

Paris, le 5 novembre 2020

## **Observations devant le groupe de travail du Conseil supérieur de la magistrature sur l'attractivité des fonctions de premier président de cour d'appel et de président de tribunal judiciaire**

Dans son rapport d'activité pour l'année 2018, le Conseil supérieur de la magistrature a estimé nécessaire de se pencher sur la question de l'attractivité des fonctions de président de tribunal et de chef de cour, faisant le constat d'une diminution sensible du nombre moyen de candidatures pour ces postes, constat partagé par la nouvelle mandature qui a pris l'initiative de constituer le présent groupe de travail pour y réfléchir.

Le simple fait d'aborder ces questions par l'angle « attractivité des fonctions de chef de juridiction » est, en soi, un parti pris qui ne peut qu'orienter le propos, et constitue d'ores et déjà quelque part une réponse du CSM à la question de la crise de gouvernance des juridictions : elle acte la structuration des juridictions autour de leur chef de juridiction, et ne laisse, en définitive, que deux options : l'amélioration de leurs conditions de travail, tant sur un plan pécuniaire que matériel, et/ou le renforcement de leurs attributions. Cela implique, quelque part, d'accélérer le processus à l'œuvre de filiarisation des fonctions de chefs de juridictions, contre lequel le Syndicat de la magistrature s'élève. Nous estimons donc que la problématique principale est non l'attractivité des fonctions de chef de juridiction, mais celle de la baisse du nombre de candidatures pour certains postes.

S'il ne doit pas être tiré de conclusions trop hâtives compte tenu des faibles nombres sur lesquels portent ces statistiques, il apparaît néanmoins assez nettement une tendance à la baisse des candidatures à ces postes sur les dernières années. Ainsi, s'agissant des chefs de cour, en 2018 un nombre moyen de 11 candidats par poste, alors que ce chiffre était de 60 en 2006, 29 en 2012 et de 21 en 2016, la diminution étant continue (sauf en 2019 où le chiffre est remonté à 13). S'agissant des chefs de juridiction, le même phénomène est observé avec une moyenne de 9,65 candidats par poste en 2018 (à la date d'écriture du rapport d'activité), alors que ce chiffre était encore de 25 en 2014.

Pour le CSM, cette diminution nette du nombre de candidatures est une réelle difficulté puisqu'elle ne lui permet pas toujours d'opérer un réel choix sur un poste entre plusieurs

candidats en fonction des qualités requises, faute de candidatures utiles en nombre suffisant (difficulté qui est augmentée par le fait que le nombre total de candidats sur les différents postes est en réalité inférieur au nombre global de candidatures, les candidatures sur plusieurs postes étant la règle).

Pour les juridictions, ce défaut d'attractivité de certains postes de président ou premier président conduit à des candidatures par défaut, vues comme un passage temporaire, et vient amoindrir d'autant l'investissement de la personne nommée sur le poste.

Un autre danger d'une désaffectation trop forte serait, au prétexte du manque de candidatures utiles, d'ouvrir la voie à la création d'un corps spécifique en charge de gérer les juridictions, sur le modèle de ce qui a été fait concernant les hôpitaux, dirigés par des directeurs d'hôpitaux sous la houlette des ARS. Il s'agit d'un réel contre-modèle pour la justice : cela serait une atteinte à l'indépendance de la justice d'une part, et il n'est pas possible d'ignorer que cela a conduit à une réelle dégradation de la qualité du service rendu aux patients, ainsi qu'une réelle perte de sens pour les agents du service public. A bien des égards, le renforcement de la présence de chefs de cabinets relevant du corps des attachés contient en son sein le risque d'un passage de juridictions gérées par des magistrats à des juridictions gérées par des administratifs. S'il peut se justifier au regard de la diversité des responsabilités des chefs de juridictions dans les juridictions de groupe 1 et 2, cela reste un point d'attention du Syndicat de la magistrature.

Il n'existe aucune étude expliquant cette baisse du nombre de candidatures pour ce type de poste, et nous sommes donc contraints à la conjecture, en nous appuyant sur le ressenti des chefs de juridiction, et sur celui de magistrats qui refusent à postuler à de tels postes alors qu'ils en ont manifestement les capacités. Il convient, à ce stade, de relever que la désaffectation pour les fonctions de chef de juridiction traduit des réalités différentes selon le type de poste (notamment selon s'il s'agit d'un poste au premier grade ou hors hiérarchie, ou selon la localisation ou non de la juridiction à proximité d'une grande métropole) et également selon les candidats (les femmes étant, même si la proportion évolue, encore moins promptes à candidater que les hommes sur ces postes).

La baisse du nombre de candidatures est en tout cas suffisamment notable pour qu'il soit utile de se pencher sur les causes de ce phénomène et de tâcher d'y trouver des solutions. Nous pouvons identifier trois types de causes d'influence variable, qui peuvent expliquer cette baisse : l'évolution des fonctions de chef de juridiction, soumis à des pressions contradictoires (I) ; la complexification des règles applicables aux juridictions, avec l'appréhension qui en résulte, particulièrement notable pour le premier poste (II), et enfin une insuffisante prise en compte des contraintes géographiques pour les chefs de juridiction (III).

## **I. Un poste soumis à des pressions contradictoires**

A la suite de l'adoption de la LOLF, une dynamique centralisatrice s'est imposée dans l'ensemble des juridictions : le déploiement d'objectifs et d'indicateurs de performance est venu contraindre chaque magistrat à rendre des comptes sur son activité statistique, condition

pour obtenir des crédits suffisants. Cette dynamique a également contraint les chefs de juridiction : ceux que nous avons interrogés décrivent une obligation de rendre des comptes à l'échelon supérieur : le président au premier président, et les premiers présidents aux chefs de BOP, avec, en parallèle, des obligations de rendre compte à la chancellerie pour l'ensemble de ces acteurs. Pourtant, les chefs de juridiction sont tenus pour responsables par les agents du tribunal, magistrats et greffe, de la pénurie et des dysfonctionnements qui trouvent souvent leurs origines dans des politiques gouvernementales <sup>1</sup>.

- *Des attentes fortes*

La période récente est en effet traversée par des attentes de plus en plus fortes envers les chefs de juridiction, le meilleur exemple étant peut-être la création des projets de juridiction par le décret n° 2016-514 du 26 avril 2016, dans le cadre de la réforme de la justice du XXI<sup>ème</sup> siècle. Ce projet de juridiction illustre bien les attentes nouvelles envers les chefs de juridiction, qui se doivent d'être innovants et de garantir une bonne utilisation des deniers publics au travers de la fixation « des objectifs à moyen terme visant à améliorer le service rendu au justiciable et les conditions de travail, dans le respect de l'indépendance juridictionnelle ».

Plus récemment, dans le contexte de la crise sanitaire, c'est aux chefs de juridiction qu'est revenue la responsabilité d'organiser le service public de la justice à leur échelon, en mettant en œuvre un « plan de continuité de l'activité ». Il était demandé aux chefs de juridiction de définir des plans de continuité, ou plus tard de reprise de l'activité, tout en les soumettant à des règles sanitaires décidées au niveau national et en dehors du ministère de la justice, et à des contraintes matérielles sur lesquelles ils ne disposaient d'aucune autonomie (notamment sur les approvisionnements en masques).

- *Une impuissance relative*

S'agissant du contexte en termes de ressources humaines, les chefs de juridiction n'ont aucune prise sur celui-ci dès lors que tant la circulaire de localisation des emplois de magistrats et de greffiers que la décision de pourvoir ou non les postes localisés dépend

1 Cette contradiction débute au niveau ministériel, puisqu'alors que la justice judiciaire devrait être indépendante, elle ne dispose pourtant d'aucune autonomie de décision financière, n'a donc pas la possibilité de définir elle-même son budget et reste dès lors soumise aux arbitrages interministériels. Ces arbitrages ne lui sont par ailleurs pas particulièrement favorables dès lors que la justice judiciaire n'est pas une mission à part entière mais un simple programme de la mission justice, entrant notamment en concurrence avec le programme administration pénitentiaire qui tend à capter tous les crédits. Dès lors, la logique de la direction des services judiciaires n'est qu'une logique de gestion des crédits, insuffisants et parfois fluctuants, alloués à la justice judiciaire.

Certes, depuis 2016, les crédits alloués à la mission justice sont en augmentation, ce dont bénéficient également les services judiciaires. Toutefois, cette période d'augmentation fait suite à une longue période de restriction des crédits (2009 à 2012) puis de stagnation (2013 à 2015). En outre, les charges incombant aux juridictions augmentent elles aussi régulièrement avec l'inflation, si bien que la situation concrète ne s'améliore pas nécessairement, voire régresse. Ainsi, pour l'année 2020, l'augmentation des crédits alloués aux services judiciaires dans leur ensemble n'a été que de 0,32 % (moins que l'inflation) ce qui s'est d'ailleurs traduit par une diminution des crédits alloués aux dépenses de fonctionnement (-1,83%).

d'abord des plafonds d'emplois autorisés par la loi de finances, répartis ensuite au travers de la circulaire de localisation des emplois et de la décision de pourvoir ou non les postes localisés qui est prise exclusivement par la direction des services judiciaires. Sur ce plan, les chefs de cour peuvent avoir le sentiment, de par leur participation aux dialogues de gestion, de peser davantage, mais ne sont *in fine* pas décisionnaires.

Dès lors, il est demandé aux chefs de cour et de juridiction d'adapter sans cesse l'organisation de la juridiction aux effectifs réellement disponibles et aux arrivées et départs de la juridiction, lesquels sont par ailleurs fréquents, la mobilité des magistrats ayant augmenté ces dernières années. Au niveau du greffe, la succession d'arrivées et de départs à de multiples moments de l'année ajoute encore de la complexité à l'organisation de la juridiction.

En outre, la prévisibilité des départs et des arrivées dans la juridiction est extrêmement restreinte pour les chefs de juridiction et dans une temporalité rarement en adéquation avec le moment des assemblées générales. Ainsi, c'est souvent au cours du mois de juillet que les effectifs réels de la juridiction pour septembre sont connus, soit trop tard pour organiser les assemblées générales qui auront souvent eu lieu dans le courant du mois de juin, à partir de projections hypothétiques.

Sur le plan matériel, la marge de manœuvre des chefs de juridiction apparaît également extrêmement réduite, voire inexistante. En effet, selon les principes définis par la LOLF, l'allocation des crédits est bien déléguée à un échelon territorial, ce qui est censé donner une relative autonomie aux cours d'appels dans leur utilisation. Toutefois, alors qu'auparavant, chaque cour d'appel disposait de ses crédits propres, il existe désormais une forme de hiérarchie entre les cours d'appel sur le plan budgétaire, entre celles correspondant à un budget opérationnel de programme (BOP), en nombre restreint (10 en métropole) et celles qui ne constituent que des unités opérationnelles. Dès lors, la majeure partie des cours d'appels ne disposent que d'une autonomie restreinte, en leur qualité d'unités opérationnelles, tandis que les présidents de tribunaux, relevant de l'échelon de l'arrondissement judiciaire qui n'a plus d'existence réelle, ne disposent d'aucune autonomie. Par ailleurs, une grande partie de ces crédits sont d'ores et déjà « fléchés », ce qui ne laisse en réalité que peu d'autonomie dans l'utilisation d'un budget de toute façon limité et insuffisant par rapport aux besoins. Enfin, au gré des réajustements de la loi de finances, certains crédits alloués peuvent finalement être retirés en cour d'année.

En résumé, le rôle des premiers présidents et des présidents de tribunaux judiciaires tend de plus en plus à se limiter à trois grandes tâches : la représentation de l'institution à l'échelon local, l'évaluation des magistrats, la gestion des ressources humaines au niveau local. Dans ce contexte d'absence de pouvoirs et de moyens, ces trois tâches apparaissent ingrates dès lors que les partenaires extérieurs n'ont pas nécessairement conscience du dénuement dans lequel se trouve la justice, que l'évaluation est mal vécue par des collègues qui peinent à exercer leurs missions tant ils sont surchargés et que la gestion des ressources humaines ne revient *in fine* qu'à gérer de la pénurie.

- *Une conflictualité forte au sein des juridictions*

Pour autant, dans ce contexte, les collègues ont de fortes attentes vis-à-vis du chef de juridiction pour résoudre les difficultés auxquelles ils sont confrontés. Néanmoins, aucune solution n'apparaît de nature à contenter tout le monde, en tout cas pas selon la manière dont les décisions sont prises. En effet, si par exemple les effectifs de greffe sont insuffisants, des arbitrages seront nécessairement faits entre tel ou tel service, avec un impact sur l'ordonnance de roulement. Le fait que la décision finale revienne au seul chef de juridiction et qu'une relative opacité existe pour les collègues sur l'état global de la juridiction ne peut qu'alimenter un mécontentement d'au moins une part des collègues vis-à-vis du chef de juridiction, quelle que soit la décision prise. Il y a une conflictualité forte, soit latente, soit exprimée au sein des juridictions qui explique pour partie la désaffection pour les fonctions de chef de juridiction.

- *Pistes à explorer*

Il ressort de ce constat, à notre sens, la nécessité d'avoir une réflexion sur l'organisation du travail et la gouvernance des juridictions. Quelques pistes peuvent être explorées :

- Refondre entièrement le système statistique avec une transparence complète : la Cour des comptes a souligné combien les outils de mesure de l'activité sont inadaptés, tout comme ceux destinés à répartir les moyens. Une amélioration de ce dispositif permettrait de soulager les présidents d'un travail statistique dont la portée est discutée (PHAROS par exemple et les indicateurs de performance repris dans les annexes à la loi de finances qui n'ont que peu de rapport avec l'exigence d'un service public de la justice de qualité), d'assurer une plus grande équité entre les juridictions et les magistrats, et de permettre à l'extérieur et en interne de mieux saisir les grandes problématiques à l'œuvre dans la juridiction. Il est essentiel, en interne, que ces statistiques soient élaborées de manière concertée et diffusées à toutes et tous, ce qui suppose néanmoins d'abandonner à ce titre toute logique de mesure du rendement individuel de chacun pour se concentrer plutôt sur l'état des différents services de la juridiction.
- Renforcer l'autonomie des juridictions : le Syndicat de la magistrature demande que les juridictions soient érigées en établissements publics *sui generis*, dotés d'un conseil d'administration permettant d'associer à leur gestion, non seulement les magistrats et personnels, mais également l'ensemble des partenaires de la justice (barreau, services d'enquêtes, collectivités locales...) ainsi que des associations d'usagers. En cela, les juridictions se rapprocheraient des hôpitaux tels qu'ils fonctionnaient avant 1941, avec des conseils d'administration élargis. Ce modèle doit être nettement distingué de celui des universités, qui sont dans une situation complètement différente des juridictions, la loi LRU ayant par ailleurs été fortement critiquée par les enseignants. Le but de ces établissements serait de compenser l'effet centralisateur des différentes réformes successives, qui laissent une marge de manœuvre décisive au ministère, en méconnaissance du principe d'indépendance de la justice.

*A minima*, il pourrait être intéressant de développer des budgets de proximité pour les tribunaux judiciaires, avec une gestion plus participative au niveau des cours d'appel et au sein des BOP, avec un rôle qui ne serait pas forcément prépondérant de la CA BOP par rapport aux UO<sup>2</sup>.

- Revoir l'articulation des pouvoirs au sein de la juridiction et la place laissée au chef de juridiction par rapport aux autres magistrats, nécessaire contrepoint en cas de renforcement de l'autonomie des juridictions. Nous estimons que les difficultés de gouvernance au sein des juridictions sont liées notamment à l'insuffisante légitimité des chefs de juridictions, et à la faiblesse des instances démocratiques. Notre revendication historique est celle de l'élection du chef de juridiction parmi les magistrats du tribunal, ce qui réglerait *de facto* le problème du défaut d'attractivité pour cette fonction et répondrait à notre sens parfaitement à l'idéal d'un chef de juridiction qui soit non pas un chef mais un *primum inter pares*, non-déconnecté du travail juridictionnel. *A minima*, il est impératif de renforcer les pouvoirs de l'assemblée générale (via un pouvoir d'avis conforme et non pas simplement consultatif), et de prévoir des mécanismes internes de consultation renforcés, notamment pour les juridictions les plus importantes. En tout état de cause, il est nécessaire que les chefs de juridiction restent des magistrats à part entière, et qu'ils puissent continuer à assumer une part d'activité juridictionnelle. Nous sommes contraints de constater que le processus de filiarisation à l'œuvre tend à consacrer cette émancipation du corps des présidents de juridiction. Un renforcement de ce processus risquerait de fragiliser davantage les présidents de juridiction par rapport à leurs collègues, qui déjà peuvent déplorer un certain éloignement du métier de la part de certains chefs de juridiction, enchaînant ce type de postes sans nécessairement exercer d'attributions juridictionnelles, ou venant de détachements ou de l'administration centrale.

La filiarisation est, par ailleurs, l'une des potentielles raisons expliquant le faible nombre de candidatures pour les grandes juridictions. On assiste, en ce qui les concerne, à de réelles stratégies de carrière des magistrats, qui, à de rares exceptions près, veulent chacun éviter d'afficher leur intérêt pour un poste pour lequel ils ne seront pas pris. Il s'agit là d'une problématique qui ressort davantage du culturel que d'une politique du CSM, avec en filigrane l'idée du président qui ne peut souffrir d'un échec.

<sup>2</sup> A l'inverse, le Syndicat de la magistrature s'oppose totalement à la réduction du nombre de cours d'appel pour que chaque cour puisse avoir le niveau de « budget opérationnel de programme » sans pour autant augmenter le nombre de BOP. En effet, l'organisation judiciaire ne peut uniquement dépendre de considérations budgétaires et l'impact qu'une telle réforme aurait en termes d'éloignement géographique des juridictions d'appel pour les justiciables apparaît trop préjudiciable.

## II. Une complexification des fonctions de chef de juridiction source d'appréhension

- *Une complexification des fonctions de chef de juridiction difficile à tenir dans les petites juridictions*

Ces évolutions s'accompagnent par ailleurs d'une complexification des règles applicables, inhérentes à la multiplication des interlocuteurs qui ne se limitent plus au seul premier président pour les présidents, et à la volonté de rationalisation et d'homogénéisation des pratiques de la part du ministère. Cela génère un travail administratif non négligeable, particulièrement pour les présidents de juridictions de groupe 3 et 4, qui sont dépourvus de secrétaire général et d'attaché : en effet, les tâches d'administration de la juridiction et de représentation leur prennent beaucoup de temps, d'autant plus dans ce contexte de contraintes de moyens, sans pour autant qu'il ne soit possible pour eux de ne plus exercer de tâches juridictionnelles compte tenu de la taille de la juridiction. Les présidents de petites juridictions peinent alors à concilier leurs obligations de chef de juridiction avec leur charge juridictionnelle. Or, le travail administratif est souvent invisible pour les magistrats de la juridiction, et une partie des magistrats peuvent ainsi questionner leur légitimité. En effet, les magistrats estiment, à bon droit, que la plus-value d'un chef de juridiction magistrat par rapport à un chef de juridiction administratif réside dans sa capacité à comprendre les difficultés du métier, et à assumer une part de juridictionnel.

La première, et seule véritable, solution à cette difficulté réside dans le comblement de la vacance de postes, tant au niveau des magistrats que du greffe, et dans la révision des circulaires de localisation des emplois qui apparaissent sous évaluées. En effet, cela permettrait *a minima* au chef de juridiction de réduire sa participation à l'activité juridictionnelle et par ailleurs que la situation en termes de ressources humaines dans les juridictions soit moins tendue et nécessite donc moins d'intervention de la part du chef de juridiction à la moindre absence.

En complément, une solution éventuelle pour ces petites juridictions qui ne disposent pas de secrétaires généraux pour venir en appui au président serait qu'*a minima* un secrétaire administratif soit à chaque fois prévu. Cependant, il apparaît que les candidats à ces postes dans les services judiciaires sont moindres que dans l'administration pénitentiaire par exemple, où les primes spécifiques permettent une meilleure rémunération de ces agents. Aussi, une réflexion doit pouvoir s'engager à ce niveau pour que chaque chef de juridiction puisse disposer d'une telle aide. Par ailleurs, il pourrait être intéressant de mettre en place un secrétariat permanent pour le CHSCT, afin de simplifier le rôle de présidence, qui peut s'avérer difficile pour les juridictions de groupe 3 ou 4, qui ne disposent pas de secrétariat général.

- *Une appréhension de ces fonctions de la part des potentiels candidats*

Rien ne permet de déduire de manière certaine que le faible nombre de candidats aux fonctions de chef de juridiction s'explique par l'appréhension pour ce type de fonction. Néanmoins, l'analyse des chiffres communiqués par le CSM constitue un indice en ce sens :

le nombre des candidats s'est écroulé entre 2006 et 2020. L'une des hypothèses peut être que la réforme de la carte judiciaire, qui a entraîné une suppression d'une partie des fonctions de président, et a rendu plus complexe la première prise de poste de président, puisqu'auparavant, ces juridictions de petite taille pouvaient servir de première expérience dissipant les craintes et permettant aux magistrats de se former correctement aux responsabilités de chef de juridiction. Avec la réforme de la carte judiciaire, la peur de la première marche serait devenue plus importante, ce d'autant plus que les juridictions situées à proximité du domicile se sont raréfiées.

Plusieurs des chefs de juridictions que nous avons interrogés nous ont par ailleurs fait part d'un souhait d'amélioration de la qualité de la formation qui leur est dispensée, notamment sur les questions de gestion. En effet, s'il leur apparaît primordial que le chef de juridiction reste un magistrat ayant une très bonne connaissance du métier et des fonctions juridictionnelles, il apparaît que les chefs de juridiction actuels peuvent être desservis par une mauvaise connaissance des questions budgétaires et gagneraient donc, y compris pour peser dans les échanges avec les partenaires et même avec la DSJ dans les dialogues de gestion, à être mieux formés à ces questions.

Par ailleurs, les chefs de juridictions font face à des problématiques lourdes en termes de souffrance au travail de leurs collègues et ne disposent pas nécessairement non plus de la formation adéquate à ce sujet. Cela est renforcé par la solitude du chef de juridiction, beaucoup estimant qu'ils doivent, pour éviter tout soupçon de favoritisme, rester éloignés de des collègues. Il conviendrait, à côté de la formation initiale, de développer une réelle intervision entre chefs de juridiction, et de mettre à disposition des chefs de juridiction une forme d'accompagnement, que l'on pourrait confier à l'ENM en associant assez largement le CSM, par exemple sur le modèle du service d'aide et de veille déontologique.

### **III. Une meilleure prise en compte des contraintes géographiques liées à cette fonction**

Concernant les plus petites juridictions, qui sont fréquemment un premier poste de chef de juridiction, l'une des questions centrales peut être celle de la localisation de la juridiction par rapport au domicile du magistrat, avec, en conséquence, l'éloignement de sa famille. De telles fonctions impliquent quelque part un sacrifice familial important, et le faible nombre de candidats peut s'expliquer par les évolutions de la société française, qui voit le nombre de couples où l'un des deux parents accepte de suivre l'autre et sacrifier sa vie professionnelle se raréfier, ce qui est renforcé par les évolutions de la composition sociologique de la magistrature, qui n'est plus désormais un corps d'hommes soucieux avant tout de leur carrière professionnelle et dont l'épouse est en mesure de les suivre dans cette perspective. La composition sociologique du corps étudiée dans le rapport du GIP de 2019 ( « l'âme du corps – La magistrature française dans les années 2010 : morphologie, mobilité et conditions de travail » juin 2019) relève que « *parmi les magistrates en couple, 25 % ont un conjoint cadre supérieur du privé, et plus de 10 % un conjoint profession libérale. Une telle évolution est particulièrement notable, puisque, concernant des magistrates plutôt jeunes dans la carrière, elle aura des effets importants sur les carrières de femmes, dont la mobilité résidentielle des conjoints est relativement faible.* » Ce raisonnement peut être appliqué à la mobilité nécessaire pour les fonctions de chefs de juridiction, les femmes étant moins mobiles familialement du

fait de ces éléments (catégorie socio-professionnelle de leur conjoint et difficultés de mobilité afférentes).

A cet égard, une politique claire du CSM pour favoriser, dans le respect des dispositions de l'ordonnance de 1958, les candidatures de proximité pour ce type de poste peut avoir un effet incitatif réel. Par ailleurs, cela serait un gage de stabilité pour les juridictions.

De fait, les candidats à ce type de postes doivent envisager soit de déménager, soit de vivre loin de leur famille, dans des villes qui ne sont pas nécessairement facilement accessibles en transports, ne serait-ce que pour le week-end. Il arrive souvent que les présidents optent néanmoins pour la seconde option, ce qui les conduit fréquemment à devoir disposer de deux logements. Une première réponse à cette difficulté pourrait être *a minima* de faciliter le logement dans la ville d'affectation, au moyen de l'attribution d'un logement de fonction. Cela permettrait par ailleurs d'éviter, ce qui arrive fréquemment, que le chef de juridiction ne réside jamais sur place et n'ait ainsi qu'une faible connaissance du ressort.

Dans le même ordre d'idées, l'attribution d'un véhicule de fonction propre au président, facilitant ainsi ses déplacements sur le ressort et l'accomplissement de ses fonctions de représentation, pourrait être utile. A cet égard comme dans beaucoup d'autres domaines, il convient de remarquer que la justice judiciaire est beaucoup moins bien dotée que d'autres ministères ou même d'autres directions de notre ministère.

Une seconde contrainte, qui se couple à la contrainte géographique, est celle de l'aléa du calendrier de nomination, qui ne correspond que rarement aux mouvements de mutation des autres magistrats (pour celles et ceux qui auraient des conjoints dans le corps) ou encore aux dates habituelles de déménagement (rentrée scolaire, nouvelle année civile). Cela complique la recherche de logement, ainsi que tout projet familial de déménagement. A ce titre, l'effort fait par l'actuelle mandature du CSM de rationaliser les nominations des présidents de cour et de tribunaux en regroupant les transparences et en s'efforçant de les faire correspondre aux dates des transparences du ministère est particulièrement bienvenu et devrait permettre de répondre à cette difficulté.

Reste la question des postes de chef de juridiction en outre-mer, et particulièrement dans des outre-mer dits « non-attractifs ». A notre sens, la manière d'attirer des candidats sur ces postes, de la même manière que pour les autres postes de la juridiction, est d'améliorer de manière notable les conditions de la prise de poste : formation spécifique, facilitation de la recherche ou de la mise à disposition de logements, organisation d'un véritable relai entre l'ancien et le nouveau chef de juridiction, appui pour la recherche d'emploi pour le conjoint éventuel, poursuite de la réflexion sur la contractualisation (la nomination sur un tel poste permettant d'obtenir un gain d'ancienneté ou un autre type d'avantage en vue d'un poste futur), etc.

Une des propositions que certains peuvent formuler est de compenser financièrement certaines de ces contraintes pour attirer davantage de candidats. Pour autant, si des améliorations peuvent s'envisager à ce titre, notamment parce qu'il n'est pas forcément cohérent que certains chefs de juridiction de petits tribunaux perçoivent un traitement moindre qu'un premier vice-président dans une juridiction plus importante, le Syndicat de la magistrature considère que cela ne peut être un levier d'action principal. En effet, il importe

avant tout, pour avoir des candidats prêts à passer du temps au sein d'une même juridiction, de leur permettre une véritable appétence pour la fonction, et non pas seulement pour les bénéfices qu'ils pourraient en retirer. En outre, il n'apparaît pas souhaitable de créer un décalage trop important entre la rémunération des chefs de juridiction et celle des magistrats de base, qui pourrait conduire à une forme de déconnexion de la réalité de ce que vivent les collègues. Enfin, cette solution ne serait pas très juste, dans la mesure où dans les juridictions qui attirent le moins de candidats, cela vaut en général tout autant pour magistrats du second et du premier grade. A un dispositif de ce type, il conviendrait de préférer un dispositif plus large, qui concernerait tous les magistrats de la juridiction : le Syndicat de la magistrature considère que les juridictions les moins attractives devraient faire l'objet d'une incitation, le cas échéant financière. Rien ne justifie, en soi, que les chefs de juridiction soient exclus de ce dispositif, ce qui pourrait constituer une réponse pour une partie des juridictions pour lesquelles il y a un réel manque de candidatures.