



**MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Guide des parcours professionnels dans la magistrature

Direction des services judiciaires

juillet 2020



Peimane  
GHALEH MARZBAN

## Le mot du directeur

La direction des services judiciaires anime un réseau de près de 30 000 agents pour garantir que le fonctionnement de la justice réponde aux attentes des citoyens.

Elle s'appuie sur des sous-directions au professionnalisme reconnu, qui sont au quotidien en relation avec les juridictions, les fonctionnaires de greffe et les magistrats.

La gestion des moyens des juridictions, qui représente le cœur de l'activité de la direction des services judiciaires fait l'objet de la part de ses services d'une attention et d'une vigilance soutenue pour que les juridictions puissent remplir pleinement leurs missions.

Je tiens d'ailleurs ici à témoigner ma reconnaissance aux agents de la direction pour leur engagement personnel, leur compétence et leur très grande efficacité.

Grâce à eux la perception de la direction des services judiciaires dans les juridictions a évolué et une confiance accrue s'est instaurée avec les chefs de cour d'appel.

La sous-direction des ressources humaines de la magistrature participe pleinement de cet élan. Elle accompagne les changements profonds et structurants qui traversent le réseau judiciaire, pilote la gestion des emplois et des parcours professionnels des magistrats, et assure un accompagnement individualisé à toutes et tous, à chaque étape de la carrière.

De ce point de vue, cette année voit l'émergence de plusieurs dispositifs nouveaux que vous découvrirez à la lecture de ce guide.

# Sommaire

---

Propos introductifs de la sous-directrice  
des ressources humaines la magistrature - p.7

## 1. Présentation de la sous-direction des ressources humaines de la magistrature

p.8

### 1.1 Organigramme et missions

p.8

### 1.2 La SDRHM en actions

p.11

### 1.3 La SDRHM en chiffres en 2019

p.12

## 2. L'accompagnement des évolutions du corps de la magistrature

p.13

### 2.1 Qui sont les juges d'hier et ceux d'aujourd'hui ?

p.17

### 2.2 La spécificité du statut de la magistrature

p.17

## 3. L'évolution des emplois et des effectifs

p.22

### 3.1 Des recrutements historiques

p.22

### 3.2 L'allocation des moyens : un pilotage de plus en plus précis

p.24

## 4. L'accompagnement des parcours professionnels

p.29

### 4.1 L'entrée dans la magistrature

p.29

### 4.2 Le déroulement de la carrière

p.34

### 4.3 La mobilité

p.38

## 5. Les juges non professionnels

p.45

### 5.1 Les juges qui exercent au sein des juridictions spécifiques

p.45

### 5.2 Les magistrats exerçant à titre temporaire

p.47

## 6. La déontologie et la discipline des magistrats

p.50

### 6.1 La déontologie

p.50

### 6.2 La discipline

p.51

### 6.3 La protection fonctionnelle

p.54

## 7. L'égalité professionnelle

p.55

### 7.1 Les indicateurs

p.55

### 7.2 Les actions

p.62

# Propos introductifs de la sous-directrice des ressources humaines la magistrature

---



Catherine  
MATHIEU

---

Le corps de la magistrature a connu de profondes mutations depuis 10 ans (diversification des recrutements, évolution de la place du magistrat dans la société, féminisation, constitution d'une communauté de travail autour du magistrat...). La mission première de la sous-direction des ressources humaines de la magistrature est de répondre à ces grands enjeux et d'accompagner les transformations.

La sous-direction des ressources humaines de la magistrature s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire de 88 agents (magistrats, rédacteurs qualifiés, gestionnaires de ressources humaines, conseillers mobilité et carrière) qui œuvrent au quotidien au service des juridictions, des magistrats en activité et honoraires, des magistrats à titre temporaire, des juges élus et désignés, des assistants spécialisés et des juristes assistants.

Cette sous-direction aux missions élargies vous livre son premier guide des parcours professionnels dans la magistrature.

Il permettra à chacun de trouver une information précise le concernant que ce soit sur l'application des règles statutaires, la composition du corps et son évolution, les recrutements ou la première nomination, le déroulement de sa carrière ou la progression indiciaire, les entretiens qu'il peut solliciter, les mécanismes de l'avancement, l'évaluation, l'élaboration des projets de nomination (dits « transparence »), la déontologie et la discipline, etc. Il s'agit également de vous faire partager à travers ces pages une meilleure connaissance du fonctionnement et de l'organisation de la sous-direction.

Ponctué de nombreux focus, il permettra à ceux qui le souhaitent d'approfondir les thématiques abordées.

Je vous en souhaite une très bonne lecture.

## 1.

# Présentation de la sous-direction des ressources humaines de la magistrature

## 1.1 Organigramme et missions

La sous-direction des ressources humaines de la magistrature est composée de 4 bureaux.

Les bureaux RHM1 et RHM2 sont des bureaux de gestion de ressources humaines et d'accompagnement des parcours professionnels des magistrats.

Le bureau RHM3, bureau d'analyse et de rédaction des textes normatifs pour la magistrature, est aussi en charge de la déontologie des magistrats et de l'ensemble des questions disciplinaires.

Le bureau RHM4 est en charge à la fois de la gestion de ressources humaines des magistrats exerçant à titre temporaire, des juges élus et désignés, et des assesseurs, ainsi que de la déontologie et la rédaction des textes normatifs se rapportant à ces publics.

## SDRHM

Sous-directrice  
**Catherine Mathieu**

Adjointe  
à la sous-directrice  
**Laetitia Dautel**

Chargée de mission  
auprès de la sous-directrice  
**Céline Le Roux**

### RHM1

Bureau  
de la gestion  
des emplois  
et des carrières

Cheffe de bureau  
**Elise Bayet**

### RHM2

Bureau  
du recrutement,  
de la formation  
et des affaires  
générales

Chef de bureau  
**Christophe Valente**

### RHM3

Bureau  
du statut et de la  
déontologie

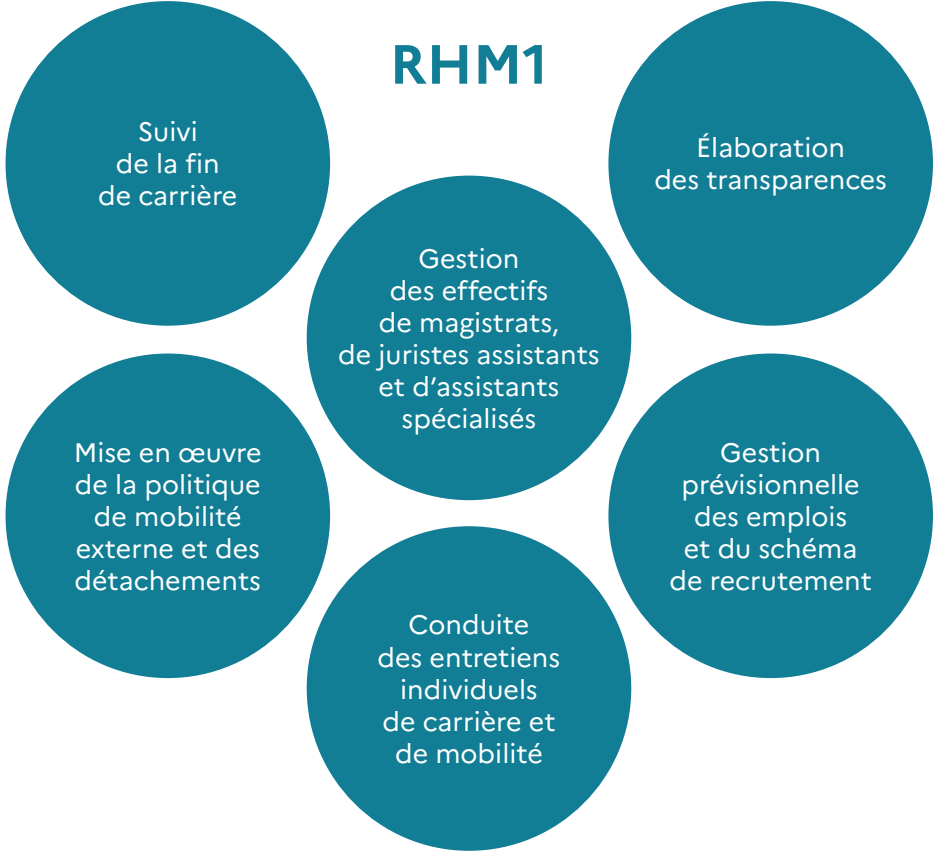
Cheffe de bureau  
**Claire Allain-Feydy**

### RHM4

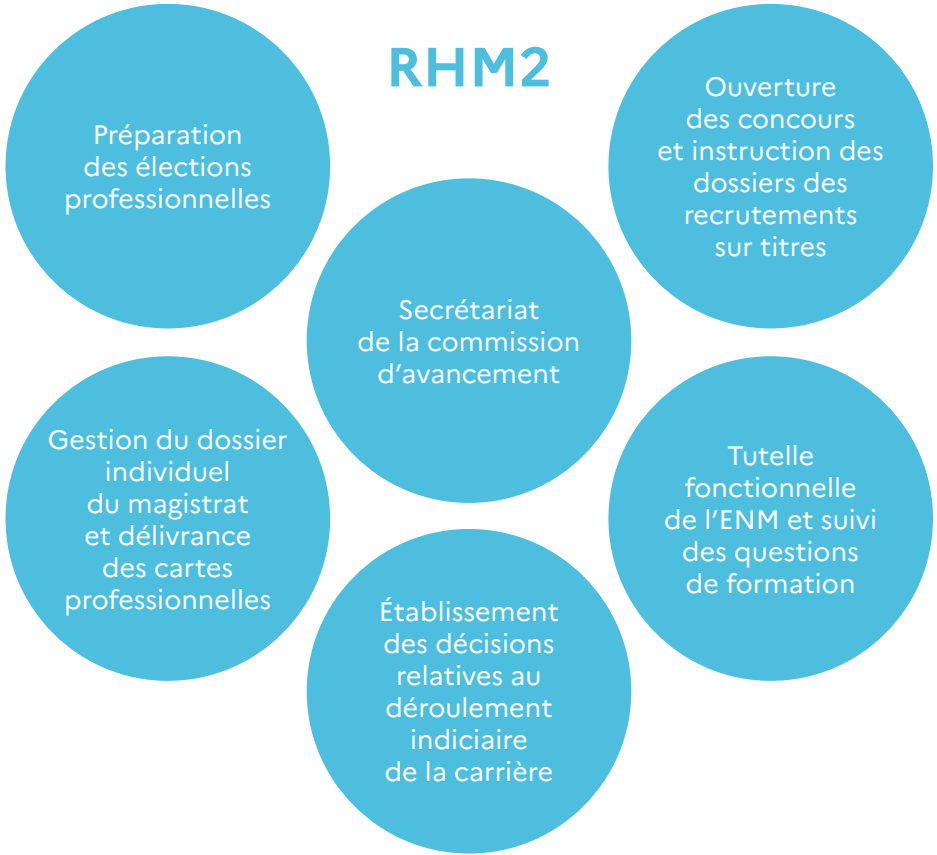
Bureau  
des magistrats  
exerçant à titre  
temporaire et des  
juges élus  
et désignés

Cheffe de bureau  
**Catherine Védrenne**

## RHM1



## RHM2



## RHM3

Mise en œuvre  
de la protection  
fonctionnelle

Analyse  
des questions  
statutaires

Élaboration  
des textes relatifs  
au statut  
des magistrats

Secrétariat  
de la CPE et suivi  
des relations avec  
les organisations  
syndicales

Analyse  
des questions  
d'ordre  
déontologique  
et disciplinaire

Préparation  
des poursuites  
disciplinaires devant  
le CSM et les  
commissions  
de discipline

## RHM4

Désignation  
des conseillers  
prud'hommes

Élaboration  
des textes  
statutaires relatifs  
aux juges et  
assesseurs non  
professionnels

Suivi des effectifs  
de MTT et des juges  
élus et désignés

Secrétariat  
du Conseil national  
des tribunaux  
de commerce

Instruction des  
candidatures  
de MTT et  
propositions  
de nomination

Analyse des  
questions d'ordre  
déontologique  
pour les CPH  
et juges  
consulaires

## 1.2 La SDRHM en actions

### Au quotidien

Suivi de l'ensemble des règles relatives au statut des juges

Suivi opérationnel des effectifs des magistrats de carrière, de magistrats à titre temporaire, des juges élus et désignés, des assesseurs, juristes assistants et assistants spécialisés

Gestion des recrutements et suivi des schémas d'emplois

Gestion des nominations, des détachements, des élections et des désignations

Conduite d'entretiens (mobilité et carrière)

Elaboration des décisions individuelles de déroulement indiciaire de la carrière, de temps partiel, etc

Veille et analyse en matière de déontologie et d'incompatibilités

Mise en place de la protection fonctionnelle pour les fonctionnaires et les magistrats

Tenue du dossier individuel du magistrat

### Les réalisations en 2019

Déclinaison statutaire des réformes de la LPJ et re-nominations des juges d'instance et des magistrats à titre temporaire en juges des contentieux et de la protection

Organisation des élections du CSM de la CAV et des commissions de réforme

Réforme des épreuves et programmes des trois concours d'accès à l'ENM et des concours complémentaires

Réforme des règles de classement et d'aptitude des auditeurs de justice

Lancement des entretiens de carrière à destination des auditeurs du CADEJ

### Les réalisations et les projets de 2020

Diffusion le 23 janvier 2020 d'un guide de la protection fonctionnelle des fonctionnaires et magistrats (disponible sur le site intranet de la DSJ)

Diffusion le 9 mars 2020 d'un guide relatif aux magistrats exerçant à titre temporaire (note n° SJ-20-86-RHM4/09.03.2020 consultable sur le site intranet de la DSJ)

Mise en œuvre de nouveaux dispositifs d'entretiens pour l'accompagnement des parcours professionnels des magistrats

Accompagnement du projet de création du conseil de prud'hommes de Mayotte



## La SDRHM en chiffres en 2019

---

**88**  
agents

**4**  
bureaux

**1 200**  
entretiens  
de carrière

**1 887**  
nominations  
de magistrats

**1 425**  
désignations de  
conseillers  
prud'hommes

**179**  
évaluations traitées en  
2019 dans le cadre des  
présentations au tableau  
d'avancement

**76**  
plaintes de  
justiciables traitées

**76**  
demandes de protection  
fonctionnelle traitées

**3**  
élections organisées  
(CSM, CAV et  
commissions de réforme)

**1 179**  
cartes professionnelles  
de magistrats délivrées

**3**  
commissions  
d'avancement  
organisées soit  
620 dossiers  
de recrutement  
examinés

**59 754**  
documents numérisés  
aux dossiers  
des magistrats :  
soit 173 996  
feuilles numérisées

**5 284**  
arrêtés indiciaries dont  
3 303 arrêtés d'élévation  
d'échelons de chevrons

## 2.

# L'accompagnement des évolutions du corps de la magistrature et du statut

Le corps de la magistrature a connu de profondes mutations depuis 10 ans. Parallèlement, la loi de modernisation de la justice du 21<sup>e</sup> siècle du 18 novembre 2016 a fondamentalement réformé le statut et les missions des juges non professionnels et modifié durablement leur place au sein de l'institution judiciaire. La mission de la sous-direction des ressources humaines de la magistrature est d'initier et d'accompagner ces transformations.

### 2.1 Qui sont les juges d'hier et ceux d'aujourd'hui ?

#### 2.1.1 Photographie du corps en 3 temps : 2011, 2015 et 2020

## 2011

### 8 560 magistrats dont :

7 909 dans les juridictions

288 en administration centrale et inspection\*

247 en détachement (2,9%)

83 en disponibilité (1%)

59% de femmes

26% ayant eu une carrière antérieure

## 2015

### 8 300 magistrats dont :

7 665 dans les juridictions

289 en administration centrale et inspection\*

219 en détachement (2,6%)

96 en disponibilité (1,2%)

63% de femmes

28% ayant eu une carrière antérieure

## 2020

### 8 947 magistrats dont :

8 267 dans les juridictions

290 en administration centrale et inspection

267 en détachement (3%)

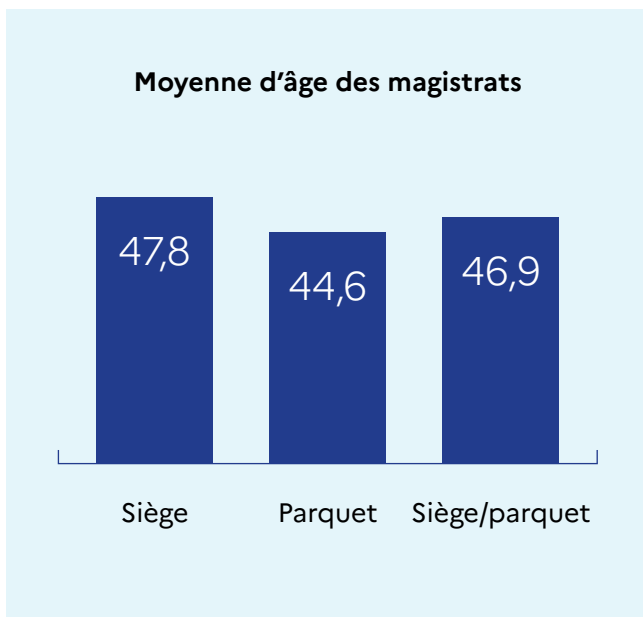
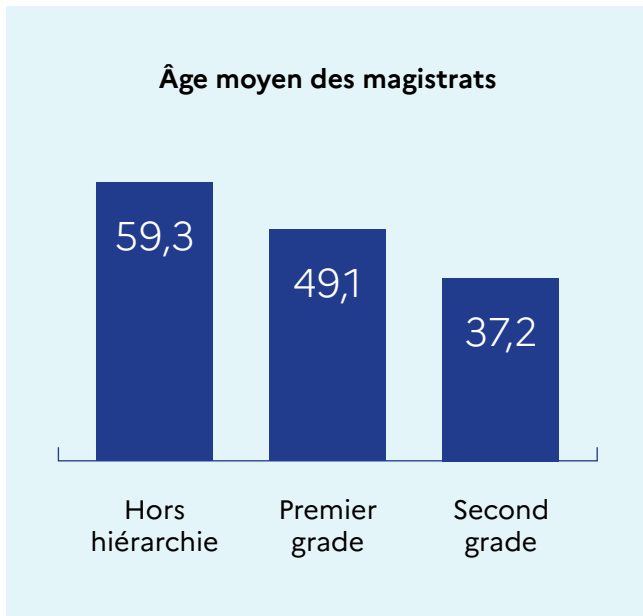
79 en disponibilité (1%)

68% de femmes

32% ayant eu une carrière antérieure

\* effectif comprenant les emplois supports

### Age moyen des magistrats au 1<sup>er</sup> janvier 2020 par grade et par fonction

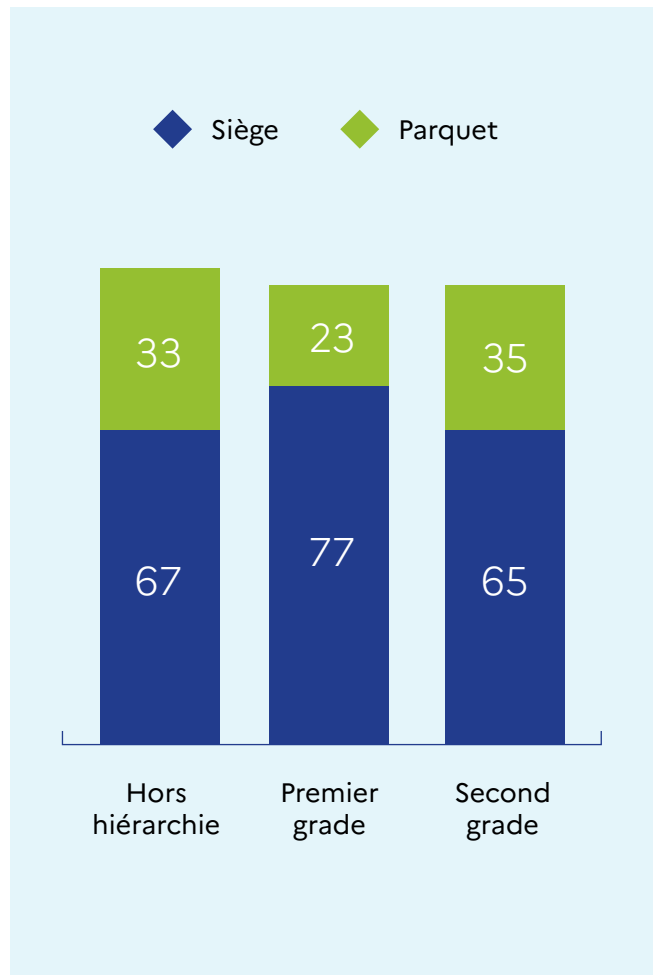


### Répartition par fonction (siège/parquet) au 1<sup>er</sup> janvier 2020

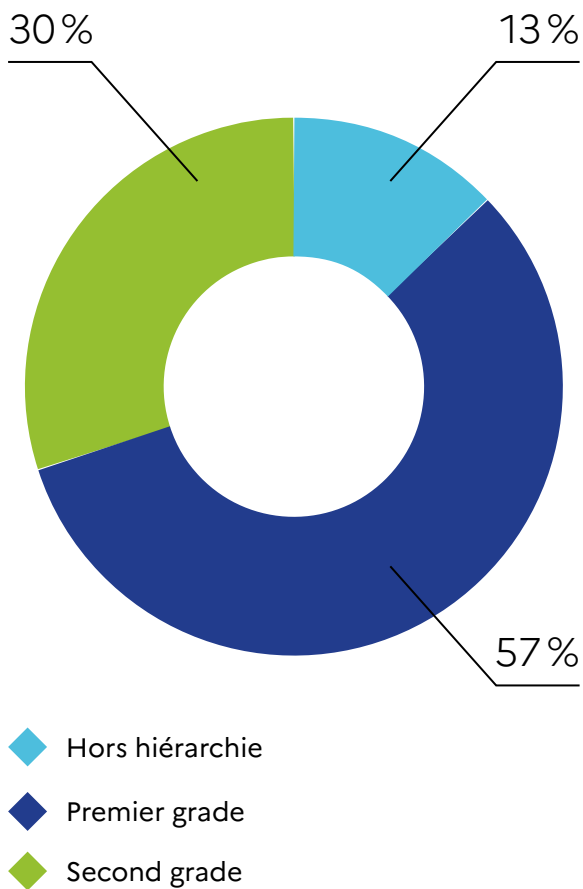


◆ Siège    ◆ Parquet

### Répartition des magistrats du siège et du parquet (en %)



## Répartition par grade au 1<sup>er</sup> janvier 2020



### 2.1.2 Qui sont les juges dans les juridictions ?

#### Cour de Cassation

Magistrats	siège : 217	parquet : 57
------------	-------------	--------------

#### Cour d'appel

Magistrats	siège : 1566	parquet : 420
Magistrats honoraires juridictionnels	siège : 68	parquet : 22

#### Première instance

Magistrats	siège : 4 283	parquet : 1584
Magistrats honoraires juridictionnels	siège : 113	parquet : 21
Magistrats exerçants à titre temporaire	498	-
Conseillers prud'hommes	13 272	-
Juges consulaires	3 358	-

Tribunal judiciaire (ex. TGI), tribunal de première instance, Conseil des prud'hommes, tribunal de commerce

## Focus : les magistrats honoraires

Depuis les modifications statutaires de 2016 (art. 41-25 de l'ordonnance statutaire, 29 et suivants du décret statutaire), les magistrats honoraires peuvent exercer des fonctions juridictionnelles, notamment en qualité de :

- Assesseur dans les formations collégiales des tribunaux de judiciaires et cours d'appel
- Substitut près les tribunaux judiciaires ou substitut général près les cours d'appel
- Pour les magistrats honoraires nommés aux fonctions du siège, et sur désignation du premier président de la cour d'appel, président des formations collégiales compétentes en matière de contentieux social, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019
- Pour les magistrats honoraires nommés aux fonctions du siège, et sur désignation du premier président de la cour d'appel, assesseur dans les cours d'assises (loi organique n° 2019-221 du 23 mars 2019) – la composition de la cour d'assise ne peut comprendre plus d'un assesseur magistrat honoraire
- Pour les magistrats honoraires nommés aux fonctions du siège, et sur désignation du premier président de la cour d'appel, assesseur au sein des cours criminelles départementales (loi organique n° 2019-221 du 23 mars 2019) au titre de l'expérimentation dans les neuf départements suivants : Ardennes, Calvados, Cher, Heirault, Moselle, Pyrénées-Atlantiques Réunion, Seine-Maritime et Yvelines du 1<sup>er</sup> septembre 2019 au 1<sup>er</sup> janvier 2022. – la composition de la cour criminelle ne peut comprendre plus de deux magistrats honoraires ou exerçant à titre temporaire

Leur nombre était de 224 au 1<sup>er</sup> janvier. 2020.

Le magistrat honoraire exerçant des fonctions juridictionnelles est nommé par décret du président de la République après avis du Conseil supérieur de la magistrature. Il est rémunéré au moyen de vacations dans la limite de 300 par année civile.

Le taux unitaire de la vacation est fixé à 163,35 euros brut. L'arrêté du 30 juin 2017 fixe le nombre de vacations attribuées selon l'activité exercée par le magistrat. À titre d'exemple, un assesseur intervenant à une audience collégiale en matière civile au tribunal judiciaire ou à la cour d'appel percevra 5 taux de vacation soit 811,85 euros brut. L'arrêté du 31 mai 2019 a fixé le nombre de vacations dues à un magistrat honoraire du siège ou du parquet participant à titre expérimental aux audiences de la cour criminelle. La participation à une audience de la cour criminelle est rémunérée à hauteur de 3 taux de vacation soit 490,05 euros brut pour une journée d'audience (3 taux supplémentaires sont versés si l'audience dure une journée supplémentaire) pour un magistrat honoraire du siège et à hauteur de 5 taux de vacation soit 816,75 euros brut pour un magistrat au parquet.

Les magistrats honoraires peuvent également exercer des activités non juridictionnelles (articles 41-32 de l'ordonnance statutaire, 30 et suivants du décret statutaire). À ce titre, il peut leur être confiées des activités «de nature administrative ou d'aide à la décision au profit des magistrats», en fonction des besoins des juridictions. Leur désignation se déroule au niveau des cours d'appel.

Plusieurs réformes récentes ont fait émerger la nécessité pour le ministère de la Justice de prendre en charge l'ensemble des personnes qui exercent des fonctions juridictionnelles dans les tribunaux, et ce même, si elles n'ont pas le statut de magistrat.

Ainsi, plusieurs dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle ont renforcé la professionnalisation de la justice prud'homale et de la justice commerciale.

Parallèlement, la loi organique n° 2016-1090 du 8 août 2016 a ouvert aux magistrats à la retraite la possibilité d'exercer des fonctions juridictionnelles que ce soit au niveau des cours d'appel ou des tribunaux. Elle a également intégré dans l'ordonnance statutaire les dispositions leur permettant de présider la formation collégiale compétente en matière de contentieux social, à la suite de la fusion des tribunaux des affaires de sécurité sociale (TASS) et des tribunaux du contentieux de l'incapacité (TCI) introduite par la loi de modernisation de la Justice du XXI<sup>e</sup> siècle, effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Missions et activité de la sous-direction des ressources humaines de la magistrature  
En outre, la suppression au 1<sup>er</sup> janvier 2019 des TASS et des TCI a nécessité de repenser le rôle et la place des assesseurs non professionnels de ces juridictions.

Cette même loi organique a également fusionné les statuts des magistrats exerçant à titre temporaire et des juges de proximité en supprimant celui de juge de proximité et en étendant les attributions des magistrats exerçant à titre temporaire.

L'apprise en compte de ces transformations s'est concrétisée en 2018 par la création au sein de la sous-direction d'un bureau des magistrats exerçant à titre temporaire et des juges élus et désignés (RHM4) chargé d'élaborer et de suivre l'application de l'ensemble des règles relatives au statut des juges non professionnels : candidature, nomination, rémunération,

formation, déontologie et incompatibilités, ainsi que d'assurer la gestion des ressources humaines de ces publics.

## 2.2 Qui sont les juges d'hier et ceux d'aujourd'hui ?

### 2.2.1 Un statut relevant de la compétence du législateur organique

Aux termes du troisième alinéa de l'article 64 de la Constitution du 4 octobre 1958, «une loi organique porte statut des magistrats». Cette loi organique doit respecter les principes statutaires posés expressément par les articles 64 et 65 de la Constitution qui prévoient le principe d'indépendance de l'autorité judiciaire et son corollaire, le principe d'inamovibilité des magistrats du siège, ainsi que le rôle du Conseil supérieur de la magistrature dans le cadre des nominations et de la discipline des magistrats.

Pour assurer l'indépendance de la justice, les magistrats de l'ordre judiciaire sont les seuls agents de l'État dont le statut est fixé par une loi organique, ce qui apporte comme garantie essentielle que toute modification de ce statut est nécessairement examinée par le Conseil constitutionnel, en application de l'article 61 de la Constitution.

En conséquence, les règles statutaires intéressant les magistrats sont définies par l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature. Sont notamment définies l'organisation du corps judiciaire, la formation professionnelle et les conditions de recrutement, les procédures de nomination, les conditions du détachement judiciaire, les conditions de recrutement et d'exercice des magistrats exerçant à titre temporaire et des magistrats honoraires exerçant des fonctions juridictionnelles, les règles disciplinaires, celles régissant les positions administratives et celles régissant la cessation de fonctions.

Le décret n° 93-21 du 7 janvier 1993 en précise les modalités d'application.

## 2.2.2 L'articulation avec le statut général des fonctionnaires

Aux termes de l'article 68 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 susmentionnée, «les dispositions du statut général des fonctionnaires concernant les positions ci-dessus énumérées s'appliquent aux magistrats dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux règles statutaires du corps judiciaire et sous réserve des dérogations ci-après ».

En application de ce principe, certaines règles définies pour la fonction publique d'état s'appliquent également aux magistrats, comme par exemple les dispositions relatives au temps de travail, aux congés annuels, à l'indemnisation des frais de changement de résidence...

### Focus : la spécificité du processus de nomination des magistrats et le rôle du Conseil supérieur de la magistrature

#### Articles 65 de la Constitution et 28 de l'ordonnance du 22 décembre 1958

Les magistrats sont nommés par décret du président de la République, soit sur proposition de la garde des Sceaux après avis du Conseil supérieur de la magistrature (CSM), soit sur proposition du Conseil supérieur de la magistrature (pour les premiers présidents de cour d'appel, les présidents de tribunaux judiciaires et les magistrats du siège à la Cour de cassation).

L'avis du CSM (formation siège) relatif à un projet de nomination de magistrat au siège, lie la garde des sceaux qui ne peut passer outre un avis non conforme.

En revanche, les magistrats du parquet sont nommés sur avis simple du Conseil (formation du parquet). La garde des Sceaux pourrait en théorie passer outre un avis défavorable du CSM et nommer le magistrat proposé nonobstant cet avis. Il est néanmoins d'usage depuis 2008 de suivre systématiquement l'avis émis par le Conseil.

#### Composition du CSM

« La formation compétente à l'égard des magistrats du siège est présidée par le premier président de la Cour de cassation. Elle comprend, en outre, cinq magistrats du siège et un magistrat du parquet, un conseiller d'État désigné par le Conseil d'État, un avocat ainsi que six personnalités qualifiées qui n'appartiennent ni au Parlement, ni à l'ordre judiciaire, ni à l'ordre administratif. Le président de la République, le Président de l'Assemblée nationale et le Président du Sénat désignent chacun deux personnalités qualifiées ». (article 65 de la Constitution)

« La formation compétente à l'égard des magistrats du parquet est présidée par le procureur général près la Cour de cassation. Elle comprend, en outre, cinq magistrats du parquet et un magistrat du siège, ainsi que le conseiller d'État, l'avocat et les six personnalités qualifiées mentionnés au deuxième alinéa ».

La formation plénière du CSM est présidée par Madame Chantal ARENS, première présidente de la Cour de cassation qui préside également la formation compétente à l'égard des magistrats du siège.

Monsieur François MOLINS, procureur général près la Cour de cassation est président suppléant de la formation plénière et préside la formation compétente à l'égard des magistrats du parquet.

## 2.2.3 Les avancées statutaires, les grandes réformes de la magistrature

### 1958

---

Ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature.

---

### 2001

---

Loi organique n° 2001-539 du 25 juin 2001 relative au statut des magistrats et au Conseil supérieur de la magistrature :

- augmentation du nombre des emplois classés hors hiérarchie, suppression des groupes au sein du premier grade et suppression corrélative des rubriques du tableau d'avancement, abaissement à sept ans de l'ancienneté requise pour l'accès au 1<sup>er</sup> grade, instauration de nouvelles conditions de mobilité pour l'accès au premier grade et à la hors hiérarchie.
- 

### 2003

---

Loi organique n° 2003-153 du 27 février 2003 relative aux juges de proximité.

---



## 2007

---

Loi organique n° 2007-287 du 5 mars 2007 relative au recrutement, à la formation et à la responsabilité des magistrats :

- augmentation de la proportion des magistrats issus des modes de recrutement parallèles, instauration d'une formation probatoire pour la plupart de ces modes de recrutement, instauration de l'obligation de formation continue.
- 

## 2010

---

Loi organique n° 2010-830 du 22 juillet 2010 relative à l'application de l'article 65 de la Constitution:

- mise en oeuvre de la possibilité pour les justiciables de saisir le Conseil supérieur de la magistrature d'une demande de poursuites disciplinaires à l'encontre d'un magistrat
  - mise en oeuvre de la présidence du Conseil supérieur de la magistrature par les chefs de la Cour de cassation.
- 

## 2013

---

Loi organique n° 2013-1115 du 6 novembre 2013 relative au procureur de la République financier.

## 2016

---

Loi organique n° 2016-1090 du 8 août 2016 relative aux garanties statutaires, aux obligations déontologiques et au recrutement des magistrats ainsi qu'au Conseil supérieur de la magistrature :

- création de la fonction spécialisée de juge des libertés et de la détention, suppression de la nomination des procureurs généraux en conseil des ministres, allongement de 5 à 7 années de la durée pendant laquelle un magistrat peut être promu au premier grade dans la juridiction dans laquelle il est affecté, consécration de l'exercice du droit syndical par les magistrats, création d'un dispositif de prévention des conflits d'intérêts par l'introduction de la déclaration d'intérêts.
- 

## 2019

---

Loi organique n° 2019-221 du 23 mars 2019 relative au renforcement de l'organisation des juridictions :

- création de la fonction statutaire de juge des contentieux et de la protection, introduction dans la loi organique des dispositions nécessaires à la création du parquet national anti-terroriste, introduction dans la loi organique de la notion de tribunal judiciaire (issu de la fusion du tribunal d'instance et du tribunal de grande instance).

### 3.

## L'évolution des emplois et des effectifs

La poursuite du recrutement des magistrats figurant parmi les priorités du ministère en matière d'emploi, la loi de programmation 2018-2022 a prévu des soldes positifs d'emplois pour le recrutement des magistrats. Ainsi, au-delà du remplacement des départs définitifs, les autorisations budgétaires sont de +100 équivalents temps plein (ETP) pour les années 2018, 2019 et 2020.

Cette autorisation budgétaire conséquente permet la poursuite de la mise en oeuvre des réformes en cours ainsi que l'augmentation des effectifs de magistrats en juridiction. Le taux de vacance est inférieur à 1% au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les nouvelles arrivées permettent ainsi de traduire les priorités fortes de la direction des services judiciaires telles que le renfort des effectifs des parquets de première instance, des juridictions impactées par le traitement du contentieux social, de la justice des mineurs ou encore des effectifs dévolus à la lutte contre la délinquance financière.

Il revient à la sous-direction des ressources humaines de la magistrature d'assurer une gestion prévisionnelle fine des effectifs, de ventiler les recrutements entre les différentes voies d'accès et de suivre leur mise en oeuvre dans la limite des autorisations budgétaires accordées.

Dans l'objectif d'une allocation optimale des ressources humaines au bénéfice des juridictions et du service rendu au justiciable, la sous-direction prend en compte les nouvelles équipes autour du magistrat et participe à l'élaboration d'un référentiel d'allocation des moyens plus performant.

### 3.1 Des recrutements historiques

#### 3.1.1 Les autorisations budgétaires

La détermination du volume des recrutements de magistrats pour une année est basée sur deux éléments :

- le nombre de départs prévus
- le solde budgétaire accordé par la loi de finances. Depuis 2012, le solde budgétaire est positif, ce qui signifie une autorisation de recruter au-delà des seuls remplacements des départs définitifs du corps

Ces deux éléments permettent de déterminer le volume d'entrées autorisé pour une année budgétaire.

#### Le nombre de départs définitifs, stable depuis 2016

ETP	2016	2017	2018	2019
Retraites	242	247	246	246
Autres*	23	22	14	16

\* Radiations, démissions, décès, retour dans le corps d'origine

#### Le solde budgétaire accordé par la loi de finances

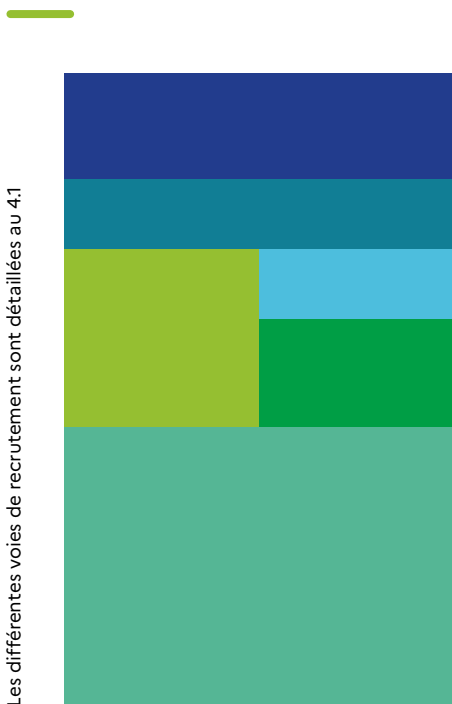
ETP	2016	2017	2018	2019	2020
Solde budgétaire	+ 64*	+ 64*	+100*	+100*	+100*

\* Hors PLAT (en 2016 et 2017 les autorisations de recrutement ont été relevées au-delà des +64 en raison des moyens accordés à la justice pour la mise en oeuvre des plans de lutte anti-terroriste dit PLAT)

### 3.1.2 Les recrutements

Les recrutements correspondent aux entrées budgétaires et comprennent l'ensemble des magistrats ayant réussi les différents concours d'entrée dans la magistrature ou l'intégration sur titres qu'ils soient soumis à une formation longue (31 mois pour les auditeurs de justice) ou courte (7 à 9 mois pour les candidats issus du concours complémentaire, 7 mois de formation probatoire et 5 mois de formation préalable pour les candidats issus de l'intégration au titre des articles 22 et 23 de l'ordonnance statutaire).

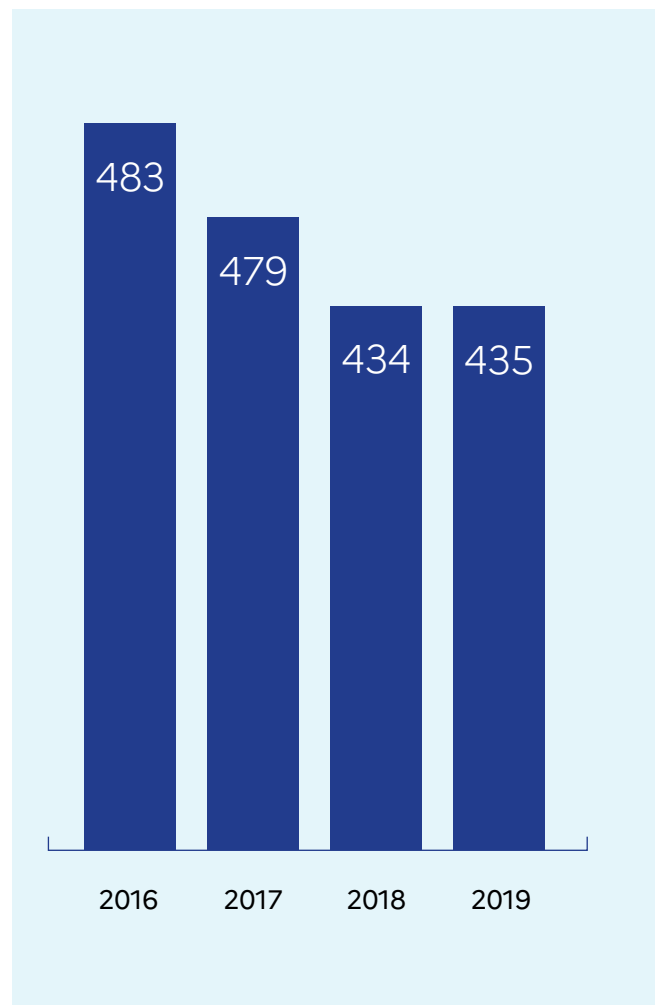
#### Le nombre de départs définitifs, stable depuis 2016



- ◆ Intégration directe Art. 22-23 OS
- ◆ Intégration auditeur Art 18-1 OS
- ◆ Concours complémentaire
- ◆ 3<sup>e</sup> concours
- ◆ 2<sup>e</sup> concours
- ◆ 1<sup>er</sup> concours

### Évolution des recrutements

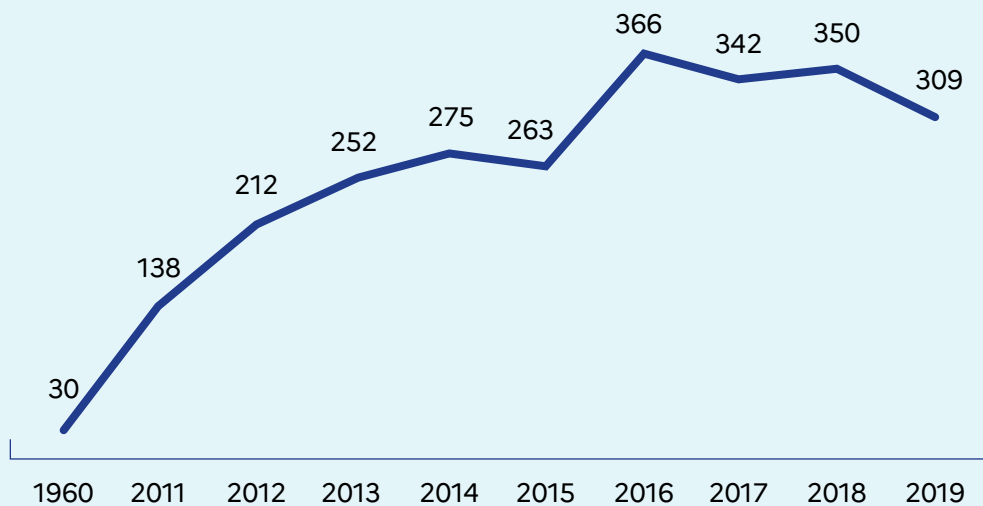
Alors que les recrutements étaient jusqu'en 2014 de niveaux inférieurs, ils se situent désormais au-delà de + 430 chaque année.



### Les promotions d'auditeurs de justice

Les promotions d'auditeurs de justice comprennent les candidats issus des 3 concours d'accès à l'École nationale de la magistrature et de l'intégration au titre de l'article 18-1 de l'ordonnance statutaire. Le niveau des promotions a été sans précédent depuis 2016 (au-dessus de 300).

## Évolution des promotions d'auditeurs de justice



### 3.2 L'allocation des moyens : un pilotage de plus en plus précis

Les priorités de la sous-direction des ressources humaines de la magistrature pour 2020 sont le maintien d'une vacance d'emplois résiduelle et, en lien avec la direction de projet et les autres sous-directions, l'élaboration et la mise en œuvre d'un référentiel sur la charge de travail des magistrats. Il s'agit d'aller vers un pilotage de plus en plus précis de l'allocation des moyens entre les juridictions, prenant notamment en compte l'essor d'une équipe autour du magistrat.

#### 3.2.1 La localisation des emplois

Pour allouer les moyens au sein des juridictions, la direction s'est dotée d'un cadre de référence : la localisation des emplois. Celle-ci vise à définir l'effectif théorique de chaque juridiction. Cela permet de disposer d'un cadre opérationnel pour procéder ensuite à l'affectation des effectifs dans les juridictions. Le bureau RHM1 dispose d'un

pôle dédié à la localisation des emplois qui est un interlocuteur régulier des conseillers mobilité et carrière qui élaborent les projets de nomination.

La localisation est présentée en comité technique des services judiciaires et prend la forme d'une circulaire commune pour les emplois de fonctionnaires et de magistrats. Elle est disponible sur le site intranet de la direction des services judiciaires. Elle est revue chaque année et s'appuie sur les demandes des chefs de cour d'appel d'une part et les données d'activité d'autre part, analysées par la cellule contrôle de gestion de la sous-direction des finances, de l'immobilier et de la performance.

Les choix opérés font l'objet d'un dialogue avec les chefs de cour d'appel dans le cadre de dialogues de gestion sur la performance et sur les ressources humaines qui se tiennent en fin d'année, et d'échanges entre les deux sous-directions des ressources humaines des greffes et de la magistrature pour garantir leur cohérence.

## Évolution des recrutements

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Postes localisés	7 697	7 829	7 853	7 987	7 992	8 071	8 071	8 071
Siège	5 757	5 858	5 869	5 880	5 949	6 018	6 015	6 015
Parquet	1 930	1 971	1 984	2 007	2 043	2 053	2 056	2 056

384 postes supplémentaires ont été localisés depuis 2012. 68% de ces créations ont bénéficié au siège et 32% au parquet.

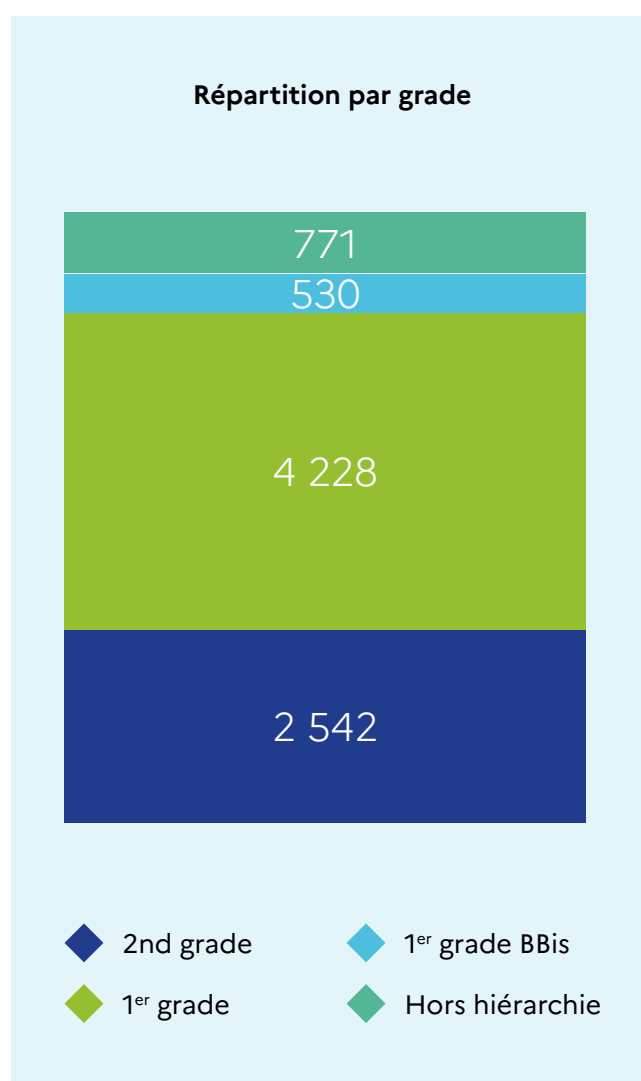
Pour l'année 2019, le cadre retenu est le maintien d'une localisation à 8 071 postes de magistrats (hors Cour de cassation). Ainsi, la localisation est stabilisée pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive, la direction des services judiciaires s'étant engagée dans une stratégie volontariste de résorption de la vacance.

Cette démarche ne méconnaît pas, lorsque cela est nécessaire, le besoin de renforcement des juridictions. Ainsi, conformément aux engagements de la direction des services judiciaires, la sous-direction a pu renforcer en gestion certaines juridictions par le biais d'effectifs en surnombre par rapport à la localisation des emplois. C'est le cas notamment lorsque des contrats d'objectifs ont été conclus avec des cours d'appel ou des juridictions de première instance.

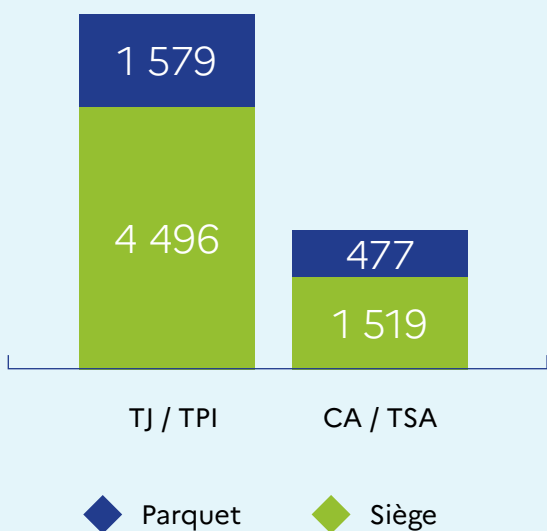
La gestion en surnombre a vocation à couvrir principalement les hypothèses dans lesquelles il y a lieu de résorber des stocks de procédures.

Afin de prendre en compte l'augmentation du champ d'intervention des magistrats à titre temporaire et l'attribution de fonctions juridictionnelles aux magistrats honoraires et d'adopter une approche globale des effectifs participant à l'activité juridictionnelle, la sous-direction des ressources humaines de la magistrature se dotera en 2020 d'une localisation, cadre de référence, également pour ces magistrats.

## Répartition des postes (base CLE 2019)



### Répartition siège/parquet

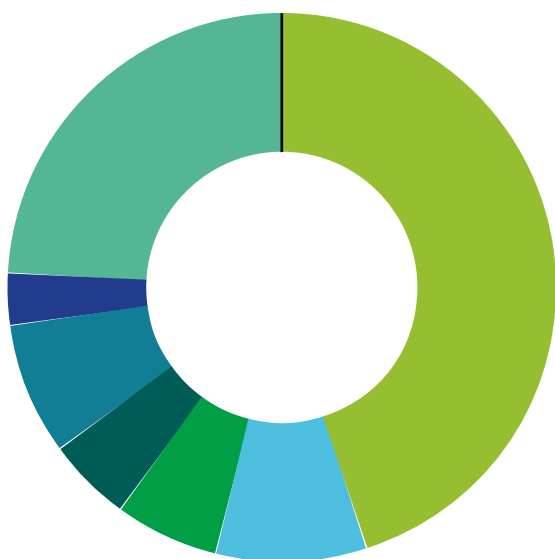


## Focus : le repyramidage du statutaire de 2016

Pour ouvrir de nouvelles perspectives de carrière et renforcer l'encadrement intermédiaires des juridictions, la loi organique du 8 août 2016 a créé de nouvelles fonctions du 1<sup>er</sup> grade Bbis et hors-hiérarchie (HH) de premier vice-président dans les fonctions spécialisées (instruction, application des peines, enfants, instance, juges des libertés et de la détention) en première instance et de premier président de chambre et de premier avocat général au sein des cours d'appel.

Le repyramidage a concerné 115 emplois : 92 emplois (30 emplois HH et 62 emplois Bbis) au sein des tribunaux judiciaires et

### Répartition par fonctions en première instance (hors chefs de juridiction)



- ◆ Sièges non spécialisés : 3 518 / 45%
- ◆ JCP : 700 / 9%
- ◆ Enfants : 469 / 6%
- ◆ Application des peines : 426 / 5%
- ◆ Instruction : 595 / 8%
- ◆ JLD : 212 / 3%
- ◆ Parquet : 1 917 / 24%
- ◆ Livre foncier : 35 / 0%

## corps issu de la réforme

de 23 emplois en cour d'appel. Les premières nominations sont intervenues en septembre 2017.

Les objectifs poursuivis étaient les suivants : en termes d'organisation des juridictions, il s'agissait de donner des structures cohérentes aux juridictions pour leur permettre de fonctionner de manière optimale et consolider la structure des emplois en renforçant les postes d'encadrement intermédiaire et supérieur dans les juridictions dont l'activité est la plus forte. En termes de gestion des ressources humaines, une telle mesure crée de nouvelles perspectives de déroulement de la carrière, rend attractives certaines juridictions souffrant d'un déficit de candidatures.

### 3.2.2 Une priorité : atteindre une vacance résiduelle en 2020

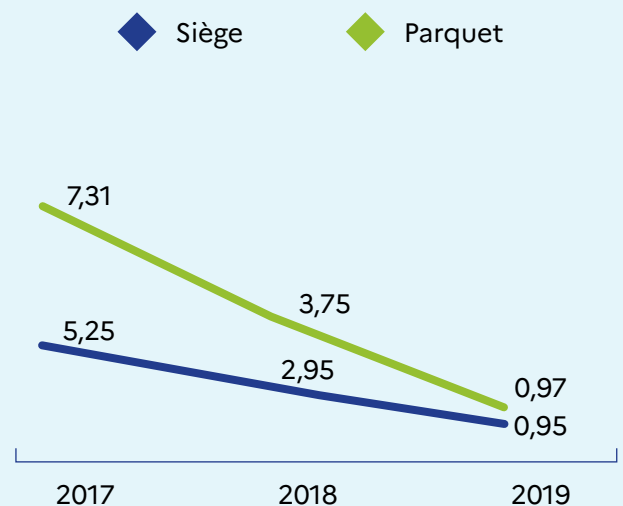
Les vacances de postes correspondent à la différence entre les effectifs réels en activité au sein des juridictions et les postes localisés. Jusqu'en 2015, les juridictions ont enregistré au global un nombre de départs à la retraite supérieur aux créations d'emplois de magistrats autorisées par le Parlement. En particulier, entre 2007 à 2010 plus d'un tiers des départs à la retraite n'ont pas donné lieu à création d'emplois. C'est ainsi que les promotions d'auditeurs de justice sont passées de près de 250 à environ 130. Si sur un plan budgétaire, les autorisations d'augmentation du plafond d'emploi permettaient théoriquement de réduire les effets des mesures précédentes à partir de 2012, les efforts pour relancer les recrutements à cette date ont été limités, dans un premier temps, par l'érosion du vivier des candidats. Cette tendance a été inversée à partir de 2013 grâce notamment au lancement d'une campagne de communication sein des instituts d'études judiciaires et dans la presse.

Par ailleurs, le choix a été fait de localiser massivement des postes en 2013, 2014 et 2015, en décalage par rapport à l'arrivée des effectifs réels en juridiction (en raison du délai de formation de 31 mois). Le taux de vacance dans les juridictions s'est donc mécaniquement accru.

La direction des services judiciaires s'est efforcée, dans ce contexte, de trouver un équilibre entre le déroulement de carrière, la prise en compte des situations individuelles et le bon fonctionnement du service public de la justice.

Les effets de la politique des renforts des effectifs sont désormais perceptibles au sein des juridictions.

Évolution du taux de vacances en %



### 3.2.3 Le renforcement de l'équipe autour du magistrat

Depuis 2016, une véritable équipe est constituée autour du magistrat :

- les greffiers se voient confier davantage de missions d'assistance au magistrat en conformité avec leur statut particulier ;
- des juristes assistants sont recrutés avec pour fonction d'apporter au magistrat des analyses de fond et des études de problèmes juridiques complexes ;
- des attachés d'administration ont été en outre recrutés pour aider les chefs de cour et de juridiction dans leur fonction de pilotage des politiques partenariales et d'exploitation des données d'activité des juridictions du ressort.

Ces nouveaux statuts ont permis des recrutements importants venant étoffer une équipe déjà constituée notamment par les assistants de justice et les assistants spécialisés.

### 3.2.4 Un référentiel d'allocation des moyens

Les outils et les processus permettant l'allocation des moyens aux juridictions sont sans cesse perfectionnés.

Dans le cadre de dialogues de gestion conduits en plusieurs étapes, ils sont aujourd'hui fondés sur des éléments d'activité quantitatifs de plus en plus fins, mais également sur des analyses qualitatives enrichies des éléments de contexte socio-économiques et de ressources humaines de chaque juridiction. Ils se poursuivent par des dialogues approfondis avant chaque mouvement de magistrats.

L'exercice de localisation des postes pourrait cependant prendre davantage en considération des indicateurs objectifs mesurant la charge de travail et mettant en oeuvre une pondération en fonction de la complexité de certains contentieux.

Dans cet objectif, la direction des services judiciaires a opéré un travail de synthèse de l'ensemble des travaux réalisés depuis 2011 en distinguant les propositions qui pouvaient être utilisées de celles qui nécessitaient actualisation ou approfondissement et a lancé en juillet 2019 une large consultation des conférences nationales, des associations professionnelles de magistrats et des organisations syndicales afin d'aboutir à une norme nationale couvrant l'ensemble des domaines d'activité juridictionnelle du magistrat.

La finalisation d'un référentiel d'activité pour l'ensemble des magistrats constitue un enjeu majeur pour le ministère.

Une fois ces référentiels stabilisés, il conviendra de les intégrer dans les outils informatiques d'évaluation de l'activité des juridictions de la direction de services judiciaires.

La sous-direction des ressources humaines de la magistrature participe pleinement à ces travaux et a recruté une chargée de mission en 2019 pour la conduite de ce projet.



## 4.

# L'accompagnement des parcours professionnels

La mission de la sous-direction des ressources humaines de la magistrature est d'accompagner les magistrats dans toutes les étapes de leur parcours professionnel : l'entrée dans le corps, le choix du premier poste, la mobilité, la progression indiciaire et la fin de la carrière.

Elle s'appuie sur une équipe de conseillers mobilité et carrière entièrement mobilisés au service des magistrats et des juridictions.

### 4.1 L'entrée dans la magistrature

#### 4.1.1 Les recrutements par concours

##### Les 3 concours d'accès à l'ENM : la voie principale de recrutement des magistrats

- Le 1<sup>er</sup> concours, dit « concours étudiant » (diplôme bac + 4 et âge limite 31 ans)
- Le 2<sup>e</sup> concours s'adresse aux agents publics justifiant de 4 ans de services en cette qualité (âge limite en 2018, 48 ans et 5 mois)
- Le 3<sup>e</sup> concours, ouvert aux candidats justifiant de 8 années au moins d'activité professionnelle, de mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou de fonctions juridictionnelles à titre non professionnel (âge limite : 40 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours, sauf cas de recul ou inopposabilité de la limite d'âge)

Pour la session 2019, le nombre d'admis a été de :

- 222 pour le 1<sup>er</sup> concours (162 femmes, 60 hommes)
- 20 pour le 2<sup>e</sup> concours (15 femmes et 5 hommes)
- 8 pour le 3<sup>e</sup> concours (6 femmes et 2 hommes)

##### Les concours complémentaires : répondre aux besoins des juridictions

- Mis en œuvre pour les années 2002 à 2005, et non organisé de 2006 à 2010, le concours complémentaire a été de nouveau organisé sans interruption depuis 2011 (aucun concours pour le 1<sup>er</sup> grade n'a été toutefois ouvert depuis 2016)
- Ces concours s'adressent à des personnes justifiant d'une expérience professionnelle de 15 ans (pour le 1<sup>er</sup> grade) et de 7 ans (pour le 2<sup>d</sup> grade) dans le domaine juridique, administratif, économique ou social les qualifiant particulièrement pour l'exercice des fonctions judiciaires

Pour la session 2019, le nombre d'admis a été de 71 (54 femmes et 17 hommes).



## Focus

le décret n° 2019-99 du 13 février 2019 relatif aux concours d'accès à l'École nationale de la magistrature (ENM) Le premier objectif de la réforme est d'alléger les 3 concours d'accès en réduisant le nombre des épreuves au stade de l'admissibilité et en permettant aux candidats de procéder à un choix optionnel entre les épreuves de l'admission et ainsi de valoriser leur parcours universitaire

Il est également tenu compte de la situation des candidats aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> concours qui, étant contraints



de poursuivre une activité professionnelle pendant la préparation du concours, seront dispensés de certaines épreuves et notamment de l'épreuve de langue qui devient facultative. Enfin, l'actualisation de l'ensemble des programmes des concours a permis de prendre en compte des évolutions textuelles et jurisprudentielles. L'équilibre général des concours d'accès à l'ENM ne sera cependant pas bouleversé en ce qu'ils permettront toujours de sélectionner des candidats de même niveau répondant aux 13 capacités attendues du magistrat.

#### 4.1.2 Les recrutements sur titres et détachements judiciaires : opérés via la commission d'avancement (CAV) qui rend un avis sur les candidatures

- Nomination en qualité d'auditeur de justice (art. 18-1 de l'ordonnance statutaire) justifiant de 4 ans d'activité dans le domaine juridique, économique ou des sciences humaines et sociales, qualifiant pour l'exercice des fonctions judiciaires, docteurs en droit, enseignant ou chercheur en droit, juristes assistants, âgés de 31 à 40 ans
- Intégration directe (art. 22 et 23 de l'ordonnance statutaire) pour les personnes dont l'exercice professionnel les qualifie particulièrement pour exercer des fonctions judiciaires (15 ans d'exercice professionnel pour le 1<sup>er</sup> grade, 7 ans pour le 2<sup>d</sup> grade), âgé au minimum de 35 ans
- Nomination aux fonctions hors hiérarchie (article 40 de l'ordonnance statutaire)
- Détachement dans le corps judiciaire (article 41 de l'ordonnance statutaire) pour les fonctionnaires de catégorie A+ (durée maximale du détachement : 5 ans ; les détachés peuvent toutefois intégrer définitivement le corps judiciaire après 3 ans de détachement)

#### Processus de recrutement sur intégration directe dans le corps judiciaire



## Processus de nomination directe en qualité d'auditeur de justice

<b>Instruction</b>	Instruction par le parquet général du dossier de candidature déposé avant le 15 janvier de l'année N
<b>Commission d'avancement</b>	Examen par la commission d'avancement en novembre / décembre de l'année N et, en cas d'avis favorable, nomination en qualité d'auditeur de justice et entrée à l'ENM (N+1) pour suivre la scolarité de 27 mois
<b>Jury</b>	Après l'avis du jury d'aptitude à l'exercice des fonctions judiciaires et de classement, pré-affectation de 4 mois, et installation dans les fonctions



## Focus : composition et fonctionnement de la CAV

Instituée par l'article 34 de l'ordonnance statutaire, la commission d'avancement a un triple rôle :

1. elle arrête chaque année le tableau d'avancement des magistrats qui conditionne l'accès à des fonctions au 1<sup>er</sup> grade ;
2. elle émet un avis en matière de recrutement hors concours dans le corps judiciaire (nomination directe en qualité d'auditeur de justice, intégrations directes dans le corps judiciaire aux second et premier grades, nomination directe aux fonctions hors hiérarchie) et en matière de détachement dans le corps judiciaire ;

3. elle émet un avis en matière de contestation des évaluations de l'activité professionnelle des magistrats (recours gracieux qui suspend le délai du recours contentieux).

Ses membres sont élus pour trois ans. Les membres actuels de la commission d'avancement ont débuté leur mandat mi-octobre 2019 (mandat 2019-2022). Outre le doyen des présidents de chambre de la Cour de cassation, président, et le plus ancien des premiers avocats généraux à ladite cour, vice-président, l'inspecteur général de la justice, et le directeur des services judiciaires, membres de droit, les seize autres membres sont élus par leurs pairs :



- deux magistrats hors hiérarchie de la Cour de cassation, un du siège, un du parquet ;
- deux premiers présidents, deux procureurs généraux ;
- dix magistrats dont 7 du 1<sup>er</sup> grade et 3 du 2<sup>d</sup> grade (élus par le collège des magistrats).

La commission d'avancement se réunit deux fois par an.

Lors de la session de novembre/décembre de la commission d'avancement, sont examinées principalement les candidatures au titre de la nomination directe en qualité d'auditeur de justice (article 18-1

de l'ordonnance statutaire). En effet, en cas d'avis favorable, ces personnes rejoignent la promotion réunissant les lauréats des trois concours d'accès à l'Ecole nationale de la magistrature qui débute la scolarité dans le courant du mois de janvier qui suit pour une durée de 31 mois.

Pendant la session de mai/juin, la commission d'avancement arrête principalement le tableau d'avancement mais statue également en matière de recrutement.

Son secrétariat est assuré par un magistrat de la direction des services judiciaires (bureau du recrutement, de la formation et des affaires générales).

### 4.1.3 Le premier poste

La sous-direction des ressources humaines de la magistrature propose un accompagnement spécifique pour les futurs magistrats.

Elle porte en effet une attention toute particulière aux conditions dans lesquelles ces magistrats prendront leurs premières fonctions. Soucieuse d'apporter le meilleur conseil, elle les assiste dans le processus de choix du premier poste, en prodiguant conseil et information. Les questions les plus courantes portent sur les règles statutaires, la déontologie et les incompatibilités.

Le processus de choix du premier poste diffère suivant le mode d'entrée : soit établissement d'une liste de postes (auditeurs de justice et lauréats du concours complémentaire) soit proposition d'un poste directement au candidat à l'intégration.

Dans l'un et l'autre cas, les postes proposés sont des postes vacants ou susceptibles de l'être, identifiés comme prioritaires à pourvoir, à la suite d'un dialogue de gestion qui précède chaque

mouvement, et qui permettent le maintien d'une répartition équilibrée des effectifs entre les juridictions.

S'agissant des auditeurs de justice comme des lauréats du concours complémentaire, la sous-direction assure une présence physique dans les locaux de l'ENM à Bordeaux durant toute la période de choix des postes. Chaque jour, des entretiens individuels sont proposés par les conseillers mobilité et carrière du bureau RHM1.

S'agissant des candidats ayant reçu un avis favorable à l'intégration, un conseiller mobilité et carrière référent unique prend leur attache à l'issue de la commission d'avancement pour les informer sur le processus et le calendrier de nomination et recueillir leurs préférences géographiques et fonctionnelles. Une fois le poste accepté, ils font l'objet d'une proposition de nomination diffusée dans le cadre d'un mouvement spécifique (ou transparence dite « d'intégration »).

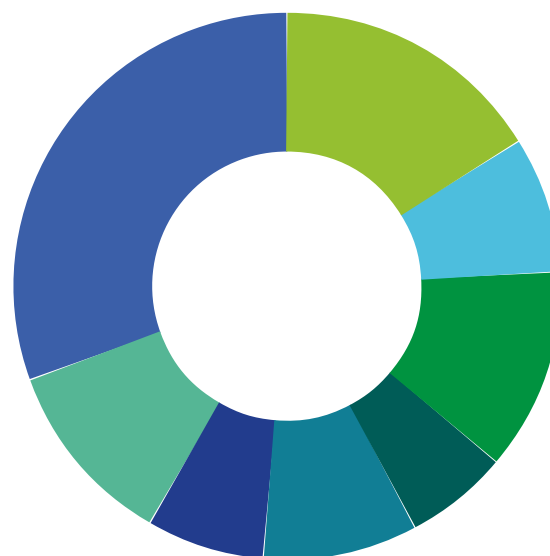
En effet, une transparence d'intégration est généralement prévue après chaque réunion

de la commission d'avancement afin de permettre à ces candidats d'intégrer le plus rapidement possible sans attendre de faire l'objet d'une proposition de nomination sur l'un des trois mouvements principaux de l'année.

### Les postes proposés en sortie d'école

#### Les postes proposés en sortie d'école Auditeurs de justice de la promotion 2017, installés en septembre 2019

Fonction	Nombre	%
Juge placé	54	16
Substitut placé	28	8
Juge	40	12
Juge d'instruction	20	6
Juge des enfants	31	9
Juge de l'application des peines	24	7
Juge d'instance (devenu JCP)	37	11
Substitut	98	30
Total	332	100

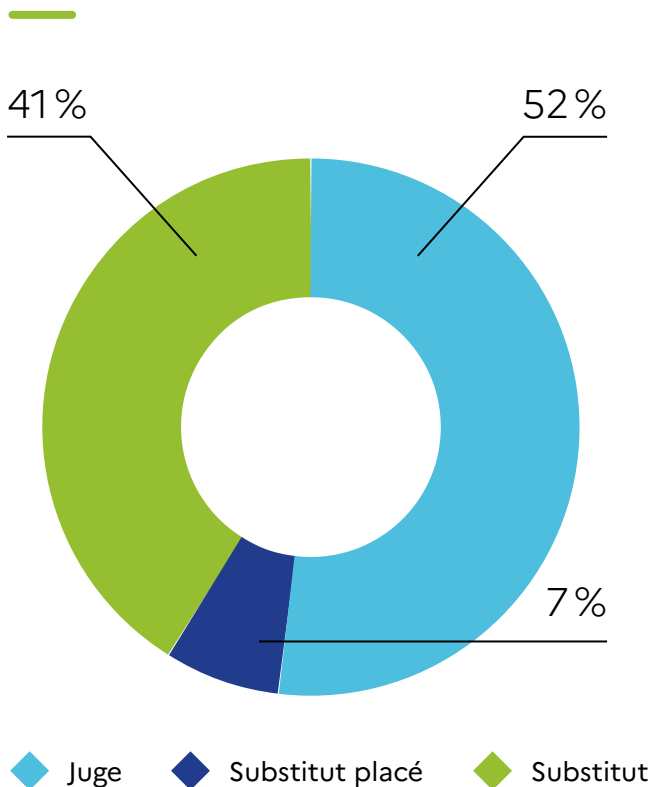


- ◆ Juge placé : 16 %
- ◆ Substitut placé : 8 %
- ◆ Juge : 12 %
- ◆ Juge d'instruction : 6 %
- ◆ Juge des enfants : 9 %
- ◆ Juge de l'application des peines : 7 %
- ◆ Juge d'instance (devenu JCP) : 11 %
- ◆ Substitut : 30 %

#### Lauréats du concours complémentaire 2019

Fonction	Nombre	%
Juge	36	52
Substitut placé	5	7
Substitut	29	41
Total	70	100

## Répartition par fonctions



### Focus : la durée d'affectation dans le premier poste

Une durée de trois ans dans le premier poste est attendue d'un magistrat avant d'être admis au bénéfice d'une mobilité. Ce principe vise à éviter une trop rapide rotation des effectifs dans les juridictions. Il connaît toutefois des dérogations pour tenir compte d'une situation familiale ou personnelle particulière. En 2018, 21% des magistrats installés dans leur premier poste en 2016 ont obtenu une dérogation.

## 4.2 Le déroulement de la carrière

La gestion du corps a connu des évolutions notables ces dernières années (création de nouvelles fonctions statutaires, repyramidage, constitution d'équipes autour des magistrats...).

Cela nécessite une bonne articulation entre les différents métiers de la justice et, en particulier pour les magistrats, la constitution d'un référentiel des compétences et des métiers. Se présentant sous la forme d'un répertoire par fiche métier, il déclinera les missions et les compétences par famille de fonctions. Pour permettre une gestion prospective des carrières, la sous-direction des ressources humaines de la magistrature souhaite se doter d'un tel outil, qui permettra en outre d'analyser les besoins en formation résultant de l'évolution du métier. Une chargée de mission a été recrutée en septembre 2019 pour mener ce projet à son terme.

### 4.2.1 Un accompagnement individualisé tout au long du parcours professionnel

Les 7 conseillers mobilité et carrière du bureau RHM1 conduisent des entretiens toute l'année. L'entretien a lieu soit à l'initiative du magistrat soit à l'initiative de la sous-direction. Son format et son contenu sont adaptés à la finalité poursuivie par le magistrat et à son parcours de carrière. L'entretien permet au magistrat de se donner des perspectives et de concevoir un projet professionnel immédiat (mobilité) ou à plus long terme (carrière).

Le conseiller mobilité et carrière est soumis à un engagement de confidentialité vis-à-vis du magistrat et utilise pour sa mission les seules informations déterminantes pour la réalisation du projet professionnel de ce dernier. Les documents remis à l'appui d'un projet de mobilité ne sont ni versés au dossier ni conservés au-delà de la réalisation de la mobilité.

L'équipe des conseillers mobilité et carrière du bureau de la gestion des emplois et des carrières (RHM1), renforcée en septembre 2019, est mobilisée pour répondre au mieux aux demandes d'entretien.

En 2019, près de 1200 entretiens ont été conduits par la sous-direction.

Pour obtenir un entretien, la démarche est simple : prise de contact par téléphone ou par courriel avec le conseiller mobilité et carrière pour convenir d'un rendez-vous. Lien vers la carte des CMC et les contacts :

[http://intranet.justice.gouv.fr/site/dsj/art\\_pix/Carte%20CMC%20-%20Septembre%202019.pdf](http://intranet.justice.gouv.fr/site/dsj/art_pix/Carte%20CMC%20-%20Septembre%202019.pdf)

Par ailleurs, une adresse mail dédiée a été ouverte pour déposer une demande d'entretien de carrière :

[entretien-carriere.dsj-rhm1@justice.gouv.fr](mailto:entretien-carriere.dsj-rhm1@justice.gouv.fr)

## Les différents types d'entretien proposés

**Entretien de mobilité**  
Élargir ses horizons de recherche et bâtir son projet de mobilité

**Entretien de carrière**  
Identifié ses compétences et travailler son projet professionnel

**Entretien exploratoire**  
Se préparer au fonctions de procureur de la République

**Entretien de réintégration**  
Préparer son retour dans le corps à la suite d'une mobilité externe, d'une disponibilité, d'un congé parental, d'un congé longue durée...

Depuis 2018, des propositions d'entretien sont faites aux procureurs de la République se trouvant dans leur 4<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> année de fonction afin de leur proposer un accompagnement spécifique.

Pour mieux faire connaître les entretiens de carrière, la sous-direction des ressources humaines de la magistrature entend élargir les propositions individualisées d'entretiens. Ainsi, elle a proposé aux stagiaires de la promotion 2019-2020 du CADEJ, de bénéficier de ce dispositif rénové.

Une proposition personnalisée d'entretien de carrière sera également adressée :

- Aux magistrats se trouvant dans leur 7<sup>e</sup> année de fonctions,
- Aux magistrats dont le détachement ou la mise à disposition est renouvelé ou arrive à son terme dans l'année,
- Aux magistrats qui exercent au sein des juridictions interrégionales spécialisées et/ou qui possèdent des compétences spécifiques dans le domaine du contentieux pénal économique et financier.

### 4.2.2 L'évaluation

Elle est encadrée par les dispositions de l'article 12-1 de l'ordonnance n°58-1270 du 22 décembre 1958 et des articles 18 à 21 du décret n°93-21 du 7 janvier 1993.

L'évaluation est réalisée tous les 2 ans. Dans le cas de la présentation au tableau d'avancement, pour une première inscription une évaluation est nécessaire même si la précédente date de moins de 2 ans.

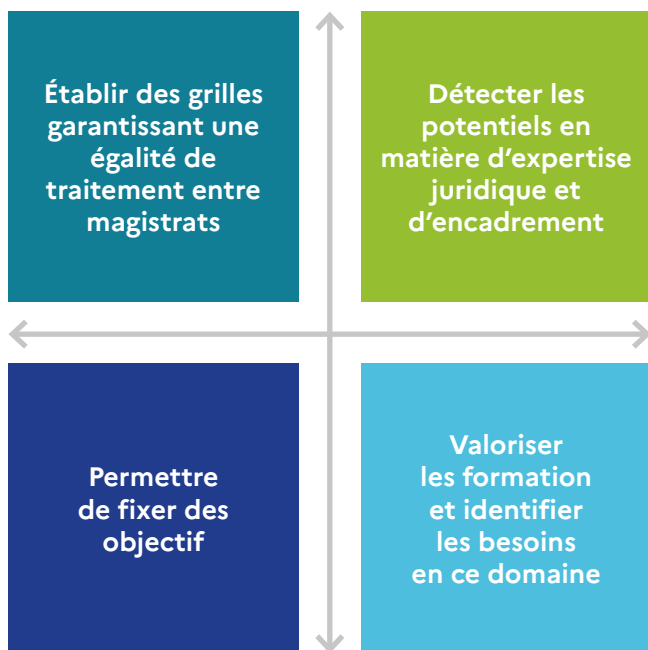
Cette évaluation est précédée de la rédaction par le magistrat d'un bilan de son activité (annexe 1) et d'un entretien avec le chef de la juridiction où le magistrat est nommé ou rattaché ou avec le chef du service dans lequel il exerce ses fonctions.

En cas de contestation, le magistrat peut saisir, par la voie hiérarchique, la commission

d'avancement dans un délai de 15 jours à compter de la notification définitive. Les évaluations sont adressées au bureau RHM2 qui assure leur versement au dossier administratif du magistrat.

Les documents utilisés pour l'évaluation sont disponibles sur le site intranet de la DSJ <http://intranet.justice.gouv.fr/site/dsj/rh-des-magistrats-10144/carriere-et-mobilites-10145/>

Ils sont issus d'une réforme survenue en 2011 qui avait pour objectif de :



L'évaluation doit permettre au magistrat de construire sa carrière et de se situer, à échéances régulières, par rapport à son projet professionnel.

Il s'agit d'un outil essentiel pour le Conseil supérieur de la magistrature et la direction des services judiciaires lors de l'élaboration et de l'examen des mouvements.

## Focus sur le comité de suivi de l'évaluation

La réforme de 2011 a posé le principe d'un comité de suivi de l'évaluation assurant une veille des pratiques d'évaluation sur la base d'une synthèse des rapports annuels des chefs de cour sur l'évaluation qui formule toute préconisation utile d'amélioration du processus d'évaluation.

Installé en 2015, le comité de suivi est composé de chefs de cour d'appel et de tribunal judiciaire, d'un représentant de l'Inspection générale de la justice, d'un ancien membre de la commission d'avancement, d'un représentant de l'ENM, d'un représentant des magistrats en détachement ainsi que de représentants des organisations syndicales et de la direction des services judiciaires (bureau RHM2).

Une réflexion sur la rénovation du cadre de l'évaluation est engagée sur 4 axes :

- Meilleure contextualisation de l'activité du magistrat
- Développement d'une vision plus prospective des carrières
- Simplification des grilles analytiques
- Harmonisation des évaluations afin de garantir une égalité dans l'appréciation de la valeur professionnelle des magistrats dans les ressorts de cour d'appel

En 2020, la sous-direction envisage l'élaboration d'un guide de l'évaluation, après consultation du Conseil supérieur de la magistrature et du comité de suivi.





## Focus sur l'évaluation élargie au bénéfice des chefs de cour d'appel et de juridiction

Issues de la réforme statutaire de 2016, les nouvelles dispositions contenues aux articles 37 et 38-1 de l'ordonnance de 1958 prévoient que les chefs de cour d'appel élaborent tous les deux ans un bilan de leurs activités, de l'animation et de la gestion de la cour et des juridictions du ressort pour les premiers présidents, de l'animation du ministère public du ressort pour les procureurs généraux, ainsi que de l'administration des services judiciaires.

Par lettre en date du 3 avril 2019, Mme la garde des Sceaux, ministre de la justice, a confié à M. Guy Canivet, premier président honoraire de la Cour de cassation et ancien membre du Conseil constitutionnel, une mission relative à l'évaluation de l'activité professionnelle des chefs de cour d'appel et de tribunal.

Il a en effet été souhaité d'approfondir l'hypothèse de l'adaptation à la magistrature de l'évaluation élargie, dans le respect du principe constitutionnel de l'indépendance de l'autorité judiciaire.

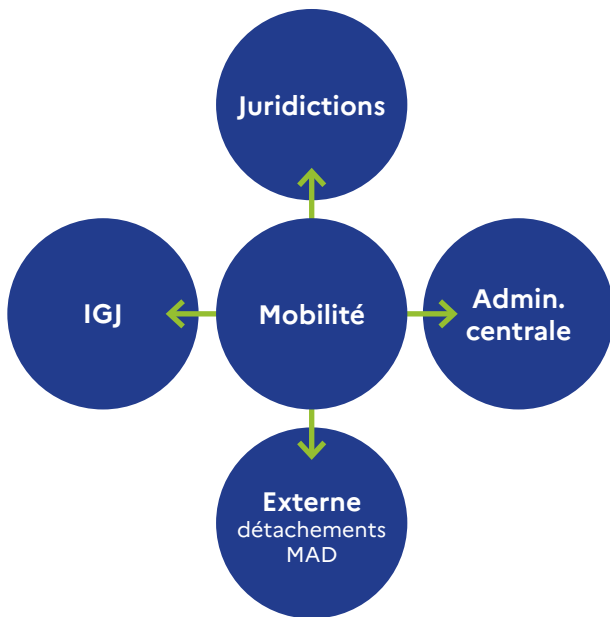
L'évaluation élargie est un outil d'évaluation des compétences managériales des cadres dirigeants qui consiste à solliciter les supérieurs hiérarchiques, les subordonnés et les interlocuteurs habituels de la personne évaluée pour recueillir leur avis par le biais de questionnaires et/ou d'entretiens.

Plusieurs ministères ont adopté ce système d'évaluation : le ministère des armées (pour les administrateurs civils), de l'intérieur (pour les préfets et les sous-préfets), de l'Europe et des affaires étrangères (pour les ambassadeurs) ainsi que la Direction générale des finances publiques.

Le rapport remis le 2 septembre 2019 formule 31 propositions à droit constitutionnel constant. Il conclut que l'évaluation élargie est conciliable avec le principe d'indépendance de l'autorité judiciaire et qu'elle est nécessaire pour répondre à l'objectif de valeur constitutionnelle de bonne administration de la justice. L'évaluation élargie des responsables judiciaires s'inscrit ainsi dans la recherche d'une amélioration de la justice en tant que grand service public préoccupé par la qualité du service rendu au justiciable.

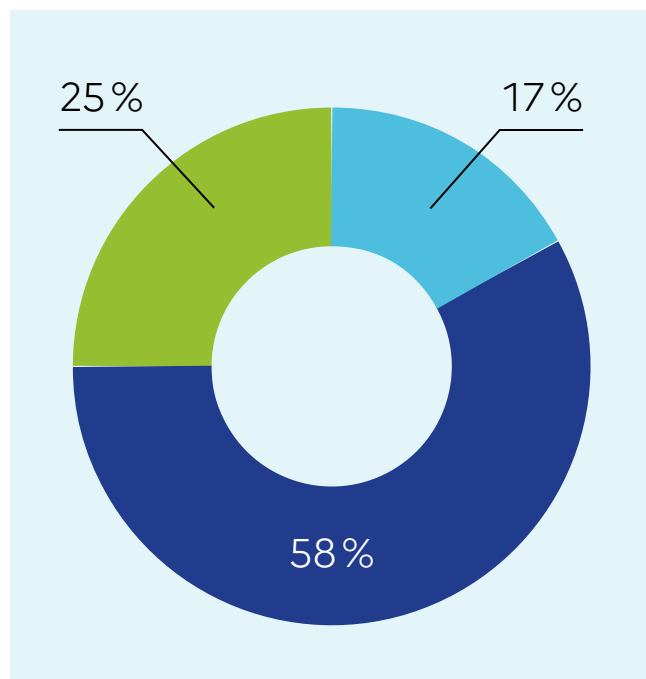
## 4.3 La mobilité

### 4.3.1 Les différentes formes de mobilité



#### La mobilité vers les juridictions

La sous-direction a procédé à 1887 nominations au sein des juridictions en 2019.



#### La mobilité externe

La mobilité externe permet aux magistrats de l'ordre judiciaire de disposer d'une expérience enrichissant leur parcours dans un autre univers professionnel et, en retour, de faire bénéficier les juridictions de cette ouverture.

Il est possible d'effectuer une mobilité externe dans le cadre d'un détachement après avis du CSM (article 72 de l'ordonnance statutaire n°58-1270 du 22 décembre 1958).

Les magistrats peuvent aussi être mis à disposition au profit d'organismes, d'autres ministères ou institutions extérieures. Ils sont à cette fin nommés dans un emploi support de l'administration centrale ou de l'inspection générale de la justice, sous réserve de l'avis du CSM.

La sous-direction des ressources humaines de la magistrature (bureau RHM1) dispose d'un pôle dédié qui délivre une information générale sur les possibilités de mobilité externe, prépare et diffuse les propositions de postes en lien avec les organismes d'accueil, assure le suivi et la gestion des dossiers des magistrats placés en position de mobilité et prépare leur réintégration.

La sous-direction développe des liens avec les institutions partenaires de la justice pour offrir aux magistrats une plus grande diversité fonctionnelle et géographique de détachement.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, 267 magistrats étaient en détachement et 57 mis à disposition (soit 3,67% des effectifs réels en activité).

#### La mobilité interne des magistrats en 2019

- 
- ◆ Hors hiérarchie
- ◆ Premier grade
- ◆ Second grade

## Focus sur la mobilité statutaire

L'article 76-4 de l'ordonnance statutaire prévoit pour les magistrats nommés dans leur premier poste à compter du 1er septembre 2020, qu'ils pourront accéder aux emplois classés hors hiérarchie s'ils ont accompli, une période dite de mobilité statutaire de deux ans au cours de laquelle ils exercent des fonctions différentes de celles normalement dévolues aux membres du corps judiciaire. En préparation de l'échéance de 2024, la sous-direction travaille à élargir son offre de postes en détachement sur l'ensemble du territoire national

### L'administration centrale du ministère de la justice et l'inspection générale de la justice

Les magistrats peuvent également, à compter de 3 ans de fonctions, solliciter une mobilité au sein de l'administration centrale du ministère de la justice. La Chancellerie est organisée en plusieurs services et directions : le secrétariat général, la direction des services judiciaires, la direction des affaires criminelles et des grâces, la direction des affaires civiles et du sceau, la direction de l'administration pénitentiaire et la direction de la protection judiciaire de la jeunesse. Ils offrent une grande variété de métiers susceptibles d'enrichir la carrière de magistrat d'une expérience du fonctionnement du ministère de la Justice et plus largement, des institutions de l'Etat ou d'organismes internationaux.

En novembre 2019, la sous-direction des ressources humaines a organisé la première édition d'un séminaire de présentation de l'ensemble des directions de l'administration centrale ouvert à tous les magistrats dans leur 3<sup>e</sup> année de fonction ainsi qu'aux magistrats inscrits au tableau d'avancement.

Les postes à l'inspection générale de la Justice sont accessibles à des magistrats expérimentés (emplois classés au 1<sup>er</sup> grade Bbis et à la hors hiérarchie).

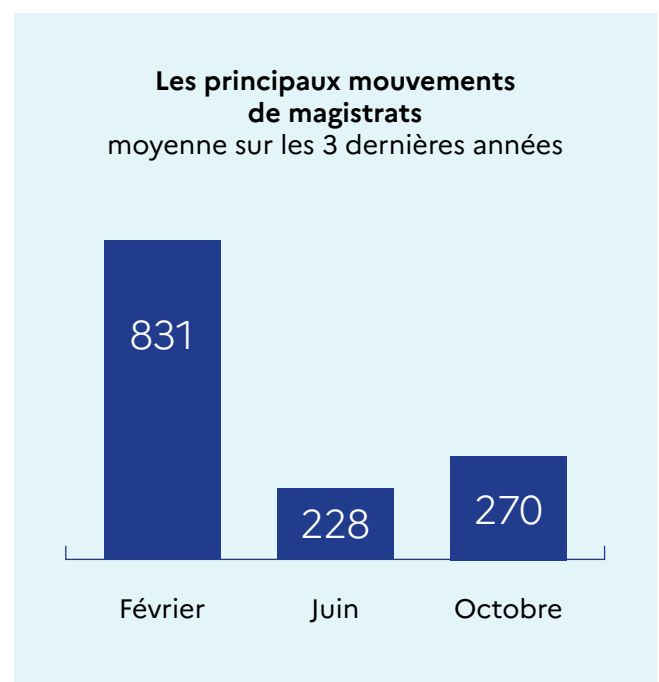
Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, 225 magistrats exerçaient en administration centrale et à l'inspection, hors emplois support.

### 4.3.2 L'élaboration d'une transparence

L'élaboration des transparences obéit à des calendriers définis à l'avance. Chaque année en septembre, la sous-direction diffuse le calendrier prévisionnel des mouvements en précisant les périodes d'ouverture des desiderata et les dates de publication des transparences.

La sous-direction veille à la diffusion anticipée des projets de nomination par rapport aux dates de prise de fonctions, afin de permettre aux magistrats concernés d'avoir davantage de temps pour organiser leur mobilité et aux juridictions de prévoir les changements d'organisation de service.

### Les principaux mouvements

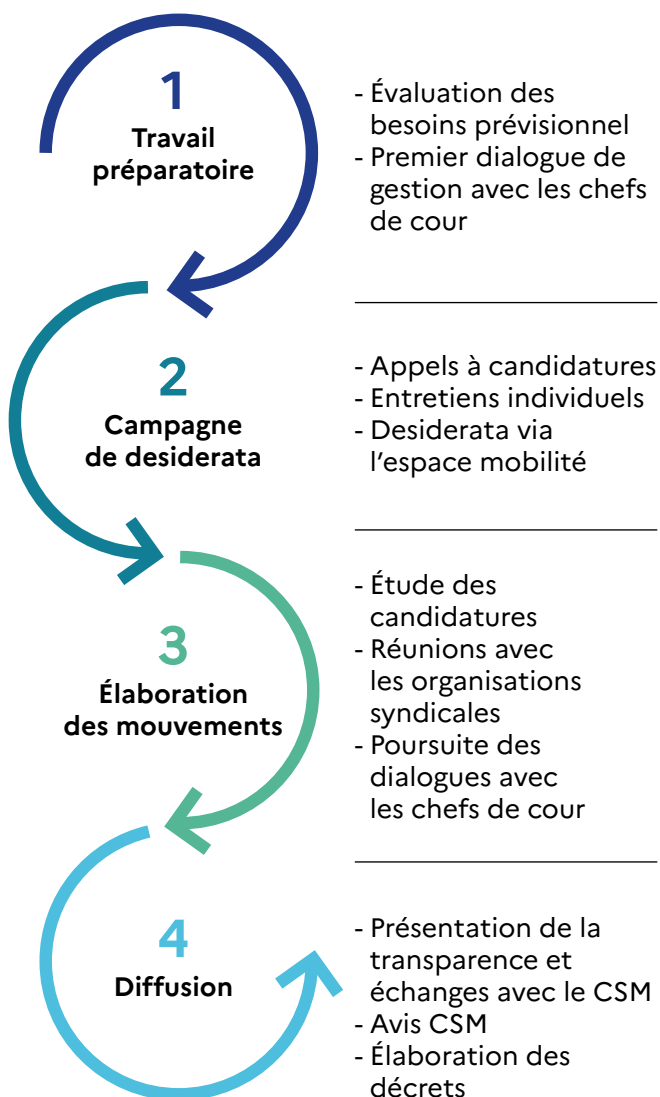


Auxquels s'ajoutent :

- Les transparences d'intégrés (janvier et septembre)
- Les transparences des procureurs généraux et des procureurs de la République

### Les étapes d'élaboration d'une transparence

C'est le bureau de la gestion des emplois et des carrières (RHM1) qui est en charge, au sein de la direction des services judiciaires, de l'élaboration des projets de nomination aux postes relevant du pouvoir de proposition de la garde des Sceaux.



### Le travail préparatoire

C'est le bureau de la gestion des emplois et des carrières (RHM1) qui est en charge, au sein de la direction des services judiciaires, de l'élaboration des projets de nomination aux postes relevant du pouvoir de proposition de la garde des Sceaux.

Une phase préparatoire est nécessaire afin d'identifier les besoins des juridictions, les magistrats en fin de position administrative à réintégrer (par exemple à l'issue d'un détachement ou d'un congé parental), et anticiper les départs (retraite, disponibilité, détachement...). Instaurés depuis 2013, des dialogues de gestion des ressources humaines sont désormais menés avec les chefs de cour d'appel en amont de chaque transparence et permettent d'identifier les priorités et les situations spécifiques de chaque ressort.

### La campagne de desiderata

Durant la campagne de desiderata, les conseillers mobilité et carrière mènent des entretiens avec tout magistrat qui les sollicite. Ces entretiens visent à renseigner les magistrats sur les possibilités de mobilité offertes à l'occasion d'un mouvement afin qu'ils puissent émettre des choix éclairés.

## Focus : les appels à candidature

Le développement de la pratique des appels à candidatures répond à deux finalités :

- des appels à candidatures listant les emplois vacants ou susceptibles de l'être afin de donner de la visibilité aux candidats à la mobilité ;



- des appels à candidatures profilés sur des domaines d'expertise juridique qui s'inscrivent dans la volonté d'adapter au mieux les compétences du candidat retenu au profil du poste concerné. Dans ce second cas, il est demandé aux magistrats intéressés de spécifiquement candidater sur le poste.

### L'élaboration des mouvements

L'élaboration des mouvements débute lorsque la clôture des desiderata est intervenue. Elle requiert un examen approfondi de chaque dossier de candidat sur un poste donné. Il s'agit d'un travail collégial mené par l'ensemble des conseillers mobilité et carrière dont la conformité aux règles statutaires et aux critères de doctrine dégagés par la direction des services judiciaires est continuellement recherchée. Le dialogue avec les chefs de cour se poursuit durant l'élaboration des mouvements pour affiner les situations des juridictions. Il est aussi tenu compte des situations individuelles particulières. À cet égard, les organisations syndicales sont consultées en cours de processus pour que les situations particulières dont elles auraient été informées soient portées à la connaissance de la sous-direction.

### La diffusion

Conformément aux dispositions de l'article 27-1 de l'ordonnance du 22 décembre 1958, les projets de nomination établis par la garde des Sceaux, donnent lieu à la diffusion à l'ensemble du corps judiciaire d'une note intitulée « projets de nomination de magistrats », dite « transparence » et comportant les noms des magistrats proposés sur les postes à pourvoir (« transparence abrégée ») ainsi que la liste intégrale des candidats sur chaque poste, classés par ancienneté dans le grade (« transparence détaillée »).

Une note exposant les axes suivis dans la transparence accompagne sa diffusion.

### Examen des propositions de nomination par le Conseil supérieur de la magistrature

À l'issue du délai d'observation, un dialogue nourri s'engage avec le CSM à l'occasion de l'examen par ce dernier des propositions de nominations.

Pour permettre aux magistrats quittant ou rejoignant l'outre-mer de s'organiser le plus tôt possible, un examen anticipé de ces propositions de nomination est systématiquement demandé au CSM.

Les avis rendus par chaque formation du CSM donnent lieu à publication par la DSJ d'une note d'information sur les mouvements.

En 2019, 99% des propositions de nominations ont reçu un avis favorable (parquet) ou conforme (siège).

### Publication des décrets

Les décrets contenant les propositions de nomination ayant fait l'objet d'un avis favorable ou conforme du CSM sont généralement publiés dans un délai de trois semaines à un mois.

## Focus : le dialogue avec le Conseil supérieur de la magistrature

### *Une meilleure articulation des calendriers respectifs de nomination*

Afin que les propositions de nomination émises par le Conseil interviennent selon un calendrier permettant d'assurer le remplacement des magistrats ainsi promus, dans les meilleurs délais, pour éviter des vacances de postes grevant les juridictions du fond, un accord est intervenu en début d'année 2019 entre le CSM et la DSJ afin d'articuler les calendriers respectifs de nomination.

Un dialogue nourri à l'occasion de l'examen par le CSM des propositions de nomination de la DSJ

Après la diffusion, une note générale de présentation de la transparence est adressée aux deux formations du CSM.

Le directeur des services judiciaires présente devant chaque formation du CSM les projets de nomination contenus dans la transparence, lors d'une séance orale au cours de laquelle les membres du CSM peuvent solliciter des explications d'ordre général ou sur des mouvements particuliers.

Chacune des formations du CSM désigne pour chaque projet de nomination un rapporteur qui vient examiner le dossier du candidat retenu ainsi que celui des magistrats ayant formulé des observations. Les rapporteurs peuvent également demander à la DSJ des compléments d'information sur la situation de ces magistrats.

Chaque formation du CSM procède à une séance de restitution en présence du directeur des services judiciaires ou de son représentant, et fait connaître ses avis, notamment les avis défavorables ou non conformes ainsi que la liste des magistrats qui feront l'objet d'un « signalement » ou d'une « recommandation » (il s'agit d'une pratique du CSM qui consiste à appeler l'attention de la DSJ pour les mouvements ultérieurs sur les magistrats dont la situation est apparue au CSM comme devant faire l'objet d'une attention particulière).

Le CSM peut également surseoir à statuer dans l'attente d'éléments complémentaires (évaluation du magistrat ou d'un observant, justificatifs de situations particulières, etc.). Dans le cas d'un projet faisant l'objet d'un sursis à statuer, le CSM rend son avis lors d'une séance suivante, après réception des éléments attendus.

### Les critères de choix des candidatures

L'élaboration des projets de nomination de magistrats proposés par la garde des Sceaux, ministre de la Justice, et soumis pour avis au Conseil supérieur de la magistrature (CSM), est régie en premier lieu par les règles statutaires de l'ordonnance n°58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature.

Au-delà de ces dispositions, il est nécessaire de dégager des priorités objectives lorsque nombre de magistrats font acte de candidature sur un même poste. Différents critères de sélection ont ainsi dû être dégagés par la direction des services judiciaires. Ils ont été réunis dans la note SJ-17-387-RHM1/22.11.2017 disponible sur le site intranet de la DSJ.

Leur but est de permettre une gestion équilibrée des ressources humaines, tout en prenant en compte les situations individuelles ; d'optimiser parallèlement les perspectives de carrière des magistrats et d'assurer une adéquation entre les compétences des magistrats postulants et celles requises pour occuper un poste.

Parmi les critères retenus par la direction des services judiciaires figurent : la compétence professionnelle résultant du dossier du magistrat ; l'ancienneté, la mobilité fonctionnelle et géographique, source d'enrichissement en prévenant notamment l'immobilisme et le cas échéant l'adéquation aux compétences spécifiquement recherchées sur un poste suite à un appel à candidatures.



Sans préjudice de la prise en considération de la situation personnelle des candidats et afin de ne pas compromettre l'intérêt du service, la direction des services judiciaires a fixé une durée minimale d'exercice dans les fonctions ainsi que la durée résiduelle d'exercice, la computation des délais en cause démarrant à la date d'installation. Le statut prévoit par ailleurs des durées maximales d'exercice. Après des échanges approfondis avec le Conseil supérieur de la magistrature, il a été décidé de généraliser la règle dite « des trois ans » à tous

les magistrats à compter du premier janvier 2021. Des tempéraments seront prévus à cette règle, lesquels seront portés à la connaissance des magistrats

Dans l'examen des situations, une vigilance particulière est attachée aux risques d'incompatibilité et de conflit d'intérêts. À cet égard, il est systématiquement demandé aux magistrats candidats à une mobilité de renseigner leur espace mobilité de manière transparente afin de permettre un examen circonstancié de leur situation par la direction des services judiciaires et le CSM.

Sont également pris en compte les recommandations et signalements émis par le CSM et les situations sur lesquelles l'attention de la DSJ a été appelée.

#### 4.3.3 L'avancement de grade et la progression indiciaire



##### Le passage du second grade au premier grade

Seuls peuvent accéder aux fonctions du 1<sup>er</sup> grade, « les magistrats du second grade justifiant de sept années d'ancienneté dont cinq ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement depuis leur installation dans leurs premières fonctions et inscrits au tableau d'avancement » (art. 15 du décret n°93-21 du 7 janvier 1993). Il n'est par ailleurs pas possible de réaliser son avancement sur place passé 7 années d'exercice au sein de la même juridiction.

Pour les magistrats ayant une carrière antérieure à la magistrature, la reprise d'ancienneté pour l'avancement de grade (article 17-4 du décret précité) est différente de celle applicable pour l'avancement indiciaire.

Le bureau RHM2 dispense une information complète et individualisée à tous les magistrats qui le souhaitent.

## Le premier grade

Le 1<sup>er</sup> grade est composé de 7 échelons.  
Le magistrat peut accéder à un 8<sup>e</sup> échelon en cas de nomination sur un emploi fonctionnel BBis.

Le temps passé dans chaque échelon pour accéder à l'échelon supérieur est de 18 mois pour les 4 premiers échelons, 2 ans pour le 5<sup>e</sup> et 3 ans pour le 6<sup>e</sup> (art. 12 du décret n°93-21 du 7 janvier 1993).

Le passage à la hors hiérarchie s'effectuant sur nomination, il n'y a aucune limite de durée dans le temps passé au 7<sup>e</sup> échelon (il est toutefois à noter que pour les magistrats accédant au 8<sup>e</sup> échelon, le temps passé au 7<sup>e</sup> doit être de 3 ans).

## Focus : l'emploi fonctionnel BBis (8<sup>e</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade)

Deux conditions d'accès doivent être réunies :

- Être nommé sur un emploi fonctionnel figurant sur l'arrêté du 12 novembre 2010 fixant la liste des emplois du 8<sup>e</sup> échelon modifié. Par exemple, un emploi de premier vice-président ou de procureur de la République adjoint.
- Avoir effectué 3 ans au 7<sup>e</sup> échelon (art.12 4<sup>e</sup>me alinéa du décret n°93-21 du 7 janvier 1993).

Ces conditions sont cumulatives. Ainsi, si un magistrat occupe un poste énuméré par l'arrêté sus-évoqué, sans pour autant avoir effectué 3 ans au 7<sup>e</sup> échelon, il ne percevra pas la rémunération afférente au BBis, mais conservera son indice.

## La hors hiérarchie

Sont placés à la hors hiérarchie les magistrats occupant l'un des emplois énumérés à l'article 3 de l'ordonnance statutaire ou à l'article 2 du décret n°93-21 du 7 janvier 1993.

En application de l'article 39 du statut, nul magistrat ne peut y accéder s'il n'a exercé deux fonctions lorsqu'il était au premier grade (à l'exception des conseillers référendaires et des avocats généraux référendaires à la Cour de cassation), et satisfait à l'obligation de mobilité statutaire visée à l'article 76-4 de l'ordonnance statutaire (obligation touchant les magistrats nommés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020 et non applicable aux magistrats justifiant de 7 années au moins d'activité professionnelle avant leur entrée dans le corps judiciaire).

L'accès à un emploi de la hors hiérarchie à la Cour de cassation est réservé aux magistrats étant ou ayant été hors hiérarchie, ou occupant un autre emploi du 1<sup>er</sup> grade après avoir exercé les fonctions de conseiller référendaire ou d'avocat général référendaire à la Cour de cassation.



## 5. Les juges non professionnels

### 5.1 Les juges qui exercent au sein des juridictions spécifiques

#### 5.1.1 Les juges consulaires

Près de 3 500 juges consulaires sont élus dans les 134 tribunaux de commerce, dans les chambres commerciales des 9 tribunaux judiciaires d'Alsace-Moselle et dans les 7 tribunaux mixtes de commerce en outre-mer.

56 % des juges consulaires ont plus de 60 ans, les femmes représentant 15,7% des effectifs totaux.

Les juges consulaires exercent leurs fonctions bénévolement.

#### Conditions et désignation

- Avoir la qualité de commerçant ou de représentant de société commerciale inscrit au registre du commerce et des sociétés
- Désignation au moyen d'une élection à deux degrés :
  - Dans un premier temps, élection de délégués consulaires pour une durée de 5 ans avec exclusivement pour mandat de participer aux élections annuelles des juges consulaires
  - Dans un second temps, élection des juges consulaires par un collège composé des délégués consulaires et des juges consulaires actuels et anciens, pour une première durée de 2 ans puis des mandats de 4 ans (le nombre de mandats successifs est limité à 5 dans le même tribunal)

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 portant modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle a modifié les dispositions relatives aux élections des délégués consulaires et des juges consulaires, dans le but d'en simplifier l'organisation et d'y intégrer le secteur de l'artisanat, compte tenu du transfert de compétence au profit des tribunaux de commerce, du contentieux des artisans à l'horizon 2022.

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises dite PACTE, a supprimé l'élection des délégués consulaires et les a remplacés, dans le processus d'élection des juges consulaires, par les membres élus des Chambres de commerce et d'industrie (CCI), des chambres de métiers et de l'artisanat (CMA), aux côtés des juges et anciens juges consulaires.

Le décret d'application relatif à sa mise en oeuvre sera publié avant la fin du mandat des délégués consulaires, lequel expire en novembre 2021.

#### Obligation de formation

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2018, une formation initiale de 8 jours est obligatoire pour les juges nouvellement élus, laquelle doit être réalisée dans un délai de 20 mois à compter de l'élection, sous peine d'être réputé démissionnaire.

Une formation continue de 2 jours par an est également prévue sous l'égide de l'ENM.



### Focus : le bilan

#### La réalisation de l'obligation de la formation initiale pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2018 au 30 juin 2020

404 juges consulaires élus en octobre 2018 concernés ; 281 juges consulaires ont d'ores et déjà accompli leur formation initiale obligatoire ; 114 juges consulaires ont suivi partiellement leur formation ; 9 juges n'ont suivi aucun module ; 70 % : taux de réalisation de la formation initiale à mi-parcours montre le succès de cette formation de l'ENM et l'attachement et l'importance pour les juges consulaires.

## Renforcement des garanties d'impartialité

La loi du 18 novembre 2016 portant modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle a substantiellement modifié le statut des juges consulaires :

- Élargissement des motifs d'incompatibilité notamment aux mandats électifs et à certaines professions (avocat, notaire, huissiers de justice, etc.)
- Instauration d'une obligation de formation initiale et continue
- Renforcement des obligations déontologiques
- Prescription d'une obligation de déclaration d'intérêts
- Limitation du nombre de mandats dans un même tribunal et limitation d'âge pour siéger à 75 ans.

### 5.1.2 Les conseillers prud'hommes

L'institution prud'homale compte 14 512 conseillers prud'hommes répartis dans 210 conseils de prud'hommes (CPH).

#### Conditions et désignation

Depuis la réforme issue de l'ordonnance du 31 mars 2016 et du décret du 11 octobre 2016, les conseillers prud'hommes sont désignés sur proposition des organisations syndicales et professionnelles, en fonction de la mesure de l'audience syndicale et patronale de ces organisations, pour un mandat de 4 ans.

Ce processus de désignation comprend 2 phases :

- Répartition des sièges entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, tous les 4 ans. Cette phase relève de la compétence conjointe du ministère du travail et du ministère de la justice.
- Dépôt et contrôle des candidatures aux fonctions de conseiller prud'homme par le ministère de la justice dont l'issue est la

nomination de juges prud'homaux. Cette phase se conclut par la publication d'un arrêté de nomination aux fonctions de conseillers prud'hommes, cosigné des deux ministres.

Le processus de désignation des conseillers prud'hommes n'ayant pas d'autre finalité que la nomination de juges, la direction des services judiciaires et la direction générale du travail ont acté un transfert de l'intégralité du processus de désignation des conseillers prud'hommes vers le ministère de la justice, la répartition des sièges restant toutefois conjointe.



## Focus : le renouvellement général de 2017

### Pour le renouvellement prud'homal 2018-2021

Le renouvellement général s'est déroulé selon les modalités instaurées par l'ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016. Conformément à la répartition des compétences entre les ministères du travail et de la justice, le bureau des magistrats exerçant à titre temporaire et des juges élus ou désignés (RHM4) de la direction des services judiciaires a assuré le contrôle de la condition de moralité (examen du bulletin n°2 du casier judiciaire) de l'ensemble des candidats à la fonction prud'homale et a pris en charge le support métier en matière de contrôle de la recevabilité administrative des candidatures.

L'arrêté du 14 décembre 2017 a ainsi nommé 13 482 conseillers prud'hommes sur les 14 512 postes ouverts à la désignation dans les 210 conseils de prud'hommes.

## Obligation de formation

La loi du 18 novembre 2016 portant La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a créé une obligation de formation pour les conseillers prud'hommes.

- Formation initiale de 5 jours, sous peine d'être réputé démissionnaire, pour les conseillers nouvellement désignés et n'ayant jamais exercé de mandat (à compter du renouvellement général de décembre 2017), laquelle doit être réalisée dans les 15 mois à compter du premier jour du deuxième mois suivant la nomination ;
- Formation continue de 6 semaines par mandat (4 ans).

Le bureau des magistrats exerçant à titre temporaire et des juges élus ou désignés (RHM4) de la direction des services judiciaires assure le suivi de la formation des conseillers prud'hommes en lien avec l'ENM, les directeurs de greffe de conseils de prud'hommes et les cours d'appel. Près de 8000 conseillers étaient visés par la nouvelle obligation de formation initiale, qui devait être réalisée entre le 1<sup>er</sup> février 2018 et s'achever le 30 avril 2019 au plus tard.



## Focus : le bilan

### La réalisation de l'obligation de la formation initiale en 2018

14 512 sièges de conseillers prud'hommes ; 8 099 conseillers inscrits à la formation au 14-12-2017  
7 303 conseillers soumis à la formation toujours en fonction au 30 avril 2019 ;  
7 146 ont réalisé l'intégralité de la formation initiale au 30 avril 2019 ;  
157 conseillers réputés démissionnaires à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019 ;  
98% : taux de réalisation de la formation initiale

## Renforcement des garanties d'impartialité

Afin de renforcer l'indépendance, l'impartialité et l'intégrité des conseillers prud'hommes, la même loi du 6 août 2015 a réformé les règles de déontologie et de discipline applicables aux conseillers prud'hommes et introduit une définition des obligations déontologiques des CPH : indépendance, impartialité, dignité et probité, ainsi qu'une restriction au droit de grève « lorsque le renvoi de l'examen d'un dossier risquerait d'entraîner des conséquences irrémédiables ou manifestement excessives pour les droits d'une partie » (article L.1421-2 du code du travail).

## 5.2 Les magistrats exerçant à titre temporaire (MTT)

La loi organique n°2016-1090 du 8 août 2016, a procédé à la fusion des statuts des magistrats exerçant à titre temporaire (MTT) et des juges de proximité. Elle a supprimé le statut de juge de proximité et a modifié les articles 41-10 à 41-31 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 relatifs aux MTT, notamment afin d'étendre leur champ de compétence. Ainsi, l'ordonnance statutaire prévoit leur statut, les modalités de recrutement, les conditions de nomination, la durée des fonctions et le régime disciplinaire des MTT appelés à siéger.

En complément, un guide pratique sur les magistrats exerçant à titre temporaire a été diffusé le 9 mars 2020 par la sous-direction des ressources humaines de la magistrature (note n° SJ-20-86-RHM4/09.03.2020 consultable sur le site intranet de la DSJ) .

498 magistrats exerçant à titre temporaire sont en fonction dans 153 tribunaux judiciaires sur 168 (164 TJ et 4 TPI)

### Conditions de nomination

- Être âgé de 35 ans minimum à 75 ans maximum
- Justifier de 5 années au moins d'exercice professionnel dans un domaine qualifiant particulièrement pour exercer des fonctions judiciaires
- Nomination dans les formes applicables aux magistrats du siège (proposition du garde des sceaux, avis conforme du CSM et nomination par décret du président de la République) pour une durée de 5 ans avec renouvellement de droit octroyé par le CSM

Entre novembre 2018 et novembre 2019, le CSM a été saisi de 42 dossiers de candidats ayant effectué leur stage probatoire, il a émis les avis suivants :

- 31 avis conformes
- 11 avis non conformes

Date du CSM	Avis conforme		Avis non conforme		Total
29/11/18	9	90%	1	10%	10
22/01/19	4	66,67%	2	33,33%	6
21/03/19	5	55,56%	4	44,44%	9
29/05/19	7	87,50%	1	12,50%	8
31/07/19	6	100%	0	0%	6
06/11/19	0	0%	3	100%	3
Total	31	73,81%	11	26,19%	42

## Focus : Activité des MTT et chiffres clés au 01.01.2020

Le MTT intervient le plus souvent en qualité d'assesseur en audience correctionnelle (57 %) et pour 6 % en assessorat collégial civil, au sein d'un tribunal judiciaire.

Les fonctions à juge unique représentent néanmoins 37 % de son activité qui se décompose ainsi :

- affaires civiles: 13%,
- audiences de saisies des rémunérations : 9%
- audiences de tutelles : 4%
- tribunal de police : 11%.

### Répartition des MTT hommes/femmes et âge moyen

	Nombre	Âge moyen
<b>Effectif réel de MTT</b>	498	67,96
Hommes	243 soit 48,80%	67,96
Femmes	255 soit 51,20%	59,51

## Position d'activité des magistrats exerçant à titre temporaire lors de leur nomination

En activité	42,57 %
En retraite	46,99 %
Sans activité ou en omission	10,44 %

### Obligation de formation

En suite d'une formation probatoire théorique de 10 jours, les MTT sont tenus au suivi d'un stage pratique en juridiction, de 40 à 80 jours, avec possibilité toutefois de dispense à titre exceptionnel par le CSM.

### Renforcement des garanties d'impartialité

- Soumis au statut de la magistrature, les MTT ne peuvent toutefois ni être membres du CSM ou de la commission d'avancement, ni participer à la désignation des membres de ces instances (art. 41-13 de l'ordonnance statutaire)
- Ils ne peuvent être majoritaires dans les compositions correctionnelles et les cours criminelles départementales
- Ils ne peuvent recevoir d'avancement de grade
- Ils peuvent exercer une activité professionnelle concomitamment à leurs fonctions judiciaires, sous réserve des dispositions de l'article 41-14 de l'ordonnance statutaire

## 6.

# La déontologie et la discipline des magistrats

### 6.1 Déontologie

- L'article 6 de l'ordonnance n°58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature contient le serment que tout magistrat prête lors de sa nomination à son premier poste et avant d'entrer en fonction : « *Je jure de bien et fidèlement remplir mes fonctions, de garder le secret des délibérations et de me conduire en tout comme un digne et loyal magistrat* ».
- L'article 10 de l'ordonnance statutaire consacre le devoir de réserve des magistrats.
- L'article 43 de l'ordonnance statutaire définit la faute disciplinaire : « *Tout manquement par un magistrat aux devoirs de son état, à l'honneur, à la délicatesse ou à la dignité, constitue une faute disciplinaire* ».

Outre ces sources textuelles, le CSM a dégagé 8 valeurs (indépendance, impartialité, intégrité et probité, loyauté, conscience professionnelle, dignité, respect et attention portées à autrui, réserve et discrétion), déclinées dans le recueil des obligations déontologiques des magistrats qu'il a élaboré en juin 2010 et actualisé en janvier 2019.

Le bureau du statut et de la déontologie (RHM3) de la direction des services judiciaires est saisi de l'ensemble des questions qui peuvent être soumises à la direction par les magistrats, les chefs de juridictions ou de cours (prévention des conflits d'intérêts, interventions de magistrats sur les réseaux sociaux, etc.). Il apporte son expertise sur les manquements allégués et le cas échéant un éclairage sur les comportements à adopter et procédures à suivre, sans préjudice de la possibilité pour les magistrats de saisir le collège de déontologie prévu par l'article 10-2 de l'ordonnance n°58-1270 portant loi organique relative au statut de la magistrature.

### Particularités concernant les conseillers prud'hommes

Afin de renforcer l'indépendance, l'impartialité et l'intégrité des conseillers prud'hommes, la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a réformé les règles de déontologie et de discipline qui leur étaient applicables, introduisant une définition de leurs obligations déontologiques (indépendance, impartialité, dignité et probité), ainsi qu'une restriction au droit de grève.

Pris pour l'application de la loi, le décret n° 2016-1948 du 28 décembre 2016 relatif à la déontologie et à la discipline des conseillers prud'hommes a confié au Conseil supérieur de la prud'homie l'élaboration d'un recueil de déontologie des conseillers prud'hommes, avec pour objectif d'explicitier et préciser le sens des obligations déontologiques et constituer une synthèse visant à aider les conseillers prud'hommes à maintenir des repères déontologiques. Ce recueil a été diffusé le 7 août 2018 après son adoption par le Conseil supérieur de la prud'homie.

### Particularités concernant les juges consulaires

La loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle définit les obligations déontologiques des juges consulaires et prohibe le droit de grève dans les mêmes termes que l'ordonnance statutaire pour les magistrats de l'ordre judiciaire.

Elle élabore au profit des juges des tribunaux de commerce des outils permettant, d'une part, de mieux prévenir les conflits d'intérêts et, d'autre part, de les sensibiliser aux conditions garantissant une justice indépendante et impartiale, notamment en :

- Leur octroyant le bénéfice de la protection statutaire sur le modèle des juges professionnels (article L.722-19 du code de commerce) ;

- Définissant la notion de conflit d'intérêt, en consacrant le devoir des juges consulaires de le prévenir ou de le faire cesser, et en instaurant l'obligation pour ces derniers et pour les présidents des tribunaux de commerce de déposer dans les deux mois de leur installation une déclaration d'intérêt exhaustive, exacte et sincère (nouveaux articles L.722-20 et L.722-21 du code de commerce).

Le défaut de déclaration ou l'omission de déclarer une partie substantielle de ses intérêts est sanctionné par une peine de 3 ans d'emprisonnement et une amende de 45 000 euros, outre les peines complémentaires de l'article 131-26 et 131-26-1 du code pénal d'interdiction des droits civiques et d'exercer une fonction publique.

Pour sa part, le décret n° 2016-514 du 26 avril 2016 relatif à l'organisation judiciaire, aux modes alternatifs de résolution des litiges et à la déontologie des juges consulaires a instauré :

1. Le collège de déontologie placé auprès du Conseil national des tribunaux de commerce (CNTC), et chargé de favoriser la bonne application des principes déontologiques inhérents à l'exercice des fonctions des juges des tribunaux de commerce.

En vertu de l'article R. 721-20, il lui appartient :

- De donner des avis sur toute question déontologique concernant personnellement un juge consulaire, sur saisine de celui-ci, des présidents des tribunaux de commerce ou des premiers présidents des cours d'appel ;
- D'émettre des recommandations de nature à éclairer les juges consulaires sur les obligations déontologiques et les bonnes pratiques qui s'appliquent à eux dans l'exercice de leurs activités.

Ce collège de déontologie est composé d'un magistrat de l'ordre judiciaire, nommé par arrêté du garde des sceaux, et de deux juges consulaires, élus par l'assemblée générale du Conseil national des tribunaux de commerce parmi ses membres. La durée de leur mandat est de deux ans.

2. L'obligation d'élaboration d'un recueil de déontologie par le CNTC, rendu public (article R.721-11-1 du code de commerce), lequel a été finalisé fin août 2017.

Enfin, le décret n° 2017-1163 du 12 juillet 2017 relatif à la déontologie, l'éligibilité et la discipline des juges des tribunaux de commerce a mis en oeuvre les dispositions de la loi du 18 novembre 2016 concernant la déclaration d'intérêts des juges consulaires.

## 6.2 Discipline

### 6.2.1 La saisine du CSM

Les insuffisances professionnelles, les comportements inadaptés sur le lieu de travail ou dans la vie personnelle mais avec répercussion sur l'exercice des fonctions (alcoolisme, violence intrafamiliales, utilisation abusive des réseaux sociaux, etc.), l'abus de fonctions et les condamnations pénales représentent l'essentiel des saisines du CSM.

Entre 2015 et 2019, il y a eu 32 saisines du CSM par la garde des sceaux, dont 23 au fond.

### 6.2.2 Origine et orientation des signalements

Les signalements peuvent résulter des justiciables, des chefs de cour d'appel, des directions du ministère de la justice, de l'inspection générale de la justice ou encore des médias.

Ils peuvent faire l'objet soit d'un classement en cas absence de caractérisation d'une faute disciplinaire, soit donner lieu à un entretien déontologique au cours duquel il est procédé à un rappel solennel des obligations déontologiques, à un avertissement ou à une saisine du CSM en matière disciplinaire.

Afin de lui permettre d'apprécier l'opportunité de saisir l'instance disciplinaire compétente, le garde des sceaux a la possibilité de saisir l'inspection générale de la justice d'une enquête administrative visant à recueillir des éléments d'information relatifs au comportement individuel d'un magistrat.

### 6.2.3 Formalisation de la saisine du CSM

Signée par la garde des sceaux, la saisine se fait aux vises de l'article 50-1 de l'ordonnance statutaire pour les magistrats du siège ou de l'article 63 pour les magistrats du parquet. Elle comprend trois parties (parcours professionnel du magistrat, exposé des faits et du contexte de survenance, leur qualification disciplinaire). Elle est adressée au président de la formation compétente du CSM accompagnée du dossier administratif du magistrat.

## + Focus : l'avertissement

Se plaçant hors du champ disciplinaire, la délivrance d'un avertissement est prévue par l'article 44, alinéa 1<sup>er</sup> de l'ordonnance 1958-1270 du 22 décembre 1958 portant statut de la magistrature : « En dehors de toute action disciplinaire, l'inspecteur général, chef de l'inspection générale de la justice, les premiers présidents, les procureurs généraux et les directeurs ou chefs de service à l'administration centrale ont le pouvoir de donner un avertissement aux magistrats placés sous leur autorité ».

En 2019, 4 avertissements ont été délivrés (2 pour le siège, 2 pour le parquet).

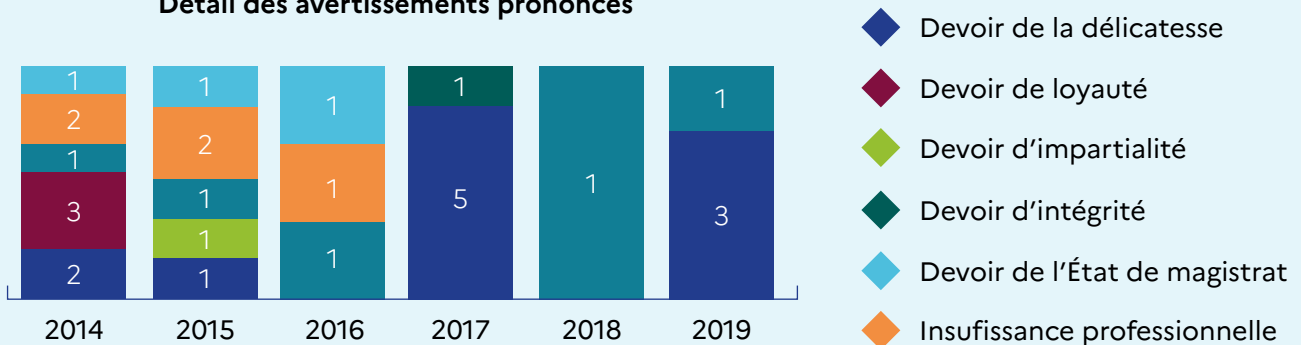
Les chefs de cour d'appel sont souverains pour identifier et apprécier les manquements qui fondent la

délivrance d'un avertissement, de même que pour le choix de cette mesure.

Ils peuvent être délivrés pour tout manquement (délicatesse, devoir de l'état de magistrat, etc.), le choix de l'avertissement étant généralement guidé par la proportionnalité au regard de la situation personnelle du magistrat et au contexte des faits, mais également lorsque les événements ayant donné lieu à la délivrance de l'avertissement sont isolés dans la carrière du magistrat

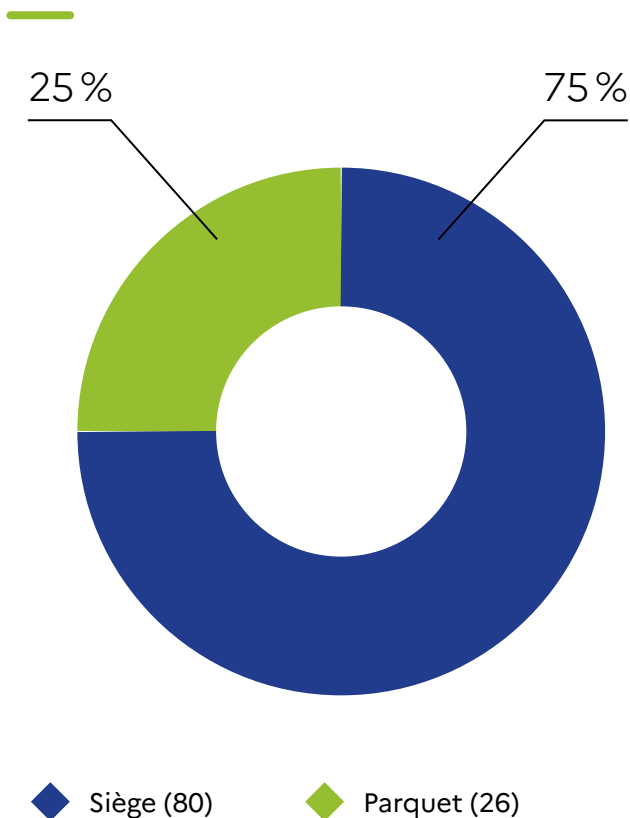
L'avertissement est effacé automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucun nouvel avertissement ou aucune sanction disciplinaire n'est intervenu pendant cette période.

Détail des avertissements prononcés





## Répartition des avertissements (2004 ) 2019)



### 6.2.4 Règles propres aux conseillers prud'hommes

Dans les suites de la loi du 6 août 2015, le décret du 28 décembre 2016 a réformé la procédure disciplinaire applicable aux conseillers prud'hommes.

Une commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes (CNDCPH) a été créée. La partie réglementaire du code du travail régit désormais les modalités de désignation des membres titulaires et suppléants de cette commission, les modalités de résiliation d'un mandat et les règles de fonctionnement de cette dernière. La liste des membres de la première commission nationale de discipline a été publiée au JO du 19 février 2017 et installée dans ses fonctions le 24 février 2017.

Le décret du 28 décembre 2016 instaure également la procédure devant la commission nationale de discipline et notamment les règles relatives au respect des droits de la défense, la désignation d'un rapporteur, le droit à l'assistance, les modalités de convocation ainsi que de tenue de l'audience et les voies de recours.

La procédure de refus de service a été par ailleurs précisée.

Enfin, la procédure de prise à partie fait désormais l'objet d'une sous-section propre et le droit de réprimande du garde des sceaux a été supprimé.

### 6.2.5 Règles propres aux juges consulaires

Le nouvel article L.724-1-1 du code de commerce confère aux premiers présidents des cours d'appel le pouvoir de délivrer un avertissement aux juges des tribunaux de commerce de leur ressort, après recueil de l'avis du président du tribunal de commerce.

Ils deviennent également autorité de saisine de la Commission nationale de discipline (CND) au même titre que la garde des sceaux, après audition du juge par le premier président et non plus par le président du tribunal de commerce. La loi du 18 novembre 2016 instaure en outre une procédure de saisine directe de la CND par le justiciable à l'article L.724-3-3 du code de commerce.

Elle a par ailleurs élargi la gamme des sanctions disciplinaires, limitées jusque-là au blâme et à la déchéance, en créant l'interdiction d'exercice à juge unique pendant une durée maximale de 5 ans, et en assortissant la sanction de déchéance d'une inéligibilité définitive ou d'une durée maximale de 10 ans.

En cas de cessation de fonction, le retrait de l'honorariat, l'inéligibilité définitive ou d'une durée maximale de 10 ans peuvent être prononcés.

Enfin, le nouvel article L.724-3-2 du code de commerce permet désormais la poursuite et la sanction de manquements commis par des juges

consulaires ayant cessé leurs fonctions « pour quelque cause que ce soit » afin d'éviter que la démission des juges consulaires, la fin de leur mandat, ou toute autre cause de cessation de fonction (incompatibilités) rende toute action disciplinaire sans objet

### 6.3 La protection fonctionnelle

L'obligation pour l'administration de protéger ses agents contre les attaques dont ils font l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, ou contre les mises en cause de leur responsabilité civile ou pénale à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle est posée par :

- L'article 11 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature pour les magistrats de l'ordre judiciaire, l'article 112 de la loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure prévoyant que cette protection est étendue aux conjoints, enfants et ascendants directs des magistrats victimes de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages du fait de leurs fonctions (les concubins et les personnes liées par un PACS sont exclus de ce dispositif) ;
- L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par la loi n° 2016-486 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, pour les personnels des services judiciaires ;
- L'article L 722-19 du code de commerce pour les juges des tribunaux de commerce.

Peut également bénéficier de cette protection, toute personne apportant son concours à l'administration, même de façon ponctuelle, dès lors qu'elle peut être regardée comme un collaborateur occasionnel du service public. Un guide de la protection fonctionnelle a été diffusé le 23 janvier 2020. Il est consultable sur le site intranet de la direction des services judiciaires.

## 7. L'égalité professionnelle

Les femmes représentent 68% du corps de la magistrature en 2020.

Les magistrates occupent désormais 48% des postes à la hors-hiérarchie, contre 31% en 2011. Elles sont également plus nombreuses à la tête d'une juridiction (143 contre 87 en 2011). En dépit d'une évolution continument favorable, un phénomène persistant est la sous-représentation des femmes parmi les candidatures aux fonctions de chef de juridiction, dans un contexte de féminisation massive de l'institution judiciaire.

C'est sur cet axe que la sous-direction des ressources humaines de la magistrature oriente ses efforts. Cela passe en premier lieu par la définition d'indicateurs précis et leur prise en compte dans l'application des critères fondant les décisions d'avancement ou de mobilité des magistrats. En second lieu, par la conduite d'entretiens, la sous-direction des ressources humaines propose un accompagnement des magistrates dans l'accès à tous les niveaux de responsabilité.

### 7.1 Les indicateurs

#### 7.1.1 La proportion des femmes et des hommes dans les recrutements

Près de 3 500 juges consulaires sont élus dans les La proportion des femmes dans la promotion 2019 des auditeurs de justice est quasi stable : 73,20% (183). Les femmes représentaient en effet 74,36% de la promotion 2018.

Les femmes et les hommes composant la promotion 2019 sont majoritairement issus du 1<sup>er</sup> concours (concours étudiant) pour 72% d'entre eux, la proportion variant peu qu'ils s'agissent d'hommes ou de femmes. Le 3<sup>e</sup> concours et le concours complémentaire sont des voies d'accès davantage choisies, en proportion, par les femmes que les hommes. Le 2<sup>e</sup> concours et les recrutements sur titre (articles 18-1 et 22, 23 de l'ordonnance statutaire) sont à l'inverse relativement plus choisis par les hommes que les femmes.

### Nombre de femmes et d'hommes dans la promotion 2019 de l'ENM

	Promotion 2019		1 <sup>er</sup> concours		2 <sup>e</sup> concours		3 <sup>e</sup> concours		18.1	
	Nbr d'ADJ	%	Nbr d'ADJ	%	Nbr d'ADJ	%	Nbr d'ADJ	%	Nbr d'ADJ	%
<b>Femmes</b>	230	74,43%	174	78,73%	12	50%	4	80%	40	67,80%
<b>Hommes</b>	79	25,57%	47	21,27%	12	50%	1	20%	19	32,20%
<b>Total</b>	309	100%	221	100%	24	100%	5	100%	59	100%

## Nombre de femmes et d'hommes dans la session 2019 du concours complémentaire

### Promotion 2018 concours complémentaire

Femmes	54	76%
Hommes	17	24%
Total	71	100%

## Nombre de femmes et d'hommes intégrant directement la magistrature

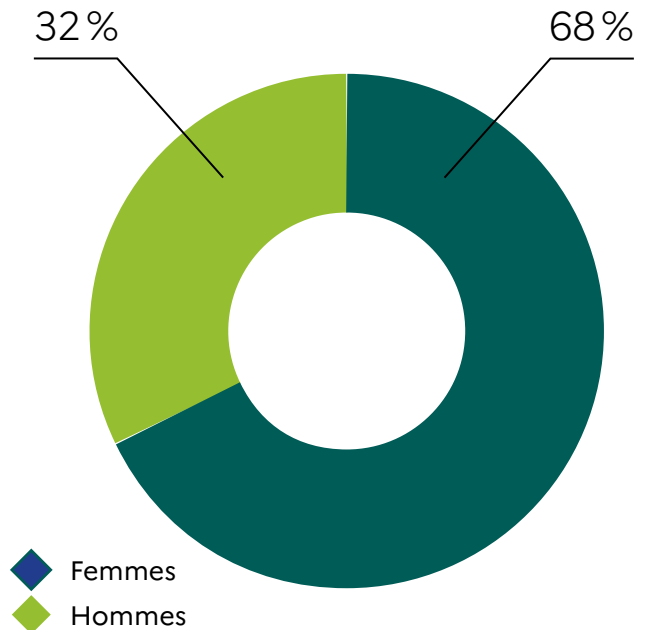
### Intégration directe de juillet 2018 à juin 2019

Femmes	28	56%
Hommes	22	44%
Total	50	100%

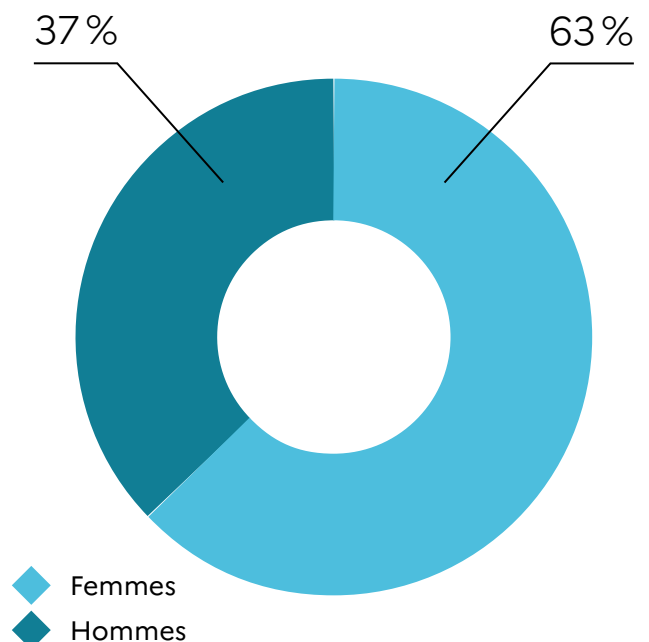
## 71.2 La proportion des femmes et des hommes dans le corps de la magistrature, en détachement et au sein de l'administration centrale

La proportion de femmes occupant des emplois en détachement et en administration centrale du ministère de la justice est en rapport avec leur représentation au sein du corps de la magistrature. En effet, si les femmes représentent 68 % (6118 sur 8947) du corps au 1<sup>er</sup> janvier 2020, elles sont 63 % (168 sur 267) à occuper un emploi en détachement et 66 % (191 sur 289) à occuper un emploi en administration centrale du ministère de la justice.

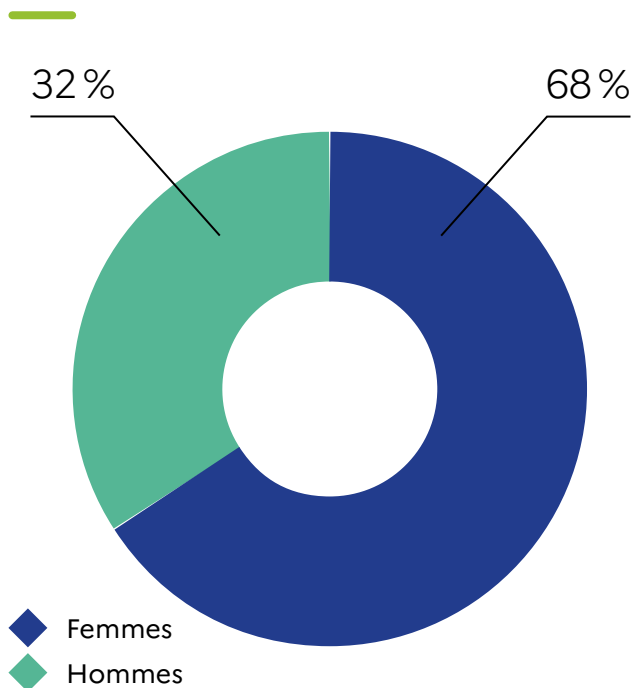
## Représentation des femmes dans le corps (base 8947 au 1<sup>er</sup> janvier 2020)



## Nombre de magistrat(e)s en détachement (base 267 au 1<sup>er</sup> janvier 2020)



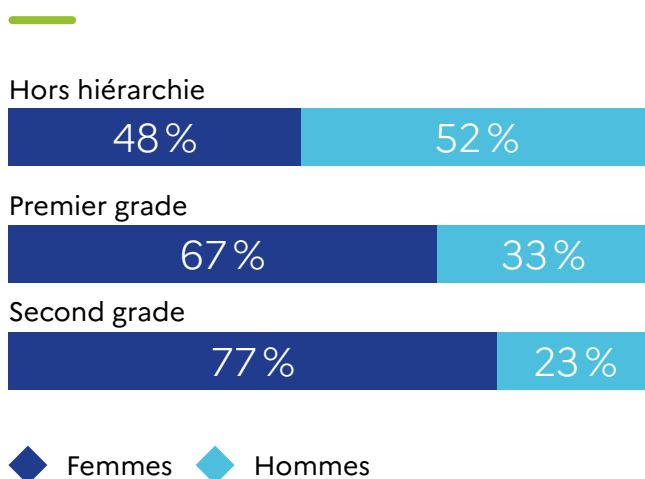
## Nombre de magistrates en administration centrale MJ (base 289 au 1<sup>er</sup> janvier 2020)



### 7.1.3 La répartition des femmes et des hommes par grade

Les magistrates occupent désormais 48 % des postes hors-hiérarchie, contre 31% en 2011.

#### Répartition femmes hommes par grade(état au 01/01/2020)



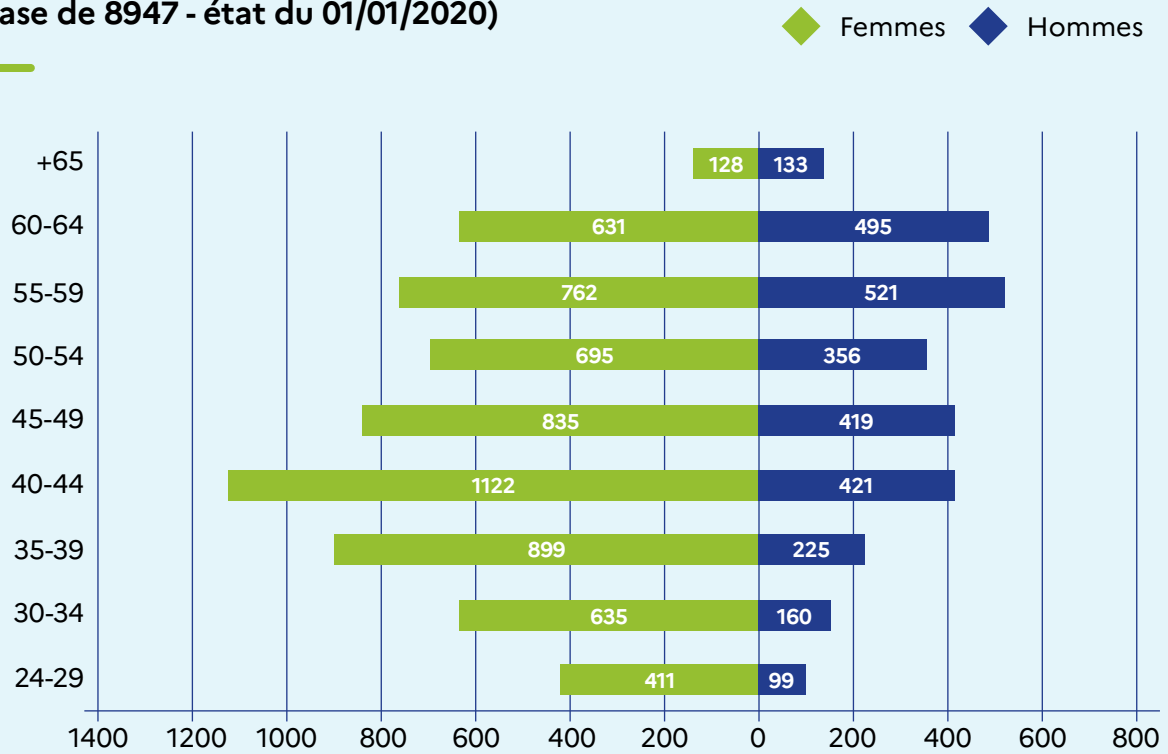
### 7.1.4 Pyramides des âges par grade femmes – hommes

54% des magistrates ayant entre 55 et 59 ans occupent un emploi à la hors hiérarchie alors qu'elles représentent 59% de cette cohorte d'âge.

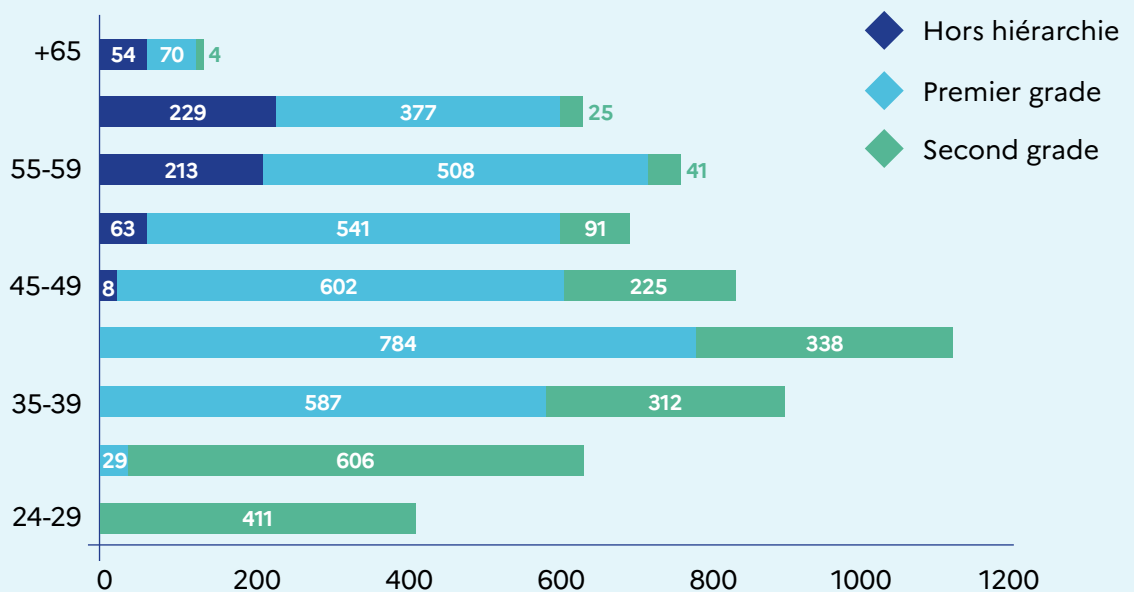
L'écart est plus important (-16%) pour les magistrates ayant entre 60 et 64 ans. Elles sont 40% à la hors hiérarchie alors qu'elles représentent 56% de cette cohorte.

En revanche, cette sous-représentation des femmes est beaucoup moins marquée s'agissant des emplois du 1<sup>er</sup> grade. En effet, les magistrates de 40 à 44 ans occupent 70% des emplois à la hors hiérarchie alors qu'elles représentent 73% de cette cohorte d'âge.

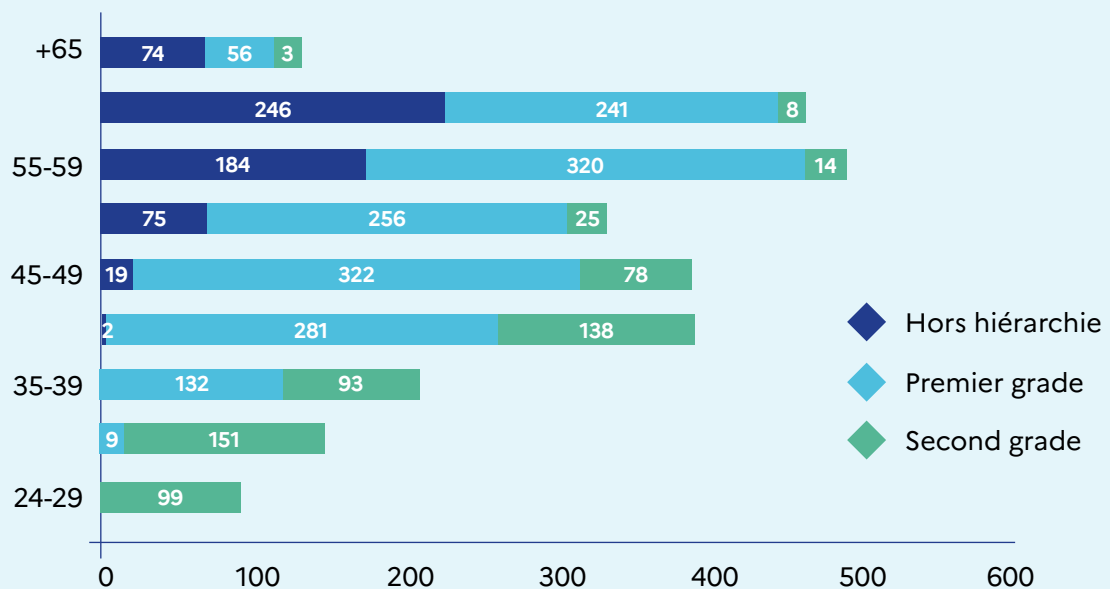
### Pyramide des âges - ensemble du corps (Base de 8947 - état du 01/01/2020)



### Pyramide des âges par grade - Femmes (Base de 8947 - état du 01/01/2020)



## Pyramide des âges par grade - Femmes (Base de 8947 - état du 01/01/2020)



### 7.1.5 L'accès des femmes aux postes à la hors hiérarchie et aux postes de chef de cour et de juridiction

#### L'évolution de l'accès des femmes à la hors hiérarchie

Les magistrates occupent désormais 46% des postes hors-hiérarchie, contre 31% en 2011.

#### L'évolution de l'accès des femmes à des postes de chef de cour et de juridiction

Entre 2011 et 2019, le nombre de femmes occupant un poste de chef de cour ou de juridiction a augmenté que ce soit au siège ou au parquet, et dans les deux cas, de façon sensiblement plus importante pour les postes de chef de cour d'appel.

<b>Siège</b>	<b>PP</b>		<b>Pt HH</b>		<b>Pt 1<sup>er</sup> grade</b>	
	Nbr de femmes	%	Nbr de femmes	%	Nbr de femmes	%
<b>Effectifs 01/01/2011</b>	6	17%	8	17%	36	31%
<b>Effectifs 01/01/2020</b>	14	38%	15	29%	56	50%
<b>Évolution</b>	+ 8	+ 21%	+ 7	+ 12%	+ 20	+ 19%

<b>Parquet</b>	<b>PP</b>		<b>Pt HH</b>		<b>Pt 1<sup>er</sup> grade</b>	
	Nbr de femmes	%	Nbr de femmes	%	Nbr de femmes	%
<b>Effectifs 01/01/2011</b>	5	14%	12	27%	20	18%
<b>Effectifs 01/01/2020</b>	11	32%	14	25%	33	31%
<b>Évolution</b>	+ 6	+ 18%	+ 2	- 2%	+ 13	+ 13%

### Nombre de candidatures femmes-hommes sur des postes de chef de cour et de juridiction

Rapportées au nombre de candidatures exprimées sur les postes de chef de juridiction, les nominations sont sensiblement plus favorables aux femmes au parquet qu'au siège. En effet, la proportion de femmes nommées dans les deux cas est toujours supérieure à la proportion de candidates.

Pour les nominations de procureur de la République, le différentiel entre le pourcentage de candidates et le pourcentage de nommées est d'environ +7% en 2019 (contre +4% en 2017).

Sur les postes de président, le différentiel entre le pourcentage de candidates et le pourcentage de nommées est d'environ +15% en 2019 (contre -7% en 2017).

S'agissant des chefs de cour, la proportion de femmes nommées est toujours supérieure aux candidatures exprimées que ce soit au parquet comme au siège. En 2019, 3 femmes ont été nommées sur des postes de premier président, soit 37% des nominations, et 5 l'ont été sur des postes de procureur général, soit 31% des nominations.



## Nominations chefs de cour et de juridiction (date du décret) Femmes - Hommes - Nombre de candidatures

### Année 2017

	Nombre total nominations	dont F	% F	dont H	% H	Nombre total candidatures	dont F	% F	dont H	% H
<b>Premier président</b>	12	5	41,67%	7	58,33%	161	56	34,78%	105	65,22%
<b>Procureur général</b>	7	3	42,86%	4	57,14%	136	31	22,79%	105	77,21%
<b>Président</b>	35	13	37,14%	22	62,86%	409	179	43,77%	230	56,23%
<b>Procureur de la République</b>	33	10	30,30%	23	69,70%	277	71	25,63%	206	74,37%

### Année 2019

	Nominations Femmes	Nominations Hommes	Nombre total nominations	Nombre candidatures Femmes	Nombres candidatures Hommes	Nombre total candidatures
<b>Premier président</b>	3	5	8	27	76	103
<b>Procureur général</b>	5	11	16	93	318	411
<b>Président</b>	28	16	44	277	293	570
<b>Procureur de la République</b>	14	27	41	160	423	583

## 7.2 Les actions

### 7.2.1 Désignation d'une référente égalité au sein de la sous-direction des ressources humaines de la magistrature

Afin d'assurer un suivi spécifique à la question de la parité au sein de la magistrature, la direction des services judiciaires s'est dotée de deux référentes égalité, une pour chacune des sous-directions de ressources humaines (des greffes et de la magistrature). Ces référentes s'assurent de la mise à jour et du suivi des indicateurs de la direction des services judiciaires.

Elles participent aux réunions et actions proposées par la Haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes. Parmi ces actions figure la signature du texte d'engagement pour une parole non sexiste par le directeur des services judiciaires le 7 mars 2019, engagement visant à respecter et à mettre en oeuvre cinq recommandations : la parole non sexiste dans les présentations des grades, titres et fonctions ; la parole non sexiste dans l'accompagnement de carrière ; la parole non sexiste dans les échanges ; les représentations non sexistes ; la composition non sexiste des panels d'intervenants  
<http://www.justice.gouv.fr/haute-fonctionnaire-a-legalite-femmes-hommes-12939/texte-dengagement-pour-une-parole-non-sexiste-12945/>

Les référentes égalité de la direction des services judiciaires participent également à la mise en oeuvre pour la direction de l'ensemble des chantiers du ministère de la justice relatifs à l'égalité professionnelle :

- le Secrétariat général du ministère de la justice s'est engagé dans la négociation d'un protocole sur l'égalité professionnelle avec les organisations syndicales représentatives, découlant de celui de la DGAFP de novembre 2018. Le cadre de négociation a été accepté par tous et les négociations ont débuté le 29 mai 2019. Le protocole d'accord a été signé le 20 janvier 2020. La direction des services judiciaires participe pleinement aux travaux devant mener au dépôt d'une candidature du ministère de la justice à l'obtention du label égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes délivré par l'AFNOR suivant des critères stricts. Cinq cours d'appel ont été choisies par la direction des services judiciaires pour figurer dans le périmètre de labellisation (cours d'appel de Bordeaux, Douai, Lyon, Reims et Versailles).

### 7.2.2 Le critère de la mobilité dans la valorisation des parcours professionnels

Les 7 conseillers mobilité et carrière du bureau RHM1 conduisent des entretiens toute l'année. Leur format et leur contenu sont adaptés à la finalité poursuivie par le magistrat et à son parcours. L'entretien permet au magistrat de se donner des perspectives et de concevoir un projet professionnel immédiat (mobilité) ou à plus long terme (carrière).

Ce dispositif permet un accompagnement individualisé à la mobilité et une meilleure prise en compte des différents parcours. Si la mobilité géographique reste un critère pris en compte dans l'examen des candidatures sur un poste, en particulier en avancement, elle est considérée sur l'ensemble de la carrière. Par ailleurs, pour les magistrats qui à un moment donné de leur carrière ne sont pas mobiles géographiquement, la mobilité fonctionnelle constitue une alternative, qui sera évaluée en fonction d'une part de la situation individuelle du magistrat et d'autre part de celle de la juridiction.

La direction des services judiciaires intègre ainsi la diversité des trajectoires professionnelles dans la valorisation des carrières. Cela signifie que dans l'examen des propositions de nomination à des postes de chefs de cour et de juridiction, le choix peut se porter sur des candidatures de magistrats ou de magistrates qui présentent dans leur parcours des compétences professionnelles de haut niveau sans pour autant qu'ils ou elles aient été précédemment nommé(e)s sur ce type de poste.

Cela permet en particulier de faire accéder des femmes à des postes à responsabilité sans qu'elles soient pénalisées par des choix antérieurs de moindre mobilité opérés en considération d'impératifs familiaux.

### 7.2.3 L'identification des compétences

L'indicateur du nombre de candidatures de femmes sur les postes de chef de cour et de juridiction apparaît très pertinent pour suivre une politique volontariste de nomination en faveur de la parité. Il conduit la sous-direction des ressources humaines de la magistrature à procéder à une meilleure identification des compétences en amont à tout projet de nomination, en particulier en ce qui concerne les magistrates.

Pour cela, des entretiens systématiques seront désormais proposés aux magistrats et magistrates dans leur 7<sup>e</sup> année de fonction.

Parallèlement, depuis 2018, des propositions d'entretien sont faites à tous les procureurs de la République se trouvant dans leur 4<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup>me année de fonction afin de leur proposer un accompagnement spécifique.

Enfin, depuis 2019, des entretiens de carrière sont proposés par les conseillers mobilité et carrière de la sous-direction à tous les auditeurs du Cycle Approfondi d'Études Judiciaires (CADEJ) à l'ENM durant le temps de leur formation.

L'ensemble de ces dispositifs permet une meilleure information de toutes et tous et s'agissant en particulier des femmes, visent à susciter des candidatures sur les postes à responsabilité.

# Glossaire

---

## A

---

Ancienneté : 20, 41, 43

Avancement (grade / indice): 20, 43, 49, 55, 62

Avertissement : 55, 57

## B

---

Bbis : 25, 26, 39, 44

## C

---

Carrière :  
8, 9, 11, 12, 13, 26, 27, 29, 34, 35, 36, 39, 40, 42, 43,  
52, 62, 63

Conseiller mobilité carrière :  
21, 24, 29, 32, 34, 35, 40, 41, 62

Commission d'avancement :  
9, 30, 31, 32, 33, 36, 49

Comité de suivi de l'évaluation : 36

Concours :  
9, 11, 23, 29, 30, 31, 32, 33, 55, 56

CSM :  
10, 11, 12, 18, 38, 39, 41, 42, 43, 48, 49, 50, 51, 52

## D

---

Déclaration d'intérêts : 21, 46, 51

Desiderata : 39, 40, 41

Détachement :  
9, 11, 13, 17, 30, 31, 35, 36, 38, 39, 40, 43, 56

DSJ : 11, 22, 24, 25, 27, 28, 32, 36, 39, 40, 41, 42, 43,  
46, 47, 50, 54, 62

## E

---

Échelon : 12, 44

Égalité : 17, 47, 50, 53 (des chances), 36, 55, 62  
(professionnelle), 62 (référente)

Entretien déontologique : 51

Entretien de carrière / individuels :  
9, 11, 12, 32, 34, 35, 40, 55, 62, 63

Évaluation : 12, 31, 35 (contestation), 35, 36, 37  
(élargie), 42

## F

---

Faute (disciplinaire) : 50, 51

## G

---

Grade : 14, 15, 20, 21, 25, 26, 29, 30, 31, 32, 38, 39, 43, 44, 49, 57, 58, 59, 60

## H

---

Honorariat / honoraire (magistrat) : 15, 16, 17, 25, 55

Hors hiérarchie : 14, 15, 20, 25, 26, 30, 31, 38, 39, 44, 55, 57, 58, 59

## I

---

Incompatibilité : 11, 17, 32, 42, 45

Indice / indiciaire : 9, 11, 12, 29, 43, 44

Intégration (directe / sur titre) : 23, 30, 31, 32, 56

## J

---

Juge consulaire : 10, 15, 45, 46, 50, 51, 53, 54, 55

Juge élu, désigné, non professionnel : 8, 10, 11, 13, 17, 45, 46, 47

## M

---

Mobilité : 9, 11, 20, 29, 34, 35, 38, 39, 40, 43, 44, 55, 62

MTT : 10, 25, 46, 47, 48, 49

## P

---

Premier grade : 14, 15, 20, 21, 31, 38, 43, 44, 57, 58, 59

Prud'hommes : 10, 11, 12, 15, 46, 47, 50, 53

## R

---

Recours : 31, 53

## S

---

Sanction : 52, 53

Second grade : 14, 15, 38, 43, 57, 58, 59

## T

---

Tableau d'avancement : 12, 20, 31, 32, 35, 39, 43

Transparence : : 9, 32, 39, 40, 41, 42

## Focus

---

- Les magistrats honoraires [p.16](#)
- La spécificité du processus de nomination des magistrats et le rôle du CSM [p.18](#)
- Le repyramidage statutaire de 2016 : [p.26, 27](#)
- Décret n°2019-99 relatifs aux concours d'accès : [p.29, 30](#)
- Composition et fonctionnement de la CAV : [p.31, 32](#)
- La durée d'affectation dans le premier poste : [p.34](#)
- Le comité de suivi de l'évaluation : [p.36](#)
- L'évaluation élargie : [p.37](#)
- La mobilité statutaire : [p.39](#)
- Les appels à candidature : [p.40, 41](#)
- Le dialogue avec le CSM : [p.42](#)
- L'emploi fonctionnel Bbis : [p.44](#)
- Les juges non professionnels, bilan de l'obligation de formation : [p.45](#)
- Le renouvellement général de 2017 : [p.46](#)
- Obligation de formation des CPH, le bilan : [p.47](#)
- Activité des MTT et chiffres clés : [p.48](#)
- L'avertissement : [p.52](#)

