

1972 - 2022



50 ans

Syndicat de la juridiction
administrative

Réunion de dialogue social

19 octobre 2022

Vos représentantes SJA :

Maguy Fullana (présidente)

Gabrielle Maubon (vice-présidente)

Amélie Gavalda (trésorière)

Il revenait au SJA de définir le thème principal de la réunion de dialogue social de l'automne 2022 ; nous avons choisi la **gestion des effectifs** à titre principal et les suites à donner au rapport d'avril 2022 sur **l'attractivité des juridictions ultramarines** à titre complémentaire (cliquer [ICI](#) pour y accéder).

Les **autres sujets** à l'ordre n'ont pu être évoqués en détail par manque de temps mais seront évoqués prochainement.

THEME PRINCIPAL : LA GESTION DES EFFECTIFS

I. État des lieux : une gestion des effectifs annuelle et trop souvent court-termiste	3
II. Les pistes de réflexion et propositions du SJA	4
A. Améliorer les outils de gestion des effectifs et d'anticipation	4
B. Anticiper les recrutements et prévoir des « surnombres » suffisants	5
1. Recruter davantage de magistrats	5
2. Stabiliser les procédures de recrutement et, après retour d'expérience, les modalités de formation initiale	6
C. Fluidifier les mouvements en cours d'année	6
1. Organiser un second mouvement de mutation, en cours d'année judiciaire, pour les conseillers et les premiers conseillers	6
2. Prévoir un nouvel appel à candidature en cas de mouvement complémentaire	7
3. Assouplir les règles d'attente pour les mutations et accroître la visibilité sur les postes disponibles	7
4. Encourager les affectations temporaires de magistrats pour combler les postes vacants ou les absences prolongées	7

I. État des lieux : une gestion des effectifs annuelle et trop souvent court-termiste

Vos représentantes SJA ont regretté l'absence de gestion prévisionnelle des effectifs par les services du Conseil d'État. Les *lignes directrices de gestion (LDG)*, élaborées fin 2020, qui peuvent être consultées sur [cette page](#), ne comportent aucun élément chiffré. Elles ne comprennent pas davantage de réflexion sur la gestion des effectifs à court, moyen et long terme, les perspectives de départ en mobilité, le pyramidage du corps et l'embolie en l'état de l'accès au grade de président. Aucun autre document établi par le gestionnaire et diffusé aux magistrat(e)s ne permet de pallier cette absence. Pourtant, l'exploitation des [bilans sociaux](#) révèle une hausse des besoins de recrutements et des mouvements de magistrats, qu'il appartient au gestionnaire d'anticiper pour assurer le bon fonctionnement des juridictions.

Les lignes directrices de gestion des magistrats administratifs revendiquent au contraire une gestion des effectifs « annuelle et individualisée ». Si la gestion individualisée, à supposer qu'elle fonctionne, est utile lorsqu'il s'agit d'offrir à chacun et chacune un parcours de carrière le plus adapté à son profil et à sa situation, elle trouve ses limites lorsqu'il s'agit de mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs.

Le terme « prévisionnel » n'est utilisé qu'une seule fois dans les lignes directrices de gestion, à propos de la pratique du secrétariat général consistant, chaque année, à solliciter auprès des magistrats et magistrates leurs vœux de mouvement (détachement, mutation, retraite) pour l'année à venir : il n'y a rien de prévisionnel dans cette pratique, qui n'est qu'un recueil annuel de déclarations individuelles et non contraignantes, dont aucune conséquence n'est tirée sur le plus long terme. C'est donc tout sauf une gestion prévisionnelle, qui nécessite au contraire une anticipation pluriannuelle et des projections sur des effectifs globaux...

Les LDG admettent que l'objectif de limiter le plus possible les vacances de poste « est à concilier avec celui tendant à ce que les effectifs soient stabilisés à partir du 1^{er} septembre ». Nous sommes tentés de penser que le second objectif prime trop souvent sur le premier, alors qu'une vacance de poste ne peut être que très difficilement compensée dans les juridictions administratives. Compte tenu de l'organisation en chambres, tout départ est fortement déstabilisant, surtout dans les juridictions de petite taille.

Dans un contexte de mouvement accru, une gestion annuelle fondée, comme elle l'est actuellement, uniquement sur l'effectif au 1^{er} septembre de l'année judiciaire suivante paraît peu opportune. Pour mémoire, les sorties temporaires du corps sont de plus en plus nombreuses, tandis que les réintégrations après détachement se stabilisent ; quant aux sorties définitives du corps, elles sont en hausse, avec de fortes variations d'une année sur l'autre en ce qui concerne les départs à la retraite (cf bilans sociaux).

Quel intérêt pour un chef de juridiction de savoir en juin qu'il aura des effectifs en septembre, si durant l'été plusieurs magistrats quittent la juridiction sans être remplacés ?

Le refus de procéder à de nouveaux mouvements en cours d'année rend l'organisation de certaines juridictions très complexe, et pèse sur le moral des équipes qui en subissent les conséquences. Le temps de travail des magistrat(e)s ne peut être la variable d'ajustement face à un manque d'effectifs !

Si la gestion des effectifs doit rester principalement annuelle, compte tenu du rythme de fonctionnement des juridictions, elle doit s'accompagner de dispositifs permettant une gestion prévisionnelle des effectifs mais aussi une gestion plus fluide des effectifs en cours d'année.

Le SJA, s'il n'est pas opposé à explorer toutes les pistes ouvertes pour permettre un fonctionnement fluide des juridictions et notamment éviter des vacances de poste, reste vigilant quant aux solutions de gestion de la pénurie élaborées en urgence, sans concertation préalable, qui recèlent des risques quant à la qualité de la formation initiale des collègues concerné(e)s et à la sérénité de leur prise de fonctions¹.

Le SJA milite pour davantage de fluidité et de prévisibilité, qui permettront :

- de rétablir le bon fonctionnement des juridictions, en remplaçant les départs en cours d'année judiciaire ;
- de favoriser le retour à une charge de travail plus raisonnable pour les magistrat(e)s demeurant en poste, trop souvent appelé(e)s à « boucher les trous » ;
- de maintenir *in fine* l'attractivité du corps des magistrats administratifs.

II. Les pistes de réflexion et propositions du SJA

A. Améliorer les outils de gestion des effectifs et d'anticipation

Certains outils sont indispensables à une gestion prévisionnelle des effectifs, mais paraissent faire encore défaut à la DRH du Conseil d'État. Après avoir rapidement évoqué la nécessaire amélioration des fonctionnalités du système d'informations de la gestion des ressources humaines (SI-RH) pour permettre des approches globales, collectives, et prospectives, complémentaires à l'approche individuelle classique, et proposé de numéroter les postes, afin de suivre plus facilement les mouvements et les départs, limiter les erreurs, s'assurer que tous les postes sont pourvus et identifier des vacances récurrentes, nous avons insisté sur la nécessité de :

- Réaliser des prévisions pluriannuelles :
 - des départs en mobilité : des projections peuvent être faites au regard des observations sur les années précédentes, de la structure des cohortes d'âge et des profils de carrière, et des prévisions à l'échelon individuel grâce à l'exercice de revue des cadres, à une analyse plus fine de la partie « perspectives d'évolution professionnelle » du CREP ;
 - des départs à la retraite, là encore en combinant approche statistique et prévisions individuelles ;

¹ Voir notre [contribution](#) à la réunion de dialogue social de mai 2022 dédiée à la [formation](#)

- Associer les chef(fe)s de juridiction à la réflexion et à l'anticipation des départs, notamment lors des conférences de gestion.

Trop souvent, les objectifs fixés aux juridictions le sont lors des conférences de gestion et sur la base d'une projection d'effectifs à l'instant T. Il est essentiel qu'en gestion et dans le cadre du discours managérial, les objectifs fixés soient ajustés de manière fluide en fonction des effectifs réels constatés en cours d'année (départs de la juridiction non immédiatement remplacés, temps partiel, congés et arrêts maladie etc.).

Il nous a été assuré que les chef(fe)s de juridiction étaient étroitement associé(e)s à la gestion des effectifs et que des rendez-vous étaient proposés, en cours d'année judiciaire et à distance des conférences de gestion, à toute juridiction connaissant une variation importante de ses effectifs.

Les services du secrétaire général ont reconnu que les sondages individuels auprès des magistrat(e)s comportaient des limites.

B. Anticiper les recrutements et prévoir des « surnombres » suffisants

1. Recruter davantage de magistrats

➤ Recruter des magistrats supplémentaires, afin de faire face à la hausse tendancielle du contentieux et anticiper les départs non remplacés en cours d'année : plutôt que de recruter chaque année au plus juste, il faut recruter davantage ; ce qui suppose de sensibiliser davantage le Gouvernement et le Parlement sur les besoins en effectifs des juridictions administratives, et de ne pas réfléchir uniquement en termes d'effectifs théoriques ;

➤ Créer des postes de présidents, sans nécessairement y associer la création d'une chambre : d'une part dans les tribunaux à deux chambres pour décharger le ou la chef(fe) de juridiction ; d'autre part pour encadrer les pôles qui se développent dans de nombreuses juridictions (urgence, aide à la décision, médiation, expertise) ;

➤ Garantir un format « normal » de chambre (avec deux rapporteur(e)s en TA, deux rapporteur(e)s et un(e) président(e) assesseur(e) en CAA) et créer des chambres supplémentaires dans les juridictions pour accueillir les nouveaux effectifs.

Le secrétaire général du Conseil d'Etat a déclaré partager l'objectif de disposer d'effectifs supplémentaires afin de pouvoir soulager les juridictions en difficulté et combler les départs en cours d'année, mais être soumis à des contraintes fortes. Il a exposé le cadre budgétaire annuel dans lequel la DRH est placée, caractérisé par trois éléments : des crédits de rémunération accordés sous la forme d'une enveloppe fermée, un plafond d'emplois commun à l'ensemble des effectifs de la juridiction administrative et le « schéma d'emplois » qui limite l'évolution des effectifs d'une année sur l'autre en fonction de la situation constatée au 31 décembre. Il a rappelé que les décisions prises, notamment celles concernant les volumes de recrutement, n'ont d'effet qu'annuel, même si une visibilité à un horizon pluriannuel est intéressante.

2. Stabiliser les procédures de recrutement et, après retour d'expérience, les modalités de formation initiale

➤ Mettre en place deux sessions de recrutement par an afin d'adapter les recrutements aux besoins identifiés en cours d'année ; une certaine prévisibilité dans les recrutements serait susceptible de préserver un niveau minimal de candidatures à l'entrée dans le corps ;

➤ Prévoir pour chaque recrutement une formation initiale dispensée principalement par le CFJA et non déléguée aux juridictions d'accueil, ce qui suppose notamment de faire un bilan des formations en alternance dispensés aux collègues issu(e)s de l'ENA/INSP et des recrutements exceptionnels intervenus à l'automne 2022 ;

Le secrétaire général a indiqué que, si des recrutements complémentaires seraient sans doute à nouveau nécessaires à l'automne 2023 ainsi que cela a été le cas l'automne 2022, ces modalités de recrutement n'avaient pas nécessairement vocation à être systématisées chaque année. Il a confirmé qu'un bilan sera fait des modalités de formation initiale des magistrats nommés en septembre et octobre 2022.

C. Fluidifier les mouvements en cours d'année

1. Organiser un second mouvement de mutation, en cours d'année judiciaire, pour les conseillers et les premiers conseillers

Le SJA réclame un second mouvement annuel de mutation pour les conseillers et premiers conseillers, avec une candidature en septembre et une affectation qui pourrait se faire au 1^{er} janvier.

Le SJA déplore que les orientations actuelles du CSTACAA ne prévoient l'exécution d'un mouvement complémentaire que de manière exceptionnelle, pour répondre soit à l'intérêt du service, notamment si une juridiction de taille réduite ne peut fonctionner de manière satisfaisante, soit à des « motifs personnels très particuliers ».

La pratique des deux mouvements annuels de mutation des conseillers et premiers conseillers, qui avait cours jusqu'au début des années 2010, permettait de résorber certaines vacances de postes qui, telles que celles liées à des départs en détachement, peuvent survenir à tout moment de l'année et nécessitent alors une réorganisation, parfois lourde, de la juridiction. Elle permet en outre de faire droit à des demandes de mutation, notamment motivées par des circonstances familiales ou personnelles, qui n'ont pu être précédemment satisfaites et d'accueillir les réintégrations en cours d'année.

À cet égard, **les lourdeurs de gestion qu'impliquerait pour le Conseil d'État l'organisation d'un second mouvement de mutation n'apparaissent pas insurmontables**. À titre de comparaison, trois mouvements de mutation sont organisés chaque année pour les magistrats de l'ordre judiciaire. En outre, la crainte d'un « raz de marée » et d'une désorganisation des juridictions du fait de ce second mouvement, qui concernerait par

construction peu de personnes eu égard au calendrier décalé et à l'intérêt du service permettant d'assurer la meilleure allocation possible des effectifs, paraît limitée.

2. Prévoir un nouvel appel à candidature en cas de mouvement complémentaire

➤ Mettre en œuvre la proposition n° 34 du rapport du GT Carrières, qui préconise de diffuser un nouvel appel à candidature en cas de mouvement de mutation ponctuel, quel que soit le grade concerné. Un tel appel pourrait en effet permettre de dénouer des situations personnelles parfois difficiles, sans nécessairement perturber le fonctionnement des juridictions car réalisé en temps utile pour la rentrée judiciaire ;

➤ En cas de vacance d'un poste de président après l'exécution des mutations P1-P4 et du tableau d'avancement au grade de président, qui se produirait avant la rentrée judiciaire, procéder à une exécution complémentaire des demandes de mutation si certaines ont été refusées et, le cas échéant, procéder à une nouvelle exécution du tableau d'avancement au grade de président.

3. Assouplir les règles d'attente pour les mutations et accroître la visibilité sur les postes disponibles

Le SJA réitère ses propositions et souhaite plus particulièrement que les orientations du CSTACAA évoluent afin de :

- Améliorer la visibilité sur les postes ouverts à la mutation et à la promotion ;
- Favoriser les mouvements des présidents lors des primo affectations à ce grade et ne plus interdire par principe la mutation au bout d'un an, comme pour les primo affectations à l'issue du recrutement initial dans le corps ;
- Rappeler la possibilité de muter au bout d'un an, notamment pour raisons familiales et si un poste est disponible.

4. Encourager les affectations temporaires de magistrats pour combler les postes vacants ou les absences prolongées

Le SJA souhaite que des affectations temporaires puissent être proposées pour combler les postes vacants ou compenser des absences prolongées dans les juridictions particulièrement en difficulté :

➤ Recourir au dispositif des magistrats délégués, prévu à l'article L. 221-2-1 du code de justice administrative² et rendre le dispositif plus attractif, notamment financièrement (indemnité spéciale) et matériellement (logement temporaire pris en charge) ;

² Il permet, « en cas de nécessité d'un renforcement ponctuel et immédiat des effectifs d'un tribunal administratif » de déléguer « avec son accord » un magistrat affecté auprès d'une autre juridiction

➤ Réfléchir à la possibilité de procéder, sur la base du volontariat, à des affectations temporaires des magistrats qui réintègrent le corps en cours d'année, afin de pallier les vacances frictionnelles jusqu'à l'exécution du mouvement de mutation (proposition n° 33 du rapport du GT carrières).

La piste d'un dispositif de magistrats placés auprès des CAA a également évoquée : la réflexion mériterait d'être poussée afin d'éviter les inconvénients identifiés chez les magistrats judiciaires et d'étudier la faisabilité d'un tel dispositif dans les juridictions administratives compte tenu du ressort des CAA beaucoup plus étendu que celui des cours judiciaires.

Le secrétaire général du Conseil d'État a exprimé son intérêt pour les propositions et pistes de réflexion formulées, et a notamment envisagé de procéder à une expérimentation d'un second mouvement de mutation.

THEME COMPLEMENTAIRE :

SUITES DU RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR L'ATTRACTIVITE DES JURIDICTIONS ULTRA-MARINES

Vos représentantes SJA ont souhaité revenir sur les suites à donner au rapport du groupe de travail dédié à l'attractivité des juridictions ultra-marines. Auditionné le 4 mars 2022 par le groupe de travail, le SJA avait en effet rédigé une contribution comprenant des séries de constats, d'analyses et de propositions, qui est disponible dans son intégralité [ici](#).

Six mois après la remise du rapport, il convient en effet de s'intéresser aux suites données aux propositions consensuelles du groupe de travail, mais également de revenir sur un certain nombre de pistes d'amélioration qui n'ont pas été retenues par ce dernier et, plus généralement, **d'alerter le gestionnaire sur la nécessité de prendre urgemment des mesures concrètes afin de renforcer l'attractivité des juridictions ultra-marines et prévenir toute affectation subie.**

◆ **S'agissant des propositions consensuelles retenues par le groupe de travail**, vos représentantes se sont attachées à recueillir des informations sur leurs modalités de mise en œuvre ainsi que sur le calendrier envisagé par le gestionnaire, en particulier en ce qui concerne :

- L'anticipation des besoins des juridictions ultra-marines, laquelle passe par une surveillance de leur attractivité (examen sur plusieurs années du rapport entre le nombre de mutations demandées pour une juridiction et le nombre de postes vacants) ;

administrative, quel que soit son grade, afin d'exercer, pour une durée déterminée, toute fonction juridictionnelle auprès de ce tribunal

- L'amélioration de l'information des collègues sur les juridictions ultra-marines : information claire dès le stade de la formation initiale au CFJA, organisation de visioconférences ouvertes à l'ensemble des magistrats (primo-affectations et mutations) suffisamment en amont du mouvement de mutation ou des affectations ;
- La constitution d'un vivier de magistrat(e)s potentiellement intéressé(e)s par une juridiction ultra-marine, le développement du recours à la procédure des magistrats délégués et le renforcement des séjours exploratoires (organisation de séjours plus longs et plus en amont de l'affectation) ;
- L'amélioration de la « garantie de retour » pour les primo-affectés prévue par les orientations du CSTA modifiées en 2020 (pas de perte de la garantie en cas de demande de mutation au bout de deux ans et levée du verrou sur les juridictions choisies) et le dispositif de majoration du temps d'affectation aux fins de calcul de l'ancienneté sur le poste pour les juridictions attractives ;
- La valorisation de l'expérience ultra-marine à toutes les étapes de la carrière : bonifications d'ancienneté pour l'avancement sur le modèle de celle prévue par l'article 14, alinéa 2 du décret du 7 janvier 1993 pour les magistrats judiciaires, prise en compte d'une telle expérience pour l'accès au grade de président au titre de la diversification des expériences et eu égard aux compétences et aptitudes qu'une telle affectation apporte aux collègues concerné(e)s (réactivité, adaptabilité) ;
- La mise en place et l'approfondissement des bonnes pratiques pour améliorer l'accueil dans les juridictions ultra-marines (remise d'une plaquette comprenant les informations utiles, création des fonctions de référent sur la base du volontariat, accueil des magistrats dès leur arrivée sur le territoire, soutien financier individualisé...) ;
- L'assouplissement de la charge de travail des collègues nouvellement affectés en outre-mer (à l'arrivée comme au départ de la juridiction ultra-marine et de la juridiction métropolitaine) et de la présence sur site, afin de préparer dans les meilleures conditions leur installation outre-mer ou leur retour en métropole ;
- La mise en place de mesures concrètes visant à faciliter l'installation (prise en charge du déplacement, séjour exploratoire afin de visiter la juridiction et trouver un logement, autorisation d'absence pour les chargé(e)s de familles...) et l'accompagnement du conjoint (aide pour la recherche de postes sur place et pour faciliter l'installation matérielle) ;
- L'amélioration de l'offre de formation sur place et par video enregistrée et la garantie de l'accès à la formation dispensée au CFJA par la prise en charge des frais de transport et l'octroi d'une décharge intégrant le temps de déplacement.

Vos représentantes ont renvoyé à la contribution du SJA et ont demandé que des mesures soient prises à court terme, qu'il s'agisse des propositions relevant de la gestion des juridictions au niveau local, mais également celles relevant de la gestion par le Conseil d'Etat.

Le secrétaire général adjoint du Conseil d'Etat en charge des juridictions administrative a annoncé la préparation d'une circulaire sur tous les sujets consensuels ne relevant pas d'une modification d'un texte ou des orientations du CSTACAA : organisation matérielle de

l'affectation outre-mer, accompagnement de l'affectation, constitution d'un vivier, guide de bonnes pratiques.

Des sujets plus importants sont encore en cours d'expertise : contrat de service outre-mer, modification des règles d'affectation et de retour, qui nécessiteraient une nouvelle modification des orientations du CSTA. Des échanges plus précis sur ces points devraient être organisés prochainement.

Les sujets de compétence interministérielles sont suivis pour que la juridiction administrative puisse bénéficier des dispositifs prévus ou qui seront mis en place.

◆ S'agissant des propositions formulées par le SJA qui n'ont pas été retenues par le groupe de travail, vos représentantes ont insisté sur la nécessité d'adopter les mesures suivantes pour remédier aux difficultés d'attractivité de certaines juridictions ultramarines :

- La mise en œuvre d'un droit au retour dans la juridiction d'origine, au besoin en surnombre, identique à celui dont bénéficient les magistrat(e)s qui partent en mobilité. Il s'agirait d'un complément à la nouvelle orientation du CSTA adoptée en 2020 qui prévoit que l'ancienneté acquise par le magistrat affecté en outre-mer après une mutation s'additionne à celle acquise dans la précédente juridiction d'affectation.

Vos représentantes ont rappelé que cette mesure serait particulièrement incitative pour les collègues désireux d'exercer leurs fonctions en outre-mer pendant quelques années, puisqu'elle leur permettrait d'avoir davantage de visibilité et une garantie quant à leur retour en métropole.

A cet égard, le régime du « contrat de service outre-mer » proposé par le groupe de travail pour les juridictions peu attractives³ – qui se différencie du régime de « majoration » prévu pour les juridictions qui sont davantage attractives – ne nous paraît pas assez incitatif à lui seul.

Le secrétaire général adjoint du Conseil d'État a convenu que la visibilité sur le retour en métropole était un dispositif intéressant pour améliorer l'attractivité des postes outre-mer.

- La prise en charge systématique de l'intégralité des frais de déménagement du magistrat en cas d'affectation en outre-mer, nécessitant une modification des textes réglementaires relatifs à la prise en charge des frais de changement de résidence⁴ (actuellement inapplicables en cas de primo-affectation dans une juridiction ultra-marine) ainsi que lors du retour en métropole (sans attendre les 4 ans d'ancienneté dans le poste) ;

³ Consistant dans la possibilité pour un magistrat de souscrire un « engagement moral » à servir 2 ans minimum en Guyane (ou, le cas échéant, en Guadeloupe et en Martinique) avec la certitude d'obtenir, à l'issue de l'expérience, une affectation – même en surnombre – au sein d'une liste courte de TA-CAA, avec une application échelonnée, (liste de 3 juridictions pour un séjour de 2 ans ; de 2 juridictions pour un séjour de 3 ans ; juridiction unique pour un séjour de 4 ans).

⁴ [décret n° 89-271 du 12 avril 1989 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais de changements de résidence des personnels civils à l'intérieur des départements d'outre-mer, entre la métropole et ces départements, et pour se rendre d'un département d'outre-mer à un autre](#) et de l'[arrêté du 12 avril 1989 fixant les taux des indemnités forfaitaires de changement de résidence pris pour son application](#)

- L'amélioration de la situation du conjoint (prise en charge financière du déménagement du conjoint et modification du régime du congé bonifié par la révision du seuil des revenus pris en compte).

◆ Enfin, vos représentantes ont émis **plusieurs alertes ou réserves sur certaines propositions du groupe de travail.**

- S'agissant de Mayotte, vos représentantes ont rappelé qu'elles étaient favorables à l'officialisation de la troisième chambre du TA de la Réunion et de Mayotte et à l'augmentation des effectifs de la juridiction afin de faire face en particulier à la masse des référés générés par le contentieux des étrangers. En revanche, elles ont réitéré leurs vives réserves quant à l'affectation de magistrat(e)s en résidence à Mayotte et quant aux risques liés à l'isolement et à la difficulté de rendre une telle affectation attractive, étant précisé qu'aucune primo-affectation ne doit être envisagée.

En l'état et pour les mêmes raisons, le SJA estime que la création d'une juridiction de plein exercice n'est pas souhaitable.

- S'agissant de la possibilité de valider l'obligation de mobilité statutaire par une affectation en outre-mer⁵, une réflexion sera menée.

Si le SJA est favorable à toute réflexion facilitant la réalisation de l'obligation de mobilité, et qu'il demande à cet effet une modification de l'ordonnance portant réforme de la haute fonction publique, il importe d'ores et déjà de souligner qu'une telle mobilité ne devrait pas ensuite être dévalorisée pour l'avancement au grade de président par rapport aux mobilités réalisées en administration (une clarification des orientations serait donc nécessaire, outre la modification de l'ordonnance).

D'autres sujets auraient dû être évoqués en annexe de la réunion mais n'ont pas pu l'être, faute de temps. Il a été convenu que des échanges seraient organisés à brève échéance sur ces sujets, qui sont importants :

- Point d'étape sur la formation en alternance des magistrats nommés au 1^{er} septembre 2022
- Réforme du droit des étrangers
- Revalorisation indiciaire
- Coopération européenne et statut de la FEJA
- Complément à la circulaire sur la préparation des dossiers en cas de mutation

Le SJA souhaiterait également l'étoffer pour y prévoir les cas de changements de fonctions (de rapporteur public à rapporteur notamment) et de réintégration, notamment après un retour de mobilité.

⁵ Supposant une modification de l'ordonnance portant réforme de la haute fonction publique.