



Syndicat de la juridiction
administrative

Par Ces Motifs du
Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des
cours administratives d'appel du
5 juillet 2022

Vos représentantes SJA :

Muriel Le Barbier

Clotilde Bailleul

Le Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel a examiné, le 7 juin 2022, les quinze points figurant à l'ordre du jour, parmi lesquels (cliquez sur l'item pour un accès direct) : projet de texte relatif au régime contentieux applicable aux décisions relatives à un projet de [terminal méthanier flottant](#), désignation des [rapporteurs publics](#), [bilan social](#) 2021, bilan de l'attribution de la [part variable 2021](#), [charte des temps](#), bilan annuel de la mise en œuvre du [plan égalité professionnelle](#), [plan handicap](#), texte d'engagement du Conseil d'Etat contre les [violences sexuelles et sexistes](#) et projet d'arrêté en la matière.

I. Approbation du procès-verbal de la réunion du Conseil supérieur des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel en date du 7 juin 2022

Le procès-verbal de la réunion du 7 juin 2022 a été approuvé.

II. Examen pour avis d'un projet de texte relatif au régime contentieux applicable aux décisions relatives à un projet de terminal méthanier flottant

Le CSTACAA a été saisi pour avis par les ministres de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires et de la Transition énergétique d'un projet de décret, susceptible d'être pris sur le fondement de l'article 12 du projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, qui sera prochainement soumis au vote du Parlement, qui vise à insérer dans le code de justice administrative un nouvel article R. 811-1-2 fixant les modalités de traitement du contentieux de l'installation de terminaux méthaniers flottants.

La mise en place de telles infrastructures portuaires est envisagée dans le cadre de la réorientation en urgence des sources d'approvisionnement en gaz naturel de l'Union européenne, et pour tenir compte du caractère en principe temporaire du déploiement de ces terminaux. Pour l'heure, un seul projet de terminal flottant est identifié par les administrations intéressées, cet équipement devant être mis en place au Havre (Seine-Maritime).

Le projet de décret envisage de confier aux tribunaux administratifs, statuant en premier et dernier ressort, le contentieux des décisions relatives aux projets de terminaux méthaniers flottants, en particulier :

- l'autorisation environnementale prévue à l'article L. 181-1 du code de l'environnement ;
- les autorisations d'urbanisme ;
- les décisions relatives aux servitudes d'utilité publique ;
- les autorisations d'occupation du domaine public ;
- les autorisations et prescriptions diverses prévues par le code du patrimoine.

Le délai de recours contre l'ensemble de ces décisions est fixé à un mois à compter de leur publication. Ce délai de recours n'est pas susceptible d'être interrompu ou prorogé par l'exercice d'un recours administratif.

En outre, le délai imparti au tribunal administratif pour statuer sur ces litiges serait fixé à dix mois.

Vos représentantes SJA ont rappelé leur opposition de principe à la suppression du degré d'appel, à laquelle recourent de plus en plus fréquemment le législateur et l'autorité réglementaire et dont ce projet de décret est une nouvelle illustration. Elles ont également regretté l'instauration d'un nouveau délai de recours dérogatoire, d'un mois non prorogeable, dont la nécessité n'apparaît pas avec évidence. Elles se sont par ailleurs alarmées du délai d'instruction très contraint qui est imposé aux juridictions pour statuer sur des décisions présentant une forte complexité, s'agissant d'équipements très atypiques et qui, eu égard à leur fonction et à leurs caractéristiques, généreront vraisemblablement un important contentieux. Elles ont toutefois également relevé, d'une part, que l'urgence qui s'attache à la sécurisation de l'approvisionnement énergétique de l'Union européenne peut, dans ce cas précis, justifier qu'il soit ainsi dérogé au droit commun et, d'autre part, qu'un seul projet est pour l'heure envisagé, au large du Havre, de sorte que seul le tribunal administratif de Rouen devrait avoir à traiter de ce contentieux.

Vos représentantes SJA se sont abstenues sur ce projet de texte.

Le CSTACAA a émis un avis favorable à ce projet de décret.

III. Examen pour avis conforme des demandes de désignation de rapporteurs publics

Les orientations du CSTACAA s'agissant de la désignation des rapporteurs publics font porter le contrôle du conseil supérieur sur deux points :

- l'existence d'une chambre de rattachement ;
- une expérience professionnelle suffisante, en principe de deux années minimum de services juridictionnels.

Des dérogations peuvent toutefois être admises au regard de contraintes liées à l'organisation du service. Il appartient alors au chef de la juridiction concernée, seul compétent pour proposer la désignation d'un rapporteur public, d'en justifier.

Les représentantes du SJA ont veillé à ce que les membres du conseil supérieur soient pleinement informés des motifs qui président aux dérogations accordées et à ce que ces dernières demeurent exceptionnelles.

Le CSTACAA a donné un avis conforme favorable à la désignation comme rapporteurs publics de (*par ordre alphabétique des juridictions d'affectation*) :

- M. Nil CARPENTIER DAUBRESSE et M. Guillaume TOUTIAS, à la CAA de Douai ;
- Mme Sophie LESIEUX et M. Christophe RIVIÈRE, à la CAA de Lyon ;
- MM. Olivier GUILLAUMONT, François POINT et Didier URY, à la CAA de Marseille ;
- Mme Laurence STENGER, à la CAA de Nancy ;
- Mme Karima BOUGRINE et M. Harold BRASNU, à la CAA de Nantes ;
- Mmes Anne BREILLON, Iliada LIPSOS, Alexandrine NAUDIN et Marie PRÉVOT et M. François DORÉ, à la CAA de Paris ;
- Mmes Marie-Odile MEUNIER-GARNER et Françoise PERRIN, à la CAA de Toulouse ;
- Mmes Muriel DEROC et Marie-Cécile MOULIN-ZYS, à la CAA de Versailles ;

- M. Vivien BEAUJARD, au TA d'Amiens ;
- M. Hanafi HALIL, au TA de Bastia ;
- Mmes Marianne CHAMPENOIS et Clara PASSERIEUX, au TA de Bordeaux ;
- MM. Jamal BELHADJ et Saïd LEBDIRI, au TA de Cergy-Pontoise ;
- Mme Nathalie LUYCKX, au TA de Clermont-Ferrand ;
- Mmes Émilie AKOUN, Viviane ANDRÉ et Anne-Sibylle VAILLANT, au TA de Grenoble ;
- M. Dayann HEGESIPPE, au TA de la Guyane ;
- Mmes Laëtitia ALLART, Léa-Jeanne LANÇON et Christelle MICHEL et MM. Pierre CHRISTIAN et Pierre EVEN, au TA de Lille ;
- Mme Khéra BENZAÏD, au TA de Limoges ;
- MM. Paulo BORGES PINTO et Joël ARNOULD, au TA de Lyon ;
- Mmes Maureen BEYREND et Sandrine CASELLES et MM. Mathieu BOIDÉ, Frédéric GARRON, Gilles RICARD et Frédéric TERRAS, au TA de Marseille ;
- Mmes Marion LEBOEUF et Chrystèle LETORT et M. Rémi GRAND, au TA de Melun ;
- Mmes Daphné LORRIAUX, Clarisse MOYNIER et Pauline VILLEMEJEANNE, au TA de Montpellier ;
- Mme Elisabeth THERBY-VALE et MM. Rémy COMBES, Arnaud ISS et David TERME, au TA de Montreuil ;
- Mmes Inès DINIZ et Pauline DUBUS et MM. Mathieu BARES, François DESIMON et Mathieu SARDA, au TA de Nantes ;
- M. Nicolas BEYLS, au TA de Nice ;
- Mme Séverine DUMAND, au TA d'Orléans ;
- Mmes Aude ALIDIÈRE, Laurence BELLE-VANDERCRUYSSSEN et Anne-Gaëlle MAUCLAIR et MM. Nicolas DEGAND, Tancrede LAHARY et Thomas LE BIANIC, au TA de Paris ;
- Mme Valérie RÉAUT, au TA de Pau ;
- Mme Romane BRÉJEON, au TA de Poitiers ;
- Mme Elisabeth BAIZET, au TA de La Réunion et de Mayotte ;
- MM. Christophe FRABOULET et Fabrice MET au TA de Rennes ;
- Mme Clémence BARRAY, au TA de Rouen ;
- Mme Carole MILBACH et MM. Laurent BOUTOT et Victor VITALE, au TA de Strasbourg ;
- Mmes Karine DURAN-GOTTSCHALK et Sylvie WÜSTEFELD, au TA de Toulon ;
- Mmes Léa MATTEACCIOLI et Florence NÈGRE-LE GUILLOU et MM. Michel BERNOS, Raphaël FARGES, Antoine LEYMARIE et Cyril LUC, au TA de Toulouse ;
- M. Patrick FRAISSEIX, au TA de Versailles.

IV. Examen pour avis de l'affectation d'un président classé du 1^{er} au 4^{ème} échelon de son grade

Le CSTACAA a émis un avis favorable à l'affectation de M. Emmanuel MEYER au TA de Paris à compter du 1^{er} septembre 2022.

V. Désignation des membres de la formation restreinte du Conseil supérieur chargée d'instruire les demandes de recrutement par la voie du tour extérieur

La formation restreinte du CSTACAA chargée, en application du second alinéa de l'article R. 232-22 du code de justice administrative, d'instruire les demandes de recrutement dans le corps des magistrats administratifs par la voie du tour extérieur sera présidée par la présidente de la mission d'inspection des juridictions administrative, assistée du secrétaire général des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel. Elle comprendra, en outre :

- M. Christophe Hervouët, représentant les chef(fe)s de juridiction ;
- Mme Anne-Laure Delamarre et Mme Anne Triolet, représentant les magistrat(e)s des TA et des CAA ;
- Mme Camille Broyelle, au titre des personnalités qualifiées.

VI. Désignation des membres de la formation restreinte du Conseil supérieur chargée d'instruire les demandes de détachement

La formation restreinte du CSTACAA chargée, en application du second alinéa de l'article R. 232-22 du code de justice administrative, d'instruire les demandes de détachement dans le corps des magistrats administratifs, sera présidée par la présidente de la mission d'inspection des juridictions administrative, assistée du secrétaire général des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel. Elle comprendra, en outre :

- Mme Jenny Grand d'Esnon, représentant les chef(fe)s de juridiction ;
- Mme Muriel Le Barbier, et M. Emmanuel Laforêt représentant les magistrat(e)s des TA et des CAA ;
- M. Pierre-Jean Blard, au titre des personnalités qualifiées.

VII. Désignation des membres de la formation restreinte du Conseil supérieur chargée d'instruire les demandes de détachement au sein de la Commission du contentieux du stationnement payant

La formation restreinte du CSTACAA chargée d'instruire les demandes de détachement à la Commission du contentieux du stationnement payant sera présidée par la présidente de la MIJA et comprendra en outre :

- M. Christophe Hervouët, représentant les chef(fe)s de juridiction ;
- M. Julien Illouz et Mme Florence Demurger représentant les magistrat(e)s des TA et des CAA ;
- M. Didier Le Prado, au titre des personnalités qualifiées.

VIII. Présentation du bilan social des magistrats administratifs 2021

Le CSTACAA a reçu une information sur le bilan social des magistrats administratifs en 2021.

Ce bilan, qui sera prochainement publié sur l'intranet du Conseil d'État sur [cette page](#), fait apparaître les évolutions statistiques relatives à la démographie du corps, à sa gestion (recrutement, avancement, etc.), à la formation, à la rémunération, à l'utilisation du compte épargne-temps (CET) des magistrats et à l'action sociale et médicale. Dans le cadre de la démarche engagée par le Conseil d'État pour obtenir les labels « égalité » et « diversité », il présente en outre un rapport de situation comparée entre hommes et femmes, en particulier en termes de recrutement, de grades, de promotion, d'emplois exercés ainsi que de rémunérations.

S'agissant de la consommation des emplois, le taux de couverture du plafond d'emplois budgétaires a légèrement faibli pour s'établir à 96,73 % au lieu de 97,60 % les deux années précédentes. Le nombre total de magistrats au 31 décembre 2021, comprenant les magistrats en activité, les magistrats accueillis en détachement et ceux exerçant une activité hors du corps, est ainsi de 1 491 magistrats, pour 1 214 équivalents temps plein travaillé. L'effectif réel moyen (ERM) est donc en légère baisse par rapport à l'année 2020 (1 490 magistrats au total pour 1 223 équivalents temps plein en 2020). Ce mouvement, alors même que le nombre de départs à la retraite est légèrement moindre que l'an dernier (48 au lieu de 53 en 2020) doit incontestablement être rapproché du nombre des recrutements opérés en 2021, encore plus faible qu'en 2020 avec 54 nouveaux collègues recrutés au lieu de 70 en 2020, année déjà marquée par une baisse sensible (81 en 2019). Cet infléchissement, observé pour toutes les voies de recrutement hormis le concours direct (stable à 30 places ouvertes comme en 2020 – à raison de 18 pour le concours externe et 12 pour le concours interne – contre 38 les deux années précédentes) a été particulièrement net en ce qui concerne les sorties d'ENA (7 au lieu de 17 en 2020¹) et bien réel s'agissant du tour extérieur (10 en 2021 au lieu de 12 en 2020) et du détachement (7 recrutements en 2021, contre 9 en 2020, mais pour mémoire 22 et 23 en 2019 et 2018). Il convient de relever également une confirmation du rééquilibrage des effectifs entre hommes et femmes, ces dernières représentant pour 2021 59,3 % des recrutements (contre 48,60 % en 2020 et 45 % en 2019). On peut noter, enfin, une hausse du nombre d'inscrits au concours direct, qui est passé de 646 en 2020 à 687 en 2021, même si ce chiffre doit être relativisé puisque le nombre d'inscrits était bien supérieur les années précédentes (1 230 en 2017, 908 en 2018 et 818 en 2019), tandis que le nombre de présents à l'ensemble des épreuves écrites s'établit au niveau le plus bas depuis deux décennies (239 en 2021, contre 373 dix ans plus tôt).

En ce qui concerne l'avancement, la part de magistrats promus au grade de premier conseiller parmi ceux qui en remplissent les conditions statutaires, de 95,34 %, remonte légèrement par rapport à 2020 (93,33 %) mais n'inverse pas une tendance négative puisqu'elle s'élevait systématiquement à plus de 96 % depuis 2010. L'ancienneté moyenne dans le corps des promus à ce grade est toutefois restée stable et s'élève à 4 ans et 11 mois parmi les magistrats promus au grade de premier conseiller en 2021, équivalente à celle de 5 ans en 2020. De ce fait, la part des magistrats au grade de conseiller dans l'effectif global reste stable pour s'établir à 14,79 % en 2021 contre 14,92 % en 2020. Contrairement à l'année 2020, qui avait été particulièrement favorable en ce qui concerne l'avancement au grade de président (38 magistrats promus), l'année 2021 a été marquée par une baisse notable des promotions avec seulement 20 magistrats promus à ce grade, la parité étant moindre que l'an dernier avec 12 hommes et 8 femmes contre 20 hommes et 18 femmes en 2020. L'âge moyen de promotion au grade de président est de 50,5 ans et leur ancienneté moyenne de 16 ans et 6 mois, en hausse par rapport à l'année 2020 (15 ans et 6 mois). En conséquence, la part des présidents dans le corps est en légère baisse, s'établissant à 26,73 %

¹ A noter qu'en 2020 du fait du changement de la période de scolarité, il y avait eu une double entrée des magistrats recrutés par la voie de l'ENA

(27,32 % en 2020), et celle des premiers conseillers en légère hausse (58,55 % en 2021 contre 57,74 % en 2020).

S'agissant de la démographie du corps, la moyenne d'âge des magistrats est restée quasiment stable pour l'ensemble des grades (33 ans pour les conseillers, 46 ans en ce qui concerne les premiers conseillers, 57 ans pour les présidents).

Vos représentantes SJA ont remercié le service pour l'élaboration de ce document qui, depuis qu'il a été distingué du bilan d'activité des juridictions, permet d'obtenir une image précise, complète et régulièrement actualisée du corps des magistrats administratifs ainsi qu'une analyse sur une plus longue période des grandes tendances d'évolution qui le traversent.

Si la majeure partie des chiffres présentés dans ce document reste globalement satisfaisante, certaines données suscitent en revanche des interrogations voire des inquiétudes.

Il en va ainsi, notamment, de la baisse observée s'agissant de la consommation du plafond d'emplois. Si ce mouvement est sans doute pour une part dû à une vague plus importante de départs en détachements, principalement au titre de la mobilité, au sujet de laquelle le SJA émet régulièrement des alertes, il s'explique également par des recrutements trop peu nombreux, à hauteur de 54 magistrats seulement, alors pourtant que la politique de recrutement dynamique constatée depuis 2016 avait déjà connu en 2020 un infléchissement très sensible. Rapproché d'un ERM également en baisse en 2021 et de la perspective d'une forte augmentation des mobilités sortantes dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de la haute fonction publique, ce chiffre fait craindre de sérieuses difficultés pour les juridictions administratives, dont certaines s'apprêtent à débiter la prochaine année judiciaire en sous-effectif parfois important.

Si cette réalité alarmante a été prise en compte par la mise en place de recrutements complémentaires exceptionnels en 2022 (détachements et tour extérieur), vos représentantes ont toutefois insisté sur la nécessité d'augmenter en parallèle le nombre de postes au concours et en sortie d'INSP lorsque de tels recrutements sont organisés, et ont également attiré l'attention sur le risque de perte d'attractivité du corps qui rend nécessaire une amélioration notable des perspectives d'évolution de carrière allant au-delà de la seule revalorisation de la rémunération en début de carrière.

D'autres éléments de ce bilan ne peuvent, comme les années précédentes, qu'attirer l'attention.

Ainsi, le nombre total de jours d'arrêts de travail pris par les magistrats est reparti sensiblement à la hausse 4 325 jours contre 3 662 jours en 2020, sans toutefois revenir au niveau de 2019 (5 220 jours), tandis que la durée moyenne de ces arrêts est passée de 20,8 jours en 2020 à 26,3 jours en 2021. Le nombre d'avis d'arrêt de travail et de prolongation d'arrêt s'est fixé au niveau relativement élevé de 276 (contre 270 en 2020, 307 en 2019, 279 en 2018 mais seulement 236 en 2017 et 200 en 2016). Plus préoccupant encore, le nombre de congés de longue maladie, de longue durée et de mi-temps thérapeutique se maintient lui-même à un niveau élevé puisqu'il est passé de 19 en 2017 à 24 en 2018, 27 en 2019, 35 en 2020 et 30 en 2021.

Ces chiffres ne font que confirmer un problème récurrent de dégradation de la santé au travail des magistrats, dont les origines peuvent être trouvées, notamment, dans la charge de travail souvent excessive pesant sur nos collègues, mais aussi dans la dégradation sensible des liens unissant la communauté juridictionnelle durant la crise sanitaire et la modification profonde des conditions de travail que cette dernière a entraînée.

Autre signe de la dégradation des conditions de travail des magistrats, même en tenant compte cette année encore du contexte de la crise sanitaire et en particulier du nombre important de formations à distance, dont la durée est plus courte, le nombre de jours de formation continue par magistrat, s'il remonte légèrement par rapport à l'année 2020, peu probante car marquée par la crise sanitaire, n'est en 2021 que de 1,15 (il était de 1,37 en 2019). Cette situation est à l'évidence hautement insatisfaisante, même si elle peut trouver une explication partielle dans le format beaucoup plus souvent distanciel de ces formations, qui s'accompagne semble-t-il d'une réduction du nombre d'heures et donc de jours associés à chaque module. Elle révèle sans nul doute également, au moins en partie, l'aggravation des contraintes liées à la charge de travail pour un certain nombre de magistrats. A cet égard, si l'on peut saluer les efforts réalisés par le CFJA pour organiser des modules de formation distanciels, en e-learning et en format « comodal », vos représentantes SJA ont rappelé qu'il convenait de façon générale de recourir à un usage raisonné de ce type de formations, qui ne présentent pas toujours les mêmes vertus pédagogiques et surtout d'échanges entre pairs que les formations en présentiel, de sorte que, sans préjudice de l'adaptation nécessaire des conditions matérielles des formations à destination des magistrats des juridictions ultramarines, il y a également lieu de poursuivre le développement des formations « délocalisées » organisées en région.

Vos représentantes ont également saisi cette occasion pour appeler de nouveau l'attention sur les conditions de formation dégradées offertes sous la forme d'un « mentorat », non plus seulement, depuis l'an dernier, aux magistrats issus de l'INSP mais également à ceux recrutés à titre complémentaires par la voie du détachement et du tour extérieur en 2022.

Le sujet majeur d'inquiétude continue toutefois de résider dans la question de l'évolution des carrières des magistrats. En ce qui concerne les mobilités, le taux des magistrats remplissant les conditions pour effectuer leur mobilité qui sont effectivement partis en mobilité continue de progresser, à 12,42 % en 2021 contre 10,37 % en 2020 et 9,53 % en 2019. Vos représentantes se sont accordées pour y voir le signe d'une politique plus dynamique en ce domaine et ont salué le travail mené par la mission « mobilité », mais n'ont pas manqué de rappeler que la situation risquait de se tendre à nouveau avec l'entrée en vigueur de la réforme de la haute fonction publique, nonobstant l'assouplissement des règles d'incompatibilité attachées à l'exercice de certains emplois de direction obtenu dans ce cadre à l'initiative du SJA².

En ce qui concerne les avancements, en 2021, les années pivot sont marquées par l'intégration de promotions annuelles de magistrats très importantes, de sorte que, cette année encore, le nombre de magistrats promouvables au grade de président s'est établi au niveau élevé de 424, en léger repli par rapport à 2019 et 2020 mais en hausse constante sur la période 2012-2021 (439 en 2020, 436 en 2019, 407 en 2018 et 392 en 2017). De ce fait, et dans un contexte beaucoup moins favorable qu'en 2020 avec seulement 26 postes offerts au tableau d'avancement en 2021 contre 54 en 2020, le pourcentage de promus s'établit en 2021 au chiffre historiquement le plus faible depuis 2011 de 4,72 % (contre 8,65 % en 2020 et 7,80 % en 2019).

Vos élues n'ont pu que rappeler les vives et légitimes inquiétudes des magistrats administratifs relatives à la dégradation marquée, et potentiellement durable, de leurs perspectives de carrière, sans préjudice des effets à venir de la réforme de la haute fonction publique sur les magistrats appelés à rejoindre le corps dans les prochaines années. Elles ont formé le vœu que la réforme annoncée des orientations du CSTA à ce sujet permette de gagner en transparence et en

² Article L. 235-1 et L. 235-5-1 du code de justice administrative dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021.

prévisibilité pour les magistrates et magistrats, qui doivent être mis en mesure de construire leur carrière en toute connaissance de cause, et ont souligné que la réponse à cet enjeu majeur ne pourra pas faire l'économie d'une politique ambitieuse de création d'emplois au grade de président, au demeurant nécessaire au regard des besoins généraux des juridictions.

Enfin, le mouvement vers la parité au sein de la magistrature administrative, bien que lent, se poursuit avec désormais 46 % de magistrates. La féminisation progresse aux grades de président (38,12 %, en augmentation d'un demi-point par rapport à 2019) et de premier conseiller (48,10 %, là encore en progression d'un demi-point par rapport à l'année précédente), le rééquilibrage se maintenant au premier grade qui, s'il compte majoritairement des femmes depuis 2016, est composé à 52,36 % de conseillères en 2021 (contre 51,87 % en 2020, 55 % en 2019 et 56,50 % en 2018). Si la féminisation n'a pas encore atteint les échelons supérieurs du grade sommital, elle y progresse toutefois puisque les postes de chefs de juridiction sont occupés par des hommes à 59,6 %, la proportion de femmes étant passée de 32 à 38 % entre 2019 et 2020 puis à 40,4 % en 2021.

Vos représentantes ont par ailleurs constaté qu'il subsiste un écart de rémunération nette mensuelle entre hommes et femmes à tous les grades. S'il est moins important en proportion au grade de président (83 euros d'écart au profit des hommes), il se creuse au grade de conseiller (137 euros d'écart au profit des hommes), et il est particulièrement important au grade de premier conseiller (320 euros d'écart au profit des hommes). Ce dernier écart est vraisemblablement dû à la circonstance que les femmes demeurent plus nombreuses à exercer leur activité à temps partiel et sont majoritaires dans les premiers échelons du grade de premier conseiller.

Elles ont en effet relevé que 47 des 53 magistrats à temps partiel en 2021 sont des magistrates, soit 88,6 %. Si le temps partiel de droit pour naissance, adoption ou soins a essentiellement bénéficié à des magistrates (17) en 2021, il a également concerné 2 magistrats (aucun en 2020), tandis que le temps partiel sur autorisation n'a bénéficié qu'à 3 magistrats pour 30 magistrates. A l'inverse, les détachements et placements en disponibilité concernent, comme en 2021, très largement les hommes (143 hommes / 93 femmes en détachement, 26 hommes / 11 femmes en disponibilité).

En outre, on observe en 2020 que les 12 hommes inscrits au tableau d'avancement ont tous effectivement participé à l'exécution du tableau d'avancement, tandis que sur les 14 femmes inscrites sur le même tableau, seules 8 ont fait ce choix (57 %), probablement en raison des contraintes qu'implique la promotion en termes d'organisation personnelle et quoi qu'on puisse regretter une telle différence. Gageons que la mise en œuvre du plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative sera vecteur d'améliorations sur ce point.

IX. Présentation du bilan de l'attribution de la part individuelle de l'indemnité de fonction des magistrats administratifs 2021

L'exercice 2021 d'attribution de la part individuelle de l'indemnité de fonction des magistrats administratifs, qui représente 10 % de leur rémunération, a été un peu particulier.

Pour mémoire, l'enveloppe budgétaire disponible en 2020 et 2021 pour la prime de fin d'année était supérieure à celle disponible antérieurement. Si jusqu'en 2019 l'enveloppe budgétaire distribuée aux juridictions était majorée de 5 %, elle a été abondée de 13 % supplémentaire en 2020

et 2021 (soit une majoration budgétaire de 18 %). Ainsi, le taux moyen théorique, qui était de 1,05 en 2018 et 2019, a été de 1,18 en 2021.

Cette situation rend la comparaison difficile entre 2021 et les années précédentes, tandis que la comparaison avec les années futures sera largement inopérante du fait du changement de système en 2022 (cf. infra).

Après retraitement des données pour ne garder que les plus significatives, les documents transmis permettent de constater que 1 040 magistrats administratifs ont bénéficié de la part individuelle en 2021, pour un montant total d'environ 10,5 millions d'euros³.

La fourchette des coefficients attribués va de 0,89 à 1,55, soit une amplitude moins importante qu'en 2020 (de 0,53 à 1,33), sachant qu'il faut tenir compte du déplacement du point de référence, à la hausse de 13 points. 92 % des magistrats ont bénéficié de coefficients compris entre 1,06 et 1,30. La part des magistrats entre 1,01 et 1,05 est en augmentation depuis 2016, malgré une légère inflexion en 2020 (36,25 % en 2016, 42,67 % en 2017, 43,93 % en 2018, 48,07 % en 2019 et 47,67 % en 2020) : pour 2021 la comparaison n'est pas aisée mais peut s'envisager au regard de la part des taux attribués entre 1,16 et 1,20, qui concerne 45,38 % des magistrats.

La moyenne du coefficient attribuée se situe à 1,18, de manière logique au regard de l'enveloppe budgétaire attribuée aux chefs de juridiction pour cette année.

Les données produites par le Conseil d'État montrent par ailleurs que les chefs de juridiction n'ont pas de pratiques harmonisées en matière de modulation des taux, certains ne modulent pas du tout tandis que d'autres modulent beaucoup plus sensiblement, à la hausse comme à la baisse.

L'attention des membres du Conseil supérieur a par ailleurs été appelée sur la spécificité de la campagne 2022 d'attribution de la part individuelle de fonctions. Le secrétaire général du Conseil d'État a indiqué qu'il n'était pas certain, contrairement aux années précédentes, qu'une enveloppe supplémentaire puisse être allouée aux juridictions, permettant d'accorder des montants de prime supérieurs à ceux découlant de l'application du taux de référence de 1.

Le secrétaire général du Conseil d'État a par ailleurs évoqué le rapport du groupe de travail sur la modulation de la part individuelle. Il a ainsi indiqué que cette année les chef(fe)s de juridiction étaient invité(e)s à indiquer le montant de part individuelle plutôt que le taux accordé et avaient pour consigne de ne pas indiquer sur le formulaire d'évaluation si le taux de prime était supérieur ou inférieur à celui accordé l'année précédente, cette information étant dénuée de pertinence du fait du changement de la base de calcul de cette part individuelle.

Vos représentantes SJA, après avoir remercié le secrétaire général de sa présentation, ont rappelé l'opposition de principe du SJA à la part individuelle de l'indemnité de fonction, qu'il a eu l'occasion d'exprimer de manière forte lors de son audition par le groupe de travail dédiée à la

³ Ce montant inclut les 444 000 euros correspondant à 3 700 euros (bruts) par magistrat distribués aux 120 collègues au grade de conseiller, pour compenser le différentiel de rémunération par rapport aux autres corps de la haute fonction publique existant au premier grade. Cette somme a été intégrée dans la part fixe de leur indemnité de fonctions par [l'arrêté](#) du 22 avril 2022 relatif au régime de l'indemnité de fonction des membres du corps des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, et leur sera donc versée mensuellement et non plus en fin d'année.

modulation de cette prime et à l'occasion du CSTACAA au cours duquel ce rapport a été présenté. La pertinence d'une rémunération variable, s'agissant de magistrats, pose nécessairement question sur le terrain des principes, ainsi que l'a relevé le Conseil consultatif des juges européens. Elle emporte de surcroît des effets négatifs non négligeables : démobilisation, jalousie, effritement du collectif et de la solidarité, pourtant nécessaires dans l'exercice de nos fonctions juridictionnelles, pour quelques dixièmes de points de pourcentage (soit quelques dizaines d'euros) de différence entre deux collègues qui ont potentiellement fourni un travail similaire. Elles ont en outre indiqué que la faible modulation reflète une réalité : les magistrats des TA et des CAA sont extrêmement investis dans leurs fonctions, et les chefs de juridiction peinent à récompenser à leur juste valeur les mérites de chacun sans pénaliser d'autres collègues qui n'ont pas démerité. Elles ont en conséquence émis le souhait que les sujétions supplémentaires assumées par certains magistrats (telles que les fonctions de président de BAJ par exemple) donnent lieu non pas à une modulation à la hausse mais à l'allocation d'une prime spécifique.

Vos représentantes ont par ailleurs saisi l'occasion de la présentation de ce bilan pour se féliciter de l'issue des négociations relatives à la rémunération des magistrats administratifs, qui ont permis d'obtenir un montant conséquent de revalorisation du régime indemnitaire ainsi qu'un retour à la répartition 75 /25 entre la part fixe et la part variable de l'indemnité de fonctions. Conscientes de la particularité de la campagne d'attribution de la part individuelle 2022, elles ont appelé les services du Conseil d'État à faire preuve de pédagogie, plutôt que de douter de la capacité de compréhension des magistrats et magistrats des juridictions administratives.

Elles ont enfin rappelé que la revalorisation de la rémunération des magistrats administratifs n'était pas achevée, et ont appelé de leurs vœux l'ouverture rapide des travaux relatifs à la refonte de la composante indiciaire de cette rémunération.

X. Examen pour avis de la charte des temps de la juridiction administrative

La charte des temps, qui s'inscrit dans le cadre du protocole égalité et qui est présentée comme particulièrement importante dans un contexte de recours accru au télétravail, a été présentée au CSTACAA.

Cette charte s'articule autour de quatre principes : des manageurs et manageuses exemplaires ; des horaires de travail respectés ; un droit à la déconnexion ; des réunions de travail efficaces, quatre axes qui sont assortis de vingt-et-une règles de bonne conduite. Si cette charte est dépourvue de caractère contraignant, elle devra toutefois être affichée et pourra être invoquée. Sa mise en œuvre fera l'objet d'un suivi annuel.

Les quatre axes principaux comportent les objectifs suivants :

Tout d'abord, sa mise en œuvre dépend en grande partie des encadrantes et encadrants, qui doivent se révéler exemplaires en la matière et favoriser les échanges sur cette question du temps de travail notamment lors de l'entretien professionnel.

Ensuite, la charte a pour ambition d'inscrire le temps de travail dans des bornes horaires et de marquer que les dépassements de ces bornes (entre 8h et 20 heures) ne puissent être qu'exceptionnels.

De même, cette charte consacre le droit à la déconnexion et identifie des bonnes pratiques en matière d'utilisation des outils numériques, comme par exemple le fait de différer des envois de courriels ou l'utilisation exceptionnelle de la mention TTU ou encore le fait de privilégier le téléphone au mail en cas d'urgence.

Enfin, la charte préconise l'organisation de réunions efficaces permettant de contribuer à une meilleure maîtrise du temps de travail. Il est notamment proposé de fixer des horaires de réunion et de contrôler le déroulement des réunions – en régulant si nécessaire le temps de parole – pour éviter de déborder du cadre fixé.

Vos représentantes SJA se sont félicitées des efforts poursuivis pour diffuser une culture d'exemplarité auprès des managers en la matière. Et prévoir que l'organisation du temps de travail et les questions liées à des besoins spécifiques puissent être abordées librement lors d'entretien professionnel semble judicieux.

Sur la question des horaires de travail, il a été souligné qu'un travail pédagogique serait peut-être nécessaire pour rappeler que cette inscription des horaires doit se comprendre comme l'affichage de bornes horaires : il ne s'agit en aucune manière de plages horaires. Il a été aussi indiqué que le fait de prévoir ainsi des bornes peut parfois être mal perçu par les collègues attachés à leur liberté d'organisation.

De même, vos représentantes ont rappelé que le droit à la déconnexion devait être appréhendé comme un sujet très important mais qu'il pouvait se révéler très sensible, pour deux raisons : d'une part, parce que les règles de bonne conduite sur ce point peuvent être vécues par certaines et certains comme une intrusion excessive dans leur organisation de travail, d'autre part, parce que ce cadrage révèle finalement les réserves voire inquiétudes qui peuvent être émises quant à un recours massif à ces modalités de communication.

Vos représentantes ont ainsi insisté sur le fait que ces règles de bonne conduite devaient sans doute s'accompagner d'une sensibilisation sur l'importance de privilégier certains échanges en présentiel et de veiller à ce que les collègues ne soient pas trop isolé(e)s lorsqu'ils ou elles ont recours au télétravail.

Enfin, en ce qui concerne les réunions, il a été indiqué que s'il pouvait être nécessaire d'encadrer la tenue et le déroulement des réunions pour gagner en efficacité, il était impératif de veiller à ce qu'un tel encadrement ne conduise pas à certaines dérives. Vos représentantes ont notamment alerté sur la régulation du temps de parole lors des séances d'instruction ou des délibérés. Elles ont souligné que si cette règle peut avoir pour vertu de permettre que les débats ne s'éternisent pas au-delà du raisonnable, il était important de veiller à ce qu'elle soit utilisée avec justesse et parcimonie pour privilégier la qualité des échanges, qualité dont il n'est pas envisageable de se défaire notamment lorsque des collègues viennent d'arriver et se forment. Elles ont ajouté que

cela impliquait aussi de tenir compte des difficultés éprouvées pour certaines et certains collègues dans cette prise de parole.

Vos représentantes SJA ont émis un avis favorable à ce projet de charte.

Le CSTACAA a émis un avis favorable à ce projet de charte.

XI. Information sur le bilan annuel de la mise en œuvre du plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative

A été présenté en séance l'état d'avancement des mesures sur lesquelles un engagement a été pris dans le cadre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan est organisé autour de six axes de travail portant sur l'égalité effective dans les parcours professionnels, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le renforcement de la gouvernance de la politique d'égalité, les rémunérations et la diffusion d'une culture commune de l'égalité.

Le plan décline 34 mesures et ont été présentées au cours de la séance celles qui avaient déjà été adoptées et celles qui sont en cours de réalisation.

Ont notamment été évoqués la rédaction du guide de la parentalité et de la charte des temps de travail, la diffusion de messages de sensibilisation des encadrants sur les questions de congés parentaux, la campagne de communication et de sensibilisation lors de certains événements, le développement dynamique du réseau des référentes et référents ou encore l'amélioration du dispositif de signalement des situations de harcèlements sexuel et agissements sexistes.

Vos représentantes SJA ont salué les mesures qui ont déjà été adoptées et qui ont pu rencontrer pour certaines un écho très favorable chez les collègues, notamment la diffusion du guide de la parentalité.

Vos représentantes ont néanmoins regretté de constater l'important retard pris dans un domaine qui est pourtant essentiel pour faire avancer la culture de l'égalité professionnelle, celui de la formation de l'ensemble des personnels.

Elles ont insisté sur l'importance de cet enjeu tant le sujet des inégalités demeure un sujet qui peut crispier et susciter des réactions d'étonnement pour ne pas dire d'exaspération.

Elles ont évoqué des expériences menées dans des juridictions à travers des actions de sensibilisation originales mais très interactives (théâtre forum ou le test de Bechdel) lesquelles avaient enregistré un succès encourageant. Elles en ont conclu qu'une formation adaptée à notre profession devait être très vite proposée, notamment aux encadrantes et encadrants qui jouent un rôle moteur dans l'impulsion d'une politique égalitaire.

Elles ont également souligné le retard pris s'agissant de l'évaluation des biais ou discriminations, par exemple quant au ratio femmes / hommes dans le corps pour l'accès au grade de président et aux échelons fonctionnels, aux freins à l'avancement liés notamment à la mobilité géographique ou bien encore aux différentiels de rémunération.

Alors même que l'exercice de bilan et d'évaluation, qui constitue bien entendu un préalable indispensable à toute mesure de fond, aurait dû intervenir en amont du plan pour permettre de consacrer les actions envisagées à la résorption des difficultés constatées à cette occasion et non à leur constat, elles ont relevé que le résultat des études menées s'agissant des écarts de rémunération et des freins à la mobilité n'avait pas encore été diffusé. Le Secrétaire général a indiqué que l'étude sur les rémunérations serait présentée à l'occasion du comité de suivi de la mise en œuvre du Plan « égalité professionnelle » du 6 juillet 2022, tandis que le sondage relatif aux freins à la mobilité serait lancé à l'automne.

Vos élues ont enfin insisté sur l'importance de ces études et sur les très fortes inquiétudes exprimées sur ce sujet, dans un contexte de réforme de la haute fonction publique qui impose une double mobilité, et dans la perspective de nouvelles orientations pour le grade de président, dont il est à craindre qu'elles révèlent de fortes inégalités au détriment des femmes.

XII. Présentation du plan handicap

Le plan handicap et inclusion 2022-2024, qui s'inscrit dans le cadre du plan diversité / égalité, a été présenté au CSTACAA. Ce plan, élaboré à la suite d'un état des lieux et d'un diagnostic de la politique handicap du Conseil d'Etat, a permis de définir quatre objectifs :

- tendre vers 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- élaborer une politique en matière de handicap appropriable par toute la juridiction administrative ;
- poursuivre les efforts réalisés dans le cadre des politiques en faveur de la diversité ;
- lutter contre toutes les formes de discriminations.

Ce plan est articulé autour de cinq axes : connaître et comprendre ; accueillir ; accompagner ; faire connaître ; renforcer l'accessibilité.

Chacun de ces axes est décliné en deux à quatre mesures, elles-mêmes déclinées en actions à prévoir. Par exemple l'axe 1 comprend la mesure « sensibiliser et former les acteurs » et l'action « former les référent(e)s égalité diversité ». Au total 28 actions, dont 4 prioritaires et 14 en cours ou terminées, sont prévues par ce plan.

Les actions prioritaires sont les suivantes :

- Mener une campagne d'information annuelle pour informer sur le statut « reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé » (RQTH) (« Se faire reconnaître travailleur en situation de handicap ») pour inciter les agents en situation de handicap à se déclarer ;
- Former les managers (« encadrer une personne en situation de handicap ») y compris s'agissant du handicap psychique ;
- Identifier les besoins en recrutement d'apprentis et recenser les établissements qui correspondent aux attentes ;

- Créer et alimenter une rubrique dédiée au handicap dans l’Intranet en y ajoutant une boîte à outils à destination des acteurs internes : veille réglementaire, retour d’expérience, actualité sur le handicap, guides pratiques, liens utiles, etc.

Parmi les actions en cours ou terminées on trouve par exemple : « Poursuivre les travaux du groupe FALC (Facile à lire et comprendre) » ou encore : « Proposer un accompagnement adapté à la situation de chaque personne en ayant recours à des prestataires spécialisé ».

Le comité de pilotage « diversité » sera chargé de suivre l’application de ce plan. Un bilan sera présenté annuellement au CSTACAA.

Vos représentantes SJA ont salué la mise en œuvre d’un tel plan dans les juridictions administratives. Elles se sont toutefois interrogées sur le format de ce plan, qui se présente sous la forme d’un tableau qui n’est pas précédé d’une introduction, ne précise pas le contexte dans lequel il s’inscrit et ne mentionne ni les constats opérés préalablement à son édicition, ni les objectifs poursuivis. Elles ont également regretté que ne soit pas précisé ce que recouvrent les notions de « handicap » et d’« inclusion », de sorte que certaines et certains risqueraient de ne pas s’y référer alors qu’ils ou elles sont manifestement inclus(es) dans le champ du dispositif. Il en va par exemple ainsi des collègues ayant bénéficié d’un arrêt de travail de 30 jours consécutifs.

Elles ont ensuite souligné que la volonté d’inciter les agents en situation de handicap à se déclarer pour bénéficier d’une RQTH, si elle part d’un bon sentiment, risque de se heurter à la réalité de notre métier, au cœur duquel se situe une logique de performance, renforcée par les exigences statistiques du gestionnaire. De ce fait il semble illusoire de penser que, sans un travail quotidien visant à faire évoluer les mentalités et à présenter les différences comme une richesse, les magistrat(e)s qui pourraient effectivement bénéficier d’une RQTH effectuent les démarches en ce sens.

Elles ont par ailleurs relevé que ce plan devra faire l’objet d’une très large communication pour qu’il puisse être à la hauteur de ses ambitions, qui passe notamment par la mise en ligne de ce document sur l’intranet.

XIII. Présentation du texte d’engagement du Conseil d’Etat contre les violences sexuelles et sexistes et d’un projet d’arrêté relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d’actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d’agissements sexistes ou sexuels du Conseil d’Etat

A tout d’abord été présenté au cours de la séance un texte marquant l’engagement du Conseil d’Etat dans la prévention, la lutte et le traitement des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement moral et sexuel et des discriminations. Ce texte, qui revient sur des données chiffrées traduisant l’importance et l’enjeu du sujet, rappelle que cette lutte s’inscrit dans l’axe 3 du plan d’action relatif à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de la juridiction administrative.

Ce texte insiste sur les différents volets de l’action engagée ou à engager en la matière qui, se déclinent autour d’objectifs tels que l’information et la sensibilisation de tous les personnels, l’amélioration du dispositif de signalement mais aussi une mobilisation convaincue sur le sujet de la responsabilité disciplinaire, afin de réprimer les comportements fautifs.

Vos représentantes ont salué cet effort de pédagogie et cet engagement pris dans un domaine particulièrement sensible et clivant. Elles ont souligné qu'il était impératif d'avancer sur le volet information, sensibilisation et formation en commençant par les cadres dirigeants et de proximité, lesquels doivent confirmer leur résolution à faire de cette politique une priorité. Elles ont insisté sur l'enjeu consistant à faire comprendre « *que des comportements jugés naguère comme anodins sont en réalité sexistes et forment un continuum avec d'autres actes plus graves* », soulignant que bien trop souvent encore des actes ouvertement sexistes sont qualifiés de « simples dérapages ou comportements inappropriés ». Elles ont également reconnu l'importance de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement de ces situations, efficace et connu de toutes et tous, l'efficacité d'un tel dispositif étant étroitement liée à la question du recours systématique à la sanction quand les faits sont établis.

S'agissant justement de ce dispositif de signalement, un projet d'arrêté relatif au dispositif de recueil et de traitement de signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels a ensuite été présenté en séance, dispositif dont le caractère obligatoire est consacré par [l'article L. 135-6 du code général de la fonction publique](#) et le décret n° [2020-256](#) du 13 mars 2020.

D'après ce décret, le dispositif mis en place doit comporter trois volets :

1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;

2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;

3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Le projet d'arrêté s'inscrit donc dans ce cadre et prévoit les principales modalités de recueil du signalement par la cellule d'écoute « discriminations et violences sexistes et sexuelles » en déclinant les étapes suivantes ; un signalement adressé à l'adresse fonctionnelle « discriminations@conseil-etat.fr » par la personne – victime ou témoin – qui communique toutes informations ou documents dont elle dispose ; un accusé de réception sans délai par la cellule qui informe la déléguée à l'égalité et à la diversité dans le strict respect de la confidentialité ; enfin si le signalement entre dans le champ de compétence de la cellule, un entretien est proposé à la victime présumée.

Ce projet d'arrêté consacre une possibilité de saisir la cellule relativement large ; tous les agents publics, stagiaires, apprentis et candidats au recrutement et les témoins.

Le texte prévoit aussi un accompagnement de la victime présumée avec une mise en relation avec les services du conseil d'Etat, de la CNDA ou des autres juridictions (services de la médecine du travail notamment). Et si l'orientation vers un traitement interne du signalement ne suffit pas, l'orientation de la personne victime vers des interlocuteurs externes doit être organisée.

Il est prévu une information de la victime, notamment sur ses droits, pour que cette dernière puisse solliciter la protection fonctionnelle. Le projet d'arrêté rappelle les obligations qui pèsent

sur l'autorité hiérarchique, laquelle doit prendre toute mesure appropriée pour éviter ou faire cesser les violences ou discriminations, procéder le cas échéant à une enquête et engager le cas échéant une procédure disciplinaire.

Le recueil doit s'effectuer dans un strict respect de la confidentialité et l'accès aux informations issues d'un signalement implique également qu'il soit restreint et soumis au secret professionnel.

Le projet d'arrêté prévoit que le dispositif soit porté à la connaissance de l'ensemble des personnels, soit sur le site intranet de la juridiction soit par tout moyen propre à permettre sa connaissance et compréhension.

Enfin, un bilan anonymisé annuel des signalements doit être présenté aux instances de dialogue social.

Vos représentantes se sont félicitées de constater que les efforts – dont le SJA n'a eu de cesse de rappeler qu'ils étaient attendus – pour améliorer le dispositif de signalement se poursuivent.

Elles ont relevé que la saisine est largement ouverte (tous les agents publics, stagiaires, apprentis et candidats au recrutement et les témoins) tout en regrettant que le texte ne prévoit pas formellement une saisine au nom des organisations syndicales. Elles ont en outre indiqué qu'une zone d'ombre persiste sur la question de l'entretien avec le ou les témoins. En effet, le projet prévoit que si le signalement relève du champ de compétence de la cellule, un entretien est proposé à la victime présumée. Or rien n'indique si un tel entretien du témoin est prévu et / ou envisageable.

Elles ont également salué les améliorations proposées par ce projet pour renforcer l'efficacité d'un dispositif trop souvent méconnu. Elles ont indiqué que cette efficacité dépendait fortement de la réactivité dans la prise en charge du signalement, ce qui se traduit dans le texte par un accusé de réception des signalements, sans délai. Elles ont, en outre, souligné que le traitement de ce signalement devait s'effectuer en respectant des garanties essentielles qui ne peuvent se réduire uniquement à la stricte confidentialité des échanges. Bien évidemment cette confidentialité est impérative, mais elles ont regretté que ne soient pas inscrits les principes de neutralité et d'impartialité. Il pourrait être opportun de prévoir que la neutralité est tenue d'être assurée à chaque partie prenante du signalement, ainsi qu'une totale impartialité dans le traitement effectif du dossier, ce qui ressort de l'esprit de la présentation faite en séance, selon laquelle la « présomption de sincérité des victimes » et la « présomption d'innocence » des auteurs supposés sont mises au même niveau.

Elles ont insisté sur l'enjeu de l'information et de la publicité de ce dispositif pour que les victimes mais aussi les témoins puissent le connaître. À ce sujet, elles ont exprimé le regret que le projet d'arrêté ou à tout le moins le texte d'engagement du Conseil d'Etat ne comporte pas un rappel des définitions des actes visés. Pour qu'une personne puisse s'estimer victime ou témoin d'un acte sexiste, encore faut-il savoir ce que recouvrent les notions de sexisme, de harcèlement moral et sexuel et de discrimination. Elles ont rappelé que bien souvent des propos sexistes ou discriminatoires étaient qualifiés de « propos déplacés » en raison notamment d'une méconnaissance de ce que recouvrent les notions. S'agissant de la publicité, vos représentantes ont indiqué que le recours à l'intranet n'était sans doute pas suffisant. Elles ont rappelé que la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique pouvait donner des pistes intéressantes en termes de publicité et sensibilisation.

XIV. Situations individuelles

Le Conseil supérieur a :

- pris acte de la demande de placement en disponibilité de plein droit présentée par M. Romain Grau, conseiller ;
- émis un avis favorable aux demandes de renouvellement de disponibilité présentées par :
 - M. Pierre Zelenko, conseiller,
 - et M. François Lagarde, premier conseiller.

XV. Questions diverses

Le CSTACAA a été informé de ce que les organisations syndicales ont été auditionnées par les secrétariat général du Conseil d'Etat au sujet de la refonte des orientations relatives à l'accès au grade de président et il a été annoncé que les membres du CSTACAA seraient invités à une première séance de travail sur le sujet au cours du mois de septembre prochain.