

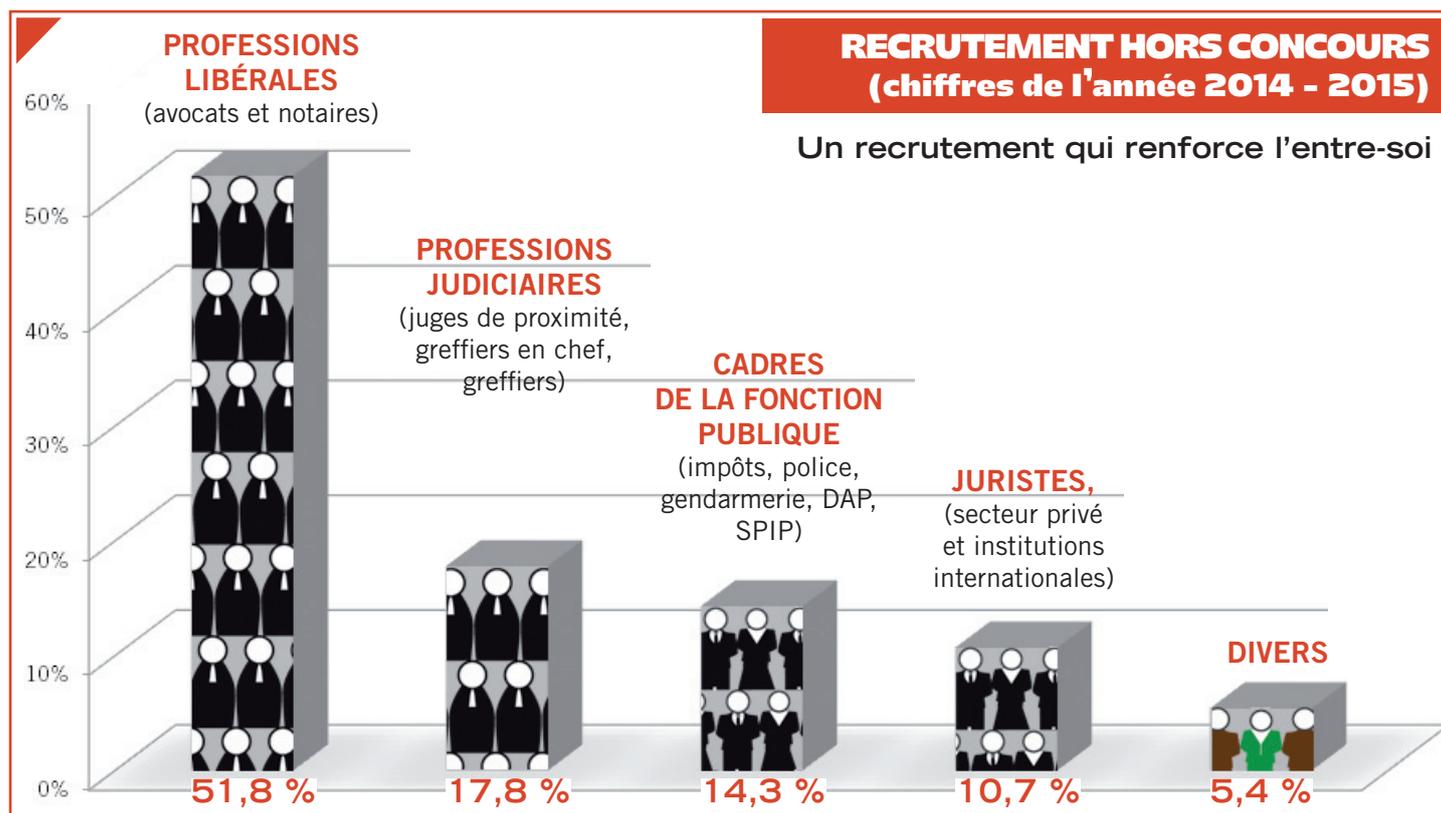
ÉPISODE 2. OÙ EST LA DIVERSITÉ ?

Si le concours reste la voie majoritaire d'accès à la magistrature, le recrutement latéral, désormais appelé hors-concours, représente un apport non négligeable de l'entrée dans le corps. Sur l'année 2014-2015, 56 personnes ont intégré directement par la voie des articles 22 et 23 de l'ordonnance de 1958 et 66 par la voie de l'article 18-1. La commission d'avancement qui statue sur les mérites des candidats et dont l'avis conforme est requis, doit, pour le Syndicat de la magistrature, jouer un rôle déterminant pour l'ouverture du corps en assurant un recrutement diversifié.

Pourtant, au fil des mandats, le recrutement hors-concours continue à favoriser l'entre-soi. D'importants progrès restent à faire et la vigilance est de mise afin que la commission d'avancement exerce pleinement cette mission déterminante. Tant sur le plan de la procédure qui doit être égalitaire et transparente, que sur les profils des recrutements qui doivent être réellement porteurs de diversité et d'enrichissement de la magistrature.

Les exigences formelles d'expérience antérieure des candidats (quatre ans pour l'article 18-1, sept ans

pour l'article 22 et dix-sept ans pour l'article 23) ne permettant pas d'atteindre ces objectifs, c'est sous l'impulsion du SM que la commission d'avancement a listé, dans son rapport annuel de 2014, les dix qualités attendues des candidats. Au premier chef, l'ouverture d'esprit, la personnalité et l'adaptabilité, la capacité d'écoute. En avant-dernière position, seule référence à des compétences techniques, les « connaissances juridiques de base ». Pour autant, la réalité des candidatures retenues traduit encore des préoccupations tout autres.



LA CAV : UN UTILE CONTREPOIDS AU JURY

Les candidats admis à l'intégration par la commission d'avancement sont très majoritairement soumis à un stage probatoire en juridiction, à l'issue duquel le directeur de l'école établit un rapport qu'il transmet au jury de sortie de l'ENM. Après un entretien avec le candidat, le jury se prononce sur son aptitude. Cet avis est transmis à la commission d'avancement qui statue sur l'intégration.

Dans les faits, sur la base d'un seul entretien avec le candidat, il est fréquent que le jury contredise l'appréciation positive des maîtres de stage. Heureusement, la CAV sait privilégier les évaluations des juridictions.

Le SM est d'autant plus déterminé à critiquer la composition et l'influence du jury que celui-ci s'enferme, comme il le fait avec les auditeurs de justice, dans des pratiques consternantes consistant à piéger les candidats.

En effet, passés au crible d'une conception étriquée de l'ouverture, entretenue par la commission d'avancement depuis plusieurs années, les profils atypiques ou originaux sont regardés avec circonspection et sont rarement choisis, même lorsque les candidats concernés présentent des dispositions certaines pour exercer des fonctions judiciaires.

L'instruction des dossiers de candidature par les rapporteurs dont l'avis est déterminant, dissimule mal

une résistance au principe même du recrutement latéral. La connaissance technique du droit et des arcanes du statut reste largement survalorisée, au détriment d'autres qualités humaines plus déterminantes de la capacité à maîtriser les fonctions de magistrat.

Le combat sur le recrutement touche aussi à la promotion d'une compréhension moins littérale des critères légaux, ainsi que le SM l'a obtenu sur les exigences de diplômes.

Le SM a également œuvré pour l'adoption de bonnes pratiques d'instruction des candidatures :

- **Une gestion et une présentation plus transparente des dossiers** par les chefs de cour et de juridiction ;
- **Une formation à la technique d'entretien** pour l'ensemble des membres de la CAV afin qu'il soit procédé aux auditions dans les meilleures conditions et que soient favorisées l'égalité et l'harmonisation des pratiques ;
- La détermination au sein de la commission de **critères de choix clairs** et partagés des qualités attendues d'un futur magistrat ;
- **Le principe d'une audition des candidats** à l'intégration par un binôme dont le tirage au sort assure les différences d'âge, de grade et d'appartenance syndicale. Il est désormais acquis que cette audition est de droit à partir du moment où l'un des quatre avis rendus lors de la phase d'instruction préparatoire en juridiction est favorable ;
- **Le déport**, lors des débats et du vote, du membre de la CAV ayant eu à connaître le candidat et la nécessité de dépayser l'instruction préparatoire de certains dossiers.

Le SM fait depuis longtemps la promotion d'un recrutement alliant compétence et diversité des profils retenus pour un corps plus ouvert.

LES PROPOSITIONS DU SYNDICAT DE LA MAGISTRATURE

• Sanctuariser les bonnes pratiques :

Le SM se bat pour inscrire dans les textes ces principes aujourd'hui menacés.

• Supprimer l'avis du jury :

En l'état actuel des institutions, le SM milite pour confier l'intégralité de la procédure de recrutement à la CAV.