

# Regard syndical sur la formation initiale à l'Ecole Nationale de la Magistrature



Août 2013

# PROLOGUE

Dans le numéro du mois de juillet 2013 de la lettre « ENM Info », Xavier RONSIN, directeur actuel de l'ENM présentait avec satisfaction une Ecole où l'on forme à "l'excellence" tout « en nourrissant la curiosité, en favorisant l'ouverture d'esprit et en évitant toute forme de prêt-à-penser » et se plaçait sous le patronage de Paul Valéry en rappelant "qui veut faire de grandes choses doit penser profondément aux détails".

Sans partager la satisfaction de Monsieur le Directeur quant à la qualité de la formation initiale dispensée par l'Ecole Nationale de la Magistrature, les auditeurs de justice syndiqués de la promotion 2011 se sont autorisés à *penser profondément aux détails* non pour *faire de grandes choses* mais pour participer à cet heureux processus qui les façonne : **la réflexion**.

Cette réflexion, les auditeurs syndiqués ont d'abord tenu à ce qu'elle soit **transparente** : au cours de son élaboration, le présent rapport a fait l'objet de plusieurs versions, publiées sur leur blog et soumises à la Direction de l'Ecole à plusieurs reprises.

Les auditeurs syndiqués ont également tenu à ce que cette réflexion soit **collective** : nous avons donc travaillé tout au long de notre formation initiale en commissions, en binômes et en plénière pour élaborer ce document.

Enfin, fidèles à leur tradition syndicale, les auditeurs syndiqués ont souhaité produire une réflexion **constructive** en nourrissant le rapport autant que possible de quelques modestes propositions d'amélioration.

Ce cadre de réflexion ayant été posé, nous nous sommes ensuite autorisés à faire preuve d'**un esprit critique bien trempé**.

Nous revendiquons cet esprit critique bien que nous regrettons qu'il ait pu provoquer certains malaises dans nos relations avec l'équipe pédagogique et avec l'équipe de direction.

Loin de nous la recherche de posture critique de principe ou l'adoption d'attitudes d'« enfants gâtés » en crise.

Mais à ne pas vouloir penser trop profondément aux détails de ce qu'elle est réellement - et non dans ses seuls dépliants d'autopromotion -, l'Ecole ne se condamne-t-elle pas à n'accomplir finalement que des choses moyennes ? **Ne gagnerait-elle pas à nourrir la curiosité, à favoriser l'ouverture d'esprit et à éviter toute forme de prêt-à-penser lorsqu'il est aussi question d'elle-même ?**

C'est la raison pour laquelle nous nous sommes autorisés à faire valoir un point de vue différent que celui de la Direction. La politique n'est-elle pas, comme l'écrivait également Valéry, "l'art d'empêcher les gens de se mêler de ce qui les regarde".

# SOMMAIRE

## **Introduction**

---

<i>La création d'une Ecole</i> .....	page 4
<i>...pour quoi faire ?</i> .....	page 4
<b>A quand une nouvelle réforme ?</b> .....	page 5....

## **A L'ENTREE DE L'ENM : Des tests psychologiques qui indignent.....pages 6 à 10**

---

1.1- Des objectifs douteux.....	page 6
1.2 - Une méthode contestable.....	page 6
1.3 - Des dérives constatées.....	page 8
1.4 - Une utilité discutée.....	page 9

## **PENDANT LA FORMATION A L'ENM : Des périodes de scolarité et de stage qui interrogent.....pages 10 à 22**

---

### **2.1- LA PERIODE DE SCOLARITE**

2.1.1- Des contenus décevants .....	page 10
2.1.2 - Un manque de temps.....	page 13
2.1.3 - Un corps enseignant éclaté.....	page 15

### **2.2 - LES STAGES**

2.2.1 - Des périodes de stages enrichissantes au cours de la scolarité.....	page 15
2.2.2 - Un déroulement de stage juridictionnel positif mais perfectible.....	page 19

## **A LA SORTIE DE L'ENM : Des évaluations et un classement qui dérangent.....pages 23 à 27**

---

3.1- Des évaluations « de fin de scolarité » inutiles.....	page 24
3.2 - Des évaluations « de sortie d'école » inadaptées .....	page 24
3.3 - La nécessaire suppression du classement et la mise en place d'une procédure de répartition amiable des premiers postes.....	page 25
3.4 - Un volant de poste à rétablir.....	page 26

## **ANNEXES .....pages 28 à 53**

---

# INTRODUCTION

## ***La création d'une Ecole...***

Epineuses questions que celles du recrutement et de la formation des magistrats, qui ont traversé l'histoire de la magistrature depuis ses débuts et qui continuent de hanter le débat public lorsque sont visés les dysfonctionnements de la justice. De la vénalité des offices sous l'Ancien Régime à la création du concours républicain sous la IIIème République en passant par l'élection sous la Révolution Française et les nominations sous Bonaparte, l'entrée dans la magistrature française s'est toujours faite à l'image de la place occupée par la fonction de juger dans la société.

Au XXème siècle, s'est ainsi imposée l'idée de créer un centre de formation unique pour les futurs magistrats afin de concilier l'exigence sociale d'une magistrature plus ouverte et la volonté du pouvoir de forger un corps professionnalisé, imprégné de l'esprit régalien d'un Etat fort et moderne. Le pouvoir exécutif hésita d'ailleurs à créer un département judiciaire au sein de l'Ecole Nationale d'Administration pour former de véritables serviteurs de l'État au sein de la magistrature... Le CNEJ vit finalement le jour en 1958 et se transforma en 1970 en École Nationale de la Magistrature. La création de l'ENM a donc entériné l'idée que la magistrature était un corps professionnel indépendant qui impliquait le passage des futurs magistrats au sein d'une école de formation professionnelle spécifique.

## ***...pour quoi faire ?***

Depuis sa création, l'ENM a essuyé de nombreuses critiques, accusée d'être la mère de tous les vices de la Justice, de forger l'esprit d'entre soi, de produire des « juges rouges » ou de formater des magistrats rigides et inhumains... Ces critiques vont parfois jusqu'à revendiquer la suppression de l'ENM, comme le fait régulièrement le Front national ou plus récemment un célèbre ténor du barreau, ou encore de façon plus inquiétante la Chancellerie sous l'ère Sarkozy lors du dépôt du rapport de la Commission Darrois en avril 2009.

Si les attaques dirigées contre l'ENM servent le plus souvent la haine du juge et le mépris de la Justice, elles ne doivent pas gêner la critique du recrutement et de la formation des magistrats. Car la question mérite d'être posée : comment mettre en oeuvre les exigences démocratiques d'égalité, de pluralisme et de qualité en matière de recrutement et de formation des magistrats?

En 2008, une réforme d'ampleur du concours et de la formation avait été initiée après le scandale d'Outreau, afin de ne plus sélectionner et préparer les futurs magistrats à partir des seuls critères de compétences juridiques.

Force est de constater, quatre ans plus tard, que les réponses apportées ne sont pas satisfaisantes, malgré quelques efforts d'ouverture.

## A quand une nouvelle réforme ?

La réforme de la formation des magistrats initiée en 2008 avait organisé tant le recrutement que la formation autour du paradigme d'un « bon magistrat » quasi-essentialisé et doté de 13 « capacités fondamentales » rationalisées. Cette vision réductrice heurte tant elle apparaît au service de cette logique managériale qui voudrait que l'oeuvre de justice soit accomplie par des professionnels performants à la fois sur le plan du *savoir-être* et du *savoir-faire*.

Au-delà de cette réserve de fond, il convient avec quelques années de recul de constater que les effets positifs escomptés en 2008 ne sont pas au rendez-vous aujourd'hui :

- **Le recrutement** favorise dans des proportions toujours aussi désolantes les étudiants de milieux favorisés qui se préparent dans des classes préparatoires privées, aux dépens des étudiants de milieux modestes ou de professionnels qui souhaitent se reconverter - et particulièrement les fonctionnaires depuis la suppression du cycle préparatoire. Mais c'est aussi le profil du candidat idéal qui inquiète, tant l'introduction des tests psychologiques semble répondre à la volonté d'homogénéiser les personnalités et de préférer les plus « lisses » et les plus malléables ;

- **La formation** quant à elle, semble échouer à transmettre sans formater. L'effort d'ouverture des enseignements et d'accroissement des durées de stage est un point positif. Mais la pédagogie à l'Ecole Nationale de la Magistrature reste à parfaire. Former au mieux les futurs magistrats doit passer par l'ambition de les doter non pas seulement de savoirs mais davantage d'un « sens du savoir acquis », en leur donnant des outils pour acquérir des compétences professionnelles mais également de se les approprier ;

- **L'organisation institutionnelle de l'ENM** a été marquée ces dernières années par de profonds bouleversements, dans la logique de la RGPP qui frappe l'ensemble du secteur public. L'ENM s'est ainsi vue doter de missions nouvelles (notamment sur le plan des relations internationales), s'ajoutant à ses missions de formation, sans disposer de moyens humains et budgétaires en conséquence, aux dépens de la qualité des enseignements et du statut des enseignants.

***Ainsi, à l'heure où le Syndicat de la Magistrature a formulé une centaine de propositions pour la « révolution judiciaire »<sup>1</sup> dont la société française a besoin, il est urgent que la vague du renouveau frappe également le recrutement et la formation des magistrats. Dans cet espoir, la section syndicale des auditeurs de la promotion 2011 a souhaité partager ci-dessous certaines de ses remarques tantôt très générales, tantôt très concrètes sur la formation initiale des magistrats.***

---

<sup>1</sup> à retrouver sur le site [www.syndicat-magistrature.org](http://www.syndicat-magistrature.org)

<sup>2</sup> À l'exception des auditeurs recrutés au titre de l'article 18-I de l'ordonnance de 1958, soit 24% des auditeurs de la promotion 2011

# A L'ENTREE DE L'ENM

## Des tests psychologiques qui indignent

---

Depuis 2009, « chaque candidat<sup>2</sup> [au concours de l'ENM] fait l'objet d'un avis écrit d'un psychologue, établi à partir de tests de personnalité et d'aptitude d'une durée maximum de 3 heures passés avant les épreuves d'admission et d'un entretien d'une durée maximum de 30 minutes organisé en présence d'un magistrat »<sup>3</sup>.

Fortement critiqué par les syndicats de magistrats, le Conseil d'État a entériné le dispositif en considérant qu'il ne constituait pas une nouvelle épreuve de sélection mais seulement « un élément d'appréciation mis à la disposition du jury de l'épreuve de mise en situation et d'entretien »<sup>4</sup>. Le dispositif n'en demeure pas moins contestable.

Au mois septembre 2011, la section syndicale SM des auditeurs, nouvellement constituée au sein de la promotion 2011, a donc décidé de consacrer sa première action syndicale à ces tests. La réflexion s'est engagée à partir du vécu des « petits pois »<sup>5</sup>, élargie à l'ensemble de la promotion par le biais d'un questionnaire ayant permis de recenser les expériences<sup>6</sup>.

### I.1- Des objectifs douteux

Les tests proposés ont pour objectif de détecter ceux qui seraient « très rigides, très persécuteurs, très dépressifs et qui par conséquent auront beaucoup de difficultés d'adaptation en juridiction »<sup>7</sup>. Il s'agirait de repérer dès le stade du recrutement les tendances trop marquées, les personnalités pathologiques, et de s'assurer des « qualités humaines » des futurs magistrats.

Derrière cet objectif officiel il s'agit surtout pour l'institution de se protéger contre les critiques formulées suite à l'affaire d'Outreau et le déferlement médiatique qui s'en est suivi dénonçant la supposée « inhumanité » de certains magistrats. Dans un tel contexte, l'introduction de ces tests, qui a fait grand bruit dans les médias, s'avère donc aussi une véritable stratégie de communication. Mais ces tests ne sauraient faire illusion bien longtemps, d'autant que la méthode utilisée ne semble pas en mesure de répondre aux objectifs affichés.

### I.2- Une méthode contestable

L'évaluation se décompose en trois temps. Le premier est consacré aux tests psychotechniques ayant pour objectif de mesurer, à partir d'exercices de logique (compléter des suites de dominos), les capacités intellectuelles et la rapidité d'exécution. La seconde phase est celle du test psychopathologique ou test de personnalité. Il s'agit d'une autoévaluation par le candidat qui doit se positionner face à une série de 250 affirmations sur une échelle allant du « pas du tout d'accord » au « tout à fait d'accord »<sup>8</sup>.

---

<sup>2</sup> À l'exception des auditeurs recrutés au titre de l'article 18-1 de l'ordonnance de 1958, soit 24% des auditeurs de la promotion 2011

<sup>3</sup> Article 18 - décret du 31 décembre 2008

<sup>4</sup> Arrêt du 26 juin 2010, sur saisine du SM et de l'USM

<sup>5</sup> Surnom des auditeurs de la section SM de la promo 2011 détournant avec ironie la façon dont Nicolas Sarkozy avait qualifié les magistrats en mai 2007

<sup>6</sup> 54 questionnaires ont été retournés, soit 53,3% des personnes ayant passé les tests ( cf. annexe n°1)

<sup>7</sup> Interview de Marie-José Grihom, ancienne enseignante en psychologie à l'ENM, dans ENM info n°26, mars 2008, p5

<sup>8</sup> Parmi ces 250 affirmations on peut ainsi trouver: « je suis le meilleur et je le sais », « Il m'est déjà arrivé de sauter littéralement de joie », « je me sens supérieur », « j'ai déjà mangé à en être malade », « j'ai de la sympathie pour les mendiants », « j'ai la chair de poule quand je lis des poèmes », « la morale permissive n'est pas la morale », « les autorités religieuses doivent décider de la morale », ...

A partir de cette auto-évaluation sont dégagés des scores censés refléter les grandes tendances psychopathologiques du candidat sur la base desquelles s'engage un entretien individuel de 20 à 30 minutes en présence d'un psychologue et d'un magistrat. Cette méthode appelle plusieurs remarques.

Tout d'abord, le bilan effectué sur la base des tests et de l'entretien est très réducteur. Il ne saurait refléter la complexité des personnalités. Les candidats sont en effet réduits à quelques adjectifs ou à une série de qualités présentées comme essentielles pour prétendre accéder à la magistrature, qualités qu'ils posséderaient ou non.

Le profil dégagé suite à l'évaluation n'est pas seulement réducteur, il est aussi biaisé et ne peut prétendre être le fidèle reflet de la personnalité du candidat. Deux phénomènes faussent en effet l'évaluation. En premier lieu, la variable analysée apparaît clairement derrière la majeure partie des affirmations proposées aux candidats: rigidité, autoritarisme, estime de soi, empathie, sociabilité... Il est donc facile de répondre en conséquence et de « lisser son profil » pour paraître moins autoritaire, plus sociable ou encore moins sensible.

Certains candidats déjà admissibles en 2009 ont ainsi pu, en 2010, tirer les conséquences de leur expérience antérieure pour corriger les traits de personnalité qui leur avaient été présentés comme problématiques l'année précédente, au point parfois qu'il a pu être reproché à des personnes jugées « trop... » en 2009 de n'être « pas suffisamment... » en 2010. L'évaluation est également biaisée par le contexte très particulier du concours dans lequel elle se réalise. Bien qu'ils ne fassent pas l'objet d'une note, les enjeux sont nécessairement générateurs d'un stress plus ou moins important selon les candidats, stress qui, bien qu'il n'ait rien d'une pathologie rédhitoire dans un tel contexte, empêche le candidat d'être parfaitement lui-même.

La situation est d'autant plus inconfortable pour le candidat, que le psychologue a pour mission de détecter ceux qui feront ou non de bons magistrats et qu'il transmettra son avis au président du jury devant lequel se déroulera l'épreuve ô combien cruciale du « grand oral ». Difficile dans cette position de ne pas laisser transparaître une pointe d'agacement, un soupçon d'agressivité ou une certaine émotion quand il faut défendre ses choix de vie, dévoiler son histoire face à de parfaits inconnus ou justifier des traits de caractères considérés non conformes à la norme et dans lesquels on ne se reconnaît pas toujours mais présentés comme avérés par des tests irréfutables.

Attaqués sur leurs choix et leur personne de façon parfois brutale, les candidats ne sont pas en position de répondre de façon appropriée. Face au pouvoir du binôme, peu nombreux sont ceux qui osent donner aux questions et affirmations les (non) réponses qu'elles méritent.

Par ailleurs, la méthode est illusoire. Il s'agit de faire croire qu'un psychologue peut, par le biais de ces tests et d'un entretien de 30 minutes au plus, repérer un « bon magistrat » ou au contraire diagnostiquer des personnalités pathologiques inaptes à exercer de telles fonctions. Quand on sait à quel point il faut être prudent et méthodique avant de poser un diagnostic, la méthode a de quoi laisser songeur et apparaît en parfait décalage avec l'objectif affiché. La détection d'un comportement pathologique ne peut se faire que par le biais d'une expertise digne de ce nom. C'est aussi confier au psychologue, dont on ignore les critères de recrutement et le degré de connaissance de l'institution judiciaire, un pouvoir considérable, même si le candidat peut demander un second avis en cas de désaccord avec le premier.

---

<sup>9</sup> Certains avis ont ainsi été motivés de la façon suivante : « trop neutre », « trop abstrait et théorique », « calme et posée », « sérieux sans se prendre au sérieux »...

Enfin, une telle évaluation des personnalités a de quoi inquiéter. Basée sur des grilles normalisantes et un archétype du « parfait magistrat », construit sur un modèle ignoré, la méthode laisse craindre à terme un nivellement des profils des candidats recrutés. Pour entrer dans la norme, il ne faut être ni trop ni pas assez.

Aucune variable psychopathologique ne doit dévier de cette norme. Aucun propos ne doit laisser transparaître un esprit trop revendicatif ou trop polémique. En définitive il semblerait qu'il faille être « dans le moule », conforme à l'idéologie dominante et aux scores standards, au risque de devoir justifier le pourquoi d'un score trop élevé ou trop bas sur les plans de l'émotivité, de l'agressivité ou encore de la confiance en soi. Loin de répondre à l'objectif affiché de recrutement de magistrats plus humains, cette épreuve met en péril ce qui constitue toute la richesse et l'humanité de la magistrature : sa diversité. N'en déplaise à certains, il n'est pas souhaitable que la justice de demain soit rendue par des clones, des magistrats neutres, interchangeables, sans personnalité ou si peu, et incapables du moindre regard critique sur les politiques menées et la société dans laquelle ils vivent et sur laquelle ils agissent au quotidien ...

### **I.3- Des dérives constatées**

Même si la majorité des auditeurs interrogés rapportent des entretiens plutôt détendus (40), une part non négligeable d'entre eux a expérimenté des entretiens et des avis désagréables et dépréciatifs (15).

Ainsi, au-delà des questions incongrues<sup>10</sup> ou des nombreuses questions d'une grande banalité sur le parcours scolaire du candidat, sa motivation ou ses loisirs (qui trouvent déjà leur place dans le grand oral), les auditeurs font état de questions relatives à leur environnement personnel et affectif, questions souvent vécues comme intrusives voire discriminatoires<sup>11</sup>. Certains auditeurs relatent ainsi avoir été interrogés sur leur santé physique ou mentale (3) ou celle de leur mère (1), sur leur histoire familiale (6) (divorce, séparation, relation au père, décès d'un parent...), sur leur vie amoureuse et sexuelle (1), sur leurs amis (5), sur leurs origines étrangères (2), sociales (5) ou géographiques (2). D'autres auditeurs ont dû prouver qu'ils étaient heureux ou encore s'expliquer sur leur choix de la magistrature, présenté comme peu compatible avec la situation de mère vivant seule avec un enfant.

De telles intrusions dans la vie personnelle ne sont pas seulement inutiles pour détecter des personnalités pathologiques. Elles constituent des dérives qui ne peuvent être tolérées sous aucun prétexte, encore moins dans un concours d'accès à la fonction publique. Il convient de noter à ce stade que dans certains binômes, le magistrat, pourtant censé être le garde-fou permettant de lutter contre de telles dérives, s'est révélé être plus royaliste que le roi en se montrant plus agressif, plus intrusif et plus actif que le psychologue lui-même.

Au-delà de l'entretien lui-même, des dérives ont pu être constatées dans la rédaction des avis transmis au candidat et au président du jury. Dans les quelques avis négatifs motivés, des jugements hâtifs ont été formulés et des diagnostics sauvages ont été posés. Il est difficilement acceptable qu'un psychologue se permette d'écrire, après un entretien de 20 à 30 minutes et l'analyse de quelques variables au regard de la norme, que le candidat est « dépressif chronique » ou présente « une personnalité attachante mais qui a vécu des choses difficiles dans son enfance qui ont mis en place des mécanismes de défense qui sont incompatibles avec les fonctions de magistrat [...] » ou encore qu'il indique qu'« un suivi psychologique doit être envisagé », précise que le candidat « est en thérapie depuis très longtemps » ou pose un « diagnostic psychiatrique ». L'excès inverse n'est pas plus tolérable.

---

<sup>10</sup> « pourquoi n'assumez-vous pas votre barbe? » « Parlez-vous à votre chat ? »

<sup>11</sup> Exemple significatif: « vous considérez-vous nonchalante, notamment eu égard à la nonchalance des martiniquais ? »

Au nom de quelle légitimité un psychologue se permet non pas de suggérer mais d'affirmer qu'une personne « fera une excellente magistrate » ? Ces avis écrits sont d'autant plus inquiétants, que même s'ils sont censés être détruits, rien ne permet de s'assurer qu'il n'en reste plus une trace et qu'ils ne pourraient pas être brandis des années plus tard si l'occasion s'y prêtait...

#### **I.4- Une utilité discutée**

Que l'on soit d'accord ou non avec la méthode, force est néanmoins de constater l'inutilité de tels tests face à un « grand oral » réformé tant dans son contenu que dans la composition du jury<sup>12</sup> Désormais essentiellement axé sur le parcours du candidat, ses motivations, sa personnalité et ses expériences, l'épreuve de mise en situation collective et d'entretien individuel avec le jury suffisent amplement à repérer si les candidats possèdent les qualités nécessaires à l'exercice du métier de magistrat.

L'exercice de mise en situation collective est ainsi un excellent outil permettant « des expressions d'avis personnalisés, des manifestations comportementales parfaitement significatives, et des attitudes ou prises de partis hautement révélatrices de personnalités, dispositions, aptitudes ou faiblesses de chacun »<sup>13</sup> Avec le retour individuel, « chaque candidat [peut], avec une sincérité et une objectivité dont chacun doit s'honorer, exprimer hors du champ du savoir technique, des aptitudes ou facultés, ou au contraire des carences ou difficultés ouvrant des critères d'appréciation échappant à l'arbitraire »<sup>14</sup>. De la même manière, l'entretien individuel, fondé sur l'échange et le débat plus que sur le jugement de valeur et la catégorisation, permet au candidat d'argumenter, de faire valoir son point de vue et de le défendre. L'exercice est ainsi bien plus révélateur d'une personnalité qu'une autoévaluation pseudo-scientifique analysée au regard de score-types censés refléter une norme dont on ignore comment elle est établie...

Enfin, et on ne peut que s'en réjouir, le jury, tant en 2009 qu'en 2010, a lui-même souligné que l'avis du psychologue n'était pris en considération que de manière marginale et n'avait eu aucun impact sur la note finale du candidat. Deux raisons ont été avancées : soit l'avis constituait un apport mineur par rapport à la prestation du candidat en ce qu'il rapportait des « constatations banales déjà faites lors de la mise en situation et de l'entretien »<sup>15</sup>, soit le candidat avait su démontrer des qualités contraires à celles contenues dans l'avis.

Face à de telles constatations, à quoi bon maintenir ces tests ? La question mérite d'autant plus d'être posée que ces tests psychologiques génèrent des coûts peu compatibles avec le dogme de la rationalisation des moyens de la justice que nos responsables politiques ne cessent d'invoquer pour justifier des suppressions de postes indispensables et des réformes judiciaires plus que contestables.

Jusqu'à présent, la bienveillance du jury d'admission a conduit à reléguer ces tests à la place qu'ils méritent. Pour combien de temps ? Dans d'autres pays européens<sup>16</sup> ces tests sont devenus des épreuves éliminatoires après avoir été utilisés dans un premier temps comme de simples avis. Ainsi, vu leur coût, leur inutilité, les dérives mentionnées et la logique sous-jacente particulièrement normalisante et stigmatisante, ces tests doivent être supprimés.

---

<sup>12</sup> Une épreuve de mise en situation collective précède l'entretien individuel qui se décompose en 3 temps: la culture générale (10 min), le CV et la motivation du candidat à partir d'une fiche préalablement remplie par le candidat (20 min), le retour individuel sur la mise en situation (5 min) . Un psychologue est désormais membre du jury.

<sup>13</sup> Rapport du jury 2010

<sup>14</sup> Idem

<sup>15</sup> Rapport du jury 2010

<sup>16</sup> Portugal, Roumanie, Hollande par exemple

# PENDANT LA FORMATION A L'ENM

## Des périodes de scolarité et de stage qui interrogent

### 2.1- LA PERIODE DE SCOLARITE

La scolarité est le moment de la projection dans la profession de magistrat. Il s'agit de se glisser dans la peau du magistrat, tant d'un point de vue professionnel qu'humain. Ce moment de formation doit donc avoir cette double finalité :

*1- Permettre d'acquérir quelques réflexes professionnels, transmettre les bases des contentieux que nous serons nécessairement amenés à pratiquer, fournir un certain nombre d'outils permettant de résoudre nos difficultés professionnelles quotidiennes, se préparer pour aborder le stage juridictionnel de la manière la plus sereine et la plus profitable possible.*

*2- Assurer un échange libre d'expériences entre des magistrats expérimentés et des auditeurs, offrir aux auditeurs un moment de retour sur leurs expériences quotidiennes, sur les problématiques abordées, favoriser la réflexion sur les positions adoptées en exercice ou développées en conférence, sur les opinions développées par les intervenants, etc.*

Sur le premier point, l'Ecole semble avoir répondu à la critique du Magistrat-Technicien par un supplément de connaissances transversales dont l'approche reste néanmoins beaucoup trop théorique.

Sur le second point, force est de constater qu'en l'état, l'organisation de la scolarité n'est pas adaptée, que les auditeurs de justice ne peuvent véritablement mettre à profit ce « temps suspendu » à l'Ecole pour réfléchir à leur métier et à leurs pratiques.

#### 2.1.1- Des contenus souvent décevants

L'enseignement à l'ENM s'articule autour de trois formats pédagogiques :

- les conférences, principalement destinées aux enseignements transversaux,
- les Directions d'Etude, travail en petit groupe avec des magistrats professionnels,
- les fascicules, sorte de Vadémécum propre à chaque fonction judiciaire.

Si la pertinence d'une telle organisation n'est pas remise en cause, la manière dont ces trois formats, complémentaires, s'articulent entre eux nuit à la formation des auditeurs.

### LES CONFERENCES

#### Ce que l'on en pense

Si certaines conférences ont été fort intéressantes, la plupart d'entre elles souffrent à la fois d'un manque de contenu et de pédagogie. En effet, même si certaines conférences se sont révélées de qualités, elles se limitent souvent à l'énonciation de généralités sur une problématique donnée par un intervenant davantage concentré sur le défilé de son diaporama que sur la transmission réelle de ses connaissances ou expériences. L'absence de dimension historique, de traitement du problème dans toute sa complexité ou la restitution de l'ensemble des analyses déjà effectuées ont souvent été regrettés. Tout comme les qualités d'orateurs ou de pédagogues des intervenants dont les motifs de la présence ont souvent interrogé.

Ces conférences, **trop nombreuses<sup>17</sup> et souvent assez vides de sens, alourdissent inutilement l'emploi du temps.**

### Ce que l'on propose :

Il apparaît nécessaire de **réduire la quantité et d'améliorer la qualité**, en suivant quelques unes des suggestions suivantes :

- *renforcer la complémentarité des conférences entre elles et avec les DE*

Par exemple, durant les semaines consacrées à l'application des peines, axer les conférences sur la philosophie de la peine, la responsabilité, la réinsertion,... et globalement éviter les thèmes de conférences sans aucun lien avec les autres enseignements (ex: "la francophonie").

- *favoriser une approche critique des thèmes abordés en diversifiant les approches et en multipliant les formats "tables rondes", plus propices à l'analyse critique et au débat d'idées.*

- *refondre le pôle "Humanités Judiciaires"*

Le contenu des enseignements de ce Pôle donne aujourd'hui la part belle à certaines approches très orientées en sciences humaines (en faveur de la dangerosité, de la castration chimique...) et qui se limitent à certains courants en psychiatrie et en psychologie (au détriment notamment de l'approche psychanalytique). Il serait bien nécessaire de redonner une place à d'autres matières telles que la sociologie, la philosophie, l'anthropologie...

- *réfléchir à l'avenir du pôle "Vie de l'Entreprise"*

La création de ce Pôle semble répondre moins à une volonté d'ouverture des magistrats qu'à leur sensibilisation à certains intérêts économiques particuliers. Il a ainsi été répété aux auditeurs de la promotion 2011 qu'il était nécessaire qu'ils prennent plus particulièrement conscience de - voire même qu'ils apprennent à intégrer - l'impact économique de leurs décisions. Mais pourquoi cette dimension là plus qu'une autre ? Les décisions des magistrats n'ont-elles pas aussi un impact social, politique, familial ?... Cette vision du rôle du juge dans la cité nous semble malheureusement correspondre davantage aux vues du courant idéologique de l'Analyse Économique du Droit - comme l'a clairement affirmé Marie-Anne Frison-Roche<sup>18</sup>, ancienne doyenne du Pôle, qu'à celles d'une école de formation d'un grand corps de l'État.

A cette épineuse question sur l'orientation très idéologiquement marquée du Pôle opportunément nommé « Vie de l'Entreprise », s'ajoutent des difficultés dans le choix des contenus. En effet, si l'investissement des enseignants ne peut être remis en cause, l'ENM semble avoir du mal à faire vivre ce pôle et l'on peine à en cerner l'objectif au plan pédagogique. Pour la promotion 2011, ce pôle s'est résumé en une conférence de Laurence PARISOT, une autre de Jean-Claude MAILLY, à une (seule et unique !) journée sur la justice économique et financière, à une (longue et inopportune) journée "visite d'entreprise" et un (flamboyant) CD-Rom de 400 pages sur la comptabilité que personne n'a lu.

---

<sup>17</sup> « les conférences représentent 47 % des séquences pédagogiques », rapport IGSJ n°38/12, p.37

<sup>18</sup> « La décision aussi bien du parquet que celle du juge du siège a également un après et le juge doit en avoir pleine conscience en mesurant, quelle que soit la matière de la décision, l'impact économique de celle-ci (...) Plus encore, le magistrat peut-il d'une façon plus audacieuse, internaliser l'impact économique de sa décision pour utiliser celle-ci comme un instrument afin d'obtenir un résultat économique ? Par exemple, adopter une décision qui incitera l'agent économique rationnel à avoir le comportement souhaité pour que la finalité poursuivie par la loi, dont le magistrat est le gardien, soit concrétisée. » extrait de son « les trois points clef de l'enseignement du Pôle Vie de l'Entreprise », reproduit en annexe n°2

- *intégrer à la formation davantage de contenu(s) sur la déontologie des magistrats*

L'apprentissage de la déontologie par les auditeurs est actuellement très réduit, tant en quantité que sur le fond. Seule une journée a été consacrée à la déontologie au cours de la scolarité de la promotion 2011<sup>19</sup>. De plus, les enseignements sont centrés sur une vision très réductrice des devoirs du magistrat.

Ainsi, l'impartialité se réduirait à l'absence d'« appartenances » et à une certaine distance avec la vie de la « cité ». Une approche plus « réflexive » de l'impartialité semblerait pourtant plus opportune.

Enfin, quid de l'indépendance? Les auditeurs n'entendent que des propos très convenus sur les aspects statutaires de cette notion sans approfondir cette question pourtant fondamentale. Et pour cause, les interventions concernant la déontologie des magistrats sont systématiquement assurées par des représentants de la Haute hiérarchie du Ministère Public ou de la Chancellerie. Des historiens de la Justice pourraient pourtant aider les futurs magistrats à murir leur positionnement de « *gardien des droits et libertés individuelles* »...

- *mettre en place des outils d'évaluation par les auditeurs*

Des questionnaires sont parfois transmis aux auditeurs sur certaines conférences mais il apparaîtrait opportun de généraliser cet exercice et de proposer des questions suffisamment ouvertes. Au-delà du simple questionnaire (qui pourrait être mis en ligne à chaque fin de conférence), il serait intéressant de redynamiser les commissions pédagogiques, en y intégrant davantage de représentants des auditeurs que les deux seuls délégués de promotion ( pourquoi pas les délégués de chaque DE et les représentants syndicaux ?).

## **LES DIRECTIONS D'ETUDES<sup>20</sup>**

Elles sont **le format pédagogique le plus intéressant**. De part le petit nombre d'auditeurs qui y sont regroupés (environ 15), l'hétérogénéité des profils et l'intervention de magistrats en exercice sur le « terrain », en prise avec les réalités quotidiennes des juridictions, soucieux de partager leurs expériences et de répondre aux interrogations des auditeurs, ces directions d'études sont propices aux échanges et aux confrontations de points de vue tant entre auditeurs qu'entre auditeurs et magistrats. Les études de dossiers et cas pratiques dans ce cadre sont ainsi ce qui nous semble le plus formateur.

Toutefois, **le temps de directions d'études reste beaucoup trop consacré à des rappels de cours très théoriques**. Il paraîtrait plus opportun que la direction d'études soit entièrement consacrée à mener des réflexions plus approfondies sur les pratiques professionnelles des magistrats et à des études de cas et exercices divers, exercices qui permettraient d'acquérir davantage les « bons réflexes » et d'aborder sous un angle plus professionnel des questions aujourd'hui traitées sous forme très universitaire<sup>21</sup>.

Sur le fond, il est regrettable que le contenu des enseignements dispensés en DE ne soit pas plus équilibré. En effet, **au sein du pôle pénal, la plupart des DE sont consacrées au Parquet et à l'Instruction aux dépens de l'application des peines** (seules 6 DE en fin de scolarité pour la promo 2011).

<sup>19</sup> cf. en annexe n°3, les cas pratiques utilisés lors des seuls enseignements consacrés à la déontologie.

<sup>20</sup> Autrement appelées « DE ».

<sup>21</sup> Ceci n'est néanmoins possible qu'à la condition que les auditeurs aient disposé de temps pour acquérir ou réviser les notions théoriques avant d'arriver en DE – voir *infra*

**Le pôle civil quant à lui manque de temps pour balayer l'ensemble des contentieux.** Par exemple, la promotion 2011 n'a bénéficié que de deux DE seulement pour les tutelles majeurs et mineurs et les affaires familiales alors que ces matières représentent un tiers de notre stage juridictionnel, sans parler de leur importance dans la vie des juridictions.

Enfin, il convient tout de même de souligner une évolution positive du contenu des DE au cours des dernières années : l'Ecole a semble-t-il décidé de faire réaliser aux auditeurs un plus grand nombre de devoirs corrigés, prenant en compte les remarques des promotions précédentes sur le manque d'exercices de ce type.

## **LES FASCICULES**

Cet **outil pédagogique est relativement intéressant** car il permet de synthétiser les apports théoriques tout en laissant de l'autonomie aux auditeurs pour les assimiler. La promotion 2011 s'est vue remettre en tout et pour tout trois fascicules d'une quarantaine de pages en moyenne en matière civile (les fonctions civiles du JE, la méthodologie du jugement civil, et le préjudice corporel) contre une bonne dizaine de fascicules, d'une centaine de pages en moyenne, en matière pénale (la présidence d'audience correctionnelle, l'application des peines, l'instruction préparatoire, les services d'enquête, les enquêtes, le parquet, l'exécution des peines,...). Cette **sous-représentation du civil** pose problème, compte tenu notamment de la part que certains contentieux civils représentent dans l'activité d'un tribunal.

A compter de l'arrivée de la promotion 2012 à l'Ecole, la plupart des fascicules ont été diffusés sur supports dématérialisés. Cette **dématérialisation constitue un obstacle à l'apprentissage** dans la mesure où, si la mode est à la numérisation, elle ne permet pas une appropriation du fascicule (annotations, surlignages..) et impose aux auditeurs la prise en charge de frais d'impression, ce qui pose question<sup>22</sup>.

### **2.1.2- Un manque de temps**

#### **Ce qui se passe**

Si l'Ecole a su prendre en compte les critiques faites par les promotions précédentes sur la cadence de travail pendant la scolarité, des efforts restent à faire.

En effet, la scolarité à l'ENM doit être un "*temps suspendu*" avant l'entrée dans la vie professionnelle, un temps précieux pour tenter d'appréhender l'environnement extra-judiciaire du magistrat, aiguïser un regard personnel sur l'institution judiciaire, réfléchir au sens de notre futur métier...Le temps de la scolarité est souvent décrit a posteriori par les magistrats comme un havre de paix avant la tempête. C'est le moment de s'intéresser à de nombreux sujets qui ne pourront pas tous être envisagés ultérieurement dans un cadre professionnel plus contraint, plus spécialisé et chronophage.

#### **Ce que l'on critique**

Une formation de qualité ne doit pas craindre de laisser s'épanouir la curiosité intellectuelle, et la liberté de pensée.

---

<sup>22</sup> Et ce d'autant plus alors que l'ENM envisage de supprimer son service impression et d'externaliser cette activité...conformément aux préconisations de l'IGSJ, dans son rapport n° 38/12 du mois de juillet 2012 issu de « la mission d'évaluation du fonctionnement et des activités de l'ENM ». La dématérialisation des fascicules permet ainsi à l'ENM de limiter ses dépenses de fonctionnement...en faisant supporter le coût des impressions sur les auditeurs, qui à leurs frais, impriment les fascicules distribués sur CD ROM dans les boutiques de photocopies de Bordeaux...

Or, lorsque l'on stimule la curiosité, il faut aussi lui laisser le temps de s'ébattre, sinon la rassasier. Actuellement, les emplois du temps des auditeurs lors de leur scolarité est beaucoup trop dense<sup>23</sup>.

Aujourd'hui, la ligne pédagogique de l'ENM semble être celle de la préparation maximale des auditeurs à leur stage juridictionnel, en leur fournissant un maximum de connaissances théoriques sur toutes les fonctions. Or, **même avec des semaines à 50 heures, ce n'est pas en 6 mois de formation que l'on forme un magistrat. Face à cet objectif illusoire, mieux vaut préparer les esprits au positionnement du magistrat que tenter vainement de remplir les têtes de connaissances qu'elles acquerront, de toute manière, au fil des mois et des années.** Une tête bien faite plutôt qu'une tête bien pleine.

### **Ce que l'on propose**

En vue d'alléger la cadence de travail, des modifications très concrètes pourraient être apportées immédiatement: ramener de 3h à 1h30 par semaine la durée des enseignements d'anglais, réduire le nombre de conférences, prévoir une après-midi par semaine de libre pour le travail personnel...Mais **l'assouplissement de l'emploi du temps des auditeurs ne pourra réellement se faire sans repenser plus globalement aux objectifs de cette période de scolarité.**

La période de scolarité doit laisser du temps pour :

- *apprendre les cours et les fascicules mais aussi et surtout pour lire d'autres ouvrages ou articles, réfléchir sur les contenus qui sont dispensés.*
- *échanger en groupe, partager les expériences et créer des liens entre auditeurs qui ne se fassent pas que dans des cadres festifs.* Dès l'Ecole, il est nécessaire que les auditeurs apprennent à échanger ensemble sur leurs difficultés, à partager les joies et les doutes, les méthodes, les projets.
- *circuler au sein de « la cité judiciaire ». L'Ecole étant située à côté du Tribunal, il serait intéressant de renforcer les liens avec les magistrats du TGI et de la Cour et profiter du temps de la scolarité pour aller observer. Le stage juridictionnel n'est pas fait pour nous laisser observer, c'est un stage d'exercice, d'entraînement. Et le temps de scolarité est uniquement théorique. Il faudrait donc profiter du temps de scolarité pour aller observer la pratique. Ce format intermédiaire de l' « observation de la pratique » serait un outil intéressant pour irriguer les enseignements et les échanges ensuite au sein de l'Ecole. Et ce temps d'observation permettrait de s'imprégner de différentes pratiques professionnelles, et de contempler toute leur diversité (en dépit des tentatives lolfiennes de formatage ...)*
- *aller aussi au contact de «la cité » tout court et ne pas se replier sur l'entre soi de l'Ecole.* La Ville de Bordeaux est riche d'activités culturelles et judiciaires qui pourraient opportunément être davantage investies par les auditeurs : conférences à la faculté, à la librairie Mollat ou La Machine à Lire, rendez-vous judiciaires au sein de la Cour d'Appel ou du TGI...

---

<sup>23</sup> cf. l'annexe n°4 – sur la charge de travail des auditeurs de justice, « focus sur un jugement en date du 9 décembre 2011 »

## 2.1.3- Un corps enseignant éclaté

### Ce qui se passe

Depuis la réforme de l'ENM de 2008, le corps enseignant a été scindé en deux:

- les *Chargés de Formation (CDF)*, magistrats détachés à temps plein pour trois ans au sein de l'ENM,
- les *Magistrats Enseignants Associés (MEA)*, magistrats en juridiction et intervenants ponctuellement à l'ENM dans le cadre des DE.

Dans la pratique, les CDF préparent les supports de cours des MEA.

D'une part, cela permet de palier l'absence de temps de préparation accordé au MEA pour leur intervention à l'ENM. Dans la mesure où les MEA, ne bénéficient pas de décharge de travail en juridiction, ils peuvent de cette façon s'appuyer sur des supports déjà préparés.

D'autre part, cela permet de garantir une certaine harmonie entre les cours dispensés en DE, qui ont lieu simultanément avec une dizaine de groupe-classe différents.

### Ce que l'on critique

Cette méthode pose problème dans la mesure où elle limite beaucoup la capacité d'initiative personnelle des MEA qui doivent suivre une trame de cours à la lettre. A cet égard, il est alors permis de s'interroger sur l'utilité de faire intervenir des magistrats "de terrain" si aucune marge de manoeuvre ne leur est laissée dans la manière d'aborder les DE avec les auditeurs.

### Ce que l'on propose

Afin de renforcer l'autonomie des MEA par rapport aux CDF, et leur permettre d'exercer plus librement leur fonction, il apparaît nécessaire de leurs **octroyer une décharge de poste** et **regrouper leurs interventions par « sessions »** dans la mesure du possible afin de leur éviter les multiples aller-retours entre leur juridiction et Bordeaux. En outre, il convient de **renforcer la collaboration entre les CDF et les MEA**, qui à ce jour encore largement perfectible notamment sur le contenu et la manière d'aborder les DE.

## 2.2- LES STAGES

La formation initiale des futurs magistrats repose sur de nombreuses périodes de stage qui sont globalement très enrichissantes (2.2.1) et un stage juridictionnel qui est étape fondamentale de la formation, passionnante mais perfectible (2.2.2).

### 2.2.1- Des périodes de stages enrichissantes au cours de la scolarité

#### Ce qui se passe

Lors de leur scolarité à l'ENM, les auditeurs de justice effectuent différentes périodes de stage:

- un stage *avocat* pendant 6 mois, dans un cabinet d'avocat,
- un stage *services d'enquête*, pendant 2 semaines,
- un stage *en milieu pénitentiaire fermé*, pendant deux semaines, en qualité de surveillant,
- un stage *PJJ* et stage *SPIP*, d'une durée d'une semaine chacun,
- un stage *extérieur*, pendant un mois, et un stage *international*, pendant un mois.

## **LE STAGE AVOCAT**

### **Ce que l'on en pense**

Le démarrage de la formation par un stage en cabinet d'avocat s'avère notamment très bénéfique. Le retour des auditeurs sur cette expérience a été très majoritairement positif. Ce stage apparaît comme une « entrée en matière » intéressante en ce qu'il permet d'appréhender l'institution judiciaire avec un regard qui n'est pas celui du magistrat mais celui des justiciables, regard rendu ainsi nécessairement plus critique sur les fonctions qui seront les nôtres à l'issue de la formation.

### **Ce que l'on propose**

La durée du stage avocat mériterait cependant d'être légèrement diminuée, au profit par exemple du stage police/gendarmerie et de celui en milieu pénitentiaire.

## **LES STAGES SERVICES ENQUETE et PENITENTIAIRE**

### **Ce que l'on en pense**

Ces stages incontournables et globalement très appréciés, apparaissent trop courts pour que les auditeurs puissent pleinement s'imprégner du quotidien des services d'enquête et pénitentiaire.

### **Ce que l'on propose**

- *Allonger la durée du stage services d'enquête*

Compte tenu de sa durée limitée, ce stage donne l'opportunité de saisir très furtivement le travail effectué par les services d'enquête en choisissant de passer les 2 semaines en services police ou gendarmerie, ou une semaine dans chaque type de service. Doubler la durée du stage enquête (4 semaines au lieu de 2) permettrait donc à chaque auditeur de découvrir plus longuement les services de police et ceux de la gendarmerie.

- *Diversifier les expériences de stage en milieu pénitentiaire fermé*

Il serait opportun que les futurs magistrats puissent être immergés dans différents types d'établissements pénitentiaires compte tenu des différences d'enjeux et de fonctionnement propres aux maisons d'arrêt, aux centres de détention, aux centres pénitentiaires, aux établissements pénitentiaires pour mineurs...Or, à ce jour, l'expérience de l'auditeur de justice est limitée à la découverte d'un seul de ces types d'établissement. L'opportunité de s'immerger en milieu pénitentiaire fermé en qualité de surveillant, est unique dans la carrière de magistrat et devrait donc pouvoir s'étendre à plusieurs types d'établissement.

## **LE STAGE EXTERIEUR**

### **Ce qui se passe**

Le stage extérieur, d'une durée de 4 semaines, vise à ouvrir les auditeurs sur d'autres horizons professionnels. L'Ecole propose une large variété de lieux de stages, l'auditeur pouvant décider d'effectuer ce dernier « *dans une administration déconcentrée de l'État, une préfecture, une administration centrale, une collectivité territoriale, un établissement public, une AAI, une association ou en entreprise* », la seule consigne donnée étant que « *le stage extérieur sera orienté vers la connaissance du*

## **Ce que l'on en pense**

L'absence d'évaluation permet à l'auditeur de s'investir pleinement dans son déroulement. Toutefois, il demeure grandement perfectible tant en ce qui concerne le choix du lieu de stage que la définition de son contenu.

## **Ce que l'on propose**

*- une procédure de répartition des stages à clarifier*

L'ENM a confié aux DCS la mise en place des stages extérieurs afin de privilégier des stages sur le ressort du stage juridictionnel. Toutefois, de nombreuses exceptions coexistent avec ce principe puisque d'une part, l'ENM propose des stages dans des structures nationales<sup>24</sup> et d'autre part certains auditeurs bâtissent des projets de stage hors du ressort de leur juridiction.

Ces exceptions ont provoqué un manque de lisibilité pour les auditeurs et suscité une grande incompréhension concernant la répartition des stages. Afin d'assurer une répartition plus égalitaire des stages, il serait souhaitable que l'ENM établisse des règles plus claires quant au choix du stage extérieur. Cette répartition inégalitaire a provoqué des contenus de stage très variables, permettant à certain-e-s de vivre des expériences très enrichissantes alors que d'autres subissaient de façon passive leur stage.

*- une amélioration de la préparation au stage*

A l'avenir, il est souhaitable que l'Ecole laisse aux auditeurs un temps suffisant pour penser, construire et choisir le lieu de stage et son contenu, à l'aide de consignes claires sur ses attentes.

*- un renforcement du lien entre l'ENM et les structures d'accueil*

Si ce stage est l'occasion de s'ouvrir vers l'extérieur, il est indispensable que l'Ecole l'investisse véritablement en prenant attache en début ou fin de stage avec les maîtres de stage accueillant les auditeurs. En effet, certains d'entre eux ont pu s'étonner de l'absence de contacts ou de remerciements émanant de l'ENM.

*- l'organisation de retour d'expérience à l'Ecole*

Pour que ce stage prenne véritablement sa place, il est souhaitable qu'il soit suivi de périodes dédiées aux retours d'expérience entre auditeurs afin qu'ils puissent échanger sur les problématiques abordées, les éléments qu'ils en ont retiré, les questions soulevées...

Ces échanges permettraient également d'identifier pour les promotions futures les lieux de stages et contenus pertinents et adaptés à la formation des auditeurs.

## **LE STAGE INTERNATIONAL**

### **Ce qui se passe**

Depuis 1999, date de la création de la sous-direction du département international, l'ENM s'emploie à promouvoir l'ouverture de la magistrature française vers l'international et à développer la coopération judiciaire.

---

<sup>24</sup> Rappelons que l'ENM a justifié sa préférence pour des stages extérieurs sur le ressort du stage juridictionnel en invoquant des impératifs budgétaires (pour limiter les frais de déplacement). Or cet argument ne peut prévaloir sur l'intérêt pédagogique de certains stages.

A ce titre, l'Ecole propose des programmes de formation à destination des magistrats, français et étrangers.

Dans le cadre de la formation initiale des magistrats, un « stage international » est organisé. En une décennie, sa forme a beaucoup évolué. A sa création, cette période de formation, d'une durée de deux mois et demi, ne concernait qu'une quarantaine d'auditeurs qui partaient en début de scolarité. A partir de 2008, le stage international a été ouvert à l'ensemble des auditeurs. En contrepartie, sa durée a été réduite à quatre semaines pour les promotions 2009 et 2010. Il était alors effectué après leur choix de poste.

Le programme pédagogique de la promotion 2011 prévoyait de ramener à trois semaines la durée de la période de stage international, afin qu'il reste accessible à l'ensemble des auditeurs.

Mais au mois d'octobre 2012, le Conseil d'administration a choisi de limiter à quarante auditeurs seulement l'accès à ce stage, dans un contexte de rationalisation de la dépense publique, entérinant ainsi une proposition de la Chancellerie<sup>25</sup>.

En dépit de la volonté affichée par l'Ecole de procéder de manière transparente et équitable, la procédure de sélection des auditeurs pose problème. Ainsi, plusieurs auditeurs « profilés » pour certaines destinations ont été directement contactés par la Direction des stages avant même d'avoir déposé leur candidature. Les candidats qui ne justifiaient pas d'une bonne maîtrise d'une langue étrangère ou d'une expérience internationale antérieure ont été écartés.

Le stage international a donc changé de nature au fil des années. Aujourd'hui, il a vocation à être réservé à une poignée d'heureux élus, sans retrouver sa durée antérieure.

### **Ce que l'on en pense**

En réduisant la voilure de ce projet, l'Ecole a préféré maintenir ses partenariats avec des Etats susceptibles de solliciter ses services. Les destinations proposées à la promotion 2011 en témoignent. Ainsi, quasiment aucun auditeur n'est parti, dans le cadre du stage international, dans un Etat-membre de l'Union Européenne. De même, les partenariats de l'Ecole avec les différentes organisations internationales et les cours de justice internationales ont été largement oubliés, au profit de séjours dans de nombreux pays en voie de développement, qui en dépit de leur faible caractère démocratique, sont de meilleurs candidats à l'achat de prestation « *formation de magistrats* »<sup>26</sup>.

De plus, **le cadre pédagogique a paru peu clair aux auditeurs sélectionnés**. Les objectifs de travail des auditeurs ont été définis de façon très souple avec les magistrats qui assuraient leur accueil à l'étranger. Sur place, ils ont pu évoluer de façon spectaculaire pour de nombreux auditeurs. Plusieurs d'entre eux ont assuré des fonctions de simple représentation de l'Ecole à l'étranger. Dans de telles conditions, le stage international n'a pas les moyens de ses ambitions pédagogiques.

Ainsi, **le stage international semble davantage devenir un outil de communication destiné à assurer la promotion de l'ENM à l'étranger, qu'un instrument de formation**. Afin d'asseoir les relations bilatérales que l'ENM établit avec ses partenaires étrangers, il apparaîtrait plus opportun de confier cette mission à des professionnels des relations internationales, ou des magistrats spécialisés en la matière, ce que ne sont pas les auditeurs de justice.

---

<sup>25</sup> cf. annexe n°5– sur la suppression du stage international, la lettre adressée par le Syndicat au Président du CA de l'ENM

## Ce que l'on propose

- *maintenir le stage international pour tous et toutes*

Partir à l'étranger dans le cadre de la formation initiale à l'ENM présente un réel intérêt pédagogique et professionnel. Ce stage international doit donc demeurer un outil de formation et d'ouverture, destiné à permettre aux auditeurs de mieux comprendre leur environnement, au même titre que le stage extérieur. Il doit être maintenu pour l'ensemble des auditeurs, dans des conditions favorisant un meilleur apport pédagogique.

- *améliorer l'ouverture internationale des enseignements à l'ENM*

Il serait pertinent que les différents enseignements théoriques comportent davantage d'illustrations issues des expériences juridiques ou juridictionnelles étrangères. De plus, il est à noter que l'ENM ne dispense quasiment aucun enseignement en droit communautaire, en droit européen et en droit international privé en dépit de l'applicabilité de ces règles dans l'ordre juridique interne.

Enfin l'enseignement des langues étrangères reste perfectible tant il demeure très scolaire et insuffisamment relié à la pratique judiciaire (exemples : rédaction de CRI en anglais, conversation téléphonique avec les homologues étrangers,...) Concernant l'apprentissage de l'anglais, il est à souligner que l'abonnement *Tell me more*<sup>27</sup> est un outil particulièrement inadapté et coûteux. En effet, rares sont les auditeurs qui l'utilisent de façon régulière et efficace. Pratiquer des langues vivantes durant les périodes de temps libre pendant le stage juridictionnel est illusoire, eu égard à la charge de travail en juridiction. Ainsi le coût de cet outil est disproportionné par rapport au bénéfice que les auditeurs en retirent.

## **2.2.2 - Un déroulement de stage juridictionnel positif mais perfectible**

### Ce qui se passe

Le stage juridictionnel se déroule après un stage avocat de six mois et une formation à l'ENM de huit mois. Il a pour objectif que l'auditeur exerce toutes les fonctions de magistrat par des stages allant d'un mois à huit semaines.

A l'issue de chaque stage fonctionnel, les maîtres de stage font un bref rapport d'évaluation sur les capacités et la progression de l'auditeur, remis au Directeur de centre de stage (DCS)<sup>28</sup>.

En outre, l'auditeur est évalué au cours de trois audiences (réquisitions en audience correctionnelle de juge unique, présidence d'une audience correctionnelle de juge unique et d'une audience civile en chambre du conseil) par le Coordonnateur Régional de Formation, magistrat rattaché à l'ENM qui évalue tous les auditeurs d'une même région. Ces trois audiences feront l'objet d'une note participant au classement final de l'auditeur pour un quart.

A la fin du stage juridictionnel, le Directeur de centre de stage rédige un rapport final, remis au directeur de l'ENM. Le coordonnateur régional de formation, quant à lui, organise une réunion finale avec, en théorie, l'ensemble des maîtres de stage et le DCS, puis rédige lui aussi un rapport final concernant l'auditeur. L'auditeur fait donc l'objet d'une évaluation par ses « pairs »<sup>29</sup> qui est remise au Jury d'aptitude et de classement à la fin de la formation initiale.

---

<sup>27</sup> Site internet payant d'enseignement des langues vivantes, sur lequel il est possible de pratiquer son anglais par le biais de différents exercices voire de leçons par visioconférence.

<sup>28</sup> Magistrat volontaire au sein de chaque juridiction qui se charge de l'organisation des stages et notamment des stages des auditeurs.

<sup>29</sup> Cf. annexe n°7- « quelques précisions sur les évaluations en stage juridictionnel »

## Ce que l'on en pense

Le stage juridictionnel est **un moment primordial** de la formation de l'auditeur. Il est en soi **un cadre propice à un apprentissage concret et précis des différentes facettes de la profession.**

En dépit de l'hétérogénéité des situations de stage en juridiction, **certaines difficultés ont été relevées de façon récurrente par les auditeurs :**

### *- Des démarrages abrupts*

Il a été constaté que certains auditeurs n'ont pas bénéficié de plages d'observations en début de stage, mais ont été vivement incités à prendre des audiences ou des actes dès le premier jour, situation très inconfortable pour l'auditeur.

### *- Un déroulé rigide*

La rigidité de l'organisation du stage ne permet pas aux auditeurs d'approfondir les fonctions dans lesquelles ils se sentent plus fragiles. Elle est en partie générée par le manque d'information et de suivi de l'ENM, qui livre les auditeurs à eux mêmes pendant 10 mois sans assurer de lien continu avec les DCS.

Ce manque d'accompagnement de l'école ne permet pas aux maîtres de stage d'avoir une connaissance précise des attentes de l'ENM. Ainsi, certains DCS ignorent qu'ils ont la possibilité de s'écarter du planning de stage prévu par l'école afin de s'adapter aux besoins particuliers des auditeurs.

En pratique, cette opportunité est cependant difficile à mettre en œuvre étant donné la brièveté de certains stages et le manque d'information en temps utile sur les difficultés rencontrées par l'auditeur.

### *- Des objectifs chiffrés peu pertinents*

La fixation d'objectifs chiffrés par l'école (information par ailleurs non communiquée avant l'entrée en stage), prévue au départ pour éviter que les auditeurs ne soient trop sollicités pour la rédaction de jugements au détriment du reste des apprentissages, aboutit en réalité à des effets pervers.

En effet, ces objectifs sont relativement élevés et ne tiennent pas compte de la qualité des dossiers. La charge de travail nécessaire peut donc rapidement devenir importante. Certains maîtres de stage, percevant ces objectifs comme une obligation, ont ainsi insisté sur la nécessité de les remplir. Pourtant, dans certains cas, la rédaction ne posait pas de réelle difficulté à l'auditeur mais il aurait eu besoin de se dégager du temps pour s'améliorer dans d'autres domaines. Par exemple, au tribunal d'instance l'objectif à atteindre était de 15 jugements en 5 semaines, sans précision sur la nature des jugements (baux, civil général, crédit à la consommation), alors que l'une des principales difficultés du Tribunal d'instance est aussi le positionnement à adopter lors des audiences avec les majeurs protégés (contentieux de la protection des majeurs).

#### *- Des situations variables*

La souffrance sur le lieu de stage peut également se produire du fait que plusieurs auditeurs se trouvent ensemble dans une même juridiction. En principe, le fait d'effectuer son stage à plusieurs a le net avantage de pouvoir s'entraider et se soutenir.

Néanmoins, des différences de rythme d'apprentissage ou de performance dans une fonction peuvent alors avoir lieu, ce qui peut amener à une comparaison par le DCS ou les maîtres de stage, parfois préjudiciables à l'évaluation finale d'un des auditeurs.

#### *- Des évaluations omniprésentes*

Soucieuse de distinguer les temps d'évaluation et d'apprentissage, l'ENM a fait le choix en 2008 de rompre avec l'ancien système d'évaluation. Désormais, seul le CRF intervient dans la notation *stricto sensu*, la partie apprentissage étant confiée aux maîtres de stage sous la direction du DCS. Si cette réforme va dans le bon sens en théorie, en pratique elle n'évite pas le caractère nécessairement subjectif d'une évaluation et la souffrance qu'elle peut générer.

L'auditeur étant toujours entouré de magistrats évaluateurs, il n'ose généralement pas les solliciter pour s'exprimer sur les doutes qui peuvent l'assaillir, la fatigue qu'il peut ressentir en raison du rythme soutenu, etc.

#### *- Des évaluations finales peu compréhensibles*

Un mal-être a pu également être généré chez l'auditeur au moment de la réunion finale entre les maîtres de stage et le CRF. Certains se sont vu reprocher des défaillances qui n'avaient pas été évoquées lors des évaluations fonctionnelles par le coordonnateur de formation, ni reprises dans les rapports de fin de stage rédigés par les magistrats en poste. Du fait de leur charge de travail, de nombreux maîtres de stage ont rendu de façon très tardive aux auditeurs les corrections des décisions et réquisitoires rédigés, voire-même les rapports d'évaluation sur une fonction. Dès lors, des auditeurs ont pu se rendre compte de façon trop tardive de leurs difficultés, sans avoir le temps de s'améliorer par la suite.

### **Ce que l'on propose**

#### *- La mise en place d'un référent « stage juridictionnel » à l'ENM*

Pour pallier les difficultés relevées supra, l'instauration d'un référent à l'ENM, non associé à l'évaluation pourrait permettre d'épauler l'auditeur tout au long de son stage, sans que les difficultés évoquées ne puissent lui porter préjudice.

#### *- Une souplesse dans l'organisation des congés des auditeurs*

Il apparaît nécessaire d'amorcer une réflexion sur les congés des auditeurs. En effet, l'absence de souplesse dans l'utilisation des 5 semaines de congés durant la période de stage prive les auditeurs de la possibilité de faire des pauses en dehors du mois d'août et de Noël. Étant donné les charges de travail importantes, la faculté pour les auditeurs d'utiliser leurs jours de congés lorsqu'ils en ressentent le besoin semble nécessaire au bon déroulement du stage. L'ENM pourrait ainsi prévoir qu'une ou deux semaines de congés soient posées à la discrétion de l'auditeur, sous condition d'informer le DCS suffisamment à l'avance pour qu'il puisse organiser le planning de stage en conséquence.

### *- L'évaluation de l'aptitude à revoir*

L'évaluation des auditeurs telle qu'elle a été instaurée depuis la réforme du concours apparaît peu satisfaisante. Après discussion avec les auditeurs sur le déroulement de leurs évaluations, on s'aperçoit qu'il existe des inégalités dans le déroulement des audiences d'évaluation et parfois une absence de retour à la suite de celles-ci par le CRF, élément qui aurait pourtant permis d'être dans une démarche progressive et non uniquement de notation.

En outre, il existe également une inégalité dans le positionnement de ces évaluations, inégalité en partie due à la charge de travail des CRF. En effet, certains auditeurs ont pu être évalués très tôt dans un stage fonctionnel, après seulement une ou deux audiences. A l'inverse d'autres auditeurs ont pu être évalués très tardivement, parfois un à deux mois après avoir terminé une fonction, ce qui les a obligés à se replonger dans la matière, et à se dégager du temps pour préparer les audiences, parfois au détriment du stage qu'ils étaient en train d'effectuer.

Par ailleurs, il faut noter qu'il n'existe pas de péréquation des notes de stage entre les différentes régions. Ainsi, des auditeurs ayant eu des appréciations similaires lors de leurs audiences d'évaluation ont pu se retrouver avec des écarts de notes importants, selon le CRF qui les avait évalués.

Consciente de la difficulté d'harmoniser les notes de stage, étant donné qu'elles reposent sur des appréciations subjectives, la section des auditeurs du Syndicat de la magistrature en conclut là encore que le classement des auditeurs n'a que peu de sens et doit être supprimé. Dans ce cadre le rôle du CRF sera uniquement de statuer sur l'aptitude de l'auditeur à devenir magistrat, sans pour autant chercher à classer les différents auditeurs qu'il évalue.

Enfin, alors que l'ENM a à cœur à la fin de chaque stage (avocat, police et gendarmerie, pénitentiaire) d'organiser des séances d'échanges sur leur déroulement, il est à regretter que le stage juridictionnel, pourtant le plus important de la formation, ne fasse l'objet d'aucune séance de retour d'expérience au début de la période de préparation aux premières fonctions. Plus généralement, les auditeurs ne sont pas interrogés par l'ENM sur le déroulement de leur stage.

# A LA SORTIE DE L'ENM

## Des évaluations et un classement qui dérangent

---

Les auditeurs sont évalués à l'issue de la première période de scolarité (3.1) et à la sortie de l'ENM (3.2). Ces évaluations multiples et permanentes sont peu adaptées aux objectifs d'une formation professionnalisante qui devrait se concentrer sur la seule évaluation de l'aptitude des futurs professionnels à exercer leurs fonctions et non pas à les classer selon des critères scolaires.

Toutefois, elles permettent d'élaborer des calculs de notes, à partir des notes de scolarité, de stage juridictionnel et des épreuves de sortie afin d'obtenir pour chaque auditeur un rang de classement. Le classement « pollue » ainsi l'ensemble du déroulement de la formation et pèse de façon injustifiée sur les modalités de la répartition des premiers postes, qui pourrait se dérouler de façon amiable (3.3), à condition que soit rétabli un volant de postes (3.4).

### **3-1 Des évaluations « de fin de scolarité » inutiles**

#### **Ce qui se passe**

La réforme de l'ENM de 2008 s'est traduite, au plan de l'évaluation, par la volonté de séparer de manière étanche formation et évaluation. A l'instar de ce qui a été fait dans le cadre du stage juridictionnel, la réforme de la scolarité à l'ENM a visé à faire en sorte que celui qui forme l'auditeur ne soit plus celui qui le note. Ce nouveau principe pédagogique s'est traduit concrètement au niveau de la scolarité par la suppression du contrôle continu, les travaux rendus par les auditeurs et corrigés par les MEA ne donnant désormais lieu qu'à de simples appréciations écrites (sans note de type  $x/20$ ).

Mais la nécessité d'évaluer "objectivement" à un moment de la scolarité le niveau d'acquisition, par les auditeurs, des compétences professionnelles de base n'a pas disparu pour autant. D'où l'introduction d'un examen de fin de scolarité destiné à évaluer les auditeurs avant leur départ pour le stage juridictionnel.

Ces évaluations de fin de scolarité se décomposent comme suit :

- *Une épreuve de droit civil* : rédaction d'un jugement (6h)
- *Une épreuve de droit pénal* : rédaction d'actes (CR, commission d'expertise, etc.) ou réquisitoire définitif (6h)
- *Une épreuve transversale* : portant sur l'ensemble des pôles d'enseignements et des conférences (6h)

#### **Ce que l'on critique**

S'il peut sembler opportun d'apprécier les capacités des auditeurs tout au long de leur formation, ces épreuves évaluent des capacités en cours d'acquisition et qui ne seront véritablement acquises qu'à l'issue du stage juridictionnel.

Surtout, ces épreuves, destinées à sanctionner la période de scolarité, et comptant pour un tiers de la note finale au concours de classement, ont pour effet d'infantiliser l'auditeur en l'obligeant à demeurer dans une posture purement scolaire, à rebours de la démarche professionnalisante qui devrait être la sienne.

Concernant plus spécifiquement leur contenu, les sujets soumis aux auditeurs sont parfois déconnectés des enseignements dispensés tout au long de la scolarité. Quant à l'épreuve transversale, elle pousse les auditeurs à faire du bachotage pur et simple des conférences (*exemple de questions données aux auditeurs de la promotion 2010: "Donnez la liste des frais et dépens"*).

Ces épreuves apparaissent donc inadaptées dans le cadre de la formation professionnelle de futurs magistrats en ce qu'elles maintiennent l'auditeur dans une posture scolaire tout au long de la période de scolarité et renforcent la pression liée à la logique de classement, du reste déjà bien ancrée dans les esprits.

### Ce que l'on propose

Il est nécessaire de supprimer purement et simplement ces épreuves car il ne présente aucun intérêt d'évaluer la capacité à adopter une logique scolaire avant le départ des auditeurs en stage juridictionnel.

## **3.2- Des évaluations « de sortie d'école » inadaptées**

### Ce qui se passe

A l'issue de 24 mois de formation, les auditeurs passent les épreuves de classement :

- *un jugement civil et un réquisitoire définitif*, à réaliser en 6 heures chacun (chacun de coefficient 1,5).
  
- *un grand oral*, coefficient 3, qui consiste en un exposé de 10 minutes sur un thème de réflexion choisi par l'auditeur prenant comme point de départ un dossier auquel il a été confronté en stage, puis un cas pratique de déontologie et enfin 15 minutes de questions/réponses, sur des thèmes plus ou moins juridiques selon les jurys.

### Ce que l'on critique

La pertinence du grand oral par rapport à l'évaluation de l'aptitude professionnelle est discutable. Alors que le grand oral d'entrée, depuis la réforme de 2008, est davantage axé sur le parcours professionnel du candidat et ses réactions en situation, on peut s'interroger sur la permanence de **ce grand oral de sortie très académique**, de type culture générale ou juridique (« quel est l'article du Code de procédure civile sur le principe du contradictoire ? », « citez moi un écrivain ayant eu des démêlés avec la justice », etc.).

Ces critiques de fond sont d'autant plus importantes que le poids de cette épreuve est majeur. En effet, les épreuves finales valent deux fois plus que les dix mois de stage en juridiction au cours desquelles l'auditeur est mis en situation, rédige de multiples jugements et réquisitoires, et exerce les fonctions de magistrat sous l'autorité de ses maîtres de stage. Ainsi, **un effet pervers apparaît, dès lors que des auditeurs ayant pourtant obtenu d'excellentes notes et appréciations en stage, ont pu se retrouver en fin de classement, voire menacés de redoublement.**

Au-delà de l'inefficacité du classement pour évaluer les qualités professionnelles de chacun-e-s, celui-ci a des effets pervers sur la formation même des auditeurs. **La logique d'évaluation et de classement pèse sur les auditeurs pendant toute la scolarité et le stage les conduit à se focaliser sur les notes plutôt que de se concentrer sur l'apprentissage pur et simple du métier de magistrat.** En effet, le fait d'être évalué sur un exercice ou une audience précis, à un moment donné, amène les auditeurs à privilégier la préparation de ces évaluations au détriment d'un apprentissage global de la fonction.

Pour sortir de cette logique, **la solution la plus adaptée serait de limiter l'évaluation des auditeurs à déterminer leur aptitude ou non à exercer la profession, sans chercher à les hiérarchiser entre eux.** Même si les évaluations et les appréciations en stage permettent davantage de mesurer l'aptitude des auditeurs, le fait de leur attribuer des notes participe au final au classement, qui s'impose donc aux auditeurs dès le début du stage. Cette évaluation permanente entraîne, de façon quasiment inévitable, les auditeurs à comparer leurs compétences.

### **3.3- La nécessaire suppression du classement et la mise en place d'une procédure de répartition amiable des premiers postes**

#### **Ce qui se passe**

A l'issue des épreuves de classement, les auditeurs de justice d'une promotion sont classés par ordre de mérite, à partir de la moyenne obtenue avec leurs notes issues:

- *des épreuves écrites de fin de scolarité* (l'épreuve de pénal, l'épreuve de civil, l'épreuve « transversale »),
- *de l'évaluation du stage juridictionnel,*
- *des épreuves écrites de classement* (un jugement civil en 6h, un réquisitoire définitif en 6h),
- *du grand oral de sortie.*

#### **Ce que l'on en pense**

Tout au long de la formation, **le classement de sortie est au coeur des préoccupations de nombre d'auditeurs, représentant pour certains une source de stimulation mais générant pour beaucoup d'autres une réelle angoisse.**

Cette perspective du classement final « pollue » la formation, tant lors de la période de scolarité que de stage juridictionnel, l'objectif principal pour certains n'étant plus de devenir aptes aux fonctions de magistrat mais d'être les mieux classés possible.

**Or, le classement n'apporte aucune garantie quant à la motivation et aux qualités professionnelles des auditeurs pour leurs premières fonctions.** Tel qu'il est établi actuellement, le classement est surdéterminé par le grand oral. Or le grand oral s'apparente davantage à une énième épreuve de culture générale qu'à un entretien de sortie d'une école professionnelle, pénalisant une fois de plus les auditeurs moins à l'aise pour donner des gages de maîtrise de la culture légitime...Le classement ne fait donc que classer les auditeurs d'une promotion en fonction de qualités scolaires.

#### **Ce que l'on propose**

D'autres solutions que le classement sont envisageables et ont déjà été mises en œuvre dans le passé pour organiser la répartition des premiers postes.

**Une répartition amiable et concertée entre auditeurs des postes disponibles nous paraîtrait être une bien meilleure solution que le classement.** Le choix des stages (pénitentiaire et juridictionnel) tel qu'il a été réalisé au sein de la promotion 2011 est la preuve qu'il est possible, en prenant en compte les *desiderata* et contraintes de chacun, d'arriver à une répartition satisfaisante des postes proposés sans être contraint de passer par le filtre d'un classement.

De plus, **cet exercice de négociation collective constitue l'opportunité d'apprentissage de la délibération, de l'arbitrage entre des intérêts divergents, et le choix d'une solution consensuelle au plus juste.**

Il apparaît donc souhaitable de supprimer le classement de sortie et d'institutionnaliser la répartition amiable entre les auditeurs pour le choix du premier poste.

### **3.4- Un volant de postes à rétablir**

#### **Ce qui se passe**

En 2008, la Garde des Sceaux, Michèle ALLIOT-MARIE avait décidé de supprimer le « volant de postes », c'est à dire le petit surplus de postes proposés à chaque promotion, pour ne proposer qu'un nombre de postes strictement équivalent au nombre d'auditeurs. La suppression du volant de postes permettait ainsi à la Direction des Services Judiciaires de s'assurer que certains postes difficiles à pourvoir dans le corps – notamment dans certaines zones Outre-Mer- seraient obligatoirement occupés par les magistrats sortants d'Ecole.

De cette façon la liste des premiers postes proposés aux auditeurs souffre depuis 2008 d'un manque de diversité sur le plan géographique et/ou fonctionnel. En effet, l'objectif de cette liste est de palier les territoires les plus cruellement frappés par les vacances de postes et non de proposer les postes les plus adaptés aux « débutants ».

#### **Ce que l'on en pense**

Cette situation a conduit nombre d'auditeurs des promotions 2009 et 2010 à être nommés sur des postes particulièrement difficile pour une première prise de fonctions, ajoutant ainsi de la difficulté à une étape déjà fort éprouvante tant sur le plan personnel que professionnel.

En outre, chaque liste de poste contient des postes Outre-mer, qui compte tenu de la suppression du volant de poste, peuvent s'avérer contraints pour certains<sup>30</sup>.

#### **Ce que l'on propose**

*- offrir des postes Outre-mer uniquement sur la base du volontariat*

**La prise de poste en Outre-mer implique des capacités d'adaptation supplémentaires, elle devrait donc se faire uniquement sur la base du volontariat.** Cela suppose que la liste des postes proposés aux auditeurs comprennent un nombre de postes en métropole suffisant pour l'ensemble de la promotion, les postes Outre-mer venant uniquement en sus pour les volontaires.

---

<sup>30</sup> Des auditeurs de la promotion 2010 se sont trouvés contraints de choisir des postes Outre-mer. (Précisons que cette situation a été évitée par chance au sein de la promotion 2011, qui s'est vue proposer une liste comportant de nombre de postes Outre-Mer...mais pas suffisamment pour satisfaire les nombreux volontaires !)

**Il est également indispensable que la prise de poste en Outre-mer s'accompagne d'une nette amélioration des conditions financières des jeunes magistrats.** En effet, ceux-ci sont, pour la plupart, les moins rémunérés étant donné leur échelon. Or, le niveau de vie en Outre-mer est en moyenne sensiblement beaucoup plus élevé qu'en métropole (étant donné les contraintes de l'insularité). Ainsi, des mesures s'imposent pour assurer une égalité de niveau de vie avec la métropole, telles que la prise en charge du déménagement, et la revalorisation du traitement.

*- supprimer le classement et réintroduire un volant de postes pour faciliter la répartition amiable des premiers postes*

L'expérience de la répartition des premiers postes au sein de la promotion 2011 a été très riche d'enseignements<sup>31</sup>. La promotion a réussi à se répartir la liste des premiers postes de façon amiable mais 6 postes ne trouvaient pas preneurs et ont bloqué la répartition finale...Le plus ironique dans cette histoire fut le succès des postes proposés Outre-mer qui furent pris d'assaut...Si la DSJ avait créé un volant de 6 postes Outre Mer, la répartition amiable aurait pu se faire ! Ce succès aurait ainsi permis d'envoyer en premier poste des professionnels moins fragilisés...et de pérenniser certains postes en limitant ainsi les envies de déguerpir passées les deux interminables premières années de fonction pour demander une mutation !

---

<sup>31</sup> cf. annexe n°5- « La convention de répartition amiable des premiers postes dans la promo 2011 : autopsie d'un échec »

# ANNEXES

- 1- Synthèse du sondage de la promotion 2011 sur les tests psychologiques
- 2- Présentation du Pôle Vie de l'Entreprise
- 3- La déontologie à l'ENM...et revisitée par le Syndicat !
- 4- Une jurisprudence d'anthologie sur la charge de travail des auditeurs de justice
- 5- Notre point de vue sur la suppression du stage international
- 6- Synthèse des avis des auditeurs de la promotion 2011 sur le stage juridictionnel
- 7- Quelques précisions sur les évaluations en stage juridictionnel
- 8- La répartition amiable des postes au sein de la promotion 2011 : autopsie d'un échec
- 9- Notre point de vue sur le rapport de jury d'aptitude et de classement de la promotion 2011

# ANNEXE n° I

---

## **Synthèse de la consultation de la promotion 2011 sur les tests psychologiques**

Les réponses traitées ci-dessous proviennent de 54 formulaires recueillis auprès d'auditeurs de la promotion 2011 - dont certains ont également fait part de leurs expériences précédentes (sessions 2009 ou 2010). L'opinion des admissibles n'a pas pu être prise en compte.

Les chiffres apparaissant entre parenthèses correspondent aux occurrences relevées dans les questionnaires.

### **Quelles sont vos impressions générales sur le déroulement de l'entretien ?**

- déstabilisant, assez désagréable, stressant, hostile, désobligeant, difficile (14),

dont :

- sentiment d'agression (5)
- pas d'écoute, parti pris du psychologue (5)
- catastrophique (1)
- déplacé (1)

- bonne impression d'ensemble, bon déroulement, détendu- convivial (38)

dont :

- comme un entretien de motivation (5)
- discussion de café, artificiel (2)
- pas de réponse (1)

### **Quels ont été les rôles et positions respectifs des magistrat et psychologue durant l'entretien?**

- Psychologue actif – magistrat moins impliqué voire taisant (19)

- Magistrat actif – animateur (6)

- Rôles équilibrés (10)

### **Vous a-t-on posé des questions particulièrement intrusives sur votre vie privée ? Si oui lesquelles ?**

- sur santé mentale du candidat (2)

- sur enfance et histoire familiale (6) Ex: décès d'un parent/ divorce du parent

- sur santé mentale de la mère (1)

- sur incompatibilité de la personnalité avec la fonction de magistrat (3)

- sur vie amoureuse et sexuelle (1)

### **Vous a-t-on posé des questions susceptibles d'être le support de discriminations (origine ethnique, orientation sexuelle, grossesse, etc...) ? Si oui lesquelles ?**

- sur origines étrangères (2)

- sur origines sociales (5)

- sur origine géographique (1)

**D'autres questions, remarques ou attitudes vous ont-elles semblé déplacées ou choquantes ? Si oui, lesquelles ?**

- « vous considérez vous comme nonchalante? Notamment eu égard à la nonchalance culturelle des martiniquais? »
- « pourquoi n'assumez vous pas votre barbe ? »
- « avez-vous des amis? Et combien? (3) / qu'est ce que vos amis pensent de vous? (1)/ qui sont vos amis? Que faites vous avec eux? » (1)
- « parlez-vous à votre chat? » (1)
- « comment la distance géographique au sein de votre couple s'est elle décidée ? » (1) / sur séparation avec conjoint (2)
- « comment pouvez vous être une bonne mère en vivant seule avec un enfant et en voulant embrasser la carrière de magistrat en même temps ? »
- « vous ne serez pas heureuse en tant que magistrate, vous ne réalisez pas les difficultés » (1) / « vous ne connaissez rien à la magistrature » (1)
- « pourquoi n'avez vous pas parlé de votre père ? » (1)
- « pourquoi voulez vous travailler alors que vous venez d'un milieu aisé? » (1)
- « vous n'avez pas l'air heureuse, prouvez moi en 10 minutes que vous êtes heureuse » (1)
- « êtes-vous souvent malade? »
- « vous ferez une excellente magistrate »
- sur le parcours à la fac trop théorique du candidat (M2 recherche en droit social) et trop éloigné du métier de magistrat
- sur le fait d'être boursière à l'université
- sur le rythme de vie du candidat trop lent, trop tranquille
- idée type sur la personnalité à partir des tests écrits, entretien ne semblant fait que pour confirmer la thèse (2)

**Avez-vous refusé de répondre à certaines de ces questions ? Si oui, quelle a été la réaction du jury ? Si non, quelle attitude avez-vous adoptée ?**

- sur les enfants du candidat

**Quelle est votre impression générale sur l'avis rédigé ?**

- s'appliquerait à n'importe quel candidat (1)
- impression de copier/coller qui ne reflète pas ma personnalité (5)
- malhonnête (1)
- hâtive pour 20 min d'entretien (1)
- excessif (1)

**Votre avis contenait-il des commentaires ou observations ? Si oui, pouvez-vous nous en retranscrire le contenu ?**

**• Avis rédigés de façon dépréciative**

« diagnostic psychiatrique, paraît submergeable, trop dans l'émotion, dépressive, suivi envisagé »

« tendance à la grégarité, manque de confiance en autrui et peu à l'écoute »

« jeune fille en manque d'étayage, sans empathie, discordance entre attitude corporelle et thématiques abordées »

« trop neutre »

« tendance à la complaisance. Agressivité inhibée, manque de source vive »

« très assurée d'elle-même, ne parvient pas à se reconnaître dans les facettes du test, peu compatible avec les fonctions de magistrat, utilise des arguments d'autorité (« mes états de services prouvent que... ») pour prouver des qualités dont le test ne fait pas état. Relation qui s'amorce dans le charme jusqu'à ce que ses compétences soient remises en question où elle adopte une position de toute puissance »

« absence de sens du devoir, d'ordre, de droiture et impulsivité hors norme »

« candidate trop abstraite et théorique »

« personnalité attachante mais a vécu des choses difficiles dans son enfance qui ont provoqué la mise en place de défenses - dont elle a conscience - mais qui sont incompatibles avec la fonction de magistrat : grégarité, complaisance, agressivité hors norme. Orientation de métier très problématique. Est en thérapie depuis très longtemps ».

**• Avis rédigés de façon favorable**

« calme et posée »

« candidate ouverte, agréable, conversation cohérente. Par contre nous avons été étonnés de la note obtenue au test n° I<sup>32</sup> où la candidate se situe au niveau zéro »

« sérieux sans se prendre au sérieux. Bonne aptitude à observer son comportement »

« bonne capacité intellectuelle »

« jeune fille en proie au stress, stress qui pourrait nuire à la capacité de décider. Capacité qui existe par ailleurs. »

« grande intelligence et grande motivation quant à la profession de magistrat »

« belle maturité et réflexion sur ses motivations, malgré un côté très posé »

« bon esprit d'équipe, a conscience des compétences à acquérir »

**Avez-vous demandé un contre avis ? Si oui a-t-il confirmé le premier ?**

- Oui (2)

dont :

confirmation partielle (1)

infirmation (1)

**Observations diverses sur l'entretien psychologique**

A passé des entretiens deux années différentes et entretiens très différents (3)

**Le grand oral**

- Très bien passé globalement

- mal passé (2)

- observation : question sur simulation de la maladie du candidat

---

<sup>32</sup> Test des dominos

# ANNEXE n°2

## Retour sur le Pôle Vie de l'Entreprise

- Extraits d'un diaporama de présentation (promo 2010)

 **INTERETS DU POLE**  
**VIE DE L'ENTREPRISE POUR UN AUDITEUR**

→ Le futur magistrat doit tenir compte de son **environnement** économique et social pour décider.

→ Il doit avoir à l'esprit que ces décisions ont une **incidence** sur cet environnement.



- Discours de Marie-Anne FRISON ROCHE, doyenne fondatrice du Pôle<sup>33</sup>

« Les trois points clefs de l'enseignement "Vie de l'Entreprise" », mardi 1<sup>er</sup> février 2011

Il s'agit ici de présenter à la nouvelle promotion des auditeurs de justice réunis dans l'Ecole Nationale de la Magistrature pour l'année 2011 l'enseignement "Vie de l'Entreprise".

On pourrait certes avoir quelques réserves sur l'idée même qu'il s'agit d'un enseignement "d'ouverture" par rapport à ce qui est présenté comme des enseignements, correspondant à des piliers de l'activité de magistrat, à savoir le procès civil ou le procès pénal.

En effet, non pas tant le droit économique, mais l'économie, est partout dans l'activité du magistrat. Il suffit de songer un instant à la portée économique du droit des contrats ou des relations familiales ou des procès eux-mêmes, pour en être convaincu. La sensibilité à la dimension économique de l'acte de poursuivre, d'instruire et de juger est donc centrale dans l'apprentissage du magistrat.

Cet enseignement a reçu le nom de "Vie de l'Entreprise", intitulé qui n'est pas de mon fait, et sur lequel il me semble que l'ensemble des ateliers, des discussions, ou des interventions des grands témoins peuvent avoir pour finalité de faire comprendre trois points clefs :

<sup>33</sup> Marie-Anne Frison-Roche a démissionné de ses fonctions au mois de mars 2011 « pour convenance personnelle ».

1) l'économie est tout autre chose que le droit commercial et il est impératif que le juge judiciaire cesse de n'en avoir cure sous prétexte qu'il n'a pas souvent et rapidement dans sa carrière de compétences rationae materiae en droit des affaires. En effet, l'économie fonctionne sur des engagements, ce qu'un juriste désigne comme un contrat, sur des firmes, ce qu'un juriste appelle une société, sur une compétition, ce que le juriste désigne comme la concurrence. L'économie n'existe qu'ordonnée par le droit, que celui-ci soit civil ou pénal.

Ainsi non seulement l'économie peut éclairer, voire constituer l'ossature du contrat ou de la responsabilité mais encore des procédures et la sagesse populaire qui nous dit que "le temps c'est de l'argent" devrait trouver quelque écho.

Cela nous conduit vers l'analyse économique du droit qui s'applique à tout autre chose que le droit des affaires et qui comme toute bonne théorie est bien utile, par exemple pour calculer des dommages et intérêts.

### 2) Dans l'économie, nous avons donc vu qu'il y a du droit, mais il n'y a pas que du droit.

C'est sans doute le sens même de ces pôles d'ouverture que de sous-entendre qu'il n'y a pas que du droit dans le droit, que le droit est un instrument qui s'applique à l'humain, ici l'agent économique. Si les magistrats ne connaissent que le droit, fut-il du droit des affaires, même s'il s'agirait de la plus fine connaissance de ce droit, ils seraient ce que je désignerais comme des "cyclopes à l'œil perçant". Cela signifie que certes par cet œil juridique, ils auraient toute l'habileté technique des textes et du savoir du droit, mais qui se contente d'une justice qui n'a pas ses deux yeux ?

Dans l'économie, il y a aussi des opérateurs : ce sont les entreprises, avec leur logique interne, notamment les rapports entre les salariés et les dirigeants et les actionnaires. Il y a un espace économique : c'est le marché. Il y a des cadres ouverts : ce sont les Etats, qui continuent à former les cadres de l'action économique mais dans un système ouvert par la mondialisation, ce qui aboutit à ce que l'on a pu appeler la régulation économique, nouveau système où les magistrats doivent garder leur rang.

### 3) le troisième point concerne la compréhension du temps. Le jugement est une décision qui a un avant et un après et il est tout autant difficile de mesurer l'un que l'autre.

Le magistrat, qu'il soit du parquet ou du siège, civil ou pénal, doit reconstituer les faits avant de les juger et cela est à la fois difficile et spécifique lorsqu'il s'agit d'une entreprise. En effet, l'entreprise tout d'abord est en interaction avec des contraintes internes, comme ses rapports avec ses salariés ou ses propres projections et ses contraintes externes, comme la politique générale de l'Etat ou des régulateurs.

En outre et plus encore, **le magistrat, qui réécrit l'histoire, doit restituer l'incertitude du moment où la décision s'est prise et la part de méconnaissance de celui qui prend parfois dans l'urgence une décision dont il ne connaît pas ni la portée ni les effets, le magistrat qui connaît la fin de l'histoire risque d'imputer à l'agent économique une connaissance du futur que celui-ci n'avait pas et les théories de la rationalité qui imprègnent la pensée économique le poussent sans doute à ce qui n'est pas tant une sévérité qu'une erreur de jugement.**

**La décision aussi bien du parquet que celle du juge du siège a également un après et le juge doit en avoir pleine conscience en mesurant, quelle que soit la matière de la décision, l'impact économique de celle-ci.**

La question de savoir si cela doit affecter la façon dont il décide demeure une question ouverte sur laquelle le magistrat doit réfléchir.

Plus encore, **le magistrat peut-il d'une façon plus audacieuse, internaliser l'impact économique de sa décision pour utiliser celle-ci comme un instrument afin d'obtenir un résultat économique ? Par exemple, adopter une décision qui incitera l'agent économique rationnel à avoir le comportement souhaité pour que la finalité poursuivie par la loi, dont le magistrat est le gardien, soit concrétisée.**

L'ensemble de ces questions sont ouvertes.

On voit ainsi en conclusion que l'objectif de ces trois jours n'est pas d'accroître le savoir des auditeurs mais de faire en sorte que nous nous posions ensemble des questions car il faut toujours se poser des questions avant d'exercer des pouvoirs.

# ANNEXE n°3

---

## La déontologie proposée par l'ENM...

### Et revisitée par le Syndicat !

L'enseignement de la déontologie des magistrats à l'ENM se limite à une journée d'analyse-discussion de cas pratiques et à une ou deux conférences de hauts magistrats et du CSM.

Voici les cas pratiques proposés à la promotion 2011 :

**Pôle de formation**  
**« HUMANITES JUDICIAIRES »**  
**L'éthique et la déontologie du magistrat**  
**Ateliers du 14 octobre 2011 ( APRES MIDI)**

**CONSIGNES :**

- *Identifiez les comportements susceptibles de porter atteinte aux valeurs éthiques et aux principes déontologiques de la magistrature.*
- *Précisez quelles sont les valeurs et les principes qui vous paraissent avoir été transgressés.*
- *Dans l'hypothèse où vous seriez témoin ou confident de ces faits indiquez comment vous réagiriez à l'égard du collègue concerné.*

**11) Louis** est magistrat depuis 20 ans dans le même tribunal de grande instance de province où il préside depuis 10 ans le tribunal correctionnel.  
Un jour, un des avocats du barreau local, qu'il connaît très bien pour l'écouter plaider régulièrement devant lui et qu'il estime par ailleurs beaucoup, est mis en examen par un juge d'instruction d'un autre tribunal de grande instance pour des faits de violation du secret professionnel.  
Une manifestation publique est organisée par les avocats pour protester contre la mise en examen de leur confrère.  
Louis hésite à y participer et à porter sa robe de magistrat comme les avocats.

**12) Philippe** est juge d'instruction alors que sa compagne est avocate dans un barreau voisin. Il arrive que celle-ci intervienne dans des dossiers qu'il instruit en qualité de conseil de personnes mises en examen ou de parties civiles, sans que cette situation ne soulève de difficultés particulières.  
Un jour, une partie civile écrit au juge d'instruction pour se plaindre de la constitution de sa compagne dans les intérêts de son adversaire.  
Philippe s'interroge sur la marche à suivre : doit-il demander son dessaisissement au président ou doit-il écrire une lettre à l'avocat de cette partie civile pour lui faire part de sa surprise devant ce qu'il considère être une mise en cause injustifiée, pensant avoir toujours conduit normalement les informations qui lui ont été confiées ?

Page 1 sur 4

systématiquement, de faire sauter des contraventions au code de la route de son ami entrepreneur.

Lorsque l'entreprise de ce dernier commence à connaître des difficultés financières, Cédric le conseille sur le choix d'un expert-comptable et d'un avocat. L'entreprise déposera néanmoins le bilan et l'entrepreneur fera l'objet de poursuites pour banqueroute relevant de la compétence du tribunal où Cédric exerce ses fonctions. L'entrepreneur créera alors une nouvelle société, en partie grâce à des clients et des matériels de la précédente entreprise.

Sur le point d'acheter un appartement, Cédric a besoin, pour boucler son plan de financement, de 20 000 €. Il en parle à son ami qui lui propose de lui prêter la somme, sans intérêt et sans garantie, sur une durée de 5 ans.

Cédric hésite à accepter cette offre.

17) Plusieurs magistrats participent à une journée d'étude, sur le thème Précarité, insertion et justice, organisée par une association qui encourage l'occupation par la force de certains logements vacants appartenant notamment à d'importantes sociétés commerciales.

**François**, juge au tribunal d'instance, participe à cette journée médiatisée et, à cette occasion, déclare publiquement qu'il a pris part à une récente manifestation locale de soutien aux personnes menacées d'expulsion et a signé une pétition en faveur de leur relogement.

**18) Philippe** est juge de l'application des peines dans une petite ville.

Il participe un jour en direct, en qualité de vice-président de l'association des juges chargés de suivre l'exécution des peines d'emprisonnement, à une émission de radio consacrée à la justice au cours de laquelle il doit répondre aux questions des journalistes et des auditeurs. A cette occasion, il est interrogé au sujet d'un condamné, dans le cadre d'une affaire qui a beaucoup ému la population de la ville, pour savoir s'il envisage de lui accorder une libération conditionnelle. Philippe répond qu'il doit prochainement statuer dans ce dossier et ajoute qu'il ne peut rien dire de plus.

**19) Sophie**, juge des enfants, est saisie, dans le cadre de l'assistance éducative, du cas d'une fillette âgée de 8 ans en raison du conflit qui oppose les parents de cette mineure.

Devant la forte dégradation des relations entre les parents, qui met en danger la sécurité morale et physique de l'enfant, Sophie prend la décision de placer ce dernier dans un foyer d'accueil, de limiter le droit de visite des deux parents et d'ordonner une enquête sociale.

Après avoir vainement tenté d'obtenir du juge des enfants que sa fille lui soit remise ou que son droit de visite soit étendu, le père de l'enfant prend le parti d'adresser une lettre au journal local qui la publie.

Dans ce courrier, il s'en prend vivement au juge des enfants et à l'institution judiciaire qu'il accuse de séquestrer sa fille, laquelle subirait de ce fait un choc psychologique majeur.

Cette violente critique rendue publique détermine Sophie à adresser au journal une lettre pour rectifier les inexactitudes contenues dans les allégations du père de l'enfant. Elle écrit notamment que l'histoire relatée par le père ne correspond pas à la vérité et que l'enfant vivait chez ses parents dans des conditions très difficiles qui débouchaient sur des épisodes de violence, destructeurs de l'équilibre psychique de l'enfant.

Le père de ce dernier réagit aussitôt dans un nouveau courrier publié par le journal et dénonce le fait que le juge des enfants l'a non seulement qualifié de menteur, mais a également révélé des éléments confidentiels relatifs à sa vie privée.

Sur le plan procédural, il se plaint de la partialité manifestée par le juge des enfants avec lequel il a une polémique dans la presse.

Et voici les cas pratiques rédigés par la section SM de la promotion 2011 qui furent distribués lors de la journée « déontologie » à l'Ecole (et même utilisés dans certains ateliers...) :

- **Identifiez, parmi ces cas pratiques, tous inspirés de faits réels, les comportements susceptibles de porter atteinte aux valeurs éthiques et aux principes déontologiques de la magistrature**
- **Précisez quelles sont les valeurs et les principes qui vous paraissent avoir été transgressés.**
- **Dans l'hypothèse où vous seriez témoin ou confident de ces faits, indiquez comment vous réagiriez à l'égard du collègue concerné.**

**Philippe**, ami proche du Président de la République, est nommé par ce dernier Procureur de la République à Nanterre, contre l'avis du Conseil supérieur de la magistrature. Il vient d'apprendre que le Président souhaite le décorer de la légion d'honneur pour les services rendus à la « France » en sa qualité de magistrat. *Doit-il accepter ?*

**Jean-Claude**, Procureur de la République à Paris, est saisi d'une affaire sensible où le Président de la République est partie civile et un ancien premier ministre prévenu. Sur une radio d'écoute nationale il affirme, peu avant l'audience, que le prévenu « a été un bénéficiaire parfaitement conscient » de la falsification des fichiers nominatifs, objet de la prévention. *Doit-il se dessaisir de l'affaire ?*

**Steeven**, substitut au Tribunal de grande instance de Créteil, est saisi d'une affaire d'homicide commis par un commerçant, victime d'un « home jacking », sur son agresseur alors que ce dernier prenait la fuite. Une information a été ouverte, la thèse de la légitime défense est écartée (la victime est décédée de trois balles dans le dos alors qu'elle s'enfuyait) ; vous prenez donc des réquisitions en vue de la détention provisoire du mis en examen, demande accueillie par le juge d'instruction et le JLD.

Le ministre de l'intérieur écrit un courrier au ministre de la justice pour lui faire part de sa vive émotion et de son incompréhension de voir qu' « un honnête homme, agressé chez lui, soit en retour mis en examen et placé en détention provisoire ».

*Prenez-vous des réquisitions de non-lieu conformément aux instructions du ministre de la Justice ?*

**Rosa** est une magistrate reconnue du Pôle financier du TGI de Paris. Elle est contactée par un ancien président du Conseil Constitutionnel pour siéger à ses côtés au sein d'un Tribunal Arbitral. Il s'agit pour ce tribunal ad hoc, réuni en dépit d'une décision de la Cour de cassation déjà rendue dans cette affaire, de statuer sur le dédommagement financier d'un entrepreneur qui conteste le rachat par une grande entreprise publique de son entreprise. Rosa s'interroge sur ce rôle de Juge-Arbitre qui pourrait remettre en cause de précédentes décisions judiciaires et accessoirement faire perdre à l'Etat des millions d'euros au bénéfice d'un entrepreneur privé. *Qu'en pensez-vous ?*

**Stéphane** est directeur adjoint de cabinet du Garde des Sceaux. Un remaniement ministériel est imminent et le Ministre demande à Stéphane quel poste l'intéresserait par la suite. Stéphane rêve de devenir procureur général mais craint que le CSM ne donne un avis défavorable à sa candidature en raison de son ancienneté insuffisante (moins de 16 ans) pour accéder à un tel poste. Le Ministre le rassure en lui disant que rien ne l'arrêtera pour gratifier sa loyauté.

*Qu'en pensez-vous ?*

## **ANNEXE n°4**

---

***Sur la charge de travail des auditeurs de justice :  
focus sur un jugement en date du 9 décembre 2011***



*Le jugement reproduit ci-dessous a été affiché sur les casiers des auditeurs de justice de la promotion 2011 au mois de décembre 2011.*

**AU NOM DES AUDITEURS DE JUSTICE,**

**Vu l'article 4 de la Convention Européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales,**

**Vu l'article 8 de la Convention Européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales,**

**Vu l'article 2 de la Charte de l'Environnement,**

**Vu les articles L.1110-1 et L.1110-2 du Code de la santé Publique,**

**Attendu que nul ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire ;**

Qu'en l'espèce, la lecture des fascicules, au demeurant d'excellente facture, rédigés par les Chargés De Formation de l'ENM est indispensable à la formation initiale des auditeurs de justice ;

Que toutefois, la fréquence de distribution des fascicules constitue un obstacle tant à l'épanouissement intellectuel des auditeurs de justice qu'à l'assimilation des connaissances ;

Qu'au surplus, le temps d'étude personnel est nécessaire à la prise de recul indispensable dont doit savoir faire preuve un « bon magistrat » ;

**Attendu que toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance ;**

Qu'en l'espèce, la charge de travail excessive pesant sur les auditeurs de justice de la promotion 2011 est un obstacle à la tenue d'apéros conviviaux dans les bars de Bordeaux, à l'entretien des relations sociales, familiales et amoureuses des auditeurs de justice ainsi qu'à leur participation à des activités syndicales et extra-scolaires ;

**Attendu que toute personne a le devoir de prendre part à la préservation et à l'amélioration de l'environnement ;**

Qu'en l'espèce, l'utilisation excessive de papier non recyclé constitue une atteinte grave aux ressources forestières limitées de la planète Terre ;

**Attendu que le droit fondamental de la protection de la santé doit être mis en œuvre par tout moyen disponible au bénéfice de toute personne ;**

Que la personne malade a droit au respect de sa dignité ;

Qu'en l'espèce, les auditeurs de justice présentent un état de fatigue généralisée entraînant un risque majeur de « burn out » ;

## **PAR CES MOTIFS**

***La section des Petits Pois du Syndicat de la Magistrature, statuant publiquement, en dernier ressort, et par défaut,***

**ORDONNE** la fermeture immédiate des casiers des auditeurs de justice de la promotion 2011, jusqu'au 23 décembre 2011, et ce sous astreinte à hauteur de 5 euros par auditeur et par jour de retard,

**ORDONNE** la banalisation d'une demi-journée par semaine au bénéfice du temps de travail personnel des auditeurs de justice, et ce sous astreinte à hauteur de 10 euros par auditeur et par jour de retard,

**ORDONNE** l'exécution provisoire de la présente décision,

**CONDAMNE** la direction de l'Ecole Nationale de la Magistrature aux dépens et à payer à la section des Petits Pois du Syndicat de la Magistrature la somme de 100 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

**SOUHAITE** de joyeuses fêtes à la direction de l'Ecole Nationale de la Magistrature, au personnel et à tous les chargés de formation !

## **ANNEXE N°5**

---

### **Notre point de vue sur la suppression du stage international**

*Lettre ouverte adressée au Président du Conseil d'Administration de l'ENM, lors de la suppression du stage international*

Monsieur le Président,

Le 16 octobre dernier, les délégués de la promotion 2011 nous ont fait part du projet de l'Ecole Nationale de la Magistrature de supprimer le stage international dans le cadre de la formation initiale des auditeurs de justice. Ce projet devrait faire l'objet d'un vote lors du prochain Conseil d'Administration. Nous n'ignorons pas que cet arbitrage, soudain, entend répondre aux directives budgétaires de la Chancellerie<sup>13</sup>[1], et s'inscrit dans le cadre de la politique de réduction drastique de la dépense publique menée au plus haut niveau de l'Etat. Toutefois, il est surprenant que, tout en annonçant publiquement l'augmentation du budget de la justice et la multiplication par trois du nombre d'auditeurs, après dix années de baisse continue du recrutement dans la magistrature<sup>14</sup>[2], le Ministère n'ait pas anticipé l'impact financier d'un tel changement de cap pour l'Ecole. Ce projet nous apparaît très contestable, tant sur la forme que sur le fond.

Sur la forme d'abord, la section des auditeurs du Syndicat de la Magistrature regrette qu'une fois encore l'impréparation et l'opacité aient présidé aux choix faits par l'ENM. Ni la Direction ni le Département international de l'Ecole, n'ont pris le soin d'informer les auditeurs de l'éventuelle disparition du stage international. Les délégués de la promotion 2011 ont été avertis le 16 octobre d'un projet destiné à être soumis au Conseil d'Administration le 22, empêchant, de fait, toute concertation avec les auditeurs et les partenaires sociaux. A cet égard, nous nous inquiétons que l'offre de formation d'une des grandes écoles de l'Etat soit aussi inconstante. Pourtant, la nécessité de faire des économies n'est pas une nouveauté. Ainsi, dès la rentrée de la promotion 2012, les auditeurs se sont vu signifier qu'ils ne bénéficieraient d'aucun code ni de fascicules reliés. Et c'est aujourd'hui ce même impératif budgétaire qui préside aux choix des stages extérieurs pour la promotion 2011. Ces adaptations au coup par coup, sans aucune visibilité à long terme, nuisent à la formation des auditeurs.

Sur le fond, la section des auditeurs du Syndicat de la Magistrature est persuadée de l'intérêt pédagogique et professionnel du stage international et demande son maintien.

Nous déplorons que les économies se fassent au détriment de l'ouverture internationale, qui constituait jusqu'alors une priorité dans la formation des auditeurs. L'Ecole pourra-t-elle encore se targuer comme elle le fait sur son site intranet " *d'apporter aux auditeurs de justice une connaissance approfondie des systèmes juridiques et judiciaires étrangers, et de les familiariser aux principes internationaux*

**40**

*existants* » ? Ce choix apparaît d'autant plus contestable lorsque l'on observe la place que nos

homologues européens consacrent au droit international et à l'ouverture européenne. La semaine d'échange européen organisée en novembre 2011 nous en a donné une parfaite illustration.

Par ailleurs, nous nous opposons formellement à la proposition qui est faite par l'Ecole de remplacer cette période de stage par un mois supplémentaire en juridiction, tout en sélectionnant parmi nous 40 auditeurs pour partir en délégation à l'étranger. De deux choses l'une : soit le stage international est un élément essentiel de la formation des auditeurs, auquel cas l'ensemble de la promotion doit pouvoir en bénéficier ; soit il est superflu, et on voit mal sous quel motif des fonds seraient dégagés pour permettre à une poignée d'entre nous d'avoir une formation dérogatoire. Nous n'ignorons pas l'opportunité que ce stage international peut représenter pour ceux qui souhaiteraient, une fois en fonction, se porter candidat pour un poste de détachement à l'étranger.

L'égalité des auditeurs dans leur formation ne doit pas céder devant la volonté de l'Ecole de maquiller les conséquences de sa politique budgétaire à l'égard de ses partenaires étrangers. Enfin, nous redoutons que l'imprécision des critères de sélection favorise, à l'instar de ce que nous avons déjà dénoncé à l'occasion de la semaine européenne, une procédure opaque qui laisserait place à l'entre-gens et aux négociations de couloirs. Pour l'ensemble de ces raisons, nous nous opposons catégoriquement à ce que le bénéfice de ce stage international soit réservé à une minorité.

En dernier lieu, la section du Syndicat de la Magistrature, conformément au rôle qui est le sien, entend veiller à ce que les auditeurs soient informés dans les plus brefs délais de l'avenir du stage international et des alternatives proposées par l'Ecole. La situation matérielle et financière des auditeurs, notamment en ce qui concerne les conditions d'hébergement, commandent de ne pas les maintenir davantage dans l'expectative. C'est pourquoi nous vous demandons d'informer avant le 30 octobre prochain l'ensemble de la promotion 2011 des suites que vous entendez donner à cette affaire.

# ANNEXE N°6

---

## **Synthèse de la consultation de la promotion 2011 sur le déroulement du stage juridictionnel**

*Les éléments de réponse classés ci-dessous proviennent d'une consultation électronique effectuée entre le mois de juillet et de septembre 2012 auprès des auditeurs de la promotion 2011.*

### **Lieu de stage**

- En majorité, plusieurs auditeurs sont présents
- 8/10 au niveau de l'ambiance
- Taille de la juridiction apparaît majoritairement adaptée

### **Principaux points positifs relevés**

- Accueil, disponibilité des magistrats et pédagogie
- Cas concrets et dossiers intéressants confiés

### **Principales difficultés rencontrées**

- Majoritairement une fatigue en raison de la charge de travail des horaires lourds et du manque de congés
- Une pression de l'évaluation
- Une nécessité d'adaptation au changement de fonctions et de magistrats
- Parfois mais plus rarement des difficultés de contact avec des magistrats
- Difficile d'arriver dans certaines fonctions en raison du manque d'enseignements fournis à l'ENM (ex : l'application des peines)
- Problèmes de locaux, pas de bureaux dans les services, pas de clés ou badges
- Pas d'accès à internet ou intranet

### **Distribution d'un planning de stage à l'arrivée dans la fonction**

- De façon équivalente, certains en ont eu, d'autres pas
- La souplesse dans le planning est relevée notamment en cas d'évènement qui pourraient intéresser l'auditeur

### **Impact des objectifs pédagogiques et chiffrés**

- Les objectifs ne sont majoritairement pas présentés en début de stage.
- Ils sont considérés comme inadaptés, bloquant la pédagogie. Ex : On passe sur certaines auditions qui auraient pu être intéressantes, pour ne pas pénaliser l'auditeur qui doit remplir ses quotas

### **Rôle du Directeur de Centre de Stage et des référents par fonction**

- Souvent un référent désigné dans chaque stage
- S'il y en a plusieurs, cela peut se révéler intéressant à condition qu'il n'y en ait pas plus de deux ou trois. Cela permet de voir des pratiques différentes et d'éviter une usure des relations.
- Le DCS est perçu positivement. Il permet de faire le lien entre les différents stages et avec l'école. Il est perçu comme disponible et présent en cas de difficulté

### **Déroulement du stage**

- Le stage est de façon équivalente soit intégré dans les 8 semaines de stage civil, soit réservé durant 3 semaines
- Le stage correctionnel se déroule au cours de 3 ou 4 semaines qui lui sont réservées
- Le découpage des stages n'est pas toujours perçu comme cohérent. Ainsi certains auditeurs ont pu faire un stage SPIP après le JAP ou instruction après le siège pénal. Certains se demandent l'utilité de remettre une semaine de siège pénal au retour des vacances et la raison pour laquelle certains services ne sont pas observés au parquet tels que l'exécution des peines ou l'éco-fi.

- De façon générale, la gestion du planning global du stage est perçue comme inégale avec des horaires très lourds au parquet et ensuite un rythme beaucoup plus souple

### **Accueil et conditions de travail**

- L'accueil a majoritairement été fait par le DCS avec présentation au président de juridiction et au procureur, parfois même avec un repas organisé en présence de magistrats.
- L'arrivée dans chaque lieu de stage est plutôt bonne mais il est noté que le référent est au courant de l'arrivée, mais les autres magistrats ne le sont pas forcément. Il faut parfois même que l'auditeur lui-même contacte le service et organise son arrivée. La présentation au service étant toujours faite par l'auditeur seul.
- Le passage au greffe s'effectue le plus souvent par deux ou trois jours au tout début du stage juridictionnel et quelques brefs passages lors des stages. Il est perçu comme utile.
- Les auditeurs se sentent plutôt intégrés mais admettent que le positionnement est difficile. Il faut ainsi faire preuve d'équilibre entre une nécessité de prendre des initiatives mais aussi de rester à sa place, l'impression d'être à la fois fragilisé parce qu'il faut s'adapter, être évalué constamment et ne pas commettre d'erreur mais aussi d'être stimulé en faisant de nouveaux actes chaque jour. En résumé, il est nécessaire de faire preuve d'une grande capacité d'adaptation tant dans les différentes fonctions qui changent très rapidement, que dans les personnalités des magistrats différentes auxquelles on est confronté.
- Concernant les conditions pratiques de travail, les auditeurs ont majoritairement un bureau mais notent qu'il est fréquemment assez éloigné dans le Palais. Toutefois, ils sont fréquemment accueillis dans des bureaux dans leurs lieux de stage. Ils font une amplitude horaire allant de 8 à 10 heures de travail par jour et ont pour beaucoup travaillé le week-end ou un jour férié. Des congés supplémentaires ne leur ont pas été proposés alors qu'ils ressentaient un besoin de repos important.

### **Autonomie dans les tâches confiées**

- Ils ont eu une phase d'observation mais très courte avec souvent prise de dossiers à la fin de la journée ou de l'audience
- Ils se considèrent autonomes dans leur rédaction et formés par l'école (niveau 8/10)

### **Acquisition des moyens et progression**

- Ils considèrent que le suivi par le référent lors de chaque stage est suffisant, composé d'un retour immédiat après les audiences. Cependant, ce retour prend plus de temps concernant les jugements rédigés.
- Ils estiment que les tâches qui leur sont confiées sont faites en progressivité concernant les difficultés et qu'on leur a rarement confié des dossiers très difficiles dès leur arrivée.
- Ils considèrent les magistrats disponibles pour répondre à leurs questions.

### **Évaluation**

- Elle a eu majoritairement lieu au cours du stage concerné (un peu moins d'un tiers note quand même que cela n'a jamais été le cas)
- Du temps a été libéré pour que les auditeurs puissent la préparer même si certains ont dû faire cela un jour férié
- Ils ont en moyenne fait, selon leur point de vue, assez d'audiences avant, et pris lors de l'audience d'évaluation assez de dossiers
- Le débriefing fait par le CRF n'est pas suffisant, celui-ci s'abstenant de faire un réel retour sur l'audience et ne restant pas assez longtemps ; le ton du CRF est perçu majoritairement comme cordial
- L'audience a en majorité été prise en entier par les auditeurs
- Les rapports qui suivent les différents stages ont majoritairement été obtenus rapidement après

# **ANNEXE N°7**

---

## **Quelques précisions sur les évaluations lors du stage juridictionnel**

### **I- Sur les évaluations des écrits pendant la durée du stage**

#### **Ce que l'on a déploré**

- Les évaluations écrites et siège civil : retour tardif des corrections de jugements
- Les magistrats référents mettent parfois trop l'accent sur difficultés rencontrées au début du stage, sans noter les points d'amélioration/marge de progression
- Les magistrats ne connaissent pas assez les attentes de l'ENM
- Les évaluations sont parfois transmises et notifiées trop tardivement pour permettre une progression (par exemple, les évaluations sont parfois rédigées bien après le passage de l'auditeur dans la fonction)

#### **Ce que l'on propose**

- évaluation de mi-stage à développer
- débriefing lors de la notification des évaluations de chaque fonction
- renforcer la possibilité pour l'auditeur de formuler des observations écrites sur les évaluations de chaque fonction

### **2. Sur les évaluations des auditeurs en situation d'audiences**

#### **Ce qui se passe**

Au cours de leur stage juridictionnel, tous les auditeurs sont évalués par leur CRF régional au cours de trois audiences distinctes au terme desquelles celui-ci fixera une note sur 20 :

- sur la présidence d'une audience civile de cabinet,
- sur la présidence d'une audience correctionnelle à juge unique,
- sur des réquisitions lors d'une audience correctionnelle à juge unique.

Les auditeurs sont évalués sur la base de 5 dossiers ou 2 heures d'audience.

Déroulement de l'évaluation : passage, suspension d'audience, entretien magistrat référent et CRF, entretien CRF/auditeur.

#### **Ce que l'on critique**

Avant la réforme de la formation initiale, l'auditeur était évalué par son ou ses maîtres de stage référents à l'issue de son passage dans chaque fonction. Cette évaluation par des magistrats extérieurs a été

mise en place suite à l'ancien système où les auditeurs étaient directement notés par leur maîtres de stage semble aujourd'hui démontrer ses avantages.

Cependant, certains dysfonctionnements ont toutefois pu être notés :

- Les auditeurs sont parfois évalués plus de 5 semaines après leur passage sur une fonction ;
- Question de la légitimité à demander aux référents de prendre une audience de préparation pour reprendre des automatismes et à dégager du temps de préparation ;
- La préparation des évaluations empiète sur des périodes de stage d'apprentissage de fonction déjà très courte (4 semaines par fonction) ou sur un autre site ce qui pose des problèmes pratiques et pédagogiques ;
- Il existe des différences de méthode d'évaluation des CRF : dans certains cas, les CRF demandent simplement à l'auditeur son impression sur la tenue de l'audience sans créer de véritable échange, du coup, les auditeurs ne savent pas ce qu'il ressort de l'entretien. Pour d'autres CRF, un véritable échange a pu se créer, permettant notamment de lui prodiguer des conseils pour la suite.

### **Ce que l'on propose**

- L'évaluation de l'auditeur par le CRF doit être non seulement le moment et le lieu où les capacités de l'auditeur sont appréciées, mais celui où **le CRF prodigue des conseils à l'auditeur pour la suite** (prochains stages et évaluations).

En effet, en pratique, la prise en charge des auditeurs par les magistrats référents peut être très variable et influe directement sur la marge de progression des auditeurs. Certains magistrats référents (peut-être par manque de temps) n'investissent que très modérément le rôle qui leur est confié. Il est constaté un manque voire une absence de critiques et d'observations émises ne permettant pas à l'auditeur de prendre conscience de difficultés qu'il pourrait rencontrer en pratique afin d'y pallier et le cas échéant de progresser.

### **3. Sur le bilan du stage juridictionnel effectué en juridiction**

#### **Ce qui se passe**

Au final, évaluation de l'aptitude de l'auditeur sera prise en considération au regard de plusieurs documents qui seront versés dans son livret pédagogique et communiqués au jury du grand oral, qui se prononcera sur l'aptitude :

- un rapport rédigé par le DCS synthétisant des évaluations écrites faites par les magistrats référent, à l'issue duquel le DCS donne son avis sur l'aptitude de l'auditeur. Il peut s'avérer extrêmement pertinent si le DCS a su jouer son rôle de lien entre les différents magistrats et de relais (avec l'auditeur), lorsque les difficultés ont pu être exprimées à un moment ou à un autre. Le DCS est le seul magistrat qui peut avoir assez de recul pour avoir une bonne appréciation du travail de l'auditeur.
- un rapport rédigé par le CRF, sur la seule base de la réunion de fin de stage juridictionnel, à laquelle sont censés participer tous les magistrats ayant été les référents des auditeurs tout au long du stage juridictionnel ;
- le CRF préside la réunion sans avoir eu accès aux évaluations écrites, et ne rédige son rapport que sur la base des commentaires faits oralement par les magistrats présents lors de cette réunion. A l'issue de cette réunion, le CRF s'entretient avec l'auditeur.

### **Ce que l'on critique**

- L'auditeur découvre des éléments voire des critiques en fin de stage juridictionnel dont il n'a pas eu connaissance plus tôt, ce qui ne lui a pas permis d'évoluer et d'en tenir compte pour progresser
- L'auditeur n'a aucune possibilité de faire des observations écrites sur le rapport CRF finalement communiqué au jury

### **Ce que l'on propose**

- Le CRF doit avoir accès à toutes les évaluations écrites
- Il doit mener les réunions finales en se basant sur ces évaluations écrites (en théorie préalablement notifiées aux auditeurs).
- Le CRF est tenu de rédiger son rapport sur la seule base de ce qui a été contradictoirement discuté avec l'auditeur, d'où la nécessité que l'auditeur sache quels griefs lui ont été faits lors évaluation écrites

# ANNEXE N°8

---

## ***La répartition amiables des premiers postes au sein de la promotion 2011 : autopsie d'un échec.***

*Ce texte rédigé par les auditeurs syndiqués de la promo 2011 a fait l'objet, à l'initiative du Bureau du Syndicat de la Magistrature, d'une diffusion électronique auprès de l'ensemble des magistrats au mois de juin 2013.*

### **AVIS DE DECES**

*La section des petits pois de la promotion 2011 a le regret de vous annoncer le décès du projet de convention, survenu le lundi 4 mars 2013 à 23 heures.*

Ce projet de convention était né un an auparavant, lorsque les auditeurs de la promotion 2011 avaient élu une commission afin de trouver une alternative à la répartition des postes au classement.

Il a malheureusement succombé, faute de ressources vitales et nécessaires à son développement et à la confiance des auditeurs dans le projet, à savoir un encouragement de la part de la Chancellerie, un volant de postes et une rétention de la publication du classement.

Actuellement l'ordonnance de 1958 prévoit en effet que les auditeurs choisissent leur premier poste en fonction de leur rang de classement. L'expérience du passé démontre cependant que certaines promotions se répartissaient au préalable les postes de façon amiable, par le biais d'une convention.

Néanmoins, depuis 20 ans, toutes les tentatives ont échoué et le classement a primé.

Afin de perpétuer le souvenir de ces conventions réussies, de ces tentatives passées, et de ce tout dernier projet de convention, la section des auditeurs de la promotion 2011 aimerait revenir avec vous sur la naissance sur projet et les raisons de son échec.

#### ***Pourquoi une convention ?***

##### **I- Un classement peu représentatif des capacités des auditeurs**

Nous avons souvent été interrogés sur cette volonté de se départir du classement, notamment par les magistrats en fonction, le classement, considéré comme méritocratique, étant vu comme le moyen le plus juste de départager les auditeurs.

Il nous semblait cependant nécessaire de sortir de cette logique de hiérarchisation des auditeurs de justice. S'il est nécessaire d'évaluer l'aptitude de chacun à exercer les fonctions de magistrat, le classement tel qu'il est conçu ne reflète pas réellement les capacités professionnelles des auditeurs.

Actuellement, les auditeurs sont évalués à 3 moments de la formation. Dans un premier temps, à l'issue de la scolarité à Bordeaux, trois épreuves écrites sont organisées : un jugement civil, une épreuve pénale et une épreuve de connaissance portant sur les enseignements transversaux. Chacune de ces épreuves est de coefficient 1. Le jugement civil et l'épreuve pénale se révèlent inadaptés à ce stade de la formation, évaluant à un instant T un auditeur qui n'a pas encore eu l'occasion de pratiquer en masse ces exercices, le stage juridictionnel n'ayant pas encore commencé. L'épreuve transversale est quant à elle très éloignée des capacités professionnelles des auditeurs puisqu'il s'agit d'une épreuve théorique, portant sur des cours magistraux moins juridiques tels que « la procédure pénale, guide éthique et déontologique », « l'office du juge », « les 7

**47**

tentations du juge », « les frais et dépens », « la police scientifique », « statut et carrière du magistrat », etc.

Ensuite les auditeurs partent en stage juridictionnel et sont évalués sur 3 audiences par le Coordinateur Régional de Formation : une présidence d'audience correctionnelle à juge unique, des réquisitions en audience correctionnelle et une présidence d'audience civile (JAF, JE ou tutelles), le coefficient de ces évaluations étant de 1 également. Ces évaluations semblent les plus représentatives des qualités professionnelles des auditeurs et elles sont relativement objectives, puisque le CRF ne suit pas l'auditeur en stage. Ce fonctionnement a été mis en place pour éviter que l'auditeur ne soit noté par ses maîtres de stage, ce qui l'amenait à être sous pression constante et pervertissait la relation d'apprentissage. Néanmoins, le défaut de ce système est qu'il s'agit encore d'une évaluation à un instant donné, ne tenant que très peu compte du déroulement global du stage de l'auditeur. En outre, elles peuvent entraîner des disparités de notes selon les régions, puisqu'il n'y a pas de péréquation des notes entre les différents CRF.

Enfin, à l'issue de ces 10 mois de stage, les auditeurs passent les épreuves de classement : un jugement civil, un réquisitoire définitif, chacun de coefficient 1,5 et un grand oral de coefficient 3. La pertinence du grand oral par rapport à l'évaluation de l'aptitude professionnelle est discutable. Cette épreuve consiste en un exposé de 10 minutes sur un thème de réflexion choisi par l'auditeur prenant comme point de départ un dossier auquel il a été confronté en stage, puis un cas pratique de déontologie et enfin 15 minutes de questions/réponses, sur des thèmes plus ou moins juridiques selon les jurys. Alors que le grand oral d'entrée, depuis la réforme de 2008 est davantage axé sur le parcours professionnel du candidat et ses réactions en situation, on peut s'interroger sur la permanence de ce grand oral de sortie classique, de type culture générale ou juridique (« quel est l'article du Code de procédure civile sur le principe du contradictoire », « citez moi un écrivain ayant eu des démêlés avec la justice », etc.).

Ces critiques de fond sont d'autant plus importantes que le poids de cette épreuve est majeur. En effet, les épreuves finales valent deux fois plus que les dix mois de stage en juridiction au cours desquelles l'auditeur est mis en situation, rédige de multiples jugements et réquisitoires, et exerce les fonctions de magistrat sous l'autorité de ses maîtres de stage. Ainsi, un effet pervers apparaît, dès lors que des auditeurs ayant pourtant obtenu d'excellentes notes et appréciations en stage, ont pu se retrouver en fin de classement, voire menacés de redoublement.

## **2- Une autre solution possible**

Au-delà de l'inefficacité du classement pour évaluer les mérites de chacun, celui-ci a des effets pervers sur la formation même des auditeurs. La logique d'évaluation et de classement pèse sur les auditeurs pendant toute la scolarité et le stage les conduit à se focaliser sur les notes plutôt que de se concentrer sur l'apprentissage pur et simple du métier de magistrat. En effet, le fait d'être évalué sur un exercice ou une audience précis, à un moment donné, amène les auditeurs à privilégier la préparation de ces évaluations au détriment d'un apprentissage global de la fonction.

Pour sortir de cette logique, la solution la plus adaptée serait de limiter l'évaluation des auditeurs à déterminer leur aptitude ou non à exercer la profession, sans chercher à les hiérarchiser entre eux. Même si les évaluations et les appréciations en stage permettent davantage de mesurer l'aptitude des auditeurs, le fait de leur attribuer des notes participe au final au classement, qui s'impose donc aux auditeurs dès le début du stage. Cette évaluation permanente entraîne, de façon quasiment inévitable, les auditeurs à comparer leurs compétences.

De plus, une répartition au classement n'apparaît pas nécessaire dans la mesure où les auditeurs sont de futurs professionnels ayant à adopter des positions collectives et sont donc en capacité de s'entendre entre eux pour se répartir les postes. Une répartition amiable des postes serait en outre plus à même de respecter les situations personnelles de chacun.

Dans l'hypothèse où les auditeurs seraient simplement déclarés aptes à exercer leurs fonctions, sans une quelconque hiérarchisation, aucun auditeur ne pourrait se sentir plus légitime qu'un autre à exercer telle fonction ou à choisir telle juridiction. Dès lors, une discussion peut s'amorcer entre les auditeurs visant à obtenir une solution qui soit collectivement la plus adaptée aux souhaits de chacun.

A l'inverse, dès lors qu'un classement existe, même si les auditeurs ne veulent pas en faire état, il s'insinue nécessairement dans les réflexions de chacun et modifie les paramètres de la discussion.

Pour éviter ce poids du classement et pour tenter de satisfaire l'ensemble de la promotion, une répartition des postes par convention a été proposée et votée par les auditeurs 2011 qui ont élu une commission. Dans un premier temps, la commission, composée de 8 membres représentatifs de la promotion et des deux délégués, était chargée d'élaborer des projets alternatifs au classement. Elle a ensuite organisé une répartition fictive en se fondant sur les listes de poste des années 2008 et 2009, ceux-ci étant susceptibles d'être à nouveau proposés aux auditeurs cette année.

Dans un deuxième temps, son mandat a été renouvelé pour réaliser une convention ne reposant sur aucun critère prédéfini (comme les critères de chargé de famille, marié, etc.) mais cherchant à répartir les auditeurs sur un des vœux qu'ils avaient émis. L'idée était de demander aux auditeurs de faire un nombre limité de choix, mais en étant prêts à accepter chacun d'eux. Chaque auditeur devait donc faire 4 choix au minimum, mais pouvait également en proposer plus pour donner davantage de souplesse à la commission dans son travail. Les auditeurs avaient en outre la possibilité de classer leurs vœux par préférence.

Après diffusion de la liste de classement et de la liste des postes, les membres de la commission se sont donnés trois jours pour tenter une répartition des postes sur ce modèle. A l'issue des trois jours, il restait néanmoins des postes non demandés, variant de 4 à 8 selon les tentatives de répartition. De fait, le nombre de postes proposés par le ministère correspondant exactement au nombre d'auditeurs admis, la répartition par convention n'a pas été possible.

### ***Pourquoi cette convention n'a pas fonctionné?***

#### **I - L'absence de volant de postes**

Le fait que l'échec de la répartition par convention soit dû à une insuffisance, voire une absence, de candidatures sur certains des postes proposés est révélateur de la nécessité de bénéficier d'un volant de postes pour qu'un tel projet aboutisse. Or, ce volant de postes n'existe plus depuis 2008, le ministère ne proposant plus qu'un nombre de postes correspondant exactement au nombre d'auditeurs admis. Les membres de la commission et la section SM des auditeurs avaient anticipé cette difficulté. Nous avons donc plusieurs fois demandé, notamment directement à la Garde des Sceaux par le biais du Syndicat de la Magistrature, des postes supplémentaires afin de bénéficier d'une marge de manœuvre dans notre répartition des postes pour qu'elle reste en adéquation avec les choix exprimés et voulus par chacun.

Ce volant de poste nous a été refusé, la ministre arguant de la nécessité d'assurer que les postes les plus en souffrance soient bien pourvus et afin d'éviter les déserts de juridiction.

Pourtant, à l'issue de notre tentative de convention, les postes posant le plus difficulté, à savoir l'outre-mer, avaient tous été pourvus. En revanche, en l'absence de ce volant de poste, il a été impossible de répartir l'ensemble des postes de façon conventionnelle, à 4 postes près (selon la répartition la plus large).

Outre l'absence de volant de poste, l'absence d'une répartition équilibrée des postes proposés sur l'ensemble du territoire rend encore plus difficile le choix des postes et complique un projet de convention basé sur le volontariat. Ainsi, dès lors que les postes offerts ne recouvrent pas l'ensemble du territoire, les personnes situées dans le dernier quart du classement ont pu être contraintes d'accepter des postes situés à 400 ou 500 kilomètres de leur domicile familial. Si devenir magistrat est une vocation qui nécessite de se préparer à une certaine mobilité, cette dernière doit être choisie et ne doit pas avoir pour conséquence une rupture avec toute vie personnelle ou familiale, dans une profession qui nécessite tout particulièrement de pouvoir être exercée de façon sereine. Une mobilité choisie serait gage d'un meilleur investissement dans son premier poste et sur une plus longue durée, et permettrait ainsi de limiter l'ampleur des demandes de mutation auxquelles la Chancellerie a à faire face au bout de 2 ou 3 ans de fonctions.

## 2- L'effet néfaste du classement

Au terme de cette tentative de répartition, il nous est apparu évident que quels que soient les efforts faits par les auditeurs pour s'affranchir du classement, dès lors que celui-ci est connu, il reste présent dans les esprits et influe nécessairement sur les choix faits par chacun. En effet, si le projet de convention a finalement échoué c'est également en partie parce que certaines personnes n'étaient finalement plus prêtes à faire 4 vœux, ou à accepter n'importe lequel de leurs vœux, leur rang de classement leur permettant d'espérer avoir leur poste privilégié.

Les membres de la commission avaient souhaité réduire cette influence, en sollicitant du ministère de la justice que le classement ne soit divulgué que 3 jours après la parution de la liste des postes offerts. Le ministère a également refusé d'accéder à cette demande, prétextant d'arguments juridiques largement contestables. En effet, si l'ordonnance du 22 février 1958 prévoit que les auditeurs signent leur premier poste selon leur rang de classement, aucun texte ne précise quand le classement doit être révélé. Ainsi, la rétention du classement pendant quelques jours n'aurait pas empêché les auditeurs de signer le poste choisi dans le cadre de la convention dans l'ordre du classement.

On peut aujourd'hui se demander si cette rétention du classement aurait suffi à se départir de son influence néfaste. En effet, il est probable que, quand bien même la commission serait parvenue à une répartition des auditeurs à l'issue des 3 jours, la connaissance du classement *a posteriori* aurait pu conduire certains auditeurs à finalement refuser de signer cette convention et à remettre en cause la répartition s'ils s'étaient aperçus que le classement leur permettait d'avoir le poste qu'ils préféraient.

Néanmoins, le fait que la direction des services judiciaires ait également refusé d'accéder à cette demande, qui n'était finalement qu'un outil de travail pour la commission, montre à quel point ce projet de convention n'a pas été encouragé. Bien au contraire, il semble que le ministère ait tout fait pour que celui-ci n'aboutisse pas.

Le projet de convention était donc très proche d'aboutir. Pour preuve, il permettait de placer la quasi-totalité des auditeurs sur l'un des choix qu'ils avaient formulés et 70% d'entre eux accédaient ainsi à l'un de leurs deux premiers vœux, luxe qui n'est normalement assuré que pour les tous premiers du classement.

Outre le sentiment d'avoir été si près du but, l'abandon forcé du projet de convention a conduit à l'application pure et simple du classement.

Après 5 années d'application de la réforme de l'ENM, et 5 années de suppression des volants de poste, les tentatives de répartition amiable des postes ont montré que les conditions institutionnelles et politiques n'étaient pas réunies pour que ce projet réussisse.

Cette tentative avortée ne doit cependant pas faire renoncer les promotions suivantes à tenter une convention, mais il est désormais de la responsabilité de l'ENM et du ministère d'engager les réformes indispensables à l'aboutissement de ce projet, faute de quoi une génération de magistrats déracinés et en difficulté dans leurs premières fonctions risque de voir le jour.

## ANNEXE n°9

---

### *Notre point de vue sur le rapport du jury d'aptitude et de classement de la promotion 2011*

*Chaque promotion fait l'objet d'une évaluation globale, contenue dans un rapport de jury, rendu public chaque année après le classement des auditeurs et leur prise de poste. Le Syndicat de la Magistrature, a tenu à formuler quelques observations, présentées oralement par l'intermédiaire de son représentant au CA de l'Ecole, Matthieu BONDUELLE.*

"Il est important que tous les points de vue s'expriment, vous l'avez dit Monsieur le premier président. Souffrons donc que les auditeurs de justice expriment le leur et accordons-lui la même importance qu'à celui du jury.

Il y a dix ans, j'étais à la même place que les représentants des auditeurs aujourd'hui et la tonalité était exactement identique : le niveau, déjà, était en baisse, et depuis longtemps ; il n'aurait cessé de baisser encore depuis, au point qu'on peut se demander à quelle profondeur il se trouve... A moins, bien sûr, qu'il ne s'agisse d'une figure imposée et, de fait, il n'est rien qui ressemble plus à un rapport de jury qu'un autre rapport de jury. Ce qui me gêne, c'est que cela tend à naturaliser et ainsi à légitimer un cadre d'épreuves et une manière d'investir ce cadre qui doivent pourtant pouvoir être questionnés, en particulier au sein d'une instance comme la nôtre.

Or, ce cadre est devenu de plus en plus artificiel et la manière dont il est investi par le jury aggrave le problème. Ces examens de sortie ont été pensés, et sont vécus, comme des exercices extrêmement scolaires, accomplis dans des conditions déconnectées de la réalité du travail judiciaire, et une part importante des remarques formulées par le jury tiennent en réalité moins aux défauts intrinsèques des auditeurs qu'aux vices du cadre lui-même. Oui, il n'est pas évident de "tenir les délais" (j'ai noté que le jury avait passé un temps non négligeable à chronométrer les auditeurs, pour ainsi dire à la seconde près) quand on doit enchaîner artificiellement un exposé préparé à l'avance dans une logique scolaire, une réflexion sur la déontologie - dont on nous dit qu'elle ne devrait pas être trop théorique mais qu'il est nécessairement difficile pour un auditeur d'appréhender de manière hyper-concrète après n'avoir eu que quelques semaines pour se familiariser avec chaque fonction - et une "conversation" avec le jury qui n'en est pas une, flirte souvent avec le quizz juridico-culturel et s'apparente parfois à un pur et vain exercice de déstabilisation, comme l'ancien grand O d'entrée, où l'on peut être interrogé sur des sujets tels que le numéro d'un article du code de procédure civile, le séjour d'un artiste dans un hôpital psychiatrique ou encore les différences existant entre un Isard et un Chamois... Exercice largement absurde, comme il est absurde d'avoir à rédiger en 6 heures un jugement portant sur un dossier anormalement difficile.

Ne perdons pas de vue que les auditeurs qui se présentent à ces épreuves viennent d'accomplir un stage juridictionnel d'un an, pendant lequel on leur demande précisément de se dépouiller de leurs propriétés d'étudiants pour devenir des magistrats. N'oublions pas non plus qu'on attend des auditeurs, et c'est heureux, qu'ils ne s'intéressent pas qu'au droit, mais s'ouvrent à d'autres disciplines ; c'est même l'une des marques de fabrique de l'ENM. De sorte qu'il est surprenant de lire dans ce rapport que l'intérêt pour la psychologie, la psychiatrie ou la médecine serait un pis-aller pour mauvais juristes... De même qu'il est étonnant de voir implicitement reproché aux auditeurs de s'intéresser à des sujets manifestement perçus comme sordides par les membres du jury, mais qui de fait relèvent de l'activité quotidienne des juridictions.

Bref, le Syndicat de la magistrature considère qu'il est important, d'une part, de réviser profondément les modalités d'évaluation à l'Ecole, pendant la scolarité et à la sortie, de repenser le cadre lui-même donc et, d'autre part, que le prochain jury investisse différemment le cadre existant, en faisant davantage la part belle à la réflexion sur le métier, au retour critique sur les pratiques et plus généralement sur l'expérience que constitue le stage, plutôt que de se livrer à un contrôle formel de connaissances ou à une ultime démonstration de pédagogie par l'échec".

**Merci de votre attention**



**1<sup>ère</sup> promotion : 1960**

**et à bientôt**

Contact :

[lespetitspoisduSyndicat@gmail.com](mailto:lespetitspoisduSyndicat@gmail.com)

<http://leblogdespetitspois.blogspot.fr>