

**ATTRACTIVITE DES FONCTIONS DU MINISTERE PUBLIC**  
**UNITÉ MAGISTRATS DRESSE UN ETAT DES LIEUX ET FORMULE DES**  
**RECOMMANDATIONS**

**PRESENTATION**

Il n'existe pas d'indicateurs permettant d'évaluer de manière objective l'attractivité – ou l'inattractivité – du parquet. Il faut donc s'en remettre à une appréciation comportant une part importante de subjectivité. Néanmoins, il est possible d'affirmer que, si les fonctions du parquet attirent en moins grand nombre les magistrats que celles du siège, on trouve souvent une motivation plus forte chez les parquetiers, pour lesquels il existe une réelle « vocation » qui les suit tout au long de leur vie professionnelle.

Cela ne les empêche pas pour autant d'avoir une approche critique et de faire le constat, même s'il n'est pas toujours exprimé de manière aussi nette, que l'institution judiciaire profite beaucoup de cet attachement (ou même l'exploite à l'excès) pour exiger d'eux une abnégation qui est rarement payée en retour. Il ne s'agit pas simplement, bien entendu, d'avantages matériels (primes, récupération, aménagement du temps de travail...), même s'ils ont souvent le sentiment justifié qu'ils subissent des contraintes beaucoup plus fortes que leurs collègues du siège qui ne trouvent aucune compensation sérieuse, mais aussi de considération et de moyens pour remplir leur mission selon l'idée qu'ils se font du rôle du ministère public. Le seul vrai bénéfice que les parquetiers tirent de leur situation tient aux possibilités d'avancement que permet une moindre attractivité de leurs conditions de travail et d'existence, avec les contraintes que cela suppose, en particulier pour la vie personnelle.

Outre la faible reconnaissance des difficultés d'exercice – dues à un sous-effectif chronique, une charge de travail démesurée et des moyens à tous égards insuffisants – qui ont des répercussions sur toute la vie du magistrat du parquet au-delà de l'aspect simplement professionnel, il convient de tenir compte aussi depuis quelques années de la part significative faite aux doutes qui les assaillent sur le sens de leur mission.

On peut y trouver deux causes principales : d'une part l'évolution des fonctions elles-mêmes, résultant de choix discutables en matière de conduite de l'action publique depuis l'instauration du TTR et, d'autre part, la perte progressive d'autonomie sous l'effet d'une pression hiérarchique de plus en plus forte, de plus en plus exigeante et tatillonne, au point de réduire leur qualité de magistrat – avec ce qu'elle suppose de liberté d'action, d'initiative et de responsabilité personnelles – à n'être que théorique.

Les magistrats du parquet semblent majoritairement vouloir conserver le statut de magistrat, mais force est de se demander ce qu'il leur apporte encore aujourd'hui. Si leur dépendance

hiérarchique n'est pas remise en cause par ces derniers, il n'empêche que le management autoritaire qui s'est imposé au fil du temps apparaît de moins en moins compatible avec le statut de magistrat. La réforme constitutionnelle annoncée est loin du compte car elle ne remet pas en cause une évolution qui a transformé les parquets en monolithes hypercentralisés et hyperhiérarchisés.

Toutefois, c'est une erreur de dissocier les problèmes récurrents du parquet de ceux de la justice en général. S'il y a, bien entendu, des spécificités du ministère public, le malaise est général car l'institution judiciaire s'est figée dans des structures obsolètes, ne trouvant comme réponse aux défis du monde contemporain que dans l'aggravation de ses rigidités.

**UNITÉ MAGISTRATS** plaide pour une refondation de l'ensemble du système judiciaire, seule voie possible pour faire accéder celui-ci aux besoins de la société actuelle et pour une réflexion conjointe sur la place et le rôle respectifs du siège et du parquet, dans une vision complètement renouvelée du mode d'organisation judiciaire.

## **NOS RECOMMANDATIONS**

### **I - L'absence d'outils statistiques sur l'évaluation de l'attractivité des fonctions du ministère public**

- **UNITÉ MAGISTRATS** relève la pauvreté des données existantes en matière de chiffres, statistiques, d'analyses, pour évaluer ce phénomène qui apparaît cependant manifeste. En la matière, nous ne pouvons compter sur Cassiopée, Génésis, ni Infocentre. Il n'existe pas d'outils statistiques ou d'indicateurs fiables et partagés permettant une évaluation de l'insuffisance d'attractivité de la fonction parquet.

#### **Recommandation 1:**

**Mettre en place des outils statistiques pertinents afin de recueillir et d'analyser des données quantitatives et qualitatives d'évaluation de l'attractivité ou de la désaffectation des fonctions parquet, à tous les stades de la carrière d'un magistrat.**

### **II – La dépendance des parquets vis à vis de l'exécutif : une question de principe provoquant un rejet « a priori » de certains collègues**

- Le statut actuel des magistrats du parquet qui maintient un lien hiérarchique avec le Garde des sceaux est, pour certains collègues, une cause de non-attractivité de la fonction. Pour cette raison de principe, ceux-ci ne choisissent pas cette fonction ou s'en détournent.

**UNITÉ MAGISTRATS** réclame une réécriture de l'article 5 de l'Ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 aux termes duquel : « *les magistrats du parquet sont placés sous la direction et le contrôle de leurs chefs hiérarchiques et sous l'autorité du Garde des sceaux, Ministre de la Justice* ».

Si, au nom de la cohérence de la politique pénale en juridiction, la subordination hiérarchique à l'intérieur du corps judiciaire (articles 36 et 37 du CPP) est nécessaire, il existe néanmoins une opposition certaine et légitime « à l'inféodation » du parquet au pouvoir politique par l'entremise du Garde des sceaux.

Il conviendrait qu'aucune référence à une autorité exercée par le Garde des sceaux sur les magistrats du parquet n'apparaisse à l'article 5 de l'Ordonnance de 1958.

### **Recommandation 2 :**

**Modifier le libellé de l'article 5 de l'Ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 en y supprimant toute référence à l'autorité exercée par le Garde des sceaux sur les magistrats du parquet.**

- Une modification de l'article 64 de la Constitution pourrait accorder aux magistrats du parquet les mêmes garanties d'inamovibilité que celle dont bénéficient leurs collègues du siège.

Une telle mesure s'inscrirait dans la logique de l'unité du corps et dans la pratique, les mutations des magistrats du parquet n'étant plus, dans les faits, nécessairement liées à un avancement.

### **Recommandation 3 :**

**Modifier l'article 64 de la Constitution en garantissant la même inamovibilité aux magistrats du Parquet qu'à ceux du Siège.**

## **III - Des conditions d'exercice des fonctions entraînant une perte de sens**

- L'état des effectifs de parquetiers en juridictions ne permet pas -au delà de la participation du procureur ou de ses adjoints aux instances officielles- de mettre en place des stratégies judiciaires « *pro-actives* » visant à mieux réprimer la délinquance, de sorte que les procédures sont traités « *en surface* ».

Il conviendrait ainsi d'appréhender cette délinquance qui doit être identifiée sur un bassin donné, notamment en faisant procéder à des enquêtes de fond à partir d'éléments recueillis par les services du renseignement territorial ou à partir de délits récurrents ou sériels constatés dans le cadre du TTR.

Les juridictions connaissant des bassins de délinquance identifiés et particulièrement actifs, doivent être renforcés en effectifs de parquetiers de sorte qu'ils puissent disposer d'un bureau des enquêtes (BDE) capable de diriger des enquêtes de fond.

- Il est nécessaire de renforcer les équipes de permanence par des effectifs en adéquation avec leur charge de travail pour que le parquetier soit à même de se recentrer sur sa mission principale de direction, de conduite des enquêtes judiciaires et de garantie des libertés

publiques et individuelles. Permettre à ces parquetiers de traiter un volume adapté de procédures et non pas une « masse » de plus en plus complexe, technique, afin d'appliquer avec efficacité la politique pénale fixée par le Garde des sceaux et déclinée par le chef de parquet.

- En outre, dans un contexte de généralisation du TTR, la limitation en volume de certains modes de réponses pénales (CI, COPJ, CPV, CPVCJ), conduit régulièrement les parquetiers à opter, contre leur gré et en opportunité, pour des modes de poursuite qu'ils estiment non adaptés aux infractions qu'ils traitent. Or, le parquetier ne devrait pas être contraint d'adapter la réponse pénale au volume de contentieux. En effet, il revient à la juridiction d'adapter le volume des réponses pénales possibles au volume du contentieux pour appliquer de façon optimale la politique pénale décidée par le Garde des sceaux.

Ce contexte réduit de fait la marge de manœuvre décisionnelle des parquetiers, qui ont tendance à appliquer mécaniquement des réponses pénales normées et à y déroger dans le seul souci de la gestion du flux d'affaires et des moyens de réponses disponibles à un instant « *t* ».

De surcroît, la masse d'appels à traiter par magistrat affecté au TTR et la complexité croissante des faits qui lui sont soumis, engendrent mécaniquement un traitement moins « *en profondeur* » des affaires, et, de fait, à une direction d'enquête déléguée aux seuls policiers ou gendarmes.

En outre, le contexte d'urgence permanente du TTR favorise un compte rendu « *à la seule main* » du fonctionnaire qui l'effectue téléphoniquement, entraînant pour le parquetier une moindre capacité à exercer son rôle de garant des libertés publiques et individuelles et sa mission de contrôle de la régularité des procédures.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments une perte de sens pour le travail du parquetier, en particulier de ce qui faisait le « *sel* » de ses fonctions et leur attractivité : la direction d'enquête tend à disparaître.

- la politique d'action publique conduite par les chefs de parquet semble dépassée tant il n'existe aucune analyse, ni outil pour la mener, contrairement à l'administration préfectorale.

Il apparaît que ce sont les Préfets qui principalement conduisent la politique pénale par des réunions, entretiens hebdomadaires, gendarmerie/police, aux vus de chiffres et projection réelles, alors que côté parquet, on comptabilise seulement une réunion annuelle ou semestrielle au mieux.

Au surplus, les moyens actuellement donnés aux parquetiers sont insuffisants pour participer avec efficacité aux politiques publiques et partenariales.

#### **Recommandation 4 :**

**Encourager les chefs de parquets à développer une stratégie judiciaire « *pro-active* ».**

#### **Recommandation 5:**

**Repenser le Service du Traitement en Temps Réel (TTR).**

### **IV - Des conditions de travail dégradées, facteur de souffrance**

- De manière générale, il importe de prendre acte de l'évolution des procédures sous trois aspects, qui rendent la tâche du parquetier de plus en plus difficile et coûteuse en temps :
  - la complexité croissante des procédures et des contentieux,
  - les évolutions de la police technique et scientifique devenant de plus en plus sophistiquée,
  - la nécessité de préserver le « *principe d'égalité des armes* » par la maîtrise de dossiers complexes et techniques face à une défense assurée par des cabinets d'avocats spécialisés sur certains contentieux et dotés de moyens importants en termes de ressources humaines.

En conséquence, il convient de prévoir des temps suffisants pour diriger les enquêtes, pour suivre les dossiers d'instruction, rédiger des règlements pertinents et exploitables à l'audience, et pour enfin préparer les audiences, tant en matière criminelle que délictuelle, afin d'éviter des fiascos judiciaires dus à un manque de connaissance des dossiers et d'élaboration de stratégies appropriées pour le ministère public.

Les conditions de travail des parquetiers apparaissent aujourd'hui particulièrement dégradées :

- permanences de jour et de nuit très denses, essentiellement dans les juridictions de type I,
- hors très grandes juridictions de type I, occurrences de permanences de nuit et de week-end importantes pour un même parquetier,
- il existe une véritable obligation de présence en juridiction, en raison de la nécessité de remplacer des collègues « *au pied levé* » - les règlements ou la préparation d'assises à domicile restant l'exception,
- à la faveur de la triple hiérarchie que constituent le chef de juridiction, le chef de parquet et le directeur de greffe, le positionnement ou le comportement des greffiers peut parfois refléter une administration qui considère le parquetier comme « *un usager extérieur* » aux services. En conséquence, il arrive que le Directeur des services de greffe, de manière indirecte et dans l'exercice de son pouvoir d'administration ou d'organisation, « *contrarie* » le parquetier dans l'exercice de ses missions,
- en raison de tâches annexes et chronophages, confondant celles imputables aux magistrats, aux greffiers et celles relevant de simples tâches administratives, le parquetier n'est plus en capacité de rester centré sur le cœur de ses missions,
- il perdure au sein des juridictions de grandes amplitudes horaires : les parquetiers qui éprouvent des scrupules à laisser des « *piles* » en attente sur leur bureau ne limitent pas leurs horaires de travail, voire retournent à leur cabinet sur des jours de repos ou de congés,

Afin de garantir la continuité du service, certains parquetiers pourraient être astreints -certains jours prévus d'avance au planning de service- à être présents, en « réserve », pour remplacer « *au pied levé* » un collègue défaillant ou ponctuellement surchargé.

### **Recommandation 6 :**

**Autoriser les parquetiers à effectuer, les jours où ils n'ont d'autres contraintes que d'effectuer leur travail de cabinet, leur taches (courrier dématérialisé, règlements, préparation d'assises, etc.) à domicile.**

- Ces conditions difficiles de travail sont aggravées par une insuffisance, voire l'absence de temps de récupération après les nuits ou les week-ends de permanence.

Il convient de constater que les modalités de récupération des parquetiers ne correspondent pas aux normes retenues dans le secteur privé pour les travailleurs ayant à effectuer des tâches pénibles.

La Gendarmerie Nationale, à l'occasion de la mise en conformité de sa doctrine d'emploi avec la directive européenne UE 2003/88, en 2016, a opéré -suivant en cela une préconisation de son Haut conseil de la condition militaire- une nette distinction entre le « *repos compensatoire physiologique* » et le « *repos hebdomadaire* ». Le « *repos physiologique* » se prend à l'issue de la cessation de service et ne se confond pas avec le « *repos hebdomadaire* », l'un pouvant se prendre à l'issue de l'autre.

Si une nuit de permanence parquet en juridiction de type 1 (les petits parquets ne bénéficient pas de système de récupération) est aujourd'hui compensée par une journée de repos compensateur (sauf celle du vendredi soir, ce qui est une anomalie), les permanences de week-end au tribunal (samedi et dimanche après une semaine complète travaillée, soit 7 jours d'affilée) ne sont compensées que par la seule récupération du lundi.

Ainsi le parquetier se voit-il appliquer une « *double peine* » : travailler le week-end et ne disposer qu'un jour de repos au lieu de deux.

Or, la pratique en la matière dans le secteur privé, en particulier pour les travailleurs soumis à des sujétions spéciales est la suivante : à la suite d'un week-end travaillé, un jour de récupération, suivi de deux jours de repos hebdomadaires.

Ainsi, et sans qu'ils puissent se confondre :

-une nuit de permanence à la suite d'une journée de travail entraîne une journée de « *repos physiologique* », à prendre à la suite, non fongible avec le « *repos hebdomadaire* » de deux jours (ainsi la nuit de permanence du vendredi au samedi entraîne le samedi en « *repos physiologique* » et les journées du dimanche et du lundi en « *repos hebdomadaire* »),

-un week-end de permanence à la suite d'une semaine de cinq jours (soit sept jours à la suite) entraîne une journée de « *repos physiologique* » suivie de deux jours de « *repos hebdomadaire* » à prendre à la suite.

### **Recommandation 7**

**Appliquer aux parquetiers des juridictions de type I (hors permanence hiérarchique) la distinction entre « *repos physiologique* » et « *repos hebdomadaire* ».**

● Le projet de « *Stratégie Pluriannuelle de Ressources Humaines du ministère de la justice 2018-2022* », présenté par le Secrétariat Général et qui comporte 52 Engagements, prévoit notamment dans son Engagement 26 : « *de nouveaux outils du management, coaching, mentorat, co-développement qui seront mis à disposition, un plan de formation continue spécifique sera mis en œuvre, avec des obligations renforcées de formation, pour l'encadrement supérieur et l'encadrement intermédiaire, au management, à la conduite du changement nécessité par la mise en œuvre de la loi de programmation pour la justice, à la qualité de vie au travail, prévention des risques psycho-sociaux, obligations en matière de santé et de sécurité au travail (...) formations obligatoires à la prise de poste de tout cadre et seront actualisées tous les deux ans* ».

● Il apparaît qu'un management de « *contrôle étroit* » inapproprié à l'égard de ses parquetiers est parfois pratiqué par certains procureurs.

Pour légitime qu'il soit, ce contrôle peut confiner au harcèlement moral s'il est exercé de façon excessive par un procureur, un PRA, un chef de section.

Confronté à de lourdes responsabilités avec des temps de réponses courts, certains parquetiers sont régulièrement contraints d'avoir à justifier leurs décisions. Outre qu'elle est très chronophage, l'activité consistant à justifier de ses décisions et à rédiger des compte-rendu sur ses faits et gestes peut être particulièrement déstabilisante pour ces collègues.

Par ailleurs, dans ce contexte, les parquetiers sont de plus en plus en butte à des contestations de saisine ou de leurs décisions par les services de police ou de gendarmerie. Ils ne semblent pas toujours soutenus par leur hiérarchie, ce qui fragilise leur autorité vis à vis des enquêteurs et les place dans des situations particulièrement inconfortables et mal vécues.

### **Recommandation 8 :**

**Appliquer et décliner aux parquets « *l'Engagement n°26 : mieux accompagner les managers* » prévu au projet de « *Stratégie Pluriannuelle de Ressources Humaines du ministère de la justice 2018-2022* », présenté par le Secrétariat Général.**

### **Recommandation 9 :**

**Introduire un module sur le *management non maltraitant ou bienveillant* au cycle du CADEJ et une formation continue obligatoire des procureurs sur ce thème.**

- La problématique de la souffrance au travail, n'est actuellement pas sérieusement prise en compte par le ministère comme par la hiérarchie. **UNITÉ MAGISTRATS** insiste sur l'importance, pour les magistrats du parquet comme du siège, d'être entendus et accompagnés, et ce avec des garanties de confidentialité et d'absence de conséquences néfastes sur leurs évaluations.

**Recommandation 10 :**

**Mettre en place un dispositif de prévention et de traitement des risques psycho-sociaux pour les magistrats.**

- L'*Engagement 5* » de la stratégie pluriannuelle de ressources humaines 2018-2022 prévoit la création d'un corps unique de psychologues.

Le recours à ces psychologues « *du travail* » sera incontestablement utile.

On notera que la Gendarmerie Nationale a déjà mis en place un tel corps en son sein.

Les objectifs affichés de la création de ce corps unique de psychologues manquent cependant d'ambition. Le seul outil actuellement mis en place à l'intention des magistrats est une plate-forme téléphonique. Le champ d'intervention de ces psychologues devra être précisé et élargi et y intégrer prévention et de traitement des risques psycho-sociaux évoqué à la Recommandation 10.

**Recommandation 11 :**

**Créer le corps de psychologues du ministère de la justice.**

**V – A l'aune du constat d'une tendance au gel du nombre de magistrats dans un contexte budgétaire contraint, le parquetier ne pourra accomplir ses missions sans une solide équipe l'assistant dans ses tâches et placée sous son autorité**

- La diminution des forts recrutements de magistrats de ces dernières années -tant par le biais des trois concours que par l'intégration- sera prochainement effective, et ce alors que ces recrutements massifs destinés à compenser les départs en retraite des *baby-boomers* n'auront pas permis d'augmenter le volume du corps.

Malgré les hausses récurrentes du budget de la justice, néanmoins insuffisantes pour répondre à nos besoins si longtemps ignorés, une part substantielle des crédits étant affectée à l'administration pénitentiaire), le contexte budget reste contraint.

Perdre ainsi une tendance lourde au « *gel* » du nombre de magistrats -et, partant, du nombre de parquetiers-, notoirement insuffisant ainsi que le souligne « *Le livre noir du ministère public* ».



- Parallèlement à cette tendance, est développée la mise en place progressive d'une « *équipe autour du magistrat* » sensée l'assister et pouvant être constituée de juristes assistants, d'assistants de justice, de stagiaires d'universités ou de sciences-politiques, de stagiaires avocats, de greffiers assistant du magistrat (GAM) et de magistrats à titre honoraire.

Les caractéristiques de cette équipe, encore souvent théorique dans les faits, sont d'être constituée, pour l'essentiel :

- de personnels contractuels aux statuts précaires (sauf pour les GAM) et recrutés suivant des modalités différentes et à un niveau local, qui quitteront le service à plus ou moins brève échéance, en réalité lorsqu'ils seront pleinement formés et opérationnels (la durée maximale de trois ans apparaissant ne pouvant être dépassée pour les juristes assistants et les assistants de justice) ;
- de personnels non stagiaires effectuant peu ou prou les mêmes tâches, avec des statuts et des modes de recrutement et de rémunération différents, posant un problème d'équité et de respect du principe d'égalité pour les agents publics ;
- de personnels n'étant pas placés directement sous l'autorité d'un parquetier, mais sous celle du chef de parquet (ou du directeur de greffe pour le GAM) pouvant les affecter à leur guise auprès de tel service ou parquetier.

A ce jour, si aucune véritable doctrine d'emploi de cette « *équipe autour du magistrat* » n'a été présentée, il apparaît fondamental de « *calibrer* » le nombre de membres de cette équipe en fonction du volume et de la complexité des dossiers à traiter par chaque magistrat, de la pérennité de cette équipe et de l'autorité hiérarchique à laquelle elle doit être directement rattachée.

- Considérant la piste de l'équipe autour du magistrat intéressante -à l'instar de ce qui a cours dans d'autres pays comparables à la France en termes d'État de droit et de développement économique (OCDE)-, mais peu sérieuse et inappropriée en l'état, du fait de ses caractéristiques et de l'absence de doctrine de son emploi, **UNITÉ MAGISTRATS** réclame la création d'un corps d'« *Assistants de Magistrats* », répondant aux véritables besoins des parquetiers pour accomplir leurs missions avec pertinence et efficacité, dont les caractéristiques seraient les suivantes :

- corps constitué de fonctionnaires de catégorie A ;
- recrutement sur concours (externe, interne, 3e concours) de niveau minimum Master I en droit ou Sciences politiques ou par voie de détachement de fonctionnaires de catégorie A des trois fonctions publiques avec possibilité d'intégration dans le corps des Assistants des magistrats après 5 ans de présence en juridiction ;
- formation opérationnelle de plusieurs mois dans une école dédiée du service public ;
- règles de titularisation ou de retour au corps d'origine applicables à la fonction publique ;
- possibilité d'accéder au corps des magistrats de l'ordre judiciaire par les voies existant actuellement (concours interne, au titre de l'article 18-1 de l'ordonnance de 1958, etc.) ;
- élaboration d'une doctrine d'emploi des membres de ce corps, avec, pour principes essentiels :

\*affectation d'un nombre donné d'assistants de magistrats à un cabinet de parquetier en fonction du flux d'affaires à traiter et de la complexité des dossiers,

\*autorité fonctionnelle du procureur et autorité hiérarchique directe du parquetier en charge du cabinet (il est responsable de la qualité et des délais concernant le flux de dossiers qu'il traite, et, en conséquence, doit pouvoir manager son équipe d'assistants comme il l'entend),

\*le parquetier signe lui même ses réquisitions, citations, soit-transmis et courriers et ne peut déléguer sa signature à un assistant travaillant sous sa direction.

● Ce dispositif réclamé par **UNITÉ MAGISTRATS**, qui s'inscrit résolument dans une démarche pragmatique tournée vers l'avenir, contrarie les orientations actuellement prises par la Direction des services judiciaires, et plus largement, par le gouvernement en matière de fonction publique, en ce que :

- la création d'un corps n'emporterait pas un surcroît de dépense publique par rapport au recrutement d'agents contractuels ;
- la création de ce corps n'entraînerait pas nécessairement une inflation globale du nombre de fonctionnaires, puisque le dit corps pourrait être pour partie « *alimenté* » par le détachement de fonctionnaires de catégorie A provenant des trois fonctions publiques ;
- au contraire, ce corps pourrait, au profit de la Justice, servir de « *réceptacle* » et d'occasion d'une seconde carrière pour des agents de catégorie A (issus de corps ou de fonctions publiques ayant vocation à être réduites, telle par exemple la fonction publique territoriale) ;
- enfin, les fonctionnaires intégrant le corps des Assistants de Magistrats ou en position de détachement en son sein seraient logiquement motivés par la perspective de pouvoir devenir magistrats, à tout âge et sans difficultés insurmontables. D'une part grâce à la technicité qu'ils acquerront dans leur exercice professionnel quotidien, et, d'autre part, par la légitimité conférée par le temps passé au service des parquetiers dont ils connaîtront parfaitement le travail et les enjeux qui s'y rattachent.

La création de ce corps permettrait l'émergence d'un « *vivier* » intéressant pour la Justice de personnels compétents, expérimentés et motivés, lesquels de surcroît seraient de potentiels futurs bons managers d'équipe d'Assistants de Magistrats pour avoir précédemment exercé ces fonctions et en connaître le quotidien et les enjeux.

**UNITÉ MAGISTRATS** a déjà présenté son projet de création du corps des Assistants de Magistrats auprès des cabinets du Premier Ministre et du Garde des sceaux.

### **Recommandation 12 :**

**Créer un corps d' « *Assistants de Magistrats* ».**

## VI – L'absence d'une politique de Ressources Humaines de nature à attirer vers les fonctions parquet et à fidéliser les parquetiers

● **UNITÉ MAGISTRATS** constate que certains magistrats choisissent de manière « *subie* » de postuler à des fonctions parquet, en raison de motifs liés à l'avancement ou liées à des considérations géographiques ou familiales, plutôt qu'en raison d'une réelle motivation pour l'action publique.

**UNITÉ MAGISTRATS** considère qu'une politique de Ressources Humaines (RH) de nature à attirer vers les fonctions parquet doit s'inscrire dans la Stratégie Pluriannuelle de Ressources Humaines du Ministère de la Justice (2018-2022) qui prévoit pour la justice de :

- « *renforcer son attractivité en termes de recrutement, dans le contexte des moyens supplémentaires prévus par la loi de programmation pour la justice,*
- « *fidéliser les agents en poste au ministère en leur garantissant de bonnes conditions de travail, des carrières enrichissantes et une gestion RH exemplaire* ».

Nombre de collègues ont développé des compétences particulières et des connaissances approfondies pour une matière déterminée (terrorisme, lutte contre la criminalité organisée, violences faites aux femmes, parquet des mineurs, santé publique, responsabilité sociale et environnementale, parquet économique et financier, etc.).

**UNITÉ MAGISTRATS** considère que la mise en place de parcours professionnels parquet selon des thématiques types, identifiés, balisés et respectés par la Direction des services judiciaires lors des transparences, seraient de nature à motiver les parquetiers.

Il s'agirait d'une stratégie RH « *gagnant-gagnant* ».

Enfin, comment ne pas tenir compte d'une « *usure physique et psychologique* » du magistrat du parquet au cours de sa carrière, tenté alors de postuler sur des fonctions au siège, alors que l'action publique était son moteur professionnel.

Cette désaffection et cette usure des parquetiers en cours de carrière se traduisent par une pyramide des âges et des grades déséquilibrées au sein des parquets dont les équipes sont de plus en plus jeunes et où le premier grade est très peu représenté. Il en résulte un manque d'encadrement intermédiaire .

Les pistes de réflexion tendant à renverser cette désaffection pourraient porter sur l'élaboration d'une politique de communication attractive, l'élaboration d'un véritable plan de carrière du magistrat, lisible à moyen et long terme (l'entretien de carrière organisé par la DSJ est à ce jour inopérant), une clarification de certains « *principes non-écrits* » de la DSJ, sur la mobilité du corps en faisant croire aux magistrats de l'impossibilité ou de la difficulté de passer du parquet au siège et inversement, une clarification des critères de mobilité du corps qui dans la pratique relèvent de l'appréciation discrétionnaire de la Chancellerie, un profilage de certaines fonctions du parquet (terrorisme, lutte contre les stupéfiants, parquet,

mineurs) et leur contractualisation, une valorisation des missions du parquet, qui mette en exergue le sens de la justice, de l'intérêt général, et du service rendu au nom de la société.

### **Recommandation 13 :**

#### **Mener une politique volontariste de renversement de la tendance de désaffection des fonctions du ministère public.**

- Afin de lutter contre le raisonnement de certains de nos collègues qui choisissent de manière « *contrainte* » le parquet, en raison de motifs liés à leur carrière, à des considérations géographiques ou familiales :

Il doit être mis en place des **compensations financières** suffisamment incitatives.

Il est en effet temps de réévaluer la compensation financière (prime parquet et indemnités d'astreintes). Un doublement des montants des indemnités d'astreintes serait souhaitable en les faisant passer à 108 euros pour la nuit de permanence, 200 euros par week-end de permanence et 160 euros par intervention lors d'une permanence de nuit;

D'une manière plus générale, notre syndicat demande depuis de nombreuses années la suppression de la prime modulable, s'agissant d'un mode de rémunération au rendement qui n'est, au surplus, que très partiellement pris en compte pour les cotisations à retraite et son intégration dans le traitement de l'ensemble des magistrats sur la base du taux moyen actuel de 12 %;

Notre syndicat demande que soit développé des **accélérateurs de carrière** qui doivent être suffisamment incitatifs au regard des sujétions de la fonction parquet.

En effet, l'ascension professionnelle, (accès au Bbis) qui apparaît plus facilitée au parquet (corollaire de la désaffection), ne suffit pas en réalité, pour convaincre les collègues d'y faire carrière. L'absence de critères objectifs pour l'accès à l'avancement est avéré. Enfin, on oublie que l'absence de décontingement du hors hiérarchie actuellement limité à 10 % du corps, ne permettra pas à 90 % du corps d'accéder à l'échelon sommital ;

Les magistrats doivent pouvoir également bénéficier de **facilités matérielles** lors des mutations ou détachements :

A titre d'exemples :

- prévoir la création d'un service ou « *agence nationale immobilière pour la justice* » afin de soutenir l'ensemble des collègues qui sont à la recherche d'un logement outre-mer ou en France dans le cadre de leur mutation, détachement, en leur sélectionnant et en leur proposant des logements ;
- dans ce cadre, prévoir également la création d'un service dédié pouvant faciliter les modalités ou procédures de déménagement, conclure des partenariats avec les entreprises de déménagement.

### **Recommandation 14 :**

#### **Réévaluer l'intérêt des fonctions du ministère public par des modalités de contribution plus attractives que celles dévolues au collègues du siège.**

● En réponse à l'engagement sans faille et à la conscience professionnelle de nos collègues, le principe de reconnaissance ne doit pas être obéré. Nous proposons quelques pistes pour mettre en place des outils de management, utiles à la cohésion du corps:

- prévoir l'organisation systématisée de rencontres communes et fédératrices au sein des juridictions via par exemple des activités sportives ou culturelles;
- prévoir l'instauration d'avantages matériels, tels que les tickets restaurants en l'absence de restaurant administratif de proximité ;
- prévoir la remise de lettre de satisfaction au parquetier, lors par exemple, la réussite d'une opération particulière ;
- prévoir la possibilité, au stade de la formation à l'ENM, comme à la prise de fonctions pour les autres voies de recrutement, de participer à la défense du territoire en suivant une formation militaire de courte durée.

### **Recommandation 15 :**

**Développer des outils de cohésion du corps, de récompense et de témoignage de satisfaction.**



**UNITÉ MAGISTRATS**

SNM FO

Adresse postale : 34, Quai des Orfèvres - 75055 PARIS CEDEX 01 • Tél. : 01 44 32 54 63 • Port. : 06 77 38 30 41

Courriel : synd-unite-magistrats@justice.fr • Site : www.unite-magistrats.org

