

PROFILAGE DES POSTES ET FILIARISATION : LE GRAND IMPENSÉ DE LA NOUVELLE POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

UNE NOUVELLE POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES MISE EN ŒUVRE DANS LA PRÉCIPITATION ET SANS CONCERTATION

En octobre 2017, alors qu'il venait de prendre ses fonctions et que nous le rencontrions pour une première prise de contact, le directeur des services judiciaires nous soumettait, sans aucun document à l'appui et sans nous en avoir avisé préalablement, une « idée qu'il souhaitait tester auprès de nous » : celle d'une nouvelle politique de gestion des ressources humaines, fondée sur l'envoi de fiches de poste corrélées à l'obligation pour les magistrats de faire acte de candidature, pour tous les postes susceptibles d'être vacants. Nous avons immédiatement fait part de nos réserves, tout en estimant que cette « idée » serait approfondie avec les organisations syndicales lors de discussions futures.

Il n'en fut rien et dès le mois de novembre 2017, de très nombreuses fiches de poste étaient envoyées aux magistrats dans le cadre de la préparation du mouvement annuel de février. Pour les accompagner, trois notes ont été successivement adressées par la DSJ : deux diffusions d'appels à candidature sur des emplois de second grade, premier grade et hors hiérarchie (30 novembre et 7 décembre) et une information relative à des postes vacants (7 décembre). S'agissant des appels à candidature, qui portaient sur plus de 140 postes, la note d'accompagnement prévoyait, par une formule absconse, que « les candidatures des magistrats intéressés devront être impérativement formalisées à l'aide de l'imprimé joint (...) ». Ces desiderata s'ajouteront aux desiderata effectués selon la procédure habituelle sur intranet ».

Contactée, la DSJ nous indiquait que les collègues ayant déjà formulé leurs desiderata par la voie classique de l'intranet pour les postes visés par les appels à candidature devaient impérativement les renouveler, à défaut de quoi leurs demandes ne seraient pas examinées. Elle précisait, en revanche, que les postes signalés comme vacants (diffusion du 7 décembre) n'avaient pas à faire l'objet d'un nouvel acte de candidature.

Après avoir alerté l'ensemble des collègues pour clarifier auprès d'eux la marche à suivre, nous avons dénoncé ces pratiques mises en œuvre dans la confusion et la précipitation par un courrier au directeur des services judiciaires et obtenu un nouveau rendez-vous en début d'année 2018.

À cette occasion, le directeur des ressources humaines, s'avisant que la pratique de la DSJ était contraire aux textes, a fait marche arrière en concédant que les desiderata des magistrats seraient tous examinés pour chaque poste, même en l'absence de réponse à l'appel à candidature *ad hoc*. Le directeur a même affirmé qu'il n'avait jamais été question de procéder autrement. La lecture du rapport annuel du CSM, qui précise sur ce point que la DSJ a abandonné une pratique conduisant à une rupture d'égalité, démontre le contraire.

Si ce principe semble acquis, sa mise en œuvre ne le paraît pas : à notre demande, le directeur des ressources humaines nous a précisé que, concernant la transparence de février 2018, seul un magistrat avait été choisi pour un poste profilé sans avoir spécifiquement candidaté dessus...

C'est dans ce contexte que nous avons adressé au CSM un courrier – voir page 5 – faisant part de notre analyse sur cette nouvelle politique. Le rapport annuel du CSM consacre un focus à la question du profilage des postes, et le CSM nous a répondu – voir page 7 – que son analyse rejoignait en partie nos préoccupations. C'est ainsi principalement du CSM que pourra venir l'impulsion pour une politique de ressources humaines prenant en compte les souhaits des magistrats et les besoins des juridictions tout en étant respectueuse de l'égalité entre les magistrats, des principes du juge naturel et de l'indépendance de la justice.

Il s'agira d'un enjeu important du prochain mandat du CSM, pour lequel nos élus seront fortement mobilisés !

SPÉCIALISATION ET POLYVALENCE

Si l'on ne peut que souscrire au principe d'une meilleure concordance entre les besoins des juridictions et les souhaits des collègues, la question du profilage des postes est en lien avec celle des apports respectifs de la spécialisation et de la polyvalence dans le parcours des magistrats.

La spécialisation, acquise lorsqu'on exerce des fonctions spécifiques un certain temps, est inhérente au métier de magistrat : il existe des fonctions spécialisées statutaires, telles les fonctions de juge des enfants, juge d'instruction, juge de l'application des peines... Le Syndicat de la magistrature réclame d'ailleurs que d'autres fonctions le soient, telles le président de l'audience correctionnelle, ou des assises. Ces évolutions, que nous souhaitons corrélées avec un pouvoir de nomination entièrement confié au CSM, constituent des garanties pour l'inamovibilité des magistrats. Par principe, les magistrats sont formés à l'ensemble de ces fonctions et peuvent en changer au cours de leur parcours. La mobilité fonctionnelle est d'ailleurs valorisée dans le discours et les pratiques de la DSJ, à l'heure où la mobilité géographique importante des magistrats, principalement due à la vacance des postes, crée un turn-over accéléré au détriment du bon fonctionnement des juridictions. Le fait de favoriser une stabilité dans les fonctions doit s'équilibrer avec la possibilité d'évoluer et d'en changer, ce qui correspond à une richesse pour le magistrat et pour l'institution.

Une politique d'appels à candidature généralisés induit que la DSJ puisse faire prévaloir, pour tous les postes, des critères qui se superposent aux critères traditionnels

de l'ancienneté et de la qualité du dossier, pour favoriser des éléments du parcours du magistrat que celui-ci aura mis en avant, par exemple le fait qu'il aura déjà exercé des fonctions similaires.

Si ce dernier critère est recevable concernant certains postes dont la technicité est très pointue, la volonté de la DSJ d'appliquer le profilage avec appel à candidature à l'ensemble des postes dans les juridictions n'a pas de sens : l'appel à candidature pour un poste de juge aux affaires familiales à Béthune, qui faisait par exemple partie des postes profilés pour le mouvement de février, permettrait ainsi, à qualité de dossier comparable, de retenir un magistrat moins ancien qu'un autre candidat au parcours polyvalent, sous le prétexte qu'il aurait déjà exercé les attributions de juge aux affaires familiales.

Le directeur des services judiciaires nous a assuré qu'il n'était pas question de promouvoir un « modèle » de magistrats, le magistrat expert, ou le magistrat « manager », obligeant les collègues à s'enfermer dans des filières pour obtenir des postes. Il a évoqué le fait que le potentiel révélé par les fonctions déjà occupées, montrant par exemple des facultés d'adaptation particulière dans un parcours diversifié (mobilité fonctionnelle) sera aussi pris en compte.

Une telle situation ouvre en réalité la voie à l'arbitraire le plus total, au sens où la DSJ peut faire prévaloir, sans aucune lisibilité pour les magistrats, un critère ou un autre pour retenir un candidat, et ce sur l'ensemble des postes de la magistrature. À ce stade, la DSJ n'a aucunement fait connaître aux magistrats quelle sera sa doctrine en la matière.

En outre, l'articulation entre ces critères n'a fait l'objet d'aucun travail préalable de la DSJ avec le CSM, qui a découvert comme nous cette nouvelle politique mise en œuvre dans la précipitation. Le CSM a ainsi imposé, pour pouvoir jouer son rôle, que la DSJ lui communique la liste des magistrats ayant répondu aux appels à candidature.

LE RISQUE D'UNE MAGISTRATURE À DEUX VITESSES

Cette nouvelle politique de gestion des ressources humaines intervient dans le contexte particulier des projets de réforme de la justice. Ces textes prévoient la création de pôles de compétences dans les juridictions avec regroupement de certains contentieux et leur expérimentation dans plusieurs cours d'appel qui auraient également un rôle de coordination des autres cours.

Le gouvernement entend ainsi répondre à ce qu'il considère comme une insuffisante spécialisation des magistrats

conduisant à une « qualité médiocre des décisions de première instance » – pour reprendre les termes

du Directeur des affaires civiles et du Sceaux – et à une insuffisante rentabilité des magistrats qui traitent certains contentieux trop rarement. De manière contradictoire, le projet prévoit par ailleurs la fusion des TI et des TGI et projetait dans un premier temps de supprimer la fonction de juge d'instance, c'est à dire une spécialisation.

Il apparaît ainsi clairement que seuls certains types de contentieux « nobles » justifient une spécialisation des magistrats aux yeux de la chancellerie. La spécialisation des juges d'instance dans le mode de traitement particulier des contentieux « du quotidien », a en revanche peu de prix.

Rapportée à cette logique, il est à craindre que la « nouvelle politique de gestion des ressources humaines » consacre une magistrature à deux vitesses entre les magistrats occupant des postes profilés nécessitant des compétences juridiques spécifiques ou managériales et les autres (fonctions exercées en dehors des pôles de compétence, dans les chambres détachées...).

Le Syndicat de la magistrature s'oppose résolument à ce que ces derniers soient considérés comme un tiers état de la magistrature, chargés des « contentieux du quotidien ». Les compétences nécessaires à ces fonctions sont tout aussi exigeantes (faculté de monter des partenariats, de dégager la règle de droit conformément à un ordre public de protection, qualité d'écoute du justiciable...).

Le directeur des services judiciaires nous a indiqué être sensible à cette problématique, sans pour autant indiquer de quelle manière il entendait y répondre.

UNE POLITIQUE QUI HEURTE L'ARTICULATION ACTUELLE ENTRE LES COMPÉTENCES RESPECTIVES DU CSM, DU PRÉSIDENT DU TRIBUNAL ET DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DES JURIDICTIONS POUR LA RÉPARTITION DES POSTES ET DES SERVICES ENTRE LES MAGISTRATS

Lors de la préparation du mouvement annuel de février 2018, les profils de poste diffusés ont été élaborés par les chefs de juridiction en réponse à une note diffusée par la DSJ le 10 novembre, avec un délai de réponse au 17 novembre. Malgré nos protestations sur ce délai trop court, les chefs de juridiction ont disposé d'un délai similaire lors de la préparation du mouvement du mois de juin.

Il convient de souligner que la DSJ ne donne, dans cette note, pas plus qu'à nous, aucune définition de la notion de « poste susceptible d'être vacant » pour lequel le chef de juridiction peut diffuser une fiche de poste. Si tout poste déjà laissé vacant est évidemment concerné, un poste occupé par un magistrat ayant exprimé un desiderata l'est aussi, ce qui représente une grande proportion des ETP d'un tribunal dans un contexte de très grande mobilité du corps. Le chef de juridiction a toute liberté, concernant les postes occupés par des magistrats qui ont exprimé des desiderata, pour rédiger ou non une fiche de poste et définir son contenu. Le délai de cinq jours laissé aux chefs de juridiction par la DSJ pour les rédiger ne les a évidemment pas mis en mesure de consulter les

assemblées générales des juridictions préalablement à ce travail. Ces assemblées générales sont pourtant chargées, d'après le code de l'organisation judiciaire de rendre des avis sur la répartition des services entre les magistrats. De même, l'articulation entre les desiderata de changement de service en interne et la diffusion des fiches de poste demeure un grand impensé. Comment les magistrats de la juridiction pourraient-ils se positionner, au stade de la rédaction des fiches de poste, sur des postes dont ils ne savent pas encore s'ils seront vacants ?

Pour toute réponse, le directeur des services judiciaires indique que la question ne relève que de la responsabilité des chefs de juridiction.

C'est donc en bout de course, une fois les nominations validées par le CSM, que les assemblées générales peuvent rendre leur avis sur l'affectation des magistrats de la juridiction dans les services. Seulement, cet avis pourra être antinomique avec l'avis rendu par le CSM, qui se sera prononcé en considération de l'adéquation du profil du candidat avec le poste profilé. Si le magistrat rejoint finalement un autre service que celui initialement prévu, la portée de l'avis favorable ou conforme du CSM est réduite à néant, et les observants auront pu être écartés à mauvais escient. Si l'assemblée générale n'a d'autre choix que de suivre l'avis du CSM, c'est son propre avis qui est réduit à néant. Dans tous les cas, rien n'interdit à un chef de juridiction – et il s'agit de ses attributions – de défaire ce qui a, en amont, été validé par le CSM.

La diffusion généralisée de fiches de poste pour tous les postes « susceptibles d'être vacants » assortie d'appels à candidature n'est donc pas une pratique conforme au respect des attributions respectives des chefs de juridiction, des assemblées générales des juridictions et du CSM.

INDÉPENDANCE DE LA JUSTICE, ÉQUITÉ ENTRE LES MAGISTRATS ET JUGE NATUREL : DES PERSPECTIVES QUI S'ÉLOIGNENT ?

S'il apparaît clairement que la diffusion de fiches de poste profilées assorties d'appels à candidature ne pourra, pour des raisons purement pratiques, concerner l'ensemble des postes susceptibles d'être vacants, elle ouvre la possibilité pour un chef de juridiction de rédiger, pour n'importe quel poste y compris actuellement pourvu, une fiche de poste sur mesure pour « recruter » un magistrat qu'il souhaite faire venir, au détriment du principe d'égalité entre les magistrats dans le processus de nomination.

La visibilité donnée à la DSJ par le président de la juridiction au travers de ces fiches de poste est tout autant problématique. Elles renseignent la DSJ, notamment dans des juridictions comportant des pôles jugeant des affaires sensibles, sur les dossiers qu'aura à juger le magistrat nommé pour le poste.

C'est ainsi que deux postes de président de chambres correctionnelles économiques et financières à Paris dont l'un, pourtant pourvu, a été opportunément et artificiellement transformé en poste hors hiérarchie, ont fait l'objet d'appels à candidature, au milieu d'une centaine d'autres postes. Au moment du choix des candidats proposés, la DSJ n'ignorait à l'évidence pas que ceux-ci auraient à juger telle ou telle des affaires les plus sensibles du moment.

Cette nouvelle politique de gestion des ressources humaines ouvre la voie à des pratiques qui éloignent encore notre système judiciaire du principe du juge naturel, dans un contexte où les réformes constitutionnelles et statutaires nécessaires pour garantir l'indépendance de la justice n'interviennent toujours pas (sur ce point, voir le C'SM n° 5).

NOS PROPOSITIONS SUR LE PROFILAGE DES POSTES

La meilleure prise en compte des souhaits des magistrats et des besoins des juridictions peut être recherchée par la rédaction de fiches de poste pour mieux informer les magistrats, sans appel à candidature, et sans que cela ne constitue un engagement à obtenir le poste profilé au détriment des attributions respectives du CSM, du président de la juridiction et des assemblées générales des magistrats. Il convient de souligner que la création de fonctions statutaires telles le juge aux affaires familiales, le président de tribunal correctionnel, le président de la cour d'assises, outre qu'elle favoriserait le principe du juge naturel et l'inamovibilité des magistrats, permettrait aux candidats de savoir plus précisément quelles fonctions ils seront amenés à exercer lorsqu'ils expriment des desiderata.

Les appels à candidature sur des postes profilés ne devraient ainsi concerner qu'un nombre de postes très restreints comportant une technicité particulière. Ainsi ramené à de justes proportions, le nombre raisonnable de postes concernés permettrait aux chefs de juridiction de procéder aux nécessaires consultations en interne à la juridiction avant de rédiger une fiche de poste.

Le Syndicat de la magistrature a interrogé les membres du CSM à ce sujet lors de la conférence de presse de présentation du rapport annuel 2017. Les présidents des deux formations du CSM nous ont répondu que le profilage des postes, pour être viable, ne devait en effet concerner qu'un nombre restreint de postes.

Nos élus au CSM défendront cet équilibre lors de la prochaine mandature. Ils soutiendront que puisse être défini, par un dialogue du CSM avec la DSJ, le type de postes pour lequel un appel à candidature pourrait être établi, en les limitant à des postes spécifiques. Ils s'attacheront à ce que les candidats sur ces postes soient entendus par le CSM. Cela n'élude pas la question plus globale des critères appliqués par la DSJ lors de l'élaboration des transparences, qui sont devenus de plus en plus illisibles. Le CSM devra jouer son rôle pour contribuer à façonner ces critères et les rendre plus transparents pour tous les collègues*.

* Nos propositions sur ce point figurent dans le C'SM n° 4

Paris, le 3 mai 2018

12-14 rue Charles Fourier
75013 PARIS
Tel 01 48 05 47 88
Fax 01 47 00 16 05
Mail : contact@syndicat-magistrature.org
site : www.syndicat-magistrature.org
Twitter : @SMagistrature

Messieurs les Présidents du Conseil supérieur de la magistrature,

Nous souhaitons attirer votre attention et celle du CSM sur les modalités de la « nouvelle politique de gestion des ressources humaines » mise en œuvre par le directeur des services judiciaires dans le cadre de la préparation du mouvement de septembre prochain, qui soulève un certain nombre de questionnements.

Cette nouvelle politique, matérialisée par l'envoi de nombreux appels à candidature et fiches de profils de postes depuis le mois d'octobre, dans des conditions peu intelligibles pour les magistrats, n'a fait l'objet d'aucune concertation préalable avec les organisations syndicales et n'a pas été clairement exposée aux magistrats malgré ses conséquences importantes. Nous avons écrit au directeur des services judiciaires puis l'avons rencontré à ce sujet, sans que des réponses claires nous soient apportées. Le rôle du CSM nous apparaît primordial dans ce nouveau contexte tant pour clarifier des critères qui deviennent illisibles pour les magistrats que pour ne pas laisser s'installer un dispositif conduisant à concentrer entre les mains de la chancellerie des attributions en matière de nomination et d'affectation dans les services qui relèvent, en droit, des instances de dialogue social au sein des juridictions et de l'institution que vous présidez.

Nous constatons ainsi le caractère opaque des critères présidant, dans le cadre de cette nouvelle doctrine, au choix des candidats finalement retenus pour un poste, ouvrant la voie à un certain arbitraire : les critères classiques de l'ancienneté, de la mobilité fonctionnelle et géographique qui ont toujours été considérés comme un facteur de richesse dans le parcours du magistrat doivent s'articuler avec la logique plus nouvelle d'un parcours professionnel comportant notamment l'acquisition d'une ou plusieurs spécialisations par le nombre d'années passées dans les mêmes fonctions. Nous nous interrogeons ainsi sur la cohérence des actions respectives de la DSJ et du CSM pour déterminer des critères de nomination, qui doivent absolument être clarifiés et rendus transparents pour les magistrats, ce d'autant que la dernière note publiée par la DSJ le 22 novembre 2017 sur les modalités de choix des candidatures est muette à ce sujet.

Au regard des premiers contours de cette nouvelle politique, tels qu'ils semblent se dessiner, nous souhaitons attirer votre attention sur le risque que se constitue une magistrature à deux vitesses : les projets de loi présentés par le gouvernement pour la réforme de la justice prévoient la réorganisation des juridictions en pôles de compétences, certains contentieux seront réservés à des juridictions pôles, la fonction de juge d'instance étant par ailleurs supprimée. Nous refusons absolument une vision de la gestion des ressources humaines fondée sur l'idée qu'un "tiers état de la magistrature", dont l'office n'exigerait pas de compétences particulières, serait chargé des « contentieux du quotidien ». Le directeur des services judiciaires nous a affirmé qu'il était sensible à notre crainte de voir s'ériger une magistrature comportant des filières privilégiées, écueil qu'il a par ailleurs indiqué vouloir fermement éviter, mais sans nous préciser de quelle manière.

Le principe du respect des attributions des chefs de juridiction, des assemblées générales des juridictions, et du CSM doit être clairement réaffirmé. Les profils de poste diffusés depuis cet automne ont été élaborés par les chefs de juridictions en réponse à une note diffusée par la DSJ le 10 novembre avec un délai de réponse au 17 novembre, ce qui rendait évidemment impossible toute réunion préalable des assemblées générales des juridictions, auxquelles sont pourtant confiées par le code de l'organisation judiciaire des attributions concernant la répartition des services. Les chefs de juridiction n'ont pas non plus été en mesure, dans de tels délais, de vérifier si des candidatures internes pouvaient se porter sur les postes susceptibles de devenir vacants. Le directeur des services judiciaires a convenu lors de notre entretien que le délai avait été trop court et qu'il avait été dicté par la volonté de la ministre de mettre immédiatement en œuvre cette nouvelle doctrine, sans cependant annoncer pour les prochains mouvements un calendrier qui mettrait en mesure les chefs de juridictions de réunir les AG avant la diffusion des fiches de poste. De fait, la note adressée par la garde des Sceaux le 28 mars dernier pour préparer la transparence prévue pour le 5 juin invite les chefs de juridictions à retourner à la DSJ les demandes de diffusion de poste pour le 5 avril. Notre demande de fixer un calendrier mettant chacun en mesure d'exercer ses attributions dans des conditions satisfaisantes n'a manifestement pas été prise en compte.

Ce constat n'est pas, pour nous, une surprise puisque le directeur des services judiciaires avait considéré lors de notre entretien que cette question ne concernait pas la DSJ et qu'elle relevait de la responsabilité des chefs de juridiction, seuls à même de définir, de la manière qu'ils estiment opportune - mais dans le délai d'une semaine que leur laisse la chancellerie - les besoins de leurs juridictions. Le directeur nous a indiqué qu'in fine, l'assemblée générale des magistrats donnerait toujours son avis sur l'affectation de chaque magistrat dans telle ou telle chambre une fois le mouvement finalisé. En clair, cela signifie que, dans l'esprit du directeur, l'assemblée générale des magistrats et le président de la juridiction pourraient défaire ce qui a été décidé par la chancellerie, promis au candidat, et surtout validé par le CSM ayant statué sur l'adéquation entre le profil de poste et celui du candidat. Quelle sera dans ce contexte la portée réelle de votre avis conforme ou favorable ? Les conséquences pour le magistrat qui aura postulé pour un poste uniquement à raison du profil de celui-ci ont-elles été mesurées ? Et celles pour les observants éventuellement écartés par le CSM à raison de ce profil de poste ? Il convient de s'interroger plus largement sur l'absence de lisibilité du mécanisme pour les observants, qui les pénalise dans leur argumentation et complexifie les travaux du CSM. A titre d'exemple, un observant ayant répondu à un appel à candidature sur un poste spécifique de président de chambre dans une cour d'appel sera ainsi amené à exercer un recours sur toutes les propositions de nomination aux postes de président de chambre dans cette même cour d'appel, puisqu'il ne peut connaître le nom du magistrat retenu pour le poste profilé.

Enfin, nous nous inquiétons de ce qu'aucune définition de la notion de « poste susceptible d'être vacant » n'ait été élaborée par la chancellerie, conduisant ainsi les chefs de juridiction à diffuser des fiches de poste pour des emplois actuellement pourvus, pariant ainsi sur des jeux de chaises musicales liés à des départs qui ne sont, au moment de l'élaboration des fiches de poste, qu'éventuels. Nous avons illustré cette problématique en attirant l'attention du directeur des services judiciaires sur la diffusion d'appels à candidature pour deux postes de président de chambres correctionnelles économiques et financières du TGI de Paris, dont l'un, pourtant pourvu, était opportunément et artificiellement transformé en poste hors hiérarchie. Nous avons insisté sur le fait que cette démarche conduisait à permettre à la garde des Sceaux de choisir les magistrats qui auraient à présider certains procès sensibles à venir, sous la réserve de votre avis conforme.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs les Présidents, l'expression de notre considération distinguée.

Katia Dubreuil
Présidente du Syndicat de la magistrature





Madame la Présidente,

Vous avez bien voulu appeler l'attention du Conseil supérieur de la magistrature sur l'application par la Direction des services judiciaires des directives exposées dans sa note du 22 novembre 2017 pour l'élaboration des mouvements de magistrats et la pratique subséquente des appels à candidatures accompagnés de profils de postes.

La question du « profilage » des carrières de magistrats est au cœur des réflexions du Conseil. Se faisant l'écho des interrogations de ses membres à ce sujet, le rapport d'activité du Conseil pour l'année 2015 y consacre des développements, qui rejoignent en partie vos préoccupations. Il relève notamment que la diffusion de profils et les propositions qui en découlent doivent permettre la nomination du candidat le plus qualifié, tout en garantissant le maintien d'une certaine polyvalence dans le corps judiciaire, sans occulter la question des perspectives de carrière des magistrats ayant un profil d'expert.

Le rapport d'activité pour l'année 2017 détaille, quant à lui, les méthodes de travail adoptées par le Conseil pour l'examen des propositions de nomination aux postes profilés.

S'il appartient à la Chancellerie et à sa Direction des services judiciaires de formuler les propositions de nomination relevant du pouvoir de proposition du garde des Sceaux, et de définir les méthodes qu'elles entendent retenir pour ce faire, il revient au Conseil d'exercer, par ses avis, son contrôle sur la qualité et la pertinence de ces propositions.

À cet égard, le Conseil relève un renforcement récent des conditions de transparence entourant l'élaboration de ces projets de mouvements, qui répond directement à certaines des demandes qu'il avait formulées. Il en va ainsi de la communication aux formations du Conseil de la liste des postes ayant fait l'objet d'une telle sélection, avec, pour chacun, l'identité de tous les magistrats ayant répondu à l'appel à candidatures, ainsi que l'exposé, dans la note de présentation de la Direction des services judiciaires, des critères retenus pour ces choix.

Les enjeux liés à la filiarisation des carrières de magistrats dépassant de beaucoup la question des appels à candidatures accompagnés de profils de postes, un groupe de travail dédié a été institué par le Conseil, dont il ne manquera pas de rendre publiques les conclusions dans son prochain rapport d'activité.

Nous vous prions de croire, Madame la Présidente, à l'assurance de notre considération distinguée.

Jean-Claude Marin

Président de la formation compétente à l'égard
des magistrats du Parquet

Bertrand Louvel

Président de la formation compétente à l'égard
des magistrats du siège

Madame Katia Dubreuil
Syndicat de la Magistrature
12-14, rue Charles Fourier
75 013 PARIS

