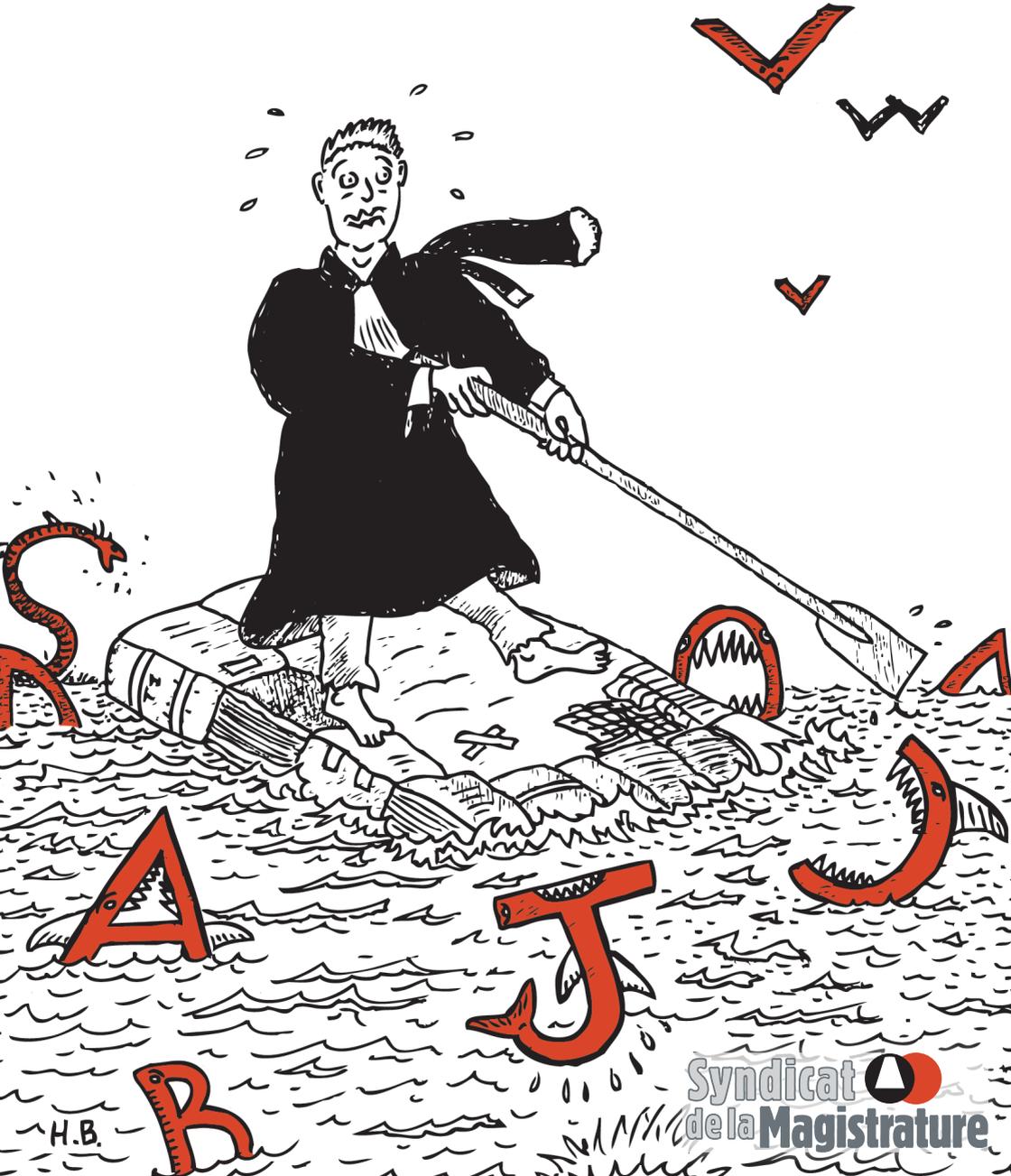


# PETIT ABÉCÉDAIRE DE LA VIE EN JURIDICTION



H.B.

Syndicat   
de la **Magistrature**

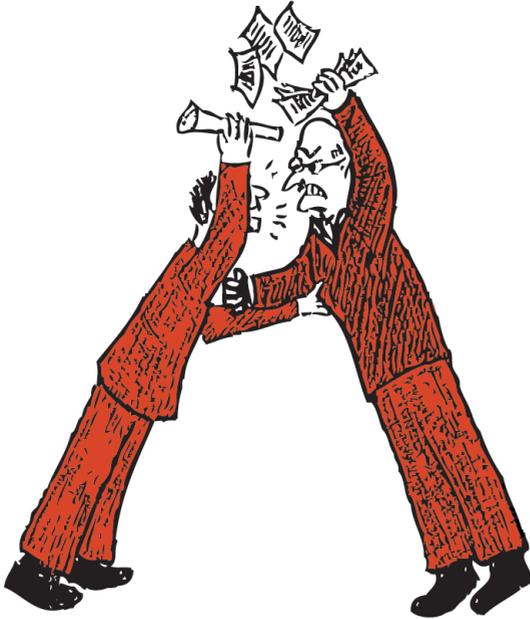


**N**ous aimons notre métier. Son exercice se révèle souvent difficile et la charge de travail est parfois telle que nous perdons presque de vue le sens de nos missions derrière les piles de dossiers accumulés. Il y a donc beaucoup à dire et à faire sur l'organisation du travail, la revitalisation de la démocratie en juridiction, les garanties de notre indépendance. Menant de front tous ces combats, le Syndicat de la magistrature œuvre à la transformation de la justice pour une institution plus ouverte, plus respectueuse de ses agents et des justiciables, avec des moyens à la hauteur des ambitions qu'elle se donne.

Bien vivre le travail en juridiction est pour une bonne part affaire de droits. Les connaître, les faire valoir, individuellement et collectivement, c'est déjà reprendre le pouvoir sur sa vie professionnelle, retrouver le sens du travail au quotidien.

Comité d'hygiène et de sécurité, assemblées générales, RTT ou encore médecine du travail, autant de domaines concrets que nous devons fréquemment aborder sans savoir toujours en discerner les contours. En 32 entrées, ce petit guide en forme d'abécédaire donne des clés pour s'en saisir : une vraie trousse de premiers secours pour la vie en juridiction !

Le Bureau du Syndicat de la magistrature



## ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

Prévues par le code de l'organisation judiciaire, les assemblées générales sont les outils privilégiés de la démocratie en juridiction (articles R.212-23 et suivants pour les TGI et R.312-28 et suivants pour les cours d'appel). Leurs pouvoirs sont malheureusement restreints puisqu'elles ne peuvent donner qu'un avis simple sur les questions mises à l'ordre du jour, avis que le chef de juridiction n'est pas tenu de suivre. Certaines

des questions qui y sont évoquées sont pourtant déterminantes pour le fonctionnement des juridictions. Ainsi, pour le siège, le projet d'ordonnance de roulement, la désignation de certains magistrats coordonnateurs, la désignation des JLD. Pour le parquet, le projet d'organisation des services. Pour l'assemblée siège-parquet, le nombre, le jour et la nature des audiences, le projet de répartition des emplois de fonctionnaires dans les services, l'affectation des moyens alloués à la juridiction, les conditions de travail et les questions de sécurité... Elle permet également des discussions sur l'activité de la juridiction et sur le rapport annuel de politique pénale présenté par le parquet. Quant à l'assemblée générale plénière, qui réunit magistrats et fonctionnaires, son rôle est limité à des échanges de vues sur les questions soumises aux autres assemblées générales mais elle est le lieu irremplaçable du dialogue magistrats-fonctionnaires.

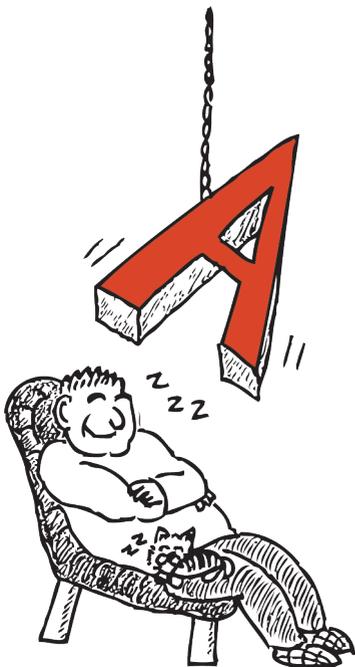
Les chefs de juridiction fixent les convocations et l'ordre du jour et président les assemblées générales. Elles sont trop souvent désertées par les magistrats et fonctionnaires qui considèrent qu'elles ne sont pas de véritables lieux de discussion et qu'en tout état de cause, les décisions sont prises ailleurs.

Le SM milite pour un renforcement du rôle des assemblées générales, notamment en conférant un caractère contraignant à leurs avis. Le décret du 8 décembre 2014 ne les a renforcées qu'en façade. Certes, l'ordonnance de roulement doit être approuvée à la majorité des présents et une nouvelle assemblée générale doit être convoquée en cas de rejet, mais le chef de juridiction peut passer outre à un nouvel avis défavorable (article R.212-37-1 du COJ). Le règlement intérieur type qui résulte d'un arrêté du ministre de la Justice sert de base à la rédaction du règlement intérieur que ces instances doivent adopter. Il est cependant loisible aux juridictions de prévoir que ce règlement intérieur comprenne des dispositions adaptées aux réalités locales et plus à même de favoriser la démocratie.

Il est donc essentiel d'utiliser les quelques moyens donnés par le code de l'organisation judiciaire pour peser sur le rôle et le fonctionnement des assemblées. Il ne faut notamment pas hésiter :

- à demander la convocation d'une assemblée générale lorsque la situation de la juridiction le justifie (par exemple en cas de vacances de postes). Les chefs de juridiction doivent en effet convoquer une assemblée générale à la demande de la majorité de ses membres ou des deux tiers d'une commission restreinte ;
- à demander l'inscription à l'ordre du jour de toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de la juridiction. À ce titre, il est intéressant de faire inscrire à l'ordre du jour de l'assemblée plénière un point sur le fonctionnement du CHSCT départemental, ce qui permet de faire le lien entre ces deux instances et de faire connaître la seconde ;
- à préparer des motions à soumettre au vote en assemblée générale. Ces motions peuvent avoir pour objet de proposer des suppressions d'audience ou des choix de priorités dans les juridictions souffrant d'un sous-dimensionnement ou de vacances de postes. Il faut savoir que les procès-verbaux d'assemblées générales sont transmis à la cour d'appel, ce qui peut constituer un excellent moyen de pression sur les présidents et procureurs ;
- à participer activement à ces assemblées générales pour faire entendre sa voix, prendre part au vote sur l'ordonnance de roulement et peser sur les décisions des chefs de juridiction.

## ASTREINTES



Les périodes d'astreintes sont définies dans la fonction publique comme celles où « l'agent, sans être à 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 du temps de travail effectif ». Elles s'appliquent aux magistrats à l'exception de ceux qui sont appelés à siéger en correctionnelle durant le week-end : ils ne perçoivent à cette occasion aucune indemnité et ce, malgré une intervention du SM pour faire reconnaître ce travail.

L'indemnisation des astreintes des magistrats est en tout état de cause imparfaite puisque l'article 10 du décret n° 2003-1284 du 26 décembre 2003 relatif au régime indemnitaire de certains magistrats de l'ordre judiciaire ne prévoit l'indemnisation des astreintes que « dans la limite des crédits ouverts à cet effet ».

Les indemnités d'astreintes sont versées mensuellement. Elles sont de 46 € par astreinte de nuit et 40 € par astreinte de jour pour les samedis, dimanches et jours fériés. Elles peuvent être complétées par une indemnité d'intervention en cas de déplacement de 80 € pour la nuit et de 40 € pour le jour. Ces indemnités sont plafonnées à 534 € par mois pour les astreintes de nuit et 306 € par mois pour les astreintes de jour (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). Dans le cadre du plan de lutte antiterroriste de 2016, ces plafonds sont portés à 587 € pour les astreintes de nuit et 337 € pour les astreintes de jour.

Pour le SM, il est essentiel, au-delà de la nécessaire revalorisation des astreintes, que le temps de travail effectif (c'est à dire « le temps pendant lequel les agents sont à disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ») accompli par les magistrats pendant les permanences, hors déplacement, soit pris en compte. La DSJ a refusé. Les conditions de travail, notamment au parquet, sont pourtant désastreuses et la durée légale du travail n'est pas respectée (voir *temps de travail*).

Si le SM continue à revendiquer, au niveau national, une organisation du travail conforme à la législation sur la durée du travail, il est fondamental de se mobiliser localement pour obtenir que les chefs de juridiction la respectent. S'agissant des permanences et des astreintes, le temps de travail effectif doit être pris en compte et un système de récupération mis en place.

## BUREAU



Le code du travail n'impose aucune obligation en matière de surface minimale de bureau mais il fixe des exigences de sécurité et d'hygiène qui reviennent à préserver un espace minimum en hauteur et en surface, permettant au salarié de disposer d'une liberté de mouvements suffisante.

Pour autant, la norme NF X 30-102 recommande que les dimensions des espaces de travail en bureau respectent un minimum de :

- 10 m<sup>2</sup> pour une personne seule ;
- 11 m<sup>2</sup> par personne dans un bureau collectif ;
- 15 m<sup>2</sup> par personne dans un bureau collectif bruyant (par exemple en raison des communications téléphoniques).

Dans les bureaux collectifs, il est recommandé de ne pas dépasser 5 personnes et un bureau paysager (*open space*) ne doit pas comporter plus de 10 personnes.

Des normes ont également été établies pour éviter les bureaux en longueur. Le plan de travail doit être réglable et de dimensions suffisantes (80 cm pour un écran plat). Un plan annexe doit être prévu pour ranger les dossiers. Des normes existent également en matière de ventilation des locaux.

La largeur optimale des espaces de circulation est fixée à 1,50 m pour permettre l'évacuation en cas d'incendie et assurer l'accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Il peut être utile de demander au médecin de prévention de visiter son bureau afin qu'il donne son avis sur son ergonomie globale (par exemple sur l'emplacement du bureau par rapport à la fenêtre ou l'inclinaison et la hauteur de l'écran....)



## CHARGE DE TRAVAIL

La charge de travail des magistrats a fait l'objet de nombreuses réflexions ces vingt dernières années. Un groupe de travail a été installé à la direction des services judiciaires en 2011. Mais depuis, il ne s'est rien passé ou presque et aucune évaluation fiable n'a été établie.

C'est pourtant à partir des travaux du groupe que la DSJ envisage de calculer les effectifs de magistrats, leur répartition dans les juridictions et dans les services puis celle des affaires entre les magistrats du tribunal. C'est également en fonction d'une charge de travail réelle ou théorique que les études d'impact calculent le nombre de créations d'emplois nécessaires pour absorber les effets d'une réforme législative. C'est encore sur cette base que des objectifs seront assignés au magistrat et que sera ensuite appréciée la réalisation de ces objectifs, notamment au moment de son évaluation.

Dans les faits, les chefs de juridictions s'appuient sur des normes officieuses, souvent dégagées par les usages ou à partir de référentiels élaborés dans d'autres juridictions ou déjà discutés mais non validés.

Le SM a toujours exprimé de vives critiques sur les résultats de ces travaux. Ils reposent sur une évaluation purement gestionnaire et statistique du travail des magistrats, dans un contexte de pénurie et de pression du chiffre. Ils évacuent la plupart du temps la recherche de la qualité de la décision : le contradictoire, le temps d'écoute du justiciable, le délibéré ou la rédaction sont trop souvent escamotés ou réduits à leur strict minimum. Ils ignorent également la prise en compte de l'expérience du magistrat, ne pondérant que très rarement les temps de travail au regard de l'ancienneté dans les fonctions. Le SM milite pour que l'évaluation de la charge de travail des magistrats favorise une justice de qualité, respectueuse des conditions de travail et qui prenne en compte la réalité des fonctions « soutien » des magistrats. Il s'oppose à la pratique qui consiste à systématiquement plafonner à un ETPT la charge de travail de chaque magistrat dans la déclaration établie annuellement, alors même que beaucoup d'entre eux s'astreignent à travailler davantage pour faire face à leur charge.

L'activité du groupe de travail a repris en 2015, pour s'enliser à nouveau sans avoir validé les normes du siège ni défini celles du parquet. Compte tenu de l'attitude attentiste de la DSJ dans la conduite de ces travaux, il est manifeste qu'elle ne souhaite pas, dans le contexte de pénurie, que des normes la mettent en lumière.

D'ici là, il est impératif que dans les juridictions les normes ne soient pas imposées par la hiérarchie mais réfléchies collectivement en visant, au delà des chiffres, à promouvoir une justice de qualité, adaptée aux spécificités locales.

## **COMMISSIONS RESTREINTES ET PLÉNIÈRES**

Chaque assemblée générale de magistrats et de fonctionnaires (siège, parquet, siège-parquet et fonctionnaires) comporte une commission restreinte (article R.212-55 et s. du COJ pour les TGI et R.312-62 et s. du COJ pour les CA). Elle est présidée par le président de l'assemblée.

Les membres des commissions sont élus au scrutin proportionnel avec panachage et vote préférentiel. Leur mandat est de deux ans, renouvelable une fois. Le procureur de la République est membre de droit de la commission restreinte de l'assemblée des magistrats du siège et du parquet.

La commission restreinte prépare les réunions de l'assemblée. Le président lui communique, quinze jours à l'avance, les propositions et les projets qu'il envisage de soumettre à l'assemblée sur les questions inscrites à l'ordre du jour.

La commission plénière, ancienne commission permanente (article R.212-51 et s. du COJ pour le TGI et R.312-58 et s. pour les CA), comprend, outre les chefs de juridiction et le directeur de greffe, les membres des commissions restreintes. Les magistrats et fonctionnaires y siègent en nombre égal. Elle prépare les réunions de l'assemblée plénière et peut émettre des propositions. Elle donne son avis sur les demandes de mobilier et de matériels et sur les initiatives tendant à favoriser l'accueil du public. Elle assure les liaisons avec les organismes sociaux ou professionnels ainsi qu'avec les autorités locales.

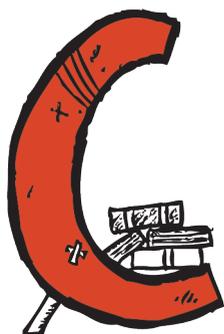
Ces commissions constituent donc un rouage essentiel du dialogue dans les juridictions, pour peu que les chefs de juridiction ne se contentent pas de les consulter pour la forme. Avisés des projets de la hiérarchie, leurs membres peuvent alors consulter leurs collègues avant les réunions.

Le SM milite pour un renforcement du rôle des commissions, qui mettent en présence la hiérarchie et les représentants élus des magistrats et fonctionnaires. Il revendique notamment que l'ordre du jour des assemblées générales soit fixé par les commissions plénières et non plus le chef de juridiction et qu'elles élaborent le projet d'ordonnance de roulement qui sera ensuite soumis à l'assemblée générale.

Ces propositions n'ont malheureusement pas été reprises en 2016 dans les loi et de décrets dits « J21 » : ils préservent les pouvoirs des chefs de juridiction et n'attribuent à ces instances qu'une fonction consultative.

Comme pour les assemblées générales, il appartient aux membres des commissions de se mobiliser pour y participer de façon active et

en faire de véritables lieux de concertation, ce qui est plus simple compte tenu de leur format. Ils peuvent exiger que des élections soient organisées pour désigner leurs membres, demander qu'elles se réunissent régulièrement et préparer ces réunions en amont, exiger le respect des règles de communication des projets et documents, faire inscrire à l'ordre du jour les questions importantes, consulter régulièrement les magistrats et les fonctionnaires et leur communiquer les décisions prises dans ces instances.



## COMMISSION PERMANENTE D'ÉTUDES ET COMITÉ TECHNIQUE

Les instances nationales de dialogue social, réunissant magistrats et fonctionnaires, sont déconcentrées au sein de chaque cour d'appel.

Les comités techniques placés auprès des premiers présidents des cours d'appel existent depuis 1993. Ils sont actuellement régis par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social. Le comité technique a notamment compétence pour connaître de toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, aux effectifs, aux emplois et compétences, aux règles statutaires, aux évolutions technologiques et de méthode de travail. Il est composé de représentants des personnels élus tous les quatre ans. Ces élections ne sont pas ouvertes aux magistrats en raison de leur trop faible représentativité au sein du ministère. Mais ils peuvent être désignés en qualité d'expert soit par l'administration, soit par une organisation syndicale représentative. Ils assistent dans ce cas aux réunions, peuvent y prendre la parole mais n'ont pas le droit de vote.

Les commissions permanentes d'études déconcentrées réunissent, au niveau de la cour d'appel, les organisations syndicales représentatives de magistrats et de fonctionnaires. Créées par arrêté du 8 décembre 2014, elles sont chargées de donner un avis sur les structures judiciaires et les conditions de fonctionnement et d'équipement des juridictions. La CPE 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 services judiciaires.

Elle établit et vote son règlement intérieur et doit se réunir au moins trois fois par an. Elle est présidée par le premier président de la cour d'appel et composée de deux membres de chaque organisation représentative de magistrats et de fonctionnaires au niveau local. En pratique, l'organisation désigne librement son représentant et celui-ci peut varier en fonction, par exemple, des sujets abordés. Le procureur général est membre de droit.

Contrairement aux comités techniques qui se prononcent par un vote sur les questions à l'ordre du jour, la CPE déconcentrée n'a aucun pouvoir. Il s'agit d'une instance de concertation qui doit permettre aux organisations syndicales d'évoquer de façon la plus large possible la question du fonctionnement des juridictions.

Mises en place progressivement depuis 2015, les CPE sont les seules instances à réunir les syndicats de magistrats et de fonctionnaires au niveau de la cour d'appel et ce, sur une base égalitaire. Pour que le rôle des CPE ne soit pas de pure façade, les organisations syndicales confrontées à des premiers présidents souvent réticents à instaurer un véritable dialogue social, doivent y être actives et solliciter les magistrats et les fonctionnaires, en amont, puis les informer régulièrement de leurs travaux.

## COMITÉ DE GESTION

Un décret du 8 décembre 2014 a introduit le « comité de gestion » dans le fonctionnement des juridictions, officialisant le pouvoir de décision des chefs de juridiction dans leur fonctionnement quotidien.

Ce comité, composé du président, du procureur et du directeur de greffe doit se réunir au moins une fois par mois. Il « débat des questions de gestion et de fonctionnement de la juridiction et, éventuellement, d'autres questions posées par ses membres ». Les orientations arrêtées lors des réunions du comité sont consignées par le président sur un registre des délibérations et sont communiquées aux membres de la commission plénière.

Le COJ offre donc aux magistrats et fonctionnaires un droit de regard sur les « orientations » arrêtées par le comité de gestion à condition que les membres du comité, et surtout le président dont le rôle est essentiel (il fixe l'ordre du jour et tient le registre des délibérations) respectent leur obligation de transparence à l'égard des personnels. Dans le cas contraire, les membres de la commission plénière doivent exiger la communication du registre des délibérations et, en tout état de cause, une concertation sur les « orientations » prises par le comité de gestion.

La commission plénière peut saisir le comité de gestion de toute question relative à ses compétences.

## CONSEILS DE JURIDICTION

Produit de la réflexion des groupes de travail installés en 2013 sur la « Justice du 21<sup>e</sup> siècle » et mis en œuvre de façon expérimentale dans le ressort de certaines cours d'appel, les conseils de juridiction seront intégrés dans le code de l'organisation judiciaire après l'adoption du projet de loi « J21 » en 2016.

L'objectif initialement affiché consistait à rapprocher la justice des citoyens en créant des instances de dialogue entre les juridictions et les représentants de la société civile. Mais le projet de décret soumis en 2015 aux organisations syndicales reste très en deçà des attentes puisque le conseil de juridiction dont l'objet n'est pas défini, ne se voit assigner aucune mission particulière.

Le SM, qui avait milité lors des réflexions sur la « Justice du 21<sup>e</sup> siècle » pour la création de conseils de justice locaux largement ouverts sur la société, a dénoncé ces choix réducteurs et a revendiqué la création d'une instance de dialogue autonome avec la société civile qui puisse émettre, dans le respect de l'indépendance juridictionnelle, des recommandations sur les missions qui incombent à la juridiction en fonction de ses moyens et des besoins locaux.

La qualité des travaux de ces conseils, la place donnée au dialogue avec les représentants de la société civile sur les choix et les priorités de la juridiction dans son organisation interne et leur articulation avec

les assemblées générales dépendront largement des initiatives prises par les chefs de juridictions. Aux magistrats et fonctionnaires d'agir pour qu'une fois encore, ces instances soient de vrais lieux de concertation.



## DIALOGUE SOCIAL

(Voir aussi  
*commissions  
permanentes d'études  
et comité technique*)

Les principales instances de dialogue social sont les commissions permanentes d'études et les comités techniques.

Toutefois, le dialogue social se réalise également dans des rencontres avec les représentants syndicaux. En demander la tenue régulière, soit en bilatéral, soit en commun, est une bonne façon de faire reconnaître le rôle des représentants syndicaux dans une juridiction et de défendre les intérêts des magistrats et des fonctionnaires.

## DIALOGUE DE GESTION

Une réunion annuelle entre les chefs de cour et le ministère est consacrée au « dialogue de gestion » en vue de déterminer les moyens humains et financiers alloués aux juridictions. C'est évidemment un moment important, d'autant qu'il est demandé aux juridictions, pour asseoir leurs demandes, de présenter un bilan budgétaire, d'activité et de « performance » de leur ressort. Les DDARJ (directeur délégué à l'administration régionale judiciaire) et les RGB (responsable de gestion budgétaire) des services administratifs régionaux donnent leur éclairage technique aux chefs de cour.

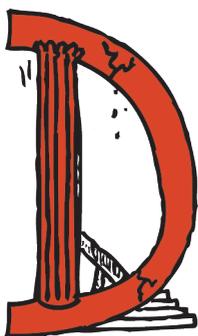
## DUERP

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est prévu par l'article R.4121-1 du code du travail. Cette évaluation est une obligation légale qui doit se traduire par la rédaction de ce document. Il doit contenir un programme annuel de prévention des risques professionnels (incluant les risques psycho-sociaux) qui détermine la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année. Ce document doit être accompagné d'actions de formation et d'information, en lien notamment avec le CHSCT départemental. L'accord du 20 novembre 2009 sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique prévoit la participation effective des agents à l'élaboration du DUERP et la prise en compte de l'existence et de la qualité du DUERP dans l'évaluation des cadres dirigeants responsables de sa mise en place. Le DUERP doit être mis à disposition de l'ensemble des acteurs et pouvoir être consulté par les agents (article R.4121-4 du code du travail).

## DROITS SYNDICAUX

Les magistrats disposent, comme tous les citoyens, du droit d'adhérer librement au syndicat de leur choix. Par son action et ses combats, le Syndicat de la magistrature, premier à se constituer sous la forme syndicale en 1968, a obtenu l'application dans la magistrature de la plupart des droits syndicaux reconnus à l'ensemble des agents publics : autorisations d'absence, décharges d'activité de service, affichage dans les tribunaux, locaux syndicaux, droit de communication et accès à l'intranet, participation aux organismes paritaires... Ces droits sont pour l'instant inscrits dans la circulaire «Vauzelle» du 4 novembre 1992. Le projet de loi organique en discussion en 2016 prévoit que le droit syndical des magistrats figure dans l'ordonnance du 22 décembre 1958 portant statut de la magistrature. Ce texte doit être suivi d'un décret d'application définissant notamment les conditions de la représentativité syndicale. Actuellement, sont représentatives les organisations syndicales disposant d'au moins un siège à la Commission d'avancement ou ayant recueilli au moins 10 % des voix lors des élections des membres de cette commission. Le Syndicat de la magistrature revendique la mise en place d'un scrutin direct et à la proportionnelle pour cette élection.

Les organisations syndicales sont libres de mener les actions syndicales qu'elles estiment utiles, notamment au plan local. Le SM dispose de délégués locaux au sein des juridictions et d'un délégué régional par cour d'appel. Ils participent au dialogue social local, interviennent dans les instances et animent la vie syndicale locale dans l'institution et à l'extérieur. Ils relayent en juridiction les actions menées par le bureau national et informent ce dernier des difficultés de leur juridiction. Ils se tiennent à la disposition des magistrats pour les conseiller et les assister, si besoin est.



## DÉONTOLOGIE ET DISCIPLINE

Le garde des Sceaux et les chefs de cour disposent d'un droit d'enquête dans les juridictions. Ils peuvent à cette fin saisir l'Inspection générale des services judiciaires qui a un pouvoir général d'investigation, de vérification et de contrôle sur les juridictions de l'ordre judiciaire. Cette enquête administrative est distincte de l'enquête disciplinaire mais elle peut cependant être engagée sur la base de réclamations ou de signalements mettant en cause des magistrats. Elle n'obéit à aucune règle particulière et repose sur la seule déontologie de ceux qui la mettent en œuvre. Pour autant le projet de service de l'IGSJ contient mention des quelques règles qu'elle s'est fixée :

- la mission est composée de plusieurs inspecteurs ;
- elle intervient avec discrétion et prudence ;
- si elle entend un magistrat, il doit avoir pu disposer d'un délai pour préparer cette audition ;
- la lettre de mission de l'inspection lui est montrée (mais il ne peut en obtenir copie) ;
- l'assistance d'un conseil n'est pas prévue à ce stade. Le SM conseille aux magistrats concernés de solliciter officiellement la copie de la lettre de mission ainsi que l'assistance d'un conseil (un représentant syndical, un collègue ou un avocat), afin de nourrir un éventuel recours administratif ultérieur.

Un rapport est rédigé par l'Inspection à l'issue de sa mission, il est adressé au seul garde des Sceaux. S'il ne donne pas lieu à poursuites disciplinaires, il n'est pas communiqué au magistrat. Il est prudent de vérifier, dans cette hypothèse, que le rapport n'est pas versé à son dossier administratif, consultable en ligne.

L'enquête disciplinaire est ouverte après saisine du conseil de discipline par le ministre ou par le premier président ou le procureur général suivant que le magistrat concerné exerce au siège ou au parquet. Le premier président ou le procureur général près la Cour de cassation qui préside le conseil de discipline, suivant la formation compétente, peut désigner un ou des rapporteurs. L'ouverture des droits de la défense pour le magistrat incriminé est liée à la saisine du conseil de discipline. Il peut être utile de solliciter que le conseil de discipline procède à une enquête. Elle n'est pas obligatoire, mais elle permettra de discuter les éléments à charge et de faire intégrer des éléments à décharge dans le débat, notamment en sollicitant la réalisation d'actes d'enquête supplémentaires.

Les droits du magistrat, dont l'application est systématiquement demandée par le SM et qui sont fondés sur les principes du procès équitable, sont les suivants :

- communication du dossier ;
- assistance d'un conseil ;
- droit de solliciter des vérifications (que le rapporteur n'est pas tenu d'effectuer).

Une première audience disciplinaire peut se tenir en urgence (dans un délai de 15 jours) pour statuer, avant l'audience au fond, sur une éventuelle demande d'interdiction temporaire d'exercer. Pour l'audience au fond, le magistrat et son conseil ont droit à la communication intégrale du dossier. Ils peuvent demander l'audition de témoins. Le magistrat doit comparaître en personne, sauf maladie ou empêchement reconnu. Le directeur des services judiciaires soutient les poursuites disciplinaires à l'audience et requiert une sanction. L'audience est en principe publique.

Le conseil de discipline des magistrats du siège rend une décision susceptible de recours en cassation devant le Conseil d'État. Celui des magistrats du parquet émet un avis transmis au garde des Sceaux auquel revient la décision définitive. Toutefois, il ne peut pas prononcer une sanction plus grave que celle

qui est proposée par le conseil de discipline. Sa décision est susceptible de recours pour excès de pouvoir devant le Conseil d'État.

Le CSM peut désormais être saisi par un justiciable qui estime que « le comportement adopté par un magistrat est susceptible de recevoir une qualification disciplinaire ». À peine d'irrecevabilité, la plainte doit être présentée moins d'un an après la décision irrévocable mettant fin à la procédure et ne peut être dirigée contre un magistrat qui demeure saisi ou chargé de la procédure. La plainte est examinée par une des commissions d'admission des requêtes (CAR), laquelle n'avise le magistrat concerné que si elle estime la plainte recevable. Elle peut demander à l'entendre. La commission se prononce ensuite à la majorité des voix sur le renvoi devant la formation disciplinaire.

Le projet de loi organique de 2016 modifie la procédure disciplinaire. Il introduit une prescription de trois ans des fautes disciplinaires. Le projet enferme la procédure devant le CSM dans des délais stricts. Ainsi, sauf poursuites pénales, le magistrat ayant fait l'objet d'une interdiction temporaire d'exercer sera rétabli dans ses fonctions si aucune décision n'est intervenue dans un délai de 8 mois, éventuellement prolongé une fois de 4 mois. Dans toutes les hypothèses, le CSM doit statuer dans le délai de 12 mois, prolongé éventuellement de 6 mois. De même, le droit du magistrat à obtenir communication du dossier devra s'exercer dès la saisine du CSM.



## ÉVALUATION

Les magistrats sont évalués tous les deux ans et lors de la présentation au tableau d'avancement.

La procédure d'évaluation est conduite par le chef de juridiction pour les magistrats des tribunaux de grande instance, l'évaluation définitive étant établie et notifiée par le chef de cour. Elle comprend une grille analytique, matérialisée par des croix portées dans différentes rubriques, et une appréciation littérale. Elle est accompagnée d'une « annexe 1 » remplie par

le magistrat avant l'entretien avec le chef de juridiction – qui correspond à la « description synthétique » des activités du magistrat au cours de l'année – d'un résumé de cet entretien et des « annexes 3 » établies par les magistrats « ayant eu à connaître de l'activité de l'évalué ».

L'évaluation provisoire peut faire l'objet d'observations dans les 8 jours à compter de sa notification par le chef de juridiction. L'évaluation définitive peut faire l'objet d'un recours gracieux devant les chefs de cour, d'une saisine de la Commission d'avancement dans le délai de 15 jours de sa notification et d'un recours contentieux devant le Conseil d'État, en cas d'échec devant la Commission d'avancement.

Le Syndicat de la magistrature a toujours critiqué la procédure d'évaluation, dont dépend l'avancement et le déroulement des carrières. Au delà du caractère infantilisant du système des croix et de son inutilité – tout *bon* magistrat doit voir ses croix passer, au cours de sa carrière, de la droite vers la gauche – la procédure d'évaluation actuelle constitue un outil de contrôle hiérarchique infra-disciplinaire peu compatible avec le respect de l'indépendance des magistrats. L'activité du magistrat est appréciée en fonction de la réalisation ou non d'objectifs essentiellement quantitatifs tandis que les conditions d'exercice des fonctions au sein du service, le fonctionnement global de la juridiction, les difficultés rencontrées, et surtout, la qualité du service rendu au justiciable, sont relégués au second plan.

Le SM a revendiqué, lors de la discussion de la réforme du statut des magistrats en 2016, une réforme de la procédure d'évaluation et milité pour qu'elle tienne compte des conditions dans lesquelles les magistrats exercent leurs fonctions. Il a partiellement été entendu puisque l'article 12-1 de l'ordonnance de 1958 précisera que « l'autorité qui procède à l'évaluation prend en compte les conditions d'organisation et de fonctionnement du service dans lequel le magistrat exerce ses fonctions ».

Le SM s'est également particulièrement investi dans le comité de suivi de l'évaluation (mis en place après la réforme de 2011 et réactivé en 2015) pour qu'il préconise une refonte complète de la procédure.

En attendant cette réforme, les magistrats ne doivent pas se désintéresser de leur évaluation. Ils doivent l'enrichir de tous les éléments qui

leur paraissent utiles. L'annexe 1 est très importante et doit permettre de mettre en évidence la réalité de leur activité (de manière non exclusivement chiffrée et sans obligation statistique), mais également les spécificités de leur service, de leur charge de travail, des difficultés éventuelles rencontrées. Les magistrats évalués doivent s'attacher à mentionner également leur investissement dans le fonctionnement du service et de la juridiction, à décrire les initiatives prises, ainsi que leurs activités extra-juridictionnelles en lien avec leurs fonctions. Enfin, ils ne doivent pas hésiter à prendre conseil auprès de leurs représentants syndicaux sur le contenu de l'évaluation et sur les observations qu'ils envisagent de formuler s'il y a lieu.

Le projet de loi organique de 2016 aborde la question de l'évaluation des chefs de cours : ils seront tenus de définir les objectifs de leur action et d'élaborer tous les deux ans un bilan de leur activité et de l'animation de la gestion de la cour et des juridictions. Ces documents seront versés à leur dossier administratif. Le SM revendique une évaluation des membres de la hiérarchie qui intègre leurs actions pour la prévention des risques psycho-sociaux, leur capacité à soutenir les juridictions en difficulté et le respect du dialogue social et des organes de la démocratie en juridiction.



## FORMATION CONTINUE

Depuis la loi du 5 mars 2007 qui a modifié l'article 14 de l'ordonnance de 1958, la formation continue est devenue une obligation pour tous les magistrats, quelle que soit leur position statutaire. La formation est organisée par l'ENM et doit être au minimum de cinq jours par an. Elle peut être nationale ou déconcentrée.

La formation continue est distincte de la formation au changement de fonctions ouverte au magistrat nommé à des fonctions qu'il n'a jamais exercées. Cette formation, qui se déroule généralement en septembre, comprend un stage théorique d'une durée de 10 jours et un stage pratique en juridiction d'une durée de 10 à 15 jours.

Le projet de loi organique de 2016 adapte les textes pour que les magistrats puissent, lors de leur stage pratique, « participer à l'activité juridictionnelle » sans pour autant bénéficier d'une délégation de signature.

En juridiction, de nombreux magistrats ont des difficultés à exercer leur droit à la formation continue : même lorsque les collègues n'y renoncent pas à cause de leur charge de travail, des chefs de juridiction s'y opposent en raison des vacances de postes et des difficultés de fonctionnement des juridictions ou exigent indûment des magistrats partant en stage qu'ils rattrapent leurs audiences. Le droit à la formation constitue pourtant le corollaire d'une obligation statutaire qui doit être anticipée par les chefs de juridiction dans l'organisation des services pour l'année et à laquelle ils ne peuvent pas s'opposer. Il ne faut pas hésiter à faire inscrire ces questions à l'ordre du jour des assemblées générales.



## GRÈVE

Aucun texte ne régleme le droit de grève dans la magistrature. C'est sur le fondement de l'article 10 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut, qui interdit aux magistrats « toute action concertée de nature à arrêter ou entraver le fonctionnement des juridictions », qu'il est régulièrement affirmé que les magistrats n'ont pas le droit de se déclarer en grève.

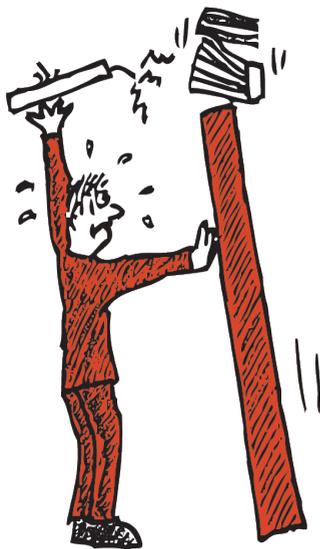
Pour le Syndicat de la magistrature, cette disposition n'est qu'une déclinaison de la règle de continuité du service public et n'emporte pas, pour les magistrats de l'ordre judiciaire, privation du droit de grève, par ailleurs reconnu aux magistrats administratifs et financiers ainsi qu'aux fonctionnaires de justice dont la présence est pourtant indispensable au fonctionnement des juridictions.

L'alinéa 7 du préambule de la Constitution de 1946, visé dans le préambule de la Constitution de 1958, consacre et garantit le droit de grève. Si le Conseil constitutionnel n'a jamais eu l'occasion de se prononcer sur la constitutionnalité de l'article 10 de la loi organique, le Conseil d'État considère que seul le principe de continuité du service public peut être invoqué à l'appui d'une limitation du droit de grève et que toute limitation apportée au droit de grève doit être proportionnée.

Le Syndicat de la magistrature a appelé les magistrats à la grève à de nombreuses reprises. Malgré les menaces proférées par le ministère de la Justice à leur encontre dans les années passées, aucune poursuite n'a été engagée contre des magistrats grévistes. Au contraire, l'administration reconnaît implicitement le droit de grève lorsqu'elle retient des trentièmes correspondant aux jours de grève sur leur traitement.

La réforme de l'ordonnance de 1958 a été une occasion manquée d'inscrire explicitement dans les textes le droit de grève, revendiqué par le SM. Après avoir présenté un premier projet de réforme en ce sens, le ministère de la Justice y a finalement renoncé.

## HYGIÈNE ET SÉCURITÉ



Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT-D) est institué au niveau de chaque département, pour les services déconcentrés de trois directions du ministère : services judiciaires, administration pénitentiaire et protection judiciaire de la jeunesse (arrêté du 10 juillet 2014 publié au JORF n° 0161 du 13 juillet 2014). Il est composé des représentants de l'administration et des représentants des personnels élus tous les quatre ans. Les assistants de prévention et le médecin de prévention en sont membres de droit.

Le CHSCT–D se réunit au moins trois fois par an. Il peut également fonctionner en groupes de travail et peut être convoqué à la demande d'au moins trois représentants du personnel.

Il a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières. Il doit également contribuer à la prévention des risques professionnels.

En cas de projet d'aménagement important, le CHSCT–D doit être informé dès que ce projet a des conséquences, même positives, sur les conditions de travail, quel que soit le nombre d'agents concernés. Il peut notamment s'agir d'une réorganisation de service, d'un déménagement, d'un changement d'application informatique...

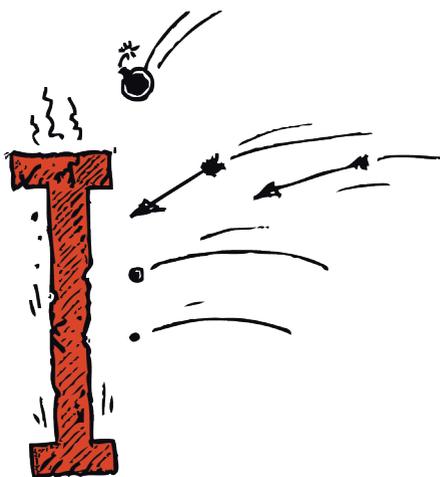
Le CHSCT–D peut formuler des préconisations, des avis ou des propositions sous forme de résolutions. Il doit effectuer des visites sur site et peut, procéder à des enquêtes sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles, à la suite desquelles il établit un rapport.

Pour les services judiciaires, les décisions relatives à l'organisation de la juridiction, à la répartition des services et à la durée comme au nombre d'audiences relèvent des chefs de juridiction, les assemblées générales de magistrats et de fonctionnaires n'ayant pas de pouvoir réel, faute pour elles de pouvoir émettre des avis contraignants. Ces décisions peuvent interférer avec les compétences du CHSCT – charge de travail, pénibilité, horaires et durée du travail, souffrance au travail – lequel est doté, lui, de véritables pouvoirs. Magistrats et fonctionnaires ne sont donc pas totalement démunis face aux chefs de juridiction. Ils peuvent avoir un rôle actif en saisissant les CHSCT–D de toutes difficultés dans ces domaines. Il est par ailleurs indispensable de faire systématiquement inscrire à l'ordre du jour des assemblées générales un point sur le fonctionnement du CHSCT départemental, ce qui établit un lien efficace dans le fonctionnement des deux instances.

Pour une documentation complète sur les CHSCT–D, consulter la brochure sur le site internet du Syndicat de la magistrature.

Dans toutes les juridictions, un registre hygiène et sécurité doit être mis en place (article 3-2 et article 5-2 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique). Il doit être facilement accessible durant les horaires de travail et sa localisation doit être portée à la connaissance des personnels. Il est tenu par les assistants de prévention et chacun peut y inscrire ses observations et suggestions dans les domaines de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. Chaque mention doit être visée par le chef de service, lequel doit y répondre. Les registres sont examinés en réunion du CHSCT.

Un registre de signalement de danger grave et imminent doit également être ouvert et tenu à la disposition du CHSCT et des inspecteurs de santé et sécurité au travail.



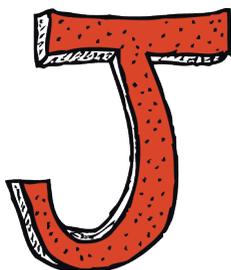
## INDÉPENDANCE

L'indépendance de la magistrature, consacrée dans la Constitution de 1958, demeure, année après année, au cœur des préoccupations du Syndicat de la magistrature. Clef de voûte de la séparation des pouvoirs, elle doit reposer sur un CSM rénové et pluraliste dont les pouvoirs doivent être étendus. Pourtant, le pouvoir politique se garde bien de consacrer ces évolutions et les résistances portent

même sur le projet minimaliste de réforme constitutionnelle consistant à aligner les conditions de nomination et de discipline des magistrats du parquet sur celles du siège.

La réforme du statut est également une condition indispensable à l'indépendance de la magistrature. Or, à la seule exception de la nomination du JLD par décret, le projet de loi organique de 2016 se contente d'avancées minimales : il ne prévoit aucune évolution

du statut du parquet et la reconnaissance textuelle de son autonomie décisionnelle, entérine le recours accru à des magistrats exerçant à titre temporaire ou ponctuel (magistrats honoraires, réservistes, juges de proximité...) et ne comporte quasiment aucune disposition sur l'évaluation, la formation, ou encore le mode de scrutin pour l'élection à la Commission d'avancement.

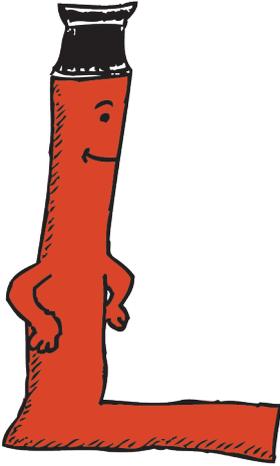


## JURISPRUDENCE DU CSM

L'ensemble des décisions du CSM est consultable sur son site internet ; elles sont anonymisées. Le Conseil supérieur de la magistrature publie chaque année un rapport d'activité dans lequel il rend notamment compte de sa jurisprudence, que ce soit sur les principes qui régissent les nominations des magistrats ou sur la discipline et notamment sur l'évolution des pratiques des commissions d'admission des requêtes (voir *nominations*).

Les commissions d'admission des requêtes (CAR) estiment qu'il n'y a lieu de prévenir ni le magistrat concerné, ni la Chancellerie tant que la requête n'a pas été déclarée recevable. Un strict cloisonnement est par ailleurs respecté par le CSM entre le département des plaintes et celui des nominations. Par ailleurs, si la plainte du justiciable prospère, les membres de la commission d'admission des requêtes ne peuvent siéger dans la formation compétente en matière disciplinaire. Les critères d'admission des requêtes sont appréciés strictement, que ce soit au regard des délais, de la description détaillée des faits ou de l'identification du plaignant et de l'affaire. Au cours de l'année 2014, 29 plaintes ont été déclarées recevables, principalement centrées sur l'impartialité objective entendue dans un sens large : comportement à l'audience, conditions dans lesquelles le magistrat a statué, carence professionnelle, écrits, propos ou comportements inadaptés.

Enfin, dans quelques cas ne relevant pas du domaine disciplinaire, les commissions ont pris l'initiative, en rédigeant leurs décisions, d'appeler l'attention des chefs de cour sur la faculté dont ils disposent de délivrer un avertissement en cas d'agissements traduisant la méconnaissance de règles déontologiques.



## LIBERTÉ D'EXPRESSION ET OBLIGATION DE RÉSERVE

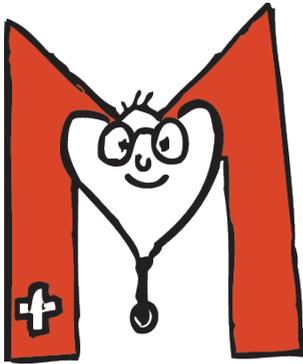
Le magistrat a le droit d'adhérer au syndicat de son choix et dispose, de façon plus générale, des mêmes libertés publiques que n'importe quel citoyen.

Le principe de sa liberté de pensée, d'opinion et d'expression est un des fondements de son indépendance.

La CEDH a consacré ces droits fondamentaux pour les juges. Elle a ainsi considéré que la dénonciation par un juge de dysfonctionnements au sein de la magistrature et des atteintes aux principes démocratiques qui en résultent doit bénéficier de la protection de la liberté d'expression qu'assure l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme.

En France, l'article 10 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 évoque une obligation de réserve en ces termes : « Toute manifestation d'hostilité au principe et 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 leur imposent leurs fonctions ». Le devoir de réserve n'impose pourtant pas le silence et les magistrats peuvent s'exprimer dans l'espace public sur des questions judiciaires. Dans un avis de non-lieu à sanction rendu le 9 octobre 1987, le CSM a considéré que « l'obligation de réserve des magistrats, justifiée par le souci d'éviter que soient mises en cause leur impartialité et leur neutralité, ne saurait servir à réduire le magistrat au silence et au conformisme : elle doit se concilier avec le droit particulier à l'indépendance qui distingue fondamentalement le magistrat du fonctionnaire et qui s'applique aussi aux magistrats du ministère public ».

L'expression syndicale est évidemment plus libre que celle d'un magistrat s'exprimant dans le cadre de ses fonctions.



## MÉDECINE DE PRÉVENTION

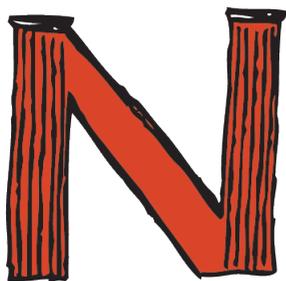
La médecine de prévention vise à prendre en compte la santé des agents et les risques auxquels ils sont exposés du fait de leur activité et de leur environnement professionnels. Elle concerne tous les personnels du ministère : fonctionnaires, magistrats, contractuels, vacataires ou élèves. Le médecin de prévention est un spécialiste de médecine du travail soumis au secret professionnel. Il ne prescrit ni traitement (sauf cas d'urgence), ni arrêt de travail.

Les visites médicales de prévention sont soit obligatoires (tous les cinq ans ou tous les ans pour certains agents, notamment ceux qui travaillent en horaires atypiques ou sont en situation de handicap, mais également en cas de retour après un congé longue maladie ou longue durée et pour les femmes enceintes), soit demandées par les agents, l'administration ou le médecin de prévention.

Le médecin de prévention a également un rôle à jouer en matière d'évaluation des conditions de travail : il peut être invité par un agent à visiter son poste de travail et à établir des signalements transmis à l'administration et au CHSCT-D. Il peut proposer des aménagements de poste ou émettre des propositions de reclassement professionnel. Il est également consulté sur les projets de restructuration ou d'aménagement importants de l'environnement de travail. Il analyse les accidents et les événements graves.

La médecine du travail manque cruellement de moyens et les difficultés de recrutement ne cessent de s'aggraver. Certaines zones géographiques sont totalement dépourvues de médecin de prévention. L'absentéisme aux visites demeure en outre important. En revanche, la progression constante des consultations spontanées à la demande des agents, traduisant l'accroissement de la souffrance au travail, a alerté le médecin coordonnateur national du ministère, qui le signale dans ses rapports annuels publiés sur le site du secrétariat général.

Face à ce constat alarmant, le SM n'a cessé de réclamer la mise en œuvre d'une médecine de prévention dotée de moyens suffisants et d'exiger l'annualisation des visites médicales pour tous les agents des services judiciaires, dont beaucoup exercent selon des horaires qui peuvent être qualifiés d'atypiques. Il milite en juridictions pour que la hiérarchie judiciaire développe une véritable culture de prévention, sans laquelle les efforts des médecins de prévention demeureront vains.



## NOMINATIONS

Les nominations de la plupart des magistrats sont l'aboutissement d'un dialogue entre la direction des services judiciaires et le Conseil supérieur de la magistrature. Le CSM détient un pouvoir de nomination d'initiative pour les premiers présidents et les présidents des TGI ainsi que les magistrats du siège à la Cour de cassation. Pour les autres magistrats, il est saisi pour avis, conforme au siège et simple au parquet. Depuis 2008, les ministres de la Justice se sont engagés solennellement à ne pas passer outre ces avis simples.

La DSJ présente au CSM les propositions de nomination susceptibles de poser des questions de principe ou justifiées par des situations particulières. Est également évoquée l'économie générale du mouvement au regard des vacances de postes dans l'ensemble des juridictions. La DSJ et le CSM se sont déclarés favorables à la communication des compte rendus des dialogues de gestion de ressources humaines associant la DSJ et les chefs de cour. Ceux-ci sont désormais intégrés au rapport annuel du CSM.

Les critères retenus par le CSM en matière de nominations sont les suivants :

- adéquation à la fonction au regard des qualités et de l'expérience professionnelle, fondée notamment sur l'évaluation mais également sur les auditions lorsqu'elles ont lieu. Le CSM reste néanmoins très attaché au principe du juge naturel et refuse que les choix soient opérés par les chefs de cour ;
- ancienneté : sans être l'élément premier du choix, elle demeure un critère important, à qualités professionnelles équivalentes. De même,

le CSM s'assure que le candidat pourra exercer ses fonctions pendant deux ans au moins ;

- mobilité géographique et fonctionnelle : la mobilité géographique est la garante de l'impartialité du magistrat, la mobilité fonctionnelle lui permettant en outre d'élargir le champ de ses compétences professionnelles. Des dérogations peuvent être apportées à ces exigences dès lors qu'elles sont justifiées par le nombre de magistrats au sein de la cour ou par des nécessités de service et de bonne administration de la justice ou encore par des motifs d'ordre personnel ou médical ;
- la bonne administration de la justice : le CSM a rappelé son attachement à la règle – non écrite – qui ne permet un changement de poste qu'après deux ans d'exercice dans le poste occupé (qui ne concerne pas les détachements) et à la règle, également non écrite, « outre mer sur outre mer ne vaut ». De même que pour les magistrats occupant leur premier poste en sortie d'école, la DSJ souhaite instaurer une règle de trois ans d'exercice dans le premier poste occupé pour les magistrats exerçant hors hiérarchie. Le CSM adhère à ces principes mais il n'exclut pas d'y déroger ;
- l'impartialité objective : sur ce point, le CSM applique une règle – non écrite – d'incompatibilité pendant cinq ans pour les demandes de passage du parquet au siège sur une juridiction, tout en se laissant la possibilité d'y déroger vis-à-vis d'anciens placés demandant à être fixés dans une juridiction dans laquelle ils n'ont pas exercé de délégation.

Le projet de loi organique de 2016 assouplit les règles de passage du second au premier grade en portant de cinq à sept ans d'ancienneté dans la même juridiction la durée au-delà de laquelle il n'est plus possible de passer au premier grade sur place. De même, ce projet permet aux magistrats placés de bénéficier d'une priorité après deux années de fonctions, non seulement dans le TGI du siège de la cour d'appel à laquelle ils sont rattachés ou dans le TGI le plus important du département du siège de la cour, mais aussi dans tous les autres TGI du ressort de la cour.

Quand elle prépare une « transparence » (un projet de mouvements), la DSJ rencontre les organisations syndicales de magistrats. Le Syndicat de la magistrature soutient les candidatures de ses syndiqués qui se sont signalés mais aussi celles des collègues qui le lui demandent.

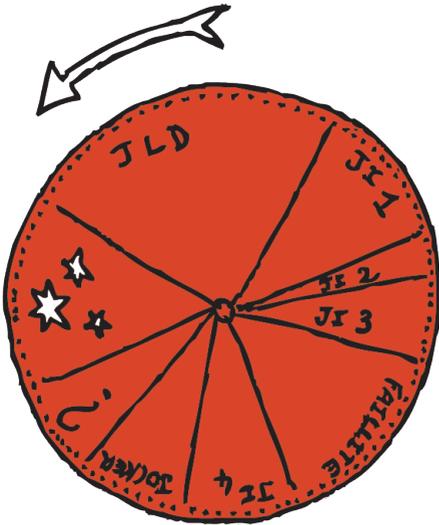
## ORDONNANCE DE ROULEMENT

Chaque année, les chefs de cour et de juridiction doivent «répartir les juges dans les différents services des juridictions». Cette répartition fait l'objet d'une «ordonnance de roulement» prise dans la première quinzaine du mois de décembre. Elle précise également le nombre, le jour et la nature des audiences.

Cette ordonnance doit être soumise à l'avis de l'assemblée générale des magistrats du siège (article R.212-37 du COJ).

Le Syndicat de la magistrature a toujours revendiqué un renforcement des pouvoirs des assemblées générales et exigé que l'ordonnance de roulement, notamment, ne puisse être adoptée que sur avis conforme de l'assemblée générale. Cette revendication n'a pas été entendue et les débats sur la justice du 21<sup>e</sup> siècle n'ont abouti qu'à un ersatz de réforme : le décret du 8 décembre 2014 a ajouté au code de l'organisation judiciaire un article R.212-37-1 qui prévoit que l'ordonnance de roulement ne peut être adoptée 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, le chef de juridiction ou de cour doit convoquer une nouvelle assemblée générale pour lui soumettre de nouveau le projet d'ordonnance, éventuellement modifié. L'assemblée générale sera alors réputée avoir valablement donné son avis, et le chef de juridiction pourra passer outre un nouvel avis défavorable ».

Autant dire que les chefs de juridiction conservent tous leurs pouvoirs d'organisation des juridictions, de répartition des services, d'affectation des magistrats et ce, sans être tenus de suivre l'avis, même unanime, des magistrats composant la juridiction.



## OBLIGATION DE RÉSIDENCE

L'article 13 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 astreint les magistrats à une obligation de résidence ainsi énoncée : « Les magistrats sont astreints à résider au siège de la juridiction à laquelle ils appartiennent ou sont rattachés. Des dérogations exceptionnelles à caractère individuel et provisoire peuvent être accordées sur avis favorable des chefs de cour par le ministre de la Justice ».

Cette obligation est donc particulièrement rigoureuse puisque les magistrats devraient résider dans la ville siège de la juridiction à laquelle ils sont affectés et devraient solliciter une dérogation dès lors qu'ils résident dans une autre ville, même limitrophe.

En 2014, la direction des services judiciaires a durci les conditions d'octroi des dérogations en rejetant de nombreuses demandes pourtant accordées auparavant dans des situations similaires. Une concertation avec les organisations syndicales l'a conduite à assouplir sa position et à publier une circulaire le 13 octobre 2014. Elle prévoit notamment que les demandes de dérogation sont accueillies favorablement pour les magistrats résidant dans le ressort de la juridiction ou, pour la cour d'appel, dans un département du ressort de la cour ou dans le ressort d'un TGI limitrophe. La DSJ prend également en compte le temps de trajet pour accorder une dérogation dans le cas d'un temps de trajet inférieur ou égal à une heure et demie. Dans les autres situations, la DSJ apprécie la situation au cas par cas et délivre des autorisations temporaires d'une durée d'un an avant de délivrer une dérogation définitive.

Le projet de loi organique de 2016 élargit la notion de résidence au ressort de la juridiction ou à celui d'un tribunal de grande instance limitrophe. La dérogation à l'obligation de résidence sera comme aujourd'hui accordée par le ministre sur avis des chefs de cour.

Les magistrats qui ne résident pas dans l'agglomération où ils sont affectés doivent solliciter une dérogation auprès de leur hiérarchie. Il convient d'y joindre tous les éléments et les justificatifs permettant aux chefs de cour puis à la DSJ d'en apprécier les motivations. Cette dérogation ne pourra pas être accordée si le chef de cour s'y oppose, son avis défavorable liant la chancellerie. L'absence de dérogation pourrait, selon la DSJ, entraîner la non prise en compte d'un accident de trajet ou un refus de prise en charge des frais de transport.

## PRIME MODULABLE



Instaurée par un décret du 26 décembre 2003, la prime modulable ou « prime au mérite » a pour objet de rémunérer la « contribution au bon fonctionnement de l'institution judiciaire » (article 3 du décret). Le taux de la prime modulable est calculé en pourcentage du traitement indiciaire brut dans le cadre contraint d'une enveloppe allouée à chaque cour d'appel en fonction de l'effectif théorique des magistrats de la cour.

Un arrêté conjoint du garde des Sceaux, ministre de la Justice, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, détermine le taux moyen et le taux maximal d'attribution individuelle de la prime modulable. Initialement limitée à un taux moyen de 4 % pouvant être modulé de 0 à 10 %, elle a pris une part de plus en plus importante dans le traitement pour représenter aujourd'hui un taux moyen de 12 % pouvant être modulé de 0 à 18 %.

Le taux individuel de la prime est fixé annuellement par le premier président de la cour d'appel pour chaque magistrat du siège et par le procureur général pour ceux du parquet, sur la base des propositions qui leur sont faites par les chefs de juridiction.

Le SM a régulièrement dénoncé les atteintes à l'indépendance de la justice résultant d'un système de primes distribuées sur des critères particulièrement flous et demandé la réintégration de cette prime dans le traitement. Il s'agit en effet d'un moyen de pression entre les mains des chefs de tribunaux et de cours, lesquels n'hésitent pas à les moduler, parfois fortement, pour récompenser les magistrats *méritants* ou sanctionner ceux qui déplaisent. Il milite en juridiction pour obtenir des chefs de cour la plus grande transparence des critères d'attribution de ces primes et l'application

du taux moyen pour tous les magistrats. Il accompagne les magistrats qui contestent leur taux de prime dans leurs recours gracieux, ou contentieux devant le Conseil d'État.

## PROJET DE JURIDICTION

Si cette notion est encore peu développée dans l'institution judiciaire, les réflexions sur la « Justice du 21<sup>e</sup> siècle » ont fait émerger la nécessité d'élaborer un projet de juridiction (ou de service), défini comme « fédér[ant] l'ensemble des magistrats du siège et du parquet et l'ensemble des personnels d'une juridiction autour d'objectifs à moyen terme, transversaux, de nature qualitatifs ou organisationnels, visant à améliorer le service rendu au justiciable ainsi que le bien-être et la cohésion des personnels. Il est matérialisé dans un écrit ». La notion de projet de juridiction devrait être inscrite dans le code de l'organisation judiciaire dans le cadre de la réforme « J21 » de 2016.

Pour le Syndicat de la magistrature, le projet de juridiction devrait définir les priorités de la juridiction pour l'année à venir et être adapté tant aux besoins et attentes du ressort tels qu'exprimés par les conseils de juridiction, qu'aux capacités et moyens dont la juridiction est dotée. Surtout, il devrait être élaboré collectivement par les magistrats et les fonctionnaires qui n'ont actuellement aucune maîtrise des moyens humains et matériels et pèsent peu face aux chefs de juridiction, sur la répartition de ces moyens et la mise en œuvre d'objectifs essentiellement gestionnaires.

Les juridictions connaissent de grandes difficultés de fonctionnement en raison d'une pénurie de moyens humains et matériels. Les fonctionnaires comme les magistrats sont contraints de s'adapter aux flux des contentieux qui les condamnent à faire de la justice d'abattage. Ils résistent parfois – souvent à l'initiative des représentants syndicaux – en faisant pression sur les chefs de juridiction pour qu'ils fassent des choix de contentieux ou suppriment des audiences.

L'élaboration collective d'un projet de juridiction permettrait au contraire d'appréhender l'activité globale de la juridiction, d'y définir les priorités en

matière de contentieux comme de modalités de traitement et d'organisation pratique et ce, après avoir évalué les capacités de traitement et pris en compte les besoins sur le ressort. Magistrats et fonctionnaires doivent donc se mobiliser pour être associés à l'élaboration du projet de juridiction.



## RTT ET CONGÉS

Faute d'instauration d'un régime forfaitaire de temps de travail, les magistrats bénéficient de 20 jours par an de réduction du temps de travail (RTT), ce qui porte à 45 leurs jours de repos, non compris les 2 jours de fractionnement.

Depuis 2002 ils peuvent ouvrir un compte-épargne temps (CET) où ils peuvent déposer des jours de congé ou de RTT, étant précisé que le nombre de jours de congés effectivement pris ne peut être inférieur à 20 (décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié). Le dispositif, modifié par un décret et un arrêté du 28 août 2009, permet de choisir d'épargner des jours chaque année

pour les utiliser ultérieurement en jours de congés, les faire indemniser ou les placer en épargne-retraite.

L'alimentation du CET relève de la seule décision du magistrat. Concrètement, il doit adresser à son supérieur hiérarchique, chaque année avant le 31 décembre, une demande de versement de ces jours épargnés dans son CET. Le supérieur hiérarchique doit certifier le versement et en aviser le magistrat avant le 15 janvier. Les 20 premiers jours sont conservés pour être exclusivement utilisés sous forme de congés. Au-delà, le magistrat doit dire explicitement avant le 31 janvier s'il souhaite épargner ces jours, être indemnisé ou les placer en épargne retraite.

Lorsque le CET atteint 20 jours, le magistrat ne peut plus épargner que 10 jours par an sans que le nombre total de jours épargnés dépasse 60. Les jours de congés bonifiés ne peuvent pas être versés sur le CET.

## RETRAITE

Le magistrat a droit à une pension de retraite si :

- il est rayé des cadres, généralement à sa demande, ou d'office (mesure disciplinaire ou limite d'âge atteinte) ;
- il remplit la condition d'âge de 62 ans (pour les magistrats nés à partir de l'année 1955) ;
- il a effectué au moins 17 ans de service.

L'exception à la condition d'âge pour les parents de trois enfants a été supprimée sauf si les conditions de départ en retraite étaient acquises avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

La limite d'âge est fixée à 67 ans pour les magistrats (article 76 de l'ordonnance du 22 décembre 1958). Ils sont maintenus en fonction, sauf demande contraire, jusqu'au 30 juin suivant la date à laquelle ils ont atteint la limite d'âge.

D'autres dispositifs permettent de continuer d'exercer après cette date :

- le maintien en activité en surnombre ;
- la prolongation d'activité pour bénéficier du pourcentage maximum de la pension (sous réserve de l'intérêt du service et dans la limite de 10 trimestres) ;
- le recul de la limite d'âge pour charge de famille.

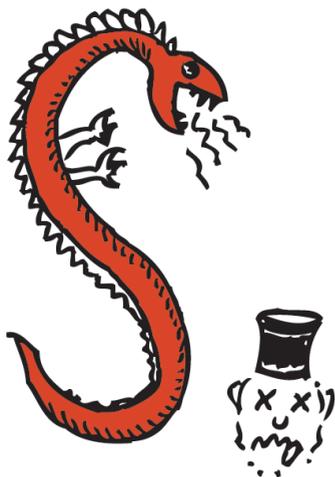
Il est possible de partir en retraite avant l'âge de 60 ans pour les personnes qui remplissent les conditions de durée de cotisation et qui ont commencé à travailler, suivant les cas, avant 16, 17 ou 20 ans.

Le traitement retenu pour le calcul de la pension est celui qui correspond à l'indice effectivement détenu depuis 6 mois au moment de la cessation du service, hors primes.

Lorsque la durée de service est inférieure à la durée requise pour obtenir une pension à taux plein, la pension est réduite en appliquant un coefficient de minoration calculé à partir du nombre de trimestres manquants.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 et dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut, les primes (de fonction, modulable...) permettent de

cumuler des points ouvrant droit à une retraite additionnelle (RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique). Elle est servie à condition d'avoir atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite et doit être expressément demandée en même temps que la retraite de base.



## SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Bien que la question des risques psychosociaux ait été longtemps taboue au ministère de la Justice – qui n'a accepté de s'en saisir que sous pression des organisations syndicales – la souffrance au travail n'est pas une réalité nouvelle ou isolée dans les juridictions : charge de travail toujours plus lourde, vacances de postes, pénurie budgétaire, conditions matérielles de travail indignes, obsession de la performance, absence d'accompagnement

dans les réformes, absence de reconnaissance, exigences de rentabilité, pressions de la hiérarchie... Les causes de la souffrance au travail sont multiples.

À la demande des organisations syndicales de magistrats et de fonctionnaires, le CHSCT ministériel a adopté en 2013 un plan de prévention des risques psycho-sociaux. Mais il a fallu attendre 2015 pour qu'un groupe de travail réfléchisse à sa déclinaison dans les services judiciaires.

En juridiction, beaucoup reste pourtant à faire, la hiérarchie judiciaire méprisant généralement ces questions. Il appartient à tous de se mobiliser pour obtenir une organisation du travail respectueuse des personnels et la mise en œuvre d'une vraie politique de prévention des risques psycho-sociaux.



## TEMPS DE TRAVAIL

Les magistrats sont soumis à un régime forfaitaire de temps de travail. Il en résulte que les heures supplémentaires effectuées en cas de dépassement de la durée légale de travail ne sont ni décomptées ni rémunérées. En contrepartie, ils bénéficient de 20 jours de RTT (réduction du temps de travail).

Mais les garanties minimales relatives à la durée du travail s'imposent à l'administration : la durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures. La durée hebdomadaire de travail ne peut excéder ni 48 heures au cours de la même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Le repos minimum quotidien doit être de 11 heures et l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures. Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures consécutives.

Dans les faits, l'organisation des services et des juridictions ne prend pas en compte ces garanties minimales et nombreux sont les magistrats astreints à assurer des permanences au cours desquelles ils doivent répondre à des appels téléphoniques ou se déplacer, ou à siéger à des audiences parfois très tardives. La mise en place d'un système de « récupérations » dépend encore trop souvent des difficultés d'organisation des juridictions et du bon vouloir de leurs chefs. Les magistrats sont donc contraints d'enchaîner service de jour, audiences tardives et permanences de nuit ou de week-end dont les conséquences sont parfaitement connues : épuisement, stress, souffrance au travail et *burn out*...

Au delà de la rémunération des astreintes, qui ne correspond qu'à une compensation pécuniaire, les magistrats doivent donc lutter, en juridiction, contre les pressions d'une hiérarchie qui n'a pas fait de la santé et de la sécurité des magistrats et fonctionnaires une priorité. Il est donc important qu'ils décomptent leur temps de travail pour pouvoir justifier auprès de leur hiérarchie leurs demandes de repos ou de récupérations et obtenir collectivement une organisation du travail compatible avec les exigences réglementaires.

## TABLEAU D'AVANCEMENT

L'inscription au tableau d'avancement constitue l'étape nécessaire pour prétendre à un poste du premier grade. Elle est possible après sept ans d'ancienneté dont cinq de service effectif. Certains magistrats peuvent prétendre à l'inscription à partir de cinq années de service, notamment lorsqu'ils ont exercé des fonctions outre-mer ou à raison de la reprise d'ancienneté liée à une activité professionnelle antérieure (article 14 et 17-4 du décret du 7 janvier 1993). Chaque année, avant le 1<sup>er</sup> février, les autorités chargées de l'évaluation (principalement les premiers présidents et procureurs généraux) adressent au ministre de la Justice leurs propositions de présentation au « tableau », par ordre de mérite.

Du 1<sup>er</sup> au 15 février, la liste alphabétique des magistrats présentés est affichée dans les juridictions. Il convient d'y être attentif : il n'y a pas de notification personnalisée de la non-inscription.

Le magistrat qui ne figurerait pas sur l'affichage peut adresser au ministre de la Justice, par la voie hiérarchique, une demande d'inscription (article 27 de l'ordonnance du 22 décembre 1958). Il faut doubler cet envoi d'une demande d'inscription adressée au secrétariat de la Commission d'avancement avant le 15 mars (article 24 du décret du 7 février 1993).

La Commission d'avancement (CAV) statue en juin et elle arrête le tableau d'avancement définitif avant le 1<sup>er</sup> juillet. C'est sur la base de ce tableau définitif, communiqué au CSM, signé par le Président de la République et publié au journal officiel, que les collègues peuvent former des demandes de mutation sur des postes du premier grade. La non-inscription par la CAV peut être contestée devant le Conseil d'État.

Le Syndicat de la magistrature revendique le grade unique, que le ministère de la Justice s'est refusé à consacrer dans la loi « J21 » en 2016. Nos élus à la CAV défendent l'inscription des collègues non proposés par leur hiérarchie. L'inscription au tableau étant valable une année, nos élus se battent dans la commission pour le renouvellement systématique, sans réexamen pointilleux, de l'inscription au tableau de ceux qui n'ont pas *réalisé* leur avancement, faute d'avoir obtenu une mutation sur un poste de 1<sup>er</sup> grade.



## VACATIONS

Les «vacances judiciaires», c'est-à-dire l'interruption du fonctionnement des chambres civiles du 15 juillet au 15 septembre, ont été supprimées en 1974. Elles ont été remplacées par une période dite de «service allégé» prévue à l'article R.121-1 du code de l'organisation judiciaire et définie comme la période au cours de laquelle magistrats, fonctionnaires et auxiliaires de justice prennent leurs congés annuels.

La durée et les périodes de service allégé doivent être prises en compte dans l'ordonnance de roulement, soit avant le 31 décembre de chaque année et sont concrètement discutées au cours de l'assemblée générale annuelle de novembre. Chaque juridiction définit elle-même les périodes de service allégé, sauf pour les chefs de cour à harmoniser les pratiques dans les juridictions de leur ressort, ce qu'ils font de plus en plus fréquemment

La durée des «vacations» et leur organisation dépend pour beaucoup de la taille des juridictions et de leurs effectifs. Si les périodes classiques sont les congés de Noël, de printemps et d'été, elles peuvent être étendues aux vacances d'automne ou d'hiver. De nombreux chefs de juridiction imposent par ailleurs aux magistrats l'obligation de prendre leurs congés pendant les périodes de service allégé. La prise de jours de congés hors vacations reste alors possible sous réserve des nécessités de service.

Par ailleurs, la nature des affaires fixées pendant les vacations évolue profondément sous la pression des chiffres. Si seules les vraies urgences, notamment en matière de détention, étaient auparavant fixées à ces audiences, ce n'est plus le cas aujourd'hui, les périodes dites allégées correspondant de plus en plus à un service quasi-normal.

Toutes ces questions doivent être évoquées au cours des assemblées générales, qui doivent se tenir très en amont des périodes de vacations, compte tenu des délais prévisibles d'audience. Il faut par ailleurs rappeler que les périodes de service allégé représentent souvent, pour les magistrats, l'occasion de rédiger les décisions qu'ils n'ont pu rendre en raison de la charge croissante des audiences. Il est donc essentiel que chaque magistrat pose clairement ses congés.

Syndicat   
de la **Magistrature**

Illustrations : Hadrien Baron

Maquette : Laurent Cottin

Imprimé à 8 000 exemplaires en mai 2016

© Syndicat de la magistrature

12-14 rue Charles Fourier, 75013 Paris

Tél. : 01 48 05 47 88 - Courriel : [contact@syndicat-magistrature.org](mailto:contact@syndicat-magistrature.org)