

11 mai 2026

MAGISTRATS SOUS PRESSION : UNITE MAGISTRATS ANALYSE LE RAPPORT D'ACTIVITE 2025 DU CSM.

Le CSM a présenté le 6 mai 2026 son rapport d'activité 2025 aux organisations syndicales représentatives de magistrats.

Plusieurs thématiques ont été abordées. Notre syndicat a analysé le rapport d'activité, formulé des observations et émis des propositions.

1. Critique de l'institution judiciaire : entre légitimité et déstabilisation

Le rapport du CSM rappelle que la critique des décisions de justice est légitime dans une démocratie, sous réserve de ne pas porter atteinte aux valeurs fondamentales de l'Etat de droit et à l'indépendance de la justice.

UNITE MAGISTRATS partage cette analyse et distingue plusieurs catégories de critiques.

D'une part, les critiques « légitimes » des décisions de justice et de l'institution judiciaire, relevant de la liberté d'expression inhérente à un système démocratique.

D'autre part, les critiques institutionnelles auxquelles des réponses sérieuses et concrètes doivent être apportées tant il est vrai que « les nations ont le visage de leur justice », selon l'expression d'Albert Camus citée dans le rapport du CSM :

Il en est ainsi des condamnations répétées de la France par la CEDH : délais de jugement, conditions de détention, victimisation secondaire dans le cadre de procédures pénales (voir notamment l'arrêt de la [CEDH du 24 avril 2025](#) qui va jusqu'à critiquer les motifs de fond d'une décision, considérés comme « à la fois inopérants et attentatoires à la dignité de la requérante »).

On peut également citer les alertes réitérées d'experts de l'ONU sur l'incapacité de la justice française à protéger les enfants victimes d'abus sexuels et notamment d'inceste (rapports de [2003](#) et [2024](#)), alertes corroborées par les travaux de la [commission d'enquête parlementaire en cours](#).

Enfin, les critiques systématiques et parfois infondées, basées souvent sur une méconnaissance du fonctionnement de l'institution judiciaire, ou une volonté politique de la décrédibiliser.

Notre syndicat préconise à cet égard le renforcement d'un enseignement obligatoire des grands principes du droit dans les programmes scolaires, afin de renforcer la compréhension citoyenne du fonctionnement judiciaire, l'amélioration d'une communication pédagogique de l'institution judiciaire et des réponses systématiques aux tentatives de déstabilisation.

Par ailleurs, les attaques personnelles visant des magistrats à raison de décisions de justice qu'ils ont rendues, ne sauraient être tolérées.

Menaces contre les magistrats : une situation alarmante

Les atteintes aux magistrats sont en augmentation constante et tendent à devenir systémiques.

Elles revêtent deux formes.

- Externes : menaces verbales et physiques, intimidations, dénigrement sur les réseaux sociaux, ciblage par des réseaux djihadistes. Environ 150 magistrats seraient directement menacés, mais ce chiffre est largement sous-estimé. Seule une quinzaine de collègues bénéficie d'une protection policière effective. Quant à la protection fonctionnelle (art. 11 de l'ordonnance de 1958), elle est difficile à mobiliser, parfois refusée ou tardive et est inadaptée pour les risques les plus graves. En outre, UNITE MAGISTRATS déplore l'absence de politique pénale déterminée à l'encontre d'auteurs d'outrages, de menaces voire de violences à l'encontre de magistrats.
- Internes : le rapport du CSM passe sous silence les atteintes intra-institutionnelles, pourtant bien réelles. UNITE MAGISTRATS a pu constater, lors des 160 visites de juridictions effectuées depuis un an, des situations de relations professionnelles dégradées entre magistrats, et entre magistrats et greffiers. Ces tensions parfois exacerbées, peuvent profondément déstabiliser un magistrat dans l'exercice de ses fonctions, y compris des chefs de juridiction. Le médiateur interne que notre Syndicat préconise depuis plusieurs années, apparaît plus que jamais nécessaire. (voir à ce sujet les [actes de notre colloque d'avril 2024](#) sur les risques psycho-sociaux).

UNITE MAGISTRATS continuera à être vigilant et aux côtés de magistrats mis en cause ou menacés dans leur indépendance en interne comme en externe.

2. Gestion des ressources humaines : des évolutions nécessaires.

Accession au 3^{ème} grade : articulation entre la CAV et le CSM.

La CAV est désormais compétente pour l'inscription au tableau d'avancement pour le 3^{ème} grade (ancien « HH »).

Le CSM a souligné lors de la présentation du rapport devant les organisations syndicales, les éléments suivants :

- 1/ il y aurait certainement moins de postes 3^{ème} grade à pourvoir que d'inscriptions au tableau,
- 2/ il s'estimait potentiellement compétent pour nommer à des postes de 3^{ème} grade des magistrats non-inscrits afin de, es qualité d'organe constitutionnel, « garder la main » sur ces nominations s'agissant notamment des chefs de juridiction.

Concernant les **MAVEX** (« Magistrats à valeur exceptionnelle » relevant du nouveau 3^{ème} grade) : le CSM souligne la subjectivité du dispositif et un risque d'atteinte à l'indépendance des magistrats.

UNITE MAGISTRATS considère sur ce point que l'enjeu est moins celui de l'indépendance que celui de l'équité et de la transparence. Il s'inquiète des divergences, voire des contentieux, qui pourraient en découler.

La nécessité de critères objectifs, transparents et clairs doit s'imposer autant devant la CAV que devant le CSM.

Concernant les **MTT** : le CSM regrette qu'avant d'élargir le dispositif il n'y ait pas eu d'évaluation de l'existant. UNITE MAGISTRATS constate l'absence de doctrine d'emploi claire, relève des disparités territoriales et déplore l'absence d'évaluation globale du dispositif. Notre syndicat a adressé un courrier sur ce point au DSJ le 17 avril 2026.

Sur la spécialisation des postes : le CSM considère qu'une spécialisation ne doit pas intervenir trop tôt dans le parcours d'un magistrat, qui doit faire preuve d'une bonne compétence « généraliste ». Notre syndicat estime qu'un magistrat ne peut prétendre à l'excellence dans tous les domaines, eu égard à la complexité croissante du droit qui rend la spécialisation inévitable dans de nombreux contentieux, sans exclure l'exigence de compétences minimales.

Notre syndicat a porté auprès de la DSJ la prise en compte du **statut d'«aidants»** pour les magistrats en charge d'un proche malade, âgé et/ou handicapé. Une telle charge peut parfois compromettre l'évolution de carrière d'un magistrat, et doit permettre des dérogations aux règles telles que celles des 3 ans pour obtenir une mutation ou du non-avancement sur place. (voir notre [communiqué « aidons les aidants ! »](#))

La DSJ nous a confirmé lors d'une précédente réunion de transparence être en lien avec le CSM pour travailler à l'élaboration de critères objectifs pour créer un statut d'aidant, critères nécessaires au regard de l'impératif constitutionnel d'égalité dans le déroulement des carrières. Le mécanisme de recommandations et de signalements du CSM auprès de la DSJ, sur des situations particulières, peut avoir particulièrement vocation à s'appliquer dans ces situations. UNITE MAGISTRATS poursuit ses efforts pour que le statut des aidants soient pris en compte de manière effective (voir notre communiqué [« la prise en compte des aidants »](#))

3. Déontologie et disciplinaire

La charte de déontologie des magistrats

Publiée en décembre 2025, elle fait désormais l'objet d'un consensus unanime.

UNITE MAGISTRATS, toujours à l'avant-garde des réformes et de celle-ci en particulier, se réjouit de ce consensus récent. Il rappelle qu'étant à l'origine de sa création, son utilité et sa pertinence faisaient l'objet de critiques et de réticences (voir notre [communiqué « Déontologie : UNITE MAGISTRATS fait bouger les lignes »](#)).

Mais notre syndicat considère qu'il faut aller encore plus loin, avec la **création d'un code disciplinaire, afin de clarifier les procédures et sécuriser les collègues.**

Le CSM relève ainsi que l'augmentation des saisines du SAVD (Service d'aide et de veille déontologique rattaché au CSM) traduit davantage de la part des magistrats des questionnements pour éviter des procédures disciplinaires qu'un souci de parfaire un comportement sur le plan déontologique. Ce constat rejoint celui de notre syndicat, celui d'une crainte croissante des magistrats face à l'imprévisibilité des procédures disciplinaires, perçues parfois comme arbitraires et souvent opaques.

L'élaboration d'un tel code apparaît désormais avec ce constat du CSM, plus que jamais nécessaire, tant en termes de prévention qu'en termes de sécurité juridique.

Procédures disciplinaires

Le rapport 2025 du CSM publie les chiffres des **procédures disciplinaires** : 10 saisines pour le siège, 6 pour le parquet. Les manquements visés portent principalement sur l'insuffisance professionnelle et les comportements déplacés notamment dans le cadre professionnel. Notre syndicat souligne que la notion d'insuffisance professionnelle doit être maniée avec précaution dans un contexte de tribunaux sinistrés, en surcharge chronique et en sous-effectifs : les magistrats en difficulté ont surtout besoin de soutien, pas de menaces de poursuites disciplinaires. Le rôle de la DSJ en appui, et celui des chefs de Cour doivent être questionnés à cet égard.

Evaluation des chefs de cour

Enfin, concernant **l'évaluation des chefs de cour**, UNITE MAGISTRATS déplore que le décret d'application de la loi organique de novembre 2023 ne soit toujours pas pris.

Nous avons cependant exprimé des réserves quant à la commission qui serait en charge de cette évaluation, composée de chefs de cour et d'anciens chefs de cour et de personnalités nommées par le garde des sceaux, et continuons à soutenir une évaluation à 360° qui nous semblerait plus équitable et plus transparente.

4. Une réforme du CSM pour plus de transparence et d'équité

UNITE MAGISTRATS considère que le CSM, dans son mode de nomination et son fonctionnement actuel, ne garantit pas une gestion de carrière suffisamment transparente et équitable.

Tous ceux qui postulent ne sont pas entendus, les refus ne sont pas motivés, les « règles directrices » de transparence non écrites changent sans que les magistrats en soient informés (par exemple concernant les affectations ou les mutations dans les départements et territoires d'outre-mer), ce qui génère incompréhensions, frustrations et sentiment d'injustice.

Notre syndicat travaille à des propositions de réforme en profondeur de l'institution — modes d'élection, de nomination, et fonctionnement.