave et imminent a cessé ou que le retrait a été considéré comme injustifié.

À défaut d'accord sur ces mesures entre le chef de service et le CHSCT, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi et met en œuvre la procédure d'enquête prévue à l'article 5-5 du décret du 28 mai 1982.

L'USM est d'avis que ces mêmes dispositions doivent trouver application au sein des CSA à partir des élections professionnelles de décembre 2022.

Le droit de retrait n'est ni un droit de grève, ni le droit de désobéissance, c'est un droit individuel. Le magistrat doit estimer raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent.

Chacun doit pouvoir expliquer pourquoi il craint pour son intégrité ou sa santé. Ce droit cesse lorsque le motif raisonnable de croire au danger a disparu ou lorsque le danger a lui-même cessé.

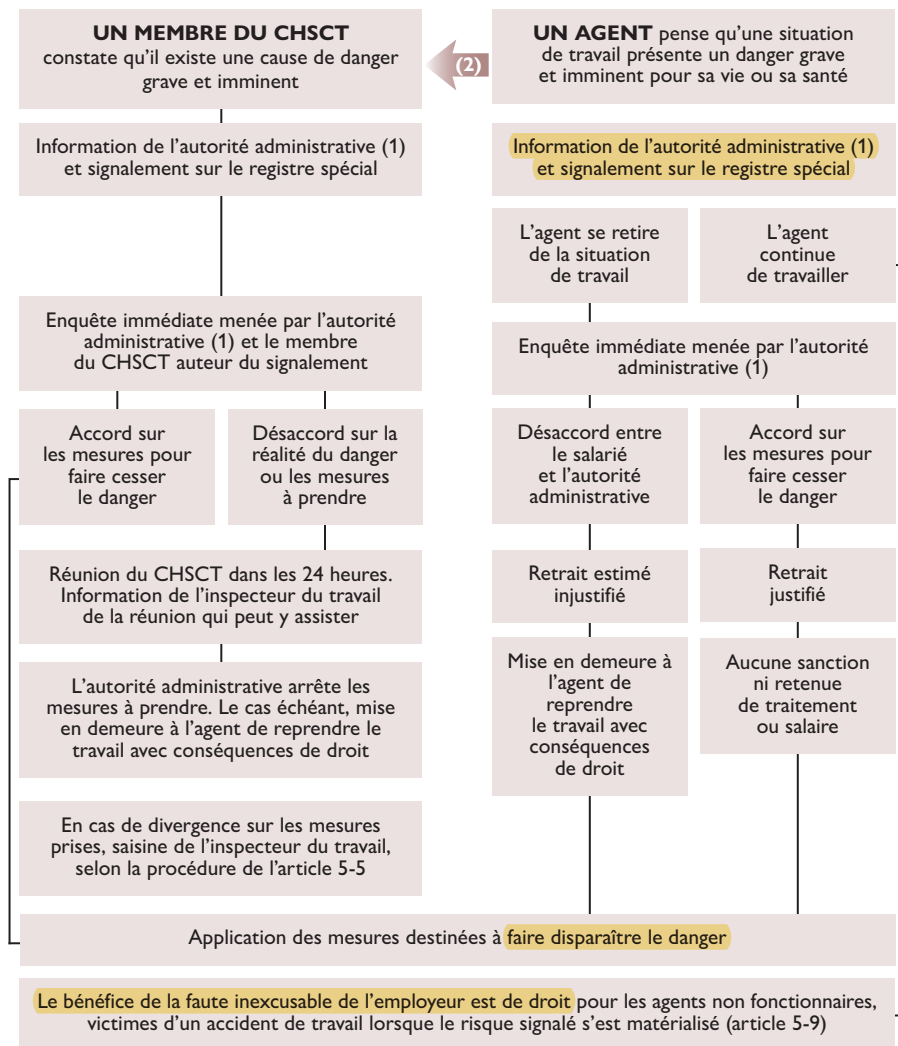
Aucune sanction ou retenue de traitement ne peut être prise contre un magistrat qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie. Une erreur quant à l'existence d'un danger grave et imminent ne constitue pas une faute punissable dès lors que le magistrat avait un motif raisonnable de croire à un tel danger.

L'autorité administrative ne peut demander au magistrat de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Il est donc important que les membres du CHSCT (CSA après décembre 2022) soient informés pour réaliser une enquête, juger du moment opportun de la reprise et éviter ainsi d'exposer le magistrat à des sanctions.



LE SCHÉMA DE LA PROCÉDURE D'ALERTE



(1) Autorité administrative ou son représentant

(2) Information souhaitable et opportune

C. - LE REGISTRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La santé et la sécurité au travail sont de la responsabilité des chefs de service mais chaque magistrat, en juridiction, applique et met en œuvre les règles d'hygiène et de sécurité.

Si un risque ou une difficulté en matière d'hygiène, de santé ou de sécurité au travail apparaît, il faut en parler mais aussi le signaler en renseignant à cet effet le registre de santé et de sécurité au travail qui se trouve dans chaque juridiction au niveau des SAUJ ou du secrétariat du chef de juridiction. Si tel n'est pas le cas, interrogez votre chef de juridiction ou signalez-le au représentant USM.

Dans son kit du magistrat en colère (https://www.union-syndicale-magistrats.org/web2/fr/magistrats-colere_p_1341), rédigé à la suite du mouvement du 15 décembre 2021, l'USM incite les magistrats à se saisir largement de cet outil.

Vous pouvez inscrire sur le registre santé et sécurité toute situation se rapportant à un danger et toute proposition d'amélioration ou de prévention. Chacun des risques ou des difficultés rencontrés dans le travail et qui ont une incidence matérielle ou psychologique sur les conditions d'exercice du travail doit être signalé. Une réponse doit être apportée par le chef de juridiction à toutes les mentions portées, qui sont systématiquement examinées lors des réunions du CHSCTD.

Ainsi, par exemple, si l'ascenseur est en panne, il faut porter une mention sur le registre santé et sécurité surtout s'il s'agit d'un phénomène régulier. Sans ascenseur fiable, comment se déplacer dans des escaliers avec de lourds dossiers sans craindre pour sa santé physique ?

Autre exemple, en cas d'agression ou de menace par un justiciable, c'est un risque avéré de violence, même sans arrêt de travail, qui doit être signalé. Y a-t-il eu intervention d'un tiers ? Un recours à un dispositif d'alarme ? Y avait-il un tel mécanisme à disposition ? Si oui, a-t-il fonctionné ?

C'est un partage d'informations indispensable dans un souci d'efficacité. Dans tous les cas, lorsqu'un problème est signalé dans le registre, il est recommandé d'en informer concomitamment le représentant USM local et le cas échéant le représentant USM qui siège au CHSCTD ou au CSA après décembre 2022.

L'action des instances de dialogue social est là en effet pour soutenir et relayer les démarches faites à titre individuel. C'est comme cela que l'USM conçoit la défense des droits des magistrats dans leur quotidien professionnel.

D. - LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

Le décret du 28 mai 1982, modifié par le décret n° 2020-647 du 27 mai 2020, pose le principe de la création, dans toutes les administrations et les établissements publics entrant dans son champ d'application, d'un service de médecine de prévention constitué d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail.

Le médecin du travail exerce son activité médicale, en toute indépendance et dans le respect des dispositions du Code de la santé publique. Il agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.

Sans préjudice des missions des médecins chargés des visites d'aptitude physique, le médecin du travail peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu des particularités de ce dernier et au regard de l'état de santé de l'agent.

Le médecin du travail peut également préconiser un changement de juridiction pour des raisons de santé, notamment pour les magistrats reconnus travailleurs handicapés ayant besoin de travailler à proximité de leur domicile ou d'un centre de soins.

Il est également consulté sur les projets de construction ou les aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques, propose des mesures de prévention et procède à l'analyse des accidents de service et des événements graves. Il participe également à l'établissement de la fiche relative aux risques professionnels propres au milieu dans lequel il intervient.

Le médecin du travail est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne notamment l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, l'évaluation des risques professionnels, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents, l'hygiène générale des locaux de service, l'hygiène dans les restaurants administratifs, l'information sanitaire.

À l'instar des autres organisations syndicales, l'USM dénonce régulièrement au CHSCTM le manque de médecins du travail, ce que reconnaît le ministère qui explique être confronté à un déficit de candidatures.

E. - LES IMPOSSIBILITÉS DE FAIRE

Sur le modèle des extractions judiciaires, l'USM invite les magistrats, au cours d'assemblées générales extraordinaires, à définir pour chaque service les missions que les moyens actuellement mis à la disposition de leur juridiction ne permettent plus de remplir.

QUE FAIRE EN CAS DE DIFFICULTÉS AU TRAVAIL ?

Vous éprouvez des difficultés face à une situation qui se rapporte aux conditions de travail, à la santé, à la sécurité au travail, aussi bien individuelles que collectives ?

Une situation de souffrance au travail (charge de travail excessive, comportement de harcèlement, isolement...) et/ou ses manifestations somatiques (burn-out, stress, maladies de tous ordres), un projet de réorganisation de service ayant des effets sur les conditions de travail (un déménagement, l'introduction d'un nouveau logiciel, l'organisation de permanences, des durées excessives d'audiences), des travaux dans les bureaux pendant les heures de travail, des problèmes d'insalubrité dans la juridiction ?

Premier réflexe : **PARLEZ-EN**. Chaque ressort de cour d'appel compte un représentant de l'USM. Depuis 2018, l'USM compte également un chargé de mission affecté aux problématiques de souffrance au travail, aux maladies professionnelles et aux situations de maladies. Si vous ne connaissez pas leurs coordonnées, vous pouvez joindre le siège de l'USM (Tel : 01.43.54.21.26).

V. – LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL : LES AVANCÉES OBTENUES PAR L'USM

A. - L'USM, PRÉCURSEUR DANS LA LUTTE CONTRE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

L'un des fondements de l'USM est la défense des intérêts matériels et moraux des magistrats. L'USM, saisie par des collègues toujours plus nombreux en situation de souffrance au travail, ne cesse, depuis plus de dix ans, de dénoncer l'inquiétante dégradation des conditions de travail des magistrats.

Longtemps considérée comme tabou chez les magistrats, la souffrance au travail s'est aggravée, en lien avec une charge de travail de plus en plus lourde, l'empilement législatif, le sous-effectif chronique, l'absence de considération, les critiques incessantes relayées par les médias, l'absence de politique des ressources humaines à la DSJ, le management parfois maladroit ou maltraitant, l'augmentation des procédures disciplinaires pouvant être dirigées contre des collègues qui n'ont tout simplement pas été mis en mesure de faire leur travail correctement.

Après le suicide de quatre magistrats entre 2010 et 2012, à Pontoise, Nanterre et Versailles, l'USM s'est mobilisée localement et dans les CHSCT, et a réclamé des inspections dans les juridictions concernées.

Lors de son congrès annuel à Rennes le 10 novembre 2010, en présence du ministre Michel Mercier, l'USM a appelé de ses vœux la constitution d'un groupe de travail dédié à la souffrance au travail. Ce groupe regroupant des représentants des trois directions du ministère a été mis en place début 2011. L'USM a participé à ses travaux, dont sont issus :

- Un protocole spécifique aux services judiciaires en cas de survenance d'un suicide (note SJ-12-39-SDRHG-SDRHM du 6 février 2012). Il y est notamment précisé : « Dans le cas tragique du suicide d'un magistrat ou d'un agent de greffe les dispositions suivantes doivent être prises :

- I/ les chefs de juridiction et directeur de greffe doivent s'attacher à assurer un accompagnement de la communauté de travail et à instaurer avec la famille endeuillée une écoute appropriée. Il conviendra, après en avoir défini ensemble les modalités, que les chefs de juridiction se rapprochent de la famille dans les meilleurs délais pour fournir les éléments en leur possession, avec tout le tact et la disponibilité que requiert une telle situation ;

2/ Il importe également d'être à la disposition de la famille dans les différentes étapes qui suivent nécessairement un décès : présence aux obsèques, hommage rendu, présence au moment de la restitution des affaires et documents informatisés personnels de la personne disparue ;

3/ En tant que de besoin, vous veillerez à la mise en place d'une cellule de soutien psychologique auprès des collègues de la personne décédée et des personnes travaillant régulièrement avec elle ;

4/ Il importe aussi d'assurer, le cas échéant, le concours d'une assistante sociale afin de faciliter les démarches administratives ;

5/ Tout passage à l'acte d'un agent devra enfin, dès lors qu'il ressort des circonstances qu'il a été motivé par ses conditions de travail, être soumis à la réunion suivante du CHSCT, dans les conditions prévues par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011. À cette occasion, un examen des modalités d'organisation de son travail au sein du service sera fait afin que toute mesure nécessaire puisse être prise ;

6/ Enfin, vous veillerez à informer dans les meilleurs délais le cabinet de la DSJ, que l'événement ait lieu ou pas sur le lieu de travail, qu'il présente ou non une présomption d'être lié au travail ».

• Un plan d'action ministériel de prévention des risques psycho-sociaux : établi à la fin de l'année 2013, il identifie six axes d'actions à mettre en œuvre dans les juridictions pour prévenir les risques psychosociaux : restaurer et favoriser le collectif de travail ; améliorer l'organisation du travail ; éviter l'isolement ; préserver les repères dans le travail ; prévenir et gérer la violence ; améliorer l'accès à la prévention médicale. Il doit s'appliquer dans chaque juridiction. Il appartient à chaque chef de juridiction, en tant que chef de service, d'évaluer les risques propres à son établissement.

En 2015, l'USM a publié son livre blanc sur la souffrance au travail (voir B ci-dessous).

Et soudainement, en novembre 2021, après le suicide d'une jeune juge placée durant l'été, un cri d'alarme a retenti à travers une tribune dans le journal Le Monde, signée dès sa publication par plus de 3 000 magistrats inquiets pour la qualité de leur travail. Ils seront finalement plus de 7 000 à l'avoir paraphée. Pressé d'agir, après une manifestation nationale d'ampleur inédite le 15 décembre 2021 où de nombreux magistrats se sont déclarés grévistes, le ministère de la Justice a accéléré son chantier d'évaluation de la charge de travail des magistrats.

La parole s'est libérée. Ce qui était autrefois perçu comme une marque de faiblesse - et souvent d'incapacité à l'exercice des fonctions - commence enfin à être

reconnu. La multiplication des arrêts maladie, les « burn-out », les dépressions et, malheureusement, plusieurs drames qui ont endeuillé les juridictions n'y sont pas étrangers.

Cette situation particulière rappelle la nécessité d'établir un réel dialogue social dans les juridictions, une réflexion sur les conditions et la charge de travail et un soutien des magistrats dans les juridictions concernées. Autant de tâches que l'USM mène de front au quotidien, sur le plan national, mais aussi grâce à l'implication de ses représentants régionaux et de ses élus au sein des CHSCTD et du CHSCT ministériel. L'USM est force de proposition au sein du groupe de travail sur l'évaluation des charges de travail, outil indispensable à l'objectivation des besoins massifs d'effectifs dans les juridictions.

De son côté, la Conférence nationale des présidents de tribunaux judiciaires, après avoir élaboré son propre référentiel, a déjà révélé ses calculs, le 16 février 2022, estimant qu'il faudrait 35 % de magistrats du siège supplémentaires pour que les juridictions fonctionnent normalement, soit le besoin impérieux de 1 500 recrutements nets.

B. - LE LIVRE BLANC « SOUFFRANCE AU TRAVAIL DES MAGISTRATS. ÉTAT DES LIEUX, ÉTAT D'ALERTE »

Publié en février 2015 et réédité avec un addendum en novembre 2018, ce livre blanc peut être consulté sur le site de l'USM.

Une centaine de magistrats ont accepté de nous faire part de leur expérience. Nous les remercions d'avoir brisé cette loi du silence qui, trop souvent, reste encore de mise au sein de notre corps. Les causes de cette souffrance des magistrats, qui a parfois des répercussions physiques, sont diverses : sous-effectifs chroniques, management parfois inadapté ou gestion défectueuse du corps. Ce livre blanc reprend certains des témoignages, analyse les causes de la souffrance au travail et propose des remèdes.

Lors du mouvement de décembre 2021, l'USM a de nouveau porté les témoignages, souvent anonymisés, de nombreux collègues exprimant leurs difficultés voire leur souffrance au travail. De nombreux articles ont été publiés dans la presse quotidienne régionale mais aussi sur le site Actu.Juridique.fr (sur le thème « justice malade ») et dans le NPJ, la revue trimestrielle de l'USM (dont le n° 438 de mars 2022 est consacré à ce sujet).

L'USM attend de la Chancellerie :

- en urgence, des recrutements visant à combler les postes vacants, sur la base d'une CLE reflétant enfin les besoins réels des juridictions ;
- l'arrêt de réformes accroissant sans cesse la charge de travail des magistrats, sans étude d'impact préalable sérieuse quant aux besoins en personnels judiciaires et de moyens matériels pour les mener à bien. La situation des JLD est à ce titre symptomatique : leur charge de travail ayant été accrue (CJPM, réformes contentieux et isolement, réforme des conditions indignes de détention, dispositions visant à la protection du secret de l'avocat, etc.) sans que des moyens dédiés ne leur soient attribués (21 créations de postes de JLD annoncées pour l'ensemble des juridictions en 2022 pour faire face à toutes ces réformes) !
- une évaluation précise des besoins à plus long terme. Les travaux du groupe de travail sur la charge de travail des magistrats sont indispensables. Les premiers résultats sont attendus pour la fin 2022. Dans l'attente de cet outil, la DSJ indique que la remontée des besoins menée auprès des cours et des TJ, finalisée en février 2022, servira de base de discussion pour le budget 2023. L'USM regrette cependant que cette remontée ait été faite précipitamment, à l'issue des annonces ministérielles pour répondre au mouvement du 15 décembre, et de façon méthodologiquement hétéroclite : certains ayant fait application des chiffres CEPEJ, d'autres de l'outil d'évaluation de la CNPTJ et d'autres d'éléments issus de précédents dialogues de gestion ;
- le respect des droits des magistrats, notamment en termes de durée de temps de travail (temps de travail et repos compensateur), la DSJ ayant récemment rappelé de façon non équivoque que la « circulaire Lebranchu » sur le temps de travail était toujours de droit positif sans pour autant s'interroger sur sa responsabilité, en qualité d'employeur, de veiller à son respect ;
- la poursuite de la mise en place d'indicateurs de la qualité de vie au travail (un thermomètre social, avec des questionnaires en ligne, étant en cours d'élaboration début 2022) ;
- une réelle formation obligatoire des chefs de juridictions, mais également de l'encadrement intermédiaire, au management et à l'évaluation des risques psychosociaux ;
- la prise en compte des décisions des instances du dialogue social (notamment assemblées générales, CHSCT/CSA).

C. - LES SUITES DU LIVRE BLANC

Depuis la diffusion du livre blanc au mois de février 2015, l'action de l'USM s'est poursuivie dans le domaine des conditions de travail et des droits à une qualité de vie au travail.

L'USM a pu à travers les médias communiquer sur ce livre blanc et sur les problématiques qui touchent la Justice en général et la magistrature en particulier. Cela a été le cas par exemple dans l'émission Droit de Suite diffusée à plusieurs reprises par la chaîne Public Sénat ou des nombreuses actions de communication (presse écrite, audio-visuelle, web) menées dans les suites du mouvement du 15 décembre.

Pour mémoire, l'USM est le seul syndicat de magistrats à avoir communiqué après le jugement rendu par le Tribunal Administratif de Cergy Pontoise le 29 juin 2017. Cette décision reconnaît le suicide d'un magistrat comme un accident du travail. Elle a considéré que ce geste fatal était en lien direct avec les conditions d'exercice de ses fonctions de juge d'instruction : l'impossibilité de faire face à sa charge de travail et son épuisement au travail.

L'USM participe aux actions de formation qui sont dispensées par l'ENM sur le sujet des risques psycho-sociaux et aussi sur la santé et la sécurité au travail à l'attention des nouveaux chefs de juridiction.

Elle a contribué au travers de sa participation aux groupes de travail du CHSCTM à l'élaboration et à la diffusion de guides relatifs à la prévention des violences internes, aux enquêtes hygiène et sécurité au travail, à l'amiante. D'autres guides sur les accidents de service ou les visites hygiène et sécurité sont en cours d'élaboration par les groupes de travail du CHSCTM.

L'USM a obtenu que le ministère de la Justice :

- diffuse à ses personnels des guides relatifs aux magistrats en situation de maladie et aux accidents de service ;
- rappelle que le bénéfice de la protection fonctionnelle due par l'État envers ses agents s'applique aussi aux magistrats, y compris lorsqu'ils sont victimes de toute forme de violence dans les relations de travail.

Elle dénonce toutefois que dans la pratique, la protection fonctionnelle soit systématiquement rejetée par le directeur des services judiciaires lorsqu'elle est demandée par un collègue dans le cadre de faits de harcèlement.

Dans les services judiciaires, un dispositif d'appel téléphonique accessible 24h/24h permettant une écoute individualisée est proposé aux personnels depuis le mois de mai 2016. L'USM a été destinataire de retours selon lesquels cet outil est peu adapté aux spécificités de notre ministère, faute de connaissance de ce milieu par les professionnels à l'écoute.

L'USM a été associée dès le mois d'avril 2015 à la mise en place par la DSJ d'un groupe de travail destiné à apporter des réponses aux problèmes révélés par le livre blanc. Nous avons dès le début insisté sur l'importance d'un soutien des chefs de juridiction et de cour d'appel par un professionnel extérieur pour mettre en place le plan d'action ministériel de prévention des risques psycho-sociaux et les aider dans leur management.

Après le recrutement d'une psychologue du travail dans les services judiciaires, au début de l'année 2018, le ministère de la Justice a annoncé en juin 2018 un dispositif de formation sous forme d'espaces de dialogue sur le métier et d'outils méthodologiques à destination des chefs de cour, de juridiction et des directeurs de greffe. L'USM a demandé qu'il soit très vite rendu obligatoire et s'inscrive dans le parcours indispensable de formation d'un chef de juridiction ou de cour et qu'il en soit tenu compte dans l'évaluation et le recrutement pour des postes ultérieurs d'encadrement.

Il est désormais prévu aussi l'intervention d'un psychologue du travail dans des juridictions où des situations de travail dégradées sont signalées et un psychologue du travail a en principe été recruté dans chaque direction régionale. L'USM a toujours insisté sur la nécessité de ce type d'intervention permettant de parler du travail et de son organisation.

Après la parution de la Tribune dans le Monde en novembre 2021, l'USM forme le souhait que les chefs de cour et de juridiction trouvent enfin dans le domaine de la qualité de vie au travail l'appui indispensable des services du ministère de la Justice et disposent d'outils modernes de management. L'USM n'hésitera pas à saisir la DSJ afin que des solutions d'accompagnement soient apportées dans les juridictions en cas de difficultés.

L'USM assiste des magistrats victimes et/ou témoins de conditions de travail dégradées, de harcèlement dans leur milieu professionnel et intervient lorsque les recommandations d'un médecin du travail ne sont pas respectées. Elle a obtenu le respect des droits relatifs aux congés en cas d'arrêt de maladie, de congé de maternité.

Elle assiste des magistrats qui ont sollicité et obtenu une reconnaissance de maladie professionnelle pour burn-out ou épuisement professionnel.

Devant les commissions de réforme et désormais les conseils médicaux, l'USM assiste ou représente des magistrats victimes d'accidents de service ou de maladie professionnelle en lien avec des conditions de travail dégradées.

Ainsi, l'USM est intervenue devant la juridiction administrative aux côtés d'un magistrat sollicitant la condamnation de l'État à l'indemniser de ses préjudices suite à une maladie reconnue imputable au service par les chefs de Cour. (TA Besançon, 26 avril 2018, n° 1600571-1701293). L'USM a été présente à l'audience aux côtés du magistrat, informée par la juridiction administrative en temps réel de l'avancée de la procédure, ce qui lui a permis d'interroger et d'obtenir des réponses de la DSJ et du cabinet sur leur positionnement.

Depuis ce précédent, d'autres collègues ont engagé des procédures similaires, toujours pendantes devant les tribunaux administratifs. L'USM y intervient volontairement.

Ainsi, de manière claire, ferme et transparente, l'USM montre au ministère qu'elle est désormais présente aux côtés des collègues exerçant une action individuelle lorsqu'elle intéresse les intérêts collectifs de la profession.

Le livre blanc a permis que les problématiques de souffrance au travail, de conditions de travail, de responsabilité et d'organisation de travail sortent du silence et du secret des palais de justice. Elles sont désormais dans le débat public. L'USM a obtenu que le ministère de la Justice s'en saisisse. Comme l'actualité récente l'a encore montré, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour améliorer les conditions de travail et promouvoir une culture de la bienveillance au travail. Les mutations technologiques en particulier numériques ne pourront pas s'effectuer sans un plan d'action sur les organisations de travail et l'accompagnement des personnels de justice. L'USM continuera d'être force de propositions pour contribuer à améliorer la Justice et l'environnement professionnel de ceux qui la rendent.



CHAPITRE 10. RETRAITES

Pendant plusieurs années, en raison de l'imprévoyance de la politique de recrutement, un nombre important de départs en retraite n'a pas pu être compensé. En 2016, un rapport de l'Assemblée nationale faisait état d'un écart entre le plafond d'emplois des magistrats et le nombre de magistrats réellement en activité de l'100.

En 2018, la garde des Sceaux a décidé de geler la circulaire de localisation des emplois (« CLE »), afin de combler les postes vacants sans tenir compte des besoins réels en juridiction. L'USM plaide depuis des années pour une anticipation réaliste des besoins en effectifs de magistrats.

La retraite des magistrats est régie par les dispositions communes à l'ensemble des fonctionnaires prévues par le code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), outre quelques règles spécifiques.

Calculer le montant de sa pension de retraite s'avère un exercice complexe qui conditionne pourtant largement le choix d'anticiper ou de repousser le départ effectif en retraite.

L'USM, à l'occasion de la réforme de 2010, avait déploré l'absence de concertation au sein du ministère de la Justice. L'USM s'inquiète des effets néfastes observés :

- baisse du pouvoir d'achat : le taux de cotisation augmente progressivement (de 7,85 % en 2010 à 11,10 % aujourd'hui) sans augmentation équivalente du point d'indice ;
- plafonnement de nombreux magistrats à l'avant-dernier échelon indiciaire du premier grade, compte tenu du nombre restreint de postes B bis et faute d'avoir créé un nombre suffisant de postes hors hiérarchie ;
- manque de prise en compte des « polypensionnés », les conditions de reprise d'ancienneté pour les magistrats intégrés leur étant déjà très préjudiciables ;
- grave insuffisance dans l'intégration des primes pour le calcul de la retraite.

I. – QUELQUES NOTIONS IMPORTANTES

L'âge d'ouverture des droits est l'âge à partir duquel le magistrat est autorisé à faire valoir ses droits à retraite. Cet âge sert de référence pour déterminer le régime applicable au cas de l'agent (nombre de trimestres requis, décote...). Aujourd'hui, cet âge est de 62 ans.

L'âge limite est l'âge au-delà duquel le magistrat est mis d'office à la retraite sauf autorisation de maintien en activité ou recul de la limite d'âge. Il est fixé à 67 ans pour les fonctionnaires nés en 1955 et postérieurement.

L'âge d'annulation de la décote est l'âge auquel s'annule la décote qui s'applique sur le « pourcentage plein » (75 %) de la pension dans l'hypothèse où le nombre de trimestres requis n'est pas atteint. Il est progressivement porté à 67 ans.

L'âge de départ à la retraite : il s'agit de l'âge effectif de départ. C'est à cet âge qu'est calculé le montant de la pension de retraite (liquidation).

II. – LE DROIT À LA RETRAITE DU MAGISTRAT

A. - LE PRINCIPE

Le magistrat a droit à une pension de retraite, à taux plein ou avec décote, s'il satisfait aux trois conditions cumulatives suivantes :

I. - Être rayé des cadres

Soit en cas de demande du magistrat d'être admis à la retraite ou après une démission ; soit d'office en cas de mise à la retraite par mesure disciplinaire ou de révocation, ou en cas d'atteinte de la limite d'âge.

2. - Remplir la condition d'âge

La législation actuelle, issue de la réforme de 2010, prévoit que la pension peut commencer à être servie à l'âge de 62 ans.

3. - Remplir la condition de durée de services

Condition générale de 2 années de services effectifs (art. R. 4-I CPCMR).

B. - L'EXCEPTION À LA CONDITION D'ÂGE

I. - Sans condition de durée de services

En cas d'invalidité (art. L. 24, 2^oCPCMR), pour le magistrat qui se trouve atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable rendant l'exercice professionnel impossible et qui n'a pas pu être reclassé.

2. - Sous condition d'avoir accompli quinze années de services effectifs

- être parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % et à la condition d'avoir interrompu ou réduit son activité (art. L. 24, 3^o et R. 37 CPCMR) ;
- en cas de maladie incurable ou d'infirmité du magistrat ou de son conjoint le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession (art. L. 24, 4^o et L. 21 CPCMR).

3. - Autres cas

- Les fonctionnaires handicapés atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 % (auparavant 80 %) selon la date de naissance et justifiant d'une durée de cotisation variable selon l'année de naissance (art. L. 24, 3^o et R. 37 bis CPCMR) ;
- les personnes ayant commencé à travailler jeunes et effectué une « carrière longue » peuvent bénéficier de leur pension avant 60 ans, ou à 60 ans si elles ont commencé à travailler avant 20 ans et si elles remplissent la condition de durée d'assurance cotisée exigée (art. L. 25 bis et D. 16-I à D. 16-3 CPCMR).

Les parents ayant élevé trois enfants ne peuvent plus partir en retraite de manière anticipée sauf si les conditions, notamment d'interruption ou de réduction de l'activité, étaient réunies avant le 1^{er} janvier 2012.

C. - LA RÉFORME DE L'ÂGE D'OUVERTURE DES DROITS ET DE L'ÂGE LIMITE D'ACTIVITÉ

Dans le cadre de la réforme des retraites de 2010, l'âge général d'ouverture des droits est passé de 60 à 62 ans et l'âge limite d'activité de 65 à 67 ans.

D. - LE MAINTIEN EN FONCTION AU-DELÀ DE LA LIMITE D'ÂGE

La limite d'âge est actuellement fixée à 67 ans pour les magistrats (art. 76 du statut). Elle est fixée à 68 ans pour le premier président et le procureur général de la Cour de cassation.

Les magistrats sont maintenus en fonction, sauf demande contraire, jusqu'au 30 juin suivant la date à laquelle ils ont atteint la limite d'âge (art. 76-I du statut). D'autres dispositifs leur permettent de prolonger leur activité au-delà de la limite d'âge :

I. - Le maintien en activité en surnombre

Texte applicable :

Article 76-I-I de l'ordonnance statutaire

Ce texte concerne les magistrats hors hiérarchie du siège et du parquet de la Cour de cassation, les magistrats du siège et du parquet des cours d'appel et des tribunaux judiciaires.

Lorsqu'ils atteignent la limite d'âge de 67 ans, les magistrats peuvent demander à être maintenus en activité en surnombre. Ce texte ne s'applique pas aux magistrats en position de détachement.

Pour les magistrats de la Cour de cassation, ils sont maintenus en surnombre de l'effectif de la Cour. Ils exercent les fonctions, soit de conseiller, soit d'avocat général à la Cour de cassation.

Pour les magistrats des cours d'appel et des tribunaux judiciaires, ils doivent, au moins six mois avant d'atteindre la limite d'âge, faire connaître au garde des Sceaux l'affectation qu'ils désireraient recevoir dans trois juridictions (du premier et second degré pour les magistrats des cours d'appel ; du premier degré seulement pour les magistrats des tribunaux).

Trois mois avant la date de la limite d'âge, le garde des Sceaux peut les inviter à présenter trois demandes d'affectation supplémentaires.

Sur proposition du garde des Sceaux, les magistrats des cours d'appel et des tribunaux judiciaires sont maintenus en activité en surnombre dans l'une des affectations qu'ils ont demandées. Ils exercent soit la fonction de conseiller ou de juge, soit celle de substitut général ou de substitut. Ainsi, un vice-président aura la qualité de juge s'il est maintenu en activité, un avocat général celle de substitut général.

Le magistrat maintenu en activité conserve la rémunération afférente au grade et à l'échelon indiciaire qu'il détenait lorsqu'il a atteint la limite d'âge.

L'USM a dénoncé la réforme qui réduit mécaniquement le maintien en activité puisque les magistrats ne pourront se maintenir en activité que jusqu'à 68 ans, soit, dans de nombreux cas, pour seulement une année.

Cela dissuade nombre de magistrats de s'engager dans un changement d'affectation pour une si courte durée et prive les juridictions de renforts opportuns alors que notre corps souffre d'une pénurie d'effectifs.

Le magistrat maintenu en fonctions temporairement ne peut percevoir de pension et les sommes perçues sont soumises à retenue (art. L. 63 CPCMR). Les services accomplis postérieurement à la limite d'âge sont pris en compte pour la pension (art. L. 10 CPCMR).

La période de maintien en fonction donne droit à un supplément de liquidation dans la limite du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de la pension (art. L. 26 bis CPCMR).

2. - La prolongation d'activité pour bénéficier du pourcentage maximum de la pension de retraite

Texte applicable :

Loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 (art. 1-1) modifiée

Le magistrat qui ne totalise pas le nombre de trimestres suffisant pour bénéficier du pourcentage maximum de la pension de retraite peut être maintenu en activité, sous réserve de l'intérêt du service et de son aptitude physique, dans la limite du nombre de trimestres manquants et d'une durée maximale de 10 trimestres.

Le magistrat doit adresser sa requête à la DSJ, accompagnée d'un certificat médical, en précisant le nombre de trimestres demeurant à effectuer. L'autorité hiérarchique émet un avis.

Cette prolongation d'activité permet au magistrat de continuer d'exercer les fonctions occupées à la date de la limite d'âge et de poursuivre sa carrière (avancement d'échelon et de grade).

3. - Le recul de la limite d'âge pour charge de famille

Texte applicable :

Loi du 18 août 1936 (art. 4 modifié)

Deux cas de dérogation sont possibles :

- les limites d'âge sont reculées d'une année par enfant à charge, sans que la prolongation d'activité puisse être supérieure à 3 ans et sans aller au-delà de 73 ans.
- les limites d'âge sont également reculées d'une année pour le magistrat qui, au moment où il atteignait sa 50^e année, était parent d'au moins 3 enfants vivants, à la condition qu'il soit en état de continuer à exercer son emploi, et sans aller au-delà de 71 ans.

Ces deux cas peuvent être cumulés seulement si l'un des enfants à charge est atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % ou ouvre droit au versement de l'allocation adulte handicapé.

NOTION D'ENFANT À CHARGE

Dans une décision du 26 janvier 2021, le Conseil d'État a décidé qu'un enfant âgé de plus de vingt ans mais de moins de vingt et un ans pouvait être regardé comme un enfant à charge et ainsi ouvrir droit au recul de la limite d'âge. L'âge limite d'un enfant à charge apparaît ainsi comme strictement inférieur à 21 ans, sauf évolution de la réglementation des prestations familiales. Cette condition est appréciée à la date anniversaire de l'agent lorsque celui-ci atteint la limite d'âge lui permettant de rester en activité.

III. – LE CALCUL DE LA PENSION

Consultez le site de l'ENSAP pour vérifier vos droits, faire une simulation pour calculer le montant prévisible de votre pension de retraite.

Les modalités de calcul sont également expliquées dans le guide de l'USM « Magistrats : vos droits », 4^e édition (2019) que vous retrouverez sur le site internet de l'USM.

Renseignez-vous enfin auprès de la caisse régionale d'assurance maladie de votre domicile ou directement auprès du portail info-retraite :
<https://www.info-retraite.fr>

Et pour convertir des jours de congés placés sur le compte épargne temps (CET) en points RAFP (1 jour permet de cumuler 105 points RAFP). Voir le site : www.rafp.fr et informations complémentaires sur Service-Public.fr.

IV. – LES DROITS DU CONJOINT ET DES ENFANTS

Le droit à pension de réversion est acquis au conjoint marié sous certaines conditions (art. L. 38 et s. CPCMR).

Il existe un droit à pension pour les orphelins (enfants légitimes, naturels ou adoptifs) âgés de moins de 21 ans (ou au-delà de 21 ans si l'enfant est à charge du parent décédé en raison d'une invalidité le rendant incapable de gagner sa vie) qui est égale à 10 % de la pension dont bénéficiait ou aurait bénéficié le parent décédé.

Chaque conjoint divorcé ou séparé de corps qui remplit la condition de durée du mariage (4 ans ou 2 ans selon les cas) peut prétendre à une part de la pension de réversion qui se partage alors au prorata de la durée respective des mariages successifs.

Si l'un des conjoints est décédé, sa part revient à ses enfants, s'ils sont âgés de moins de 21 ans.

Si l'un des conjoints divorcés se remarie ou vit maritalement, il peut perdre son droit à pension (art. L. 44 et L. 46 CPCMR).

V. – LES RÉGIMES FACULTATIFS

Il s'agit de retraites supplémentaires à adhésion individuelle et facultative auprès de différents organismes comme Préfon, Corem et CRH.

VI. – MODALITÉS PRATIQUES : PARTIR À LA RETRAITE

Il est prévu que le Service des Retraites de l'État (SRE) soit l'interlocuteur unique pour tous les agents de la Fonction publique.

Service des retraites de l'État (SRE)
10 boulevard Gaston Doumergue 44964 NANTES CEDEX 9
Tél. : 02 40 08 87 65

Sites d'information : retraitesdeletat.gouv.fr ; ensap.gouv.fr ; info-retraite.fr ; rafp.fr

A. - MARCHÉ À SUIVRE

À partir de 35 ans, le magistrat reçoit un relevé individuel de situation (RIS) actualisé tous les 5 ans.

À partir de 55 ans, il reçoit une estimation indicative globale (EIG) qu'il devra vérifier afin de solliciter d'éventuelles modifications ou transmettre des informations complémentaires.

Le magistrat devra se connecter sur le site ensap.fr afin de :

- créer son compte individuel retraite (CIR) qu'il pourra compléter ;
- effectuer éventuellement des simulations de départ en retraite afin de déterminer le moment opportun ;
- pour les situations complexes, solliciter un entretien information retraite (EIR).

Une fois que la date de départ en retraite est déterminée :

- le magistrat doit remplir en ligne un formulaire Cerfa de « Demande de départ à la retraite » entre le 12^e et 6^e mois avant la date envisagée de départ en retraite et envoyer ce document au SRE ;
- entre le 5^e et le 4^e mois avant son départ, le magistrat recevra un formulaire de vérification de carrière lui permettant d'ultimes corrections ;
- le 2^e mois avant son départ lui est adressée une estimation chiffrée de la pension qui sera versée ;

- le dernier mois, le magistrat reçoit le titre de paiement et la déclaration de mise en paiement et en parallèle, remplit la demande de radiation des cadres à adresser par la voie hiérarchique au service gestionnaire (le SAR en général).

B. - LA DATE DU DÉPART EN RETRAITE

Le versement du traitement est interrompu à compter du jour de la cessation d'activité. La pension est due en principe à compter du 1^{er} jour du mois suivant cette cessation, elle est versée à la fin du mois. Il est donc recommandé de demander son admission à la retraite à compter de la date du 1^{er} jour du mois choisi (ex : 1^{er} janvier) et de demander à être radié des cadres le dernier jour du mois précédent (art. L. 90 CPCMR).

Cumul d'activité et de pension de retraite : voir art. L.84 à L.86-I du CPCMR
Voir le site : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12402>



A

action sociale, aides : 309 et s.
 aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) : 160, 198, 230
 ancienneté : 65, 73 et s., 81, 87
 assemblées générales : 156, 207, 299 et s., 328
 assurance groupe responsabilité civile professionnelle : 274, 285 et s.
 astreinte : 124 et s., 156 et s.
 audience disciplinaire : 276
 autorisations d'absence : 176, 296
 avancement : 59, 78 et s., 110, 247
 avertissement : 236, 264 et s., 317

B

B bis : 110
 barème des indemnités kilométriques : 140
 bonification : 129, 229
 bourses d'études : 309

C

carrière : 49 et s.
 changement de fonction : 102s.
 charge de travail : 127, 157 et s.
 CHSCT : 311
 collège de déontologie : 256
 comité de gestion : 301, 306
 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : 311
 comités médicaux : voir conseils médicaux
 comités techniques : 308 et s.
 commission d'admission des requêtes : 273 et s.
 commission d'avancement (CAV) : 35 et s., 296
 commission de réforme : 191
 commission européenne pour l'efficacité de la Justice (CEPEJ) : 50, 161, 328
 commissions permanentes d'études : 299
 commissions restreintes et plénières : 299
 compte épargne temps (CET) : 198 et s., 339
 concours : 51

concours complémentaire : 52, 74, 79, 104
 conflits d'intérêts : 256 et s.
 congés : 166 et s.
 congé bonifié : 229
 congé de formation professionnelle : 105
 congés maladie (CMO, CLM, CLD, CITIS) : 177 et s.
 congés maternité, paternité, adoption : 171 et s.
 congés de présence parentale, solidarité familiale : 175
 congé parental d'éducation (CPE) : 173
 congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : 182
 conseil de juridiction : 306
 conseils médicaux : 191
 conseils d'action sociale (CNAS et CRAS) : 309
 conseils sociaux d'administration (CSA) : 311 et s.
 conseil supérieur de la magistrature (CSM) : 21 et s., 63 et s., 262, 266
 contestation d'évaluation : 35, 40, 93, 99
 coordonnateur régional de formation (CRF) : 104
 crédit de temps syndical : 297
 cumul d'activités : 149, 298, 336
 cycle approfondi d'études judiciaire (CADEJ) : 103

D

déclaration d'intérêts : 233, 256
 déménagement : 145, 220
 déontologie : 33, 251 et s.
 déplacement (frais) : 137 et s., 210, 235
 déplacement (indemnité) : 123 et s.
 déplacement d'office : 59
 détachement : 240
 dialogue social : 299 et s.
 discipline : 30 et s., 266 et s.
 desiderata : 63 et s.
 disponibilité : 80, 149, 244 et s.
 droit d'alerte et de retrait : 314, 318 et s.
 droit de grève : 316
 droits syndicaux : 290 et s.
 durée des audiences (circulaire Lebranchu) : 155, 328
 durée du travail : 157

E

échelon : 74, 109
 enquête de situation : 47
 enquête disciplinaire : 276
 enquête préliminaire ou administrative : 48, 267, **269**
 entretien de carrière : 70
 entretien de prise de fonctions : 90
 entretien préalable : **89**, 93, 264
 entretien déontologique : 256
 évaluation : 40, 86 et s.
 examen de situation : voir enquête de situation
 expérience antérieure : voire ancienneté

F

faute disciplinaire : 236, 264, **277**
 fonctions spécialisées : **212**
 fondation d'Aguesseau : 3, **309**
 formation continue : 101
 frais (remboursement) : 136 et s.
 frais de costume d'audience : 144
 frais de déménagement : 145, 220
 frais de déplacement : 137 et s., 210, 235
 frais de représentation : 134
 frais de transport en commun : 138, 142
 frais kilométriques : 139

G

garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) : 135
 grille indiciaire : 108 et s., 127
 groupes de travail : 96 (évaluation), 157 (charge de travail)

H

handicap : 163, 175, **196**
 honorariat : 236, 255
 hors hiérarchie : 27, 57, **83**, 111, 213

I

impartialité : 33, 252, 262
 impossibilités de faire : 324
 inamovibilité : 59
 incompatibilités : 33, **252**
 indemnités (primes) : 114 et s.
 indemnités d'astreinte et d'intervention : 123 et s.
 indemnités de mission (nuitée, repas) : 142
 indemnité de résidence : 113, **132**, 164, 230
 indemnité d'éloignement : 224
 indemnité de sujétion géographique : 224
 indemnités kilométriques : 139
 indemnité pour frais de représentation : 134
 indice : voir grille indiciaire
 inspection générale de la justice : 46
 intégration : voir recrutement
 interdiction temporaire d'exercice des fonctions : 278

J

jours fériés : 124, **169**
 jours de fractionnement : 165, **168**, 198
 journée de solidarité : 170
 juge des libertés et de la détention : 62, 115, 125, **214**
 juge des contentieux de la protection : 215

L

liberté syndicale des magistrats : 290
 livre blanc : 327
 logement de fonction : 134

M

magistrat à l'administration centrale du ministère de la Justice (MACJ) : 43, 91, 249
 magistrat à titre temporaire : 232
 magistrat délégué à la formation (MDF) : 104, 122
 magistrat placé : **84**, 102, 115, **205**

magistrat honoraire : 236
majoration de traitement : 226
médecin de prévention : **193**, 285, 314, **323**
ministère de la Justice : 43
mise à disposition : 239
mobilité statutaire : 247

N

nomination (processus) : 63 et s.
nouvelle bonification indiciaire (NBI) : 129

O

obligations déontologiques : 251 et s.
obligation de résidence : 84
outre-mer : 103, 169, **216**

P

parquet (statut) : 60, 69, 71
pension de retraite : 333
poste profilé : 63, **73**
premier grade : 56, **76 et s.**, 110
présidence CSM : 24
prime complémentaire ou spécifique : 122
prime forfaitaire : 114
prime modulable : 118
prime pour travaux supplémentaires : 122
procédure d'alerte : 314, 318
procédure disciplinaire : 276
projet de juridiction : 307
prolongation d'activité : 337
protection statutaire : 282
psychologue (du travail) : 285, 290, 330

Q

quotas : 39, 56

R

reclassement d'échelon (ou indiciaire) : 74, 243
 reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) : 196
 recrutements : 38, **52 et s.**
 recueil des décisions disciplinaires du CSM : 277
 recueil des obligations déontologiques : 33, 262
 récusation : 258, 260
 réduction du temps de travail (RTT) : 160, 168, 198, 230
 registre danger grave et imminent : 319, 321
 registre santé et sécurité : 322
 rémunérations : **107**, 185
 reprise d'ancienneté : 74, 109
 réserve judiciaire : 235
 ressources humaines : 44, **45**, 64, **70**, 73, 308, **325**
 retraites : 231, 236, 255, 333
 retraite d'office : 279
 retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) : 199, 339
 robe d'audience : 144

S

sanction disciplinaire : 30, 59, 234, 264, 279
 second grade : 40, 56, 76, **109**
 second grade provisoire : 109
 secret médical : 195
 serment : 233, 251
 service d'aide et de veille **déontologique** : 263
 souffrance au travail : 4, 161, 180, 315, 324, **325 et s.**
 soutien psychologique : 285, 326
 suicide : 31, 325, 329
 supplément familial de traitement : 133
 syndicat : voir liberté syndicale
 syndicat - droits ouverts aux syndiqués : 290 et s.

T

tableau d'avancement : **77 et s.**, 94
temps de travail : 153
temps partiel : 162
temps partiel thérapeutique : 189
transparence : 46, 63 et s.
travail effectif : 123, 156, 168

U

USM en quelques mots : 2

V

voies de recours :
- sur l'évaluation : 92
- sur une non-inscription au tableau d'avancement : 78
- sur sanction disciplinaire : 280





UNION SYNDICALE DES MAGISTRATS

18 rue de la Grange Batelière - 75009 PARIS

Tél. : 01 43 54 21 26

E-mail : contact@union-syndicale-magistrats.org

Site : www.union-syndicale-magistrats.org

Facebook : <https://www.facebook.com/USM.Magistrats>

Twitter : @USM_Magistrats

Dépôt légal : avril 2022

Gratuit

Directeur de publication : Céline Parisot

Rédactrice en chef : Natacha Aubeneau

Maquette, réalisation, impression : Imprimerie Bellêmoise - Tél. : 02 33 73 10 10

