

**Contribution aux travaux du groupe de travail carrière**

Notre métier change.

Outre l’expertise juridique, il nous est désormais demandé de développer, tout au long de notre carrière une maîtrise de nouveaux outils informatiques, une capacité à la gestion des stocks qui dépasse grandement la seule mise en état des dossiers, des compétences managériales et une aptitude à ingurgiter sans frémir des réformes incessantes, portant sur la rédaction de nos jugements, la composition des formations de jugement, les délais de jugement ou le fond même du droit.

**Ne pas se jeter les yeux fermés dans le nouveau monde**

L’Usma propose de faire un tri entre les réformes à venir.

Un tri entre ce qui relève du goût du changement, du nouveau monde aux contours flous et aux objectifs exclusivement budgétaires, boule de neige lancée à pleine vitesse dans la pente à laquelle se collent de nouveaux outils permettant l’évaluation des anciens outils d’évaluation.

Un tri entre cette chimère du bon chiffre, souvent truqué et toujours interprétable, l’illusion de la remise en cause permanente des méthodes et ce qui relève de l’amélioration de l’utilité sociale de notre mission, à tous, des tribunaux et cours jusqu’au conseil d’Etat : juger mieux et garantir les droits de nos concitoyens. Juger vite et juger bien.

**Joindre l’utile à l’agréable**

L’Usma ne s’est jamais montrée hostile au changement. Elle propose depuis longtemps de changer de paradigme par l’adoption du port de la robe et de la prestation de serment et de permette ainsi à la juridiction administrative de prendre une place apparente, tant pour le justiciable que pour le citoyen, au sein du pouvoir judiciaire.

Mais l’Usma lutte pour que ces changements auxquels les magistrats administratifs doivent s’adapter, quels quel soient leurs grades ou leurs responsabilités, soient utiles à la juridiction et permette de garantir aux citoyens l’accès à leur droit à la justice.

Nous proposons par conséquent d’inscrire notre réflexion, non dans les limbes d’une juridiction administrative révélée, mais de partir, sur l’ensemble des sujets, de deux constats successifs : il existe une difficulté, d’abord, car, encore une fois, l’Usma ne propose pas, au risque de passer pour réactionnaire, de changer ce qui marche. La solution qui aura les faveurs de l’Usma sera ensuite celle qui garantit au citoyen de voir satisfaire son droit à la justice et aux magistrats la préservation de leur intégrité physique et morale.

**Non, sire, …une révolution**

Et c’est une première difficulté à laquelle se heurtera votre groupe de travail : évoquer le recrutement, la formation, l’évaluation et le déroulement de la carrière des magistrats sans pouvoir remettre en cause les choix de gestion de la juridiction administrative, qui ont pourtant conduit à l’apparition de certaines des difficultés qu’ils rencontrent, c’est au mieux placer la charrue avant les bœufs, au pire trouver des solutions adaptant les magistrats aux exigences de gestion, faisant ainsi de ces derniers, une nouvelle fois, la variable d’ajustement du bon fonctionnement de nos juridictions.

Les solutions que vous devrez proposer devront ainsi dépasser le seul cadre statutaire. Elles appellent une révolution plus large, à l’invention de la juridiction administrative de demain, innovante, efficace et préservant ce qui fait sa richesse : la qualité et l’engagement de ses membres et de ses agents.

1. **Le recrutement**

**Le constat : un corps qui perd son attractivité**

Il suffit de se référer aux rapports du jury sur les recrutements depuis 2013, externe, puis interne et externe, pour constater que lorsque chaque poste offert au concours en 2013 était le rêve de 22 candidats, alors qu’il n’est aujourd’hui que le rêve de 12 candidats, et même 8 au concours externe.



**Magistrat administratif, le bagne ?**

Le discours de notre gestionnaire demeure de dire que la charge de travail n'a pas augmenté, en raison de la stagnation du chiffre de dossiers pris en charge par magistrat.

Pour autant, tous les magistrats expérimentés que nous rencontrons, rapporteurs, rapporteurs publics, présidents de chambre ou présidents de juridiction, nous confirment confirmé avoir vu la charge de travail augmenter de manière considérable tout au long de leur carrière.

Nous avons chaque année dans nombre de tribunaux des collègues qui, parce qu'ils ne parviennent plus à satisfaire les exigences quantitatives, sont placés en arrêt maladie, prennent des RTT pour rattraper leur retard, ou compensent leurs arrêts maladie ou congés maladie en travaillant pendant ou après leurs congés. La disparition de la frontière entre vie personnelle et vie privée, fréquente, est source de souffrance.

S’il va de soi que le métier de juge administratif passionne ceux qui l’exercent, il n’est pas ou plus un métier confortable, et cela se sait.

**Ça eut payé, mais ça paye plus**

Le corps des magistrats administratifs demeure le moins rémunéré parmi les corps recrutés par la voie de l’école nationale d’administration, rattrapant toujours avec retard le corps des magistrats de CRC.

Nous n’inviterons toutefois pas le groupe de travail à proposer, comme nous en avions l’habitude, un alignement sur la rémunération des magistrats des comptes. Car la récente réforme dont ils ont les victimes, la part variable de leur prime étant devenue entièrement modulable, ne nous semble enviable ni dans son principe ni dans les conséquences qu’elle aura sur l’ambiance au sein des CRC.

L’Usma plaide pour que la juridiction administrative retrouve le goût du collectif. Elle refuse donc tout net que le collectif soit à nouveau malmené par des primes à la productivité dépourvues de sens et assurément ressenties comme arbitraires.

Nous y reviendrons s’agissant du déroulé de carrière, mais le rattrapage des rémunérations, nécessaire pour rendre à nouveau le corps des tribunaux administratifs et cours administratives d’appel attractif ne peut s’inscrire que dans la satisfaction d’objectifs collectifs. Un magistrat administratif en tout début de carrière perçoit une rémunération franchement réduite et ne se sent haut-fonctionnaire que dans les textes.

Et, au-delà de la rémunération au sens strict, l’attractivité d’un corps vient aussi de l’attention apportée aux magistrats.

Un comité des œuvres sociales inexistant dans les tribunaux, des tickets restaurant, soit refusés, soit à la valeur gelée, alors que l’accès aux restaurants administratifs n’est pas subventionné par notre gestionnaire, des chèques cadeaux de 25 euros à noël qui prémunissent les magistrats d’avoir des enfants gâtés, des rémunérations de commissions à 360 francs pour trois heures[[1]](#footnote-1). N’en jetons plus.

Rémunérer mieux dans tous les sens du terme est une urgence, pour attirer ceux qui sont tentés et garder ceux qui sont là.

**Champions de l’autocritique**

Lorsque, à la suite de la mise en place de l’Etat d’urgence, le juge administratif a vu son rôle de gardien des libertés publiques étendu, et alors que les critiques pleuvaient, on a vu des magistrats administratifs anonymes publier une tribune dans libération pour regretter, en substance, que l’on fasse confiance aux magistrats administratifs, par nature aux ordres, pour préserver les libertés.

Balayons également devant notre porte : lorsque les juges administratifs, et leurs représentants, parlent d’eux-mêmes et de leurs missions, ils ont plutôt tendance à parler de cette charge de travail écrasante, des week-end de permanence et de la solitude souvent ressentie, que de liberté d’organisation, d’indépendance ou de l’utilité sociale de l’acte de juger.

Il faut que nous soyons à nouveau fiers de ce que nous sommes. Nous avons annoncé à l’Usma dans notre discours de rentrée vouloir faire exister les magistrats administratifs au sein du pouvoir judiciaire et dans la cité. Nous allons nous y employer. Mais il faut que le Conseil d’Etat et nos juridictions fassent également un effort en ce sens.

Nous avons donné l’exemple au président de la section du contentieux d’un magistrat interrogeant son chef de juridiction au sujet de la demande formulée par une de ses amies journaliste dans une grande chaine de télévision de suivre un juge administratif. La réponse fut « le Conseil d’Etat nous a dit de nous méfier de ce genre de choses. Non, les journalistes, moins on leur parle, mieux c’est ». Il y a un changement, également urgent, à opérer sur ce point.

**Vive l’énarchie !**

Les modes de recrutement se sont diversifiés, a été ajouté au recrutement au tour extérieur un recrutement par concours interne et, dans le même temps, le nombre de recrutement annuel à l’école nationale d’administration est en baisse constante. La réduction de la proportion de magistrats issus de l’école nationale d’administration pourrait conduire à une perte d’identité des magistrats administratifs. Nous devons connaître l’administration pour bien la juger. Si l’Usma se bat pour la reconnaissance constitutionnelle textuelle de notre indépendance et pour le port de la robe, elle ne plaide à aucun moment pour que nous ne soyons plus des hauts-fonctionnaires à même de comprendre son justiciable d’habitude : l’administration.

Cette volonté, partagée par le président de la section du contentieux lors de notre rencontre du 31 août, doit conduire le Conseil d’Etat a exiger et obtenir une augmentation du nombre de postes offerts dans le corps des magistrats des tribunaux administratifs et cours administratives d’appel à l’issue de l’Ena.

**S’attacher aux détachés**

Nous accueillons en nombre des détachés, notamment depuis 2016 (15), 2017 (17) et 2018 (22)[[2]](#footnote-2).

Mais accueillir est peut-être un terme un peu excessif. Peu informés de ce que l’on attend d’eux, peu accompagnés dans leurs difficultés, ils reçoivent, le cas échéant, le couperet de la fin de leur détachement lorsqu’ils ne sont pas intégrés comme une humiliation.

Ajoutons qu’aucune aide au retour dans leur administration d’origine, qui tienne notamment compte des mouvements et attributions des postes dans leur corps d’origine, ou aucune aide à la recherche d’un autre détachement n’est, le cas échéant, prévue.

Il n’est pas question ici de soutenir que tous les détachés doivent être intégrés. Mais nos collègues détachés, qui sont un enrichissement pour le corps, méritent un effort de management, d’accompagnement et de gestion.

Et il va de soi que l’attractivité de notre corps dans leur corps d’origine dépend aussi de ce que racontent ceux qui sont venus nous rejoindre pour un temps. Alors, là aussi, balayons devant notre porte, les organisations syndicales de magistrats doivent accorder une plus grande attention aux détachés[[3]](#footnote-3). Mais il appartient aux chefs de juridiction et au gestionnaire de fournir un effort particulier à leur égard.

**L’inaccessible étoile**

De quoi rêve un magistrat administratif ? Pas seulement de devenir maître des requêtes ou conseiller d’Etat. Mais cela est passé par la tête de nombre d’entre nous. Passé seulement, car lorsque nos contraintes familiales ou géographiques nous éloignent des quelques parcours fléchés qui semblent permettre d’atteindre le graal, nous savons que nos espoirs deviennent chimériques.

Aussi brillante soit une magistrate ou un magistrat d’un tribunal de province, ses chances de rejoindre le sein des saints sont, concrètement, nulles. Or c’est aussi en éclairant le chemin de l’ensemble des magistrats et en leur proposant des perspectives d’évolution de fonction et d’évolution statutaire, y compris par des nominations au Conseil d’Etat, que la juridiction administrative sera regardée comme attractive par les personnes qui ont le talent nécessaire pour bénéficier de tels évolutions ou nominations.

Et, nous en reparlerons, c’est par la construction de parcours de carrière motivants, par la diversification des fonctions et la reconnaissance des connaissances et compétences acquises que la juridiction administratives sera regardée comme le lieu de construction d’une carrière enthousiasmante.

Pour l’heure, après un passage automatique au grade de premier conseiller, la majorité de nos collègues attendent que soient révolues les 17 années en juridiction sensées justifier de leurs aptitudes managériales, pour passer président. On a vu plus attractif.

**Les propositions de l’Usma pour rendre au corps des juges administratifs son caractère attractif et palier les difficultés réelles de recrutement :**

* **Admettre la réalité de l’augmentation de la charge de travail et trouver des solutions organisationnelles (pôles d’aide à la décision, poste rapporteur performant) permettant aux magistrats de se recentrer sur leur cœur de métier : juger.**
* **Augmenter la rémunération dans toutes ses composantes (traitement, accompagnement social, rémunération des tâches annexes).**
* **Faire la promotion de la justice administrative auprès des acteurs institutionnels et médiatiques.**
* **Faire à nouveau du corps des conseillers de tribunaux administratifs et cours administratives d’appel une voie habituelle de sortie de l’école nationale d’administration.**
* **Prendre soin de nos collègues détachés.**
* **Créer des parcours de carrière, diversifier les fonctions et ouvrir le Conseil d’Etat aux collègues les plus méritants, le mérite ne pouvant s’apprécier du seul fait de la proximité professionnelle avec des conseillers d’Etat.**
1. **La mobilité interne**

**Juger sans entraves**

L’Usma ne proposera pas ici la mise en place de contraintes de mouvement au sein des juridictions. Certains de nos collègues, certes, conservent leurs fonctions de nombreuses années et peuvent ainsi quelque peu scléroser les mouvements et fermer l’accès à certaines fonctions.

Pour autant, d’une part, ces collègues, par essence expérimentés sur leurs fonctions, sont le plus souvent très bons. Ils forment et accompagnent les nouveaux arrivants et garantissent la qualité des jugements. D’autre part, déplacer de manière forcée un collègue expérimenté en lui retirant des fonctions qu’il maîtrise pour lui confier des fonctions ou matières qu’il ne maîtrise pas, c’est prendre un risque juridique pour le justiciable et un risque psycho-social pour le magistrat (et parfois pour ses collègues, par ricochet).

L’Usma, qui admet l’intérêt pour la juridiction de construire des parcours diversifiés, préfère de loin le recours à l’incitation que l’aveu d’échec préalable à la coercition.

**Etre où ne pas être un « manager »**

Pour les premiers conseillers, un premier accès à des fonctions de management, qui serait l’occasion de vérifier leur aptitude à occuper des fonctions de président, par la création de cabinets de juge, équipes d’aide à la décision placées sous le contrôle du magistrat.

Pour les présidents, la création de postes de vice-présidents sans chambre, permettant d’une part d’offrir de débouchés à ceux dont les aptitudes de magistrat sont incontestables mais dont les aptitudes de manager le sont moins, d’autre part de permettre aux chefs de juridiction et premier vice-président de se consacrer aux tâches d’organisation de leur juridiction, en confiant aux vp sans chambre les expertises et les référés.

**Le magistrat couteau suisse**

Et si des parcours de carrière sont inventés, comme il a été proposé au point précédent, la progression de carrière pourrait dépendre de la diversité des fonctions exercées, tant dans le cadre des formations de jugement que des activités accessoires, tant au regard des matières rencontrées que de la pratique ou non de l’encadrement, au sein et hors de la juridiction.

Si la polyvalence et la diversité des fonctions et matières joue un rôle réel dans la progression de carrière, alors la mobilité interne sera assurée.

1. **La mobilité externe**

**Ça bouge en province…**

Nous avons exposé à M. le président de la section du contentieux, lors de notre rencontre du 31 août, notre souhait, qu’il fait sien, de voir les fonctions diversifiées et l’accompagnement à la mobilité rendu plus efficace, notamment par la modification des textes permettant aux magistrats officiant en province d’effectuer leur mobilité en collectivité territoriale, l’incompatibilité à leur retour en juridiction devant relever d’une incompatibilité objective, et non de principe.

Dans la logique du conflit d’intérêts, il serait ainsi possible de prévoir des déports par juridictions en raisonnant par matière ou par département selon la taille de la juridiction. Il serait d’ailleurs intéressant de connaître le nombre de magistrats concernés par les incompatibilités actuelles.

**…Mais pas encore suffisamment à Paris**

De manière générale depuis des années, l’USMA demande à ce que la mobilité des magistrats administratifs soit prise en charge et accompagnée de manière plus efficace par la direction des ressources humaine du Conseil d’Etat, laquelle doit se montrer pro-active et être en capacité de répondre aux interrogations des magistrats. Si la création d’un bureau dédié mérite d’être saluée, l’enjeu de la mobilité dans la carrière des magistrats mérite un effort supplémentaire.

1. **L’allongement de la durée de carrière et la rémunération**

Nous l’avons dit, il nous faut construire des parcours de carrière au sein de la juridiction administrative, pour demeurer un corps attractif pour les potentiels entrants, quelle que soit la voie de recrutement, et pour garder avec nous ceux qui pourraient croire l’herbe plus verte ailleurs.

Mais construire également des parcours pour nos collègues arrivés de plus en plus jeunes dans le corps. Car eux seront, statistiquement parlant, présidents de chambre avant 40 ans et ne pourrons pas tous devenir présidents de tribunaux. Que proposons-nous à ces collègues ? 17 ans de fonctions de rapporteur ou rapporteur public, puis une présidence de chambre pour les 25 années qui suivent ?

**Faciliter la mobilité, notamment pour nos collègues de province, créer des postes de premier conseiller manager au sein des juridictions, admettre plus largement des magistrats administratifs au sein de la section du contentieux du Conseil d’Etat, soit par leur nomination comme maître des requêtes ou conseiller d’Etat, soit dans le cadre de mobilités, il est urgent d’inventer des parcours aux magistrats administratifs qui les sortent de cette sensation confuse de n’être que des Sisyphe du doit devant une montagne statistique.**

Nous l’avons également dit, la rémunération place aujourd’hui les magistrats administratifs dans une situation financière défavorable au regard des autres corps issus de l’école nationale d’administration.

Mais outre la rémunération en décrochage, ses accessoires, œuvres sociales, participation au coût de restauration, cadeaux de noël, commissions pas (bureau d’aide juridictionnelle) ou très peu rémunérées, sont presque ridicules.

**On peut regretter que l’argent ne se contente plus d’avoir une valeur mais pousse le vice jusqu’à, désormais, être une valeur, et constituer un des aspects de la réussite.**

**Il est bien entendu indispensable que les magistrats aient la même sensation de réussite, en ce sens, que les membres des autres corps issus de l’école nationale d’administration.**

1. **L’avancement**

**Premiers conseillers, premiers servis**

Nous passerons rapidement sur l’avancement au grade de premier conseiller qui demeure quasi-automatique et n’a que peu d’enjeux.

**P1-P4, des présidents normaux**

 La promotion au grade de président est en revanche un évènement particulièrement marquant de la carrière des magistrats, souvent appréhendé comme une reconnaissance des compétences de celle ou de celui qui y accède et comme une opportunité de diversification des fonctions. L’absence d’inscription au tableau d’avancement a un effet inverse et laisse nos collègues promouvables dans une relative stupeur et une inévitable déception.

L’enjeu exige que les chefs de juridiction informent et justifient auprès de chacun de nos collègues leur classement et portent aux avis d’avancement une attention correspondant à la hauteur de cet évènement. Mais l’enjeu exige également de notre gestionnaire, d’une part, une transparence totale sur les critères qui doivent présider aux choix des lauréats, d’autre part une transparence totale sur ce qui a justifié que certaines candidatures soient retenues et d’autres écartées.

Il nous semble donc souhaitable que la doctrine du CSTACAA puisse être précisée sur les points suivants :

-          l’absence de discrimination par l’âge. Nos collègues qui méritent d’être présidentes ou présidents ne le méritent pas moins à l’approche de la retraite. Et ils libèreront en outre relativement rapidement un poste de président pour les autres ;

-          la prise en compte de la compétence contentieuse, appréciée notamment au regard du temps de carrière passé au sein des juridictions administratives ;

-          l’absence de discrimination syndicale. Il est du devoir des représentants syndicaux d’être parfois offensifs, voire clivants, pour vous représenter efficacement. Il va de soi que notre détermination au service du collectif des magistrats ne doit pas avoir pour effet de nuire à notre déroulement de carrière. L’USMA sera toujours particulièrement attentive sur cette question s’agissant de l’ensemble des personnes ayant eu des responsabilités syndicales, tant à l’USMA qu’au SJA ;

-          l’absence de discrimination à l’égard des collègues exerçant à temps partiel ;

-          l’absence de discrimination fondée sur la voie d’entrée dans le corps ou au regard des fonctions exercées antérieurement à l’entrée dans le corps. L’USMA continue de demander à ce que le principe d’équivalence, applicable aux magistrats entrés dans le corps après les années pivots mais exerçant auparavant des fonctions d’un niveau équivalent à celui du corps, et aux années de scolarité à l’ENA soit expressément clarifié ; si les vertus et les talents ont pu être développés dans un autre cadre, cela ne doit pas être un présupposé mais une réalité justifiée.

Au delà de la transparence des critères et de la lutte contre les discriminations, l’USMA, comme à l’habitude rejointe dans ses revendications par la majorité des collègues, propose des solutions constructives :

* + nous demandons depuis deux ans la disjonction du grade et de la fonction de président, pour permettre à chacun de choisir la voie qui lui convient : expert ou manager ;
	+ nous demandons un effort de formation des futurs chefs de juridiction à l’exercice délicat des promotions en les sensibilisant à la détection de profils adaptés, ainsi qu’à l’importance de la gestion des entretiens des magistrats promouvables et de la rédaction des avis d’avancement motivés et sincères ;
	+ nous demandons que les magistrats promouvables fassent acte de candidature, réfléchissent et exposent leur motivation dans leur candidature et l’illustrent par leur parcours ;
	+ nous demandons que l’ensemble des magistrats promouvables soient informés de la liste des postes susceptibles d’être vacants pour maintenir utilement leur candidature ou la retarder au regard de leurs contraintes géographiques ;
	+ nous demandons enfin que le CSTACAA soit pleinement investi du pouvoir d’établir le tableau d’avancement, sur la base d’un choix fondé sur des critères objectifs et une grille d’évaluation des candidats.

Nos présidents de chambre sont un rouage essentiel du fonctionnement de nos juridictions. De plus en plus manager, vigie des risques psycho-sociaux, ils doivent être recrutés pour leur capacité à mener une équipe en préservant le bien-être de ses membres.

Chacune et chacun des magistrats promouvables doit savoir ce qui est attendu des magistrats qui occupent des fonctions de président de chambre et comprendre pourquoi, lorsque le moment est venu, il est ou non inscrit sur le tableau d’avancement.

Chacune et chacun d’entre nous doit, par l’intermédiaire de ses représentants, pouvoir s’assurer que les promotions sont motivées par la seule nécessité du corps et exemptes de toute discrimination.

**Des présidents de juridiction jupitériens ?**

Il existe une certaine défiance à l’égard des présidents de juridiction, très fréquemment (mais pas toujours) sans fondement.

 Eux sont soupçonnés, parce qu’ils ont survécu à au moins deux avancements consécutifs, d’avoir vendu leur âme au gestionnaire.

Manager d’équipes parfois nombreuses, souvent compartimentées (magistrat/greffe), soumis aux exigences contradictoires de magistrats qui réclament le temps nécessaire au travail bien fait et d’un gestionnaire maître de la statistique glissante, pris entre le « jugez vite, nous jugerons bien » et le « jugeons moins, nous jugerons mieux », le président de juridiction, adepte du « jugeons vite et jugeons bien » doit être une personne habile.

C’est à la reconnaissance de cette aptitude à faire aussi bien que possible avec les moyens qu’il a, à rechercher l’efficience plus que l’efficacité pure, à satisfaire le droit à la justice sans atteindre le bienêtre de ses magistrats que l’on reconnaît un bon chef de juridiction.

Sur le sujet, les recommandations de l’Usma sont simples : les chefs de juridiction doivent savoir tenir cet équilibre. Ils doivent être formés pour tenir cet équilibre et contrôlés dans leurs pratiques. Leur nomination ne doit tenir compte que de cela, indépendamment des mérites dont les candidats peuvent se prévaloir par ailleurs.

1. **L’évaluation**

**Courage, évaluons !**

Nous ne rentrerons pas dans le débat, qui nous semble relativement stérile, portant sur la pertinence des croix ou des appréciations littérales dans les formulaires d’évaluation.

Comme pour l’avancement, l’évaluation doit être réalisée par le chef de juridiction après que le magistrat a été informé, par sa ou son président de chambre, de la teneur de la proposition rédigée par ce dernier. Une évaluation n’a d’utilité que si elle permet au magistrat de progresser et de comprendre ce qui, le cas échéant, ne va pas. Elle est aussi l’occasion de dire au magistrat ce qui va.

**Chasseurs de primes**

S’il peut arriver qu’un magistrat travaille réellement en deça, soit en qualité, soit en quantité, de ce qui est attendu, la prise en compte de cette difficulté ne relève pas de l’évaluation mais d’une prise en charge médicale, d’une procédure disciplinaire ou de la reconnaissance d’une inaptitude.

S’agissant d’un magistrat qui travaille normalement, l’appréciation doit autant que possible prendre en compte les contraintes structurelles et collectives du travail en chambre. Ce n’est que par une vision collective de la réalisation des objectifs, au sein d’une chambre et d’une juridiction, que doit être apprécié le travail des magistrats.

C’est par la construction d’une solidarité de chambre et au sein des juridictions que s’exprimera la volonté collective des magistrats de rendre la justice. C’est en collectivisant les objectifs que les magistrats se sentirons intégrés dans une communauté juridictionnelle qui, malgré l’extension permanent des audiences en juge unique, les laisse souvent seuls face à leur stock.

Si l’Usma s’oppose avec détermination contre une augmentation de la modulation des primes c’est que cette vision individualiste de notre métier est celle d’un autre siècle.

Les primes collectives existent en fonction publique. C’est vers une telle vision que nous devons nous diriger.

1. **La formation (management)**

**EMA ?**

Pour faire face à l’exigence de préservation de la qualité de notre justice, la juridiction administrative doit se doter d’une véritable école de la magistrature administrative (EMA, il faudra trouver autre chose…) chargée de la formation initiale et continue des magistrats officiant de la première instance à la cassation, de la formation aux changements de fonction et au management mais également de la formation initiale et de la formation continue des agents de greffe et des agents d’aide à la décision. Une école en capacité de délivrer des formations de qualité à l’ensemble des acteurs de nos juridictions, y compris au sein des juridictions, de manière délocalisée.

**Le dialogue des juges administratifs**

Le fossé qui demeure, au regard des résultats de l’enquête « climat social », entre la section du contentieux et les TA et CAA, doit être résorbé.

Au lieu et place des visites de la section du contentieux, avec questions préparées préalablement et réunion de l’assemblée générale des magistrats en salle d’audience, pourraient être préférées des rencontres moins formelles et plus spécialisées.

Un échange entre les magistrats de tribunaux et cours en charge d’un contentieux avec un des rapporteurs publics officiant dans la chambre correspondante du Conseil, par exemple, ou encore la délivrance de formations délocalisées par un membre de la section, d’ores et déjà très appréciées pour les rares formations ainsi mises en place.

1. **Le statut des magistrats**

**L’habit fait le juge**

Les revendications traditionnelles de l’USMA demeurent : si le décor de la salle d’audience du Palais-Royal ne laisse que peu de doutes sur la qualité des acteurs qui y officient, le port de la robe des tribunaux jusqu’aux formations contentieuses du Conseil pourrait à la fois symboliser le lien qui nous unit au sein de la juridiction et permettre au magistrat qui officie dans la salle d’audience n°2 ou n°3 de n’importe quel tribunal, salle au sein de laquelle il ne manque en règle générale qu’un hygiaphone et un distributeur de tickets pour parfaire l’ambiance Urssaf, d’être regardé comme un juge.

Nous sommes des magistrats et devons être perçus comme tels, de la première instance à la cassation, même si le besoin de signe distinctif de la qualité de magistrat apparaît moins criant près des colonnes de Buren que dans la zone commerciale de Cergy-Pontoise. Nous devons être des magistrats, en apparence et dans la Constitution.

1. Extrait du Dalloz CT sur la présidence des conseils de discipline : *"Le montant de ces vacations a été fixé par arrêté ministériel du 2 décembre 1996 (NOR : FPPA9610165A). Cet arrêté n'a, jusqu'à présent, pas été mis à jour, et le montant des vacations y est toujours exprimé en francs : 360 F pour une séance d'une durée au plus égale à trois heures, 520 F pour une séance d'une durée supérieure à trois heures et 1 000 F pour une séance d'une journée entière. S'agissant d'une rémunération, et non pas d'un remboursement de frais professionnels, ces vacations sont assujetties aux règles relatives à la CSG et au RDS".* [↑](#footnote-ref-1)
2. Source : bilan social 2018. [↑](#footnote-ref-2)
3. Qui, au passage, ne doivent pas voir la syndicalisation comme un risque pesant sur leur intégration. Cette syndicalisation est sans incidence de principe, le Conseil d’Etat ne pouvant être soupçonné de discrimination en la matière ayant une incidence sur l’intégration des détachés, et permet à ces derniers d’être défendus si les choses ne se passent pas comme ils l’auraient souhaité. [↑](#footnote-ref-3)