



Syndicat de la juridiction
administrative

Par Ces Motifs du

**Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des
cours administratives d'appel du**

8 juin 2021

Vos représentants SJA :

Anne-Laure Delamarre

Gabrielle Maubon

Julien Illouz

Le Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel a examiné les points suivants.

I. Approbation du procès-verbal de la réunion du CSTACAA du 11 mai 2021

Le procès-verbal de la séance du 11 mai 2021 a été adopté.

II. Approbation du procès-verbal de la consultation du CSTACAA du 17 mai 2021

Le procès-verbal de la séance du 17 mai 2021, qui s'était déroulée par consultation électronique, a été adopté.

III. Examen pour avis d'un projet de décret portant application de l'article 803-8 du code de procédure pénale

Le Conseil supérieur a été saisi pour avis par le garde des sceaux, ministre de la justice, du projet de décret portant application de l'article 803-8 du code de procédure pénale. Ce projet de décret fait suite à la décision du Conseil constitutionnel¹ du 2 octobre 2020 ayant déclaré le second alinéa de l'article 144-1 du code de procédure pénale contraire à la Constitution.

L'article 803-8 du code de procédure pénale, dans sa version issue de la loi n° 2021-403 du 8 avril 2021 tendant à garantir le droit au respect de la dignité en détention, pour l'application de laquelle est présenté le décret soumis pour avis au Conseil supérieur, prévoit qu'un recours est ouvert aux personnes placées en détention provisoire ou incarcérées, devant respectivement le juge des libertés et de la détention et le juge de l'application des peines, en vue de mettre fin à des conditions de détention indignes. Le I de cet article prévoit que ce recours s'exerce « *sans préjudice de sa possibilité de saisir le juge administratif en application des articles L. 521-1, L. 521-2 ou L. 521-3 du code de justice administrative* ».

L'article 4 du projet de décret prévoit la création d'un nouvel article R. 524-1 du code de justice administrative disposant que lorsqu'une demande de référé présentée sur le fondement du titre II du livre V de ce code tend à voir constater l'existence de conditions de détention contraires à la dignité de la personne humaine, cette demande devra mentionner si le juge judiciaire a été saisi en application de l'article 803-8 du code de procédure pénale. L'article 1^{er} du projet de décret prévoit corrélativement une obligation pour le détenu saisissant le juge des libertés et de la détention en vertu de ces dispositions de préciser dans sa requête s'il a parallèlement saisi le juge des référés du tribunal administratif.

Un nouvel article R. 524-2 du code de justice administrative sera également créé pour prévoir qu'une personne condamnée et incarcérée en exécution d'une peine privative de liberté qui a saisi

¹ Cons. const., [déc. n° 2020-858/859 QPC](#) du 2 octobre 2020, *M. Geoffrey F. et autre*.

le juge de l'application des peines en application de l'article 803-8 ne peut plus demander au juge administratif d'ordonner son transfèrement à compter de la décision du juge de l'application des peines constatant l'existence de conditions de détention contraires à la dignité de la personne humaine et, au plus tard, jusqu'à ce que le président de la chambre de l'application des peines ait statué.

Aucun dispositif analogue de répartition des compétences n'est prévu pour les personnes placées en détention provisoire, le contentieux de la levée de leur placement en détention provisoire, future en raison de conditions indignes de détention, ressortissant quant à lui à la compétence exclusive des juridictions de l'ordre judiciaire².

Vos représentants SJA ont salué l'abandon, par les auteurs du décret, du projet initial qui prévoyait de subordonner la saisine du juge de l'ordre judiciaire compétent pour connaître du recours prévu à l'article 803-8 du code de procédure pénale à une saisine préalable obligatoire du juge administratif des référés, dont l'éventuelle décision constatant que les conditions de détention ne sont pas indignes se serait imposée au juge judiciaire en rendant irrecevable le recours porté devant lui.

Un tel projet aurait conduit sans nul doute à une hausse substantielle des saisines des juges des référés et aucune allocation de moyens supplémentaires à la juridiction administrative pour absorber cette hausse n'était prévue. La section de l'intérieur du Conseil d'État, dans son avis du 1^{er} décembre 2020, avait d'ailleurs suggéré au Gouvernement de ne pas maintenir ce dispositif.

Vos représentants ont, du reste, constaté qu'au-delà des nouvelles règles qui s'appliqueront aux instances de référé en matière de conditions de détention, sans que celles-ci ne soient prescrites à peine d'irrecevabilité, le projet de décret soumis pour avis au Conseil supérieur procédait à une clarification bienvenue s'agissant du critère de répartition des compétences entre les deux ordres de juridiction en matière de conditions de détention, en affirmant la compétence de principe des juridictions de l'ordre judiciaire pour le traitement des situations individuelles de détention et celle du juge administratif pour apprécier les conditions générales de détention à l'échelle d'un établissement pénitentiaire.

Ils ont regretté que la loi du 8 avril 2021 n'ait pas saisi cette occasion, alors-même que le Gouvernement y avait été invité par la section de l'intérieur du Conseil d'État, pour procéder à la création d'un bloc de compétence exclusive, afin de simplifier la répartition des compétences concurrentes des deux ordres de juridiction en la matière.

Vos représentants SJA ont voté en faveur de ce projet de décret.

Le Conseil supérieur a émis un **avis favorable** à ce projet de décret.

² [CE, Sect., 9 novembre 1990, Théron, n° 101168, Rec.](#)

IV. Examen pour avis du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

A été présenté en séance le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le secrétaire général du Conseil d'État a rappelé le contexte d'élaboration de ce protocole, résultant du croisement d'une obligation légale, issue de la loi du 6 août 2019 qui impose l'élaboration d'un tel plan, et d'une ambition propre du Conseil d'État en matière d'égalité professionnelle, qui s'est illustrée par l'obtention du label « égalité professionnelle » en mars 2020, la désignation de Catherine Bobo, secrétaire générale adjointe du Conseil d'État, comme déléguée à la diversité et à l'égalité, ou encore les référents « égalité diversité » dans les services et juridictions.

Le directeur des ressources humaines a présenté le contenu du plan d'actions et invité l'ensemble des agents de la juridiction administrative à se l'approprier.

Les négociations ont été ouvertes en octobre 2020 et ont donné lieu à des groupes de travail qui se sont réunis toutes les trois semaines.

En pratique, le protocole est conçu comme un document unique qui vaut pour l'ensemble des personnels. Mais les particularités de notre organisation ont conduit à ce que plusieurs négociations soient menées dans le cadre de chacune des instances représentatives au sein de la juridiction administrative (CSTA, CT VP, CTS greffe), et imposent qu'un accord formel distinct soit signé avec les organisations syndicales représentatives de chacune des instances représentatives de personnel. Participaient à la négociation les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans l'une de ces instances (SJA et USMA pour le CSTA), la CSCE étant quant à elle associée. L'accord n'est valide que s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages aux dernières élections professionnelles.

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, 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 trente-quatre mesures en quatre-vingt-quatorze actions concrètes dont la mise en œuvre sera pilotée par le secrétariat général avec une mobilisation particulière attendue de la direction des ressources humaines, du Centre de formation de la juridiction administrative et de la direction de la communication. Les résultats seront examinés en fonction d'une série d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs et appréciés par un comité de suivi qui devra se réunir régulièrement.

Vos représentants SJA ont exprimé un sentiment général de **satisfaction** s'agissant des mesures proposées pour tendre à la sensibilisation, l'information, et la formation en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, avec un accent mis sur ces questions au stade des recrutements et de la promotion ainsi que dans le cadre de l'évaluation des encadrants. Ils ont également salué l'effort consacré à l'amélioration des dispositifs mis en place pour signaler et traiter les cas de harcèlement sexuel et agissements sexistes avec notamment un effort significatif sur la question de la formation et la prévention (voir par exemple la diffusion du guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique élaboré par la DGAFP ou encore la question de la formation des membres des instances de dialogue social et des équipes dirigeantes des organisations syndicales).

Ils se sont satisfaits de l'engagement pris en faveur d'une meilleure information sur les droits liés à la parentalité, et d'une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle. A ce sujet, ils se sont félicités qu'ait été retenue leur proposition relative à l'action consistant à diffuser et faire appliquer la règle pour les magistrates et les membres du CE de ne pas voir le volume de leurs congés annuels réduit du fait d'un congé maternité, et souhaité qu'il en soit de même pour le congé paternité. Ils ont tout de même regretté que le plan ne soit pas explicite sur la nature et la portée d'autres droits en cause (pour ne citer qu'un exemple, le dispositif pour enfants malades).

Ils ont aussi attiré l'attention sur le fait que quelques propositions notamment parmi celles qui touchent à la parentalité et à la conciliation vie privée/vie professionnelle, ciblent directement les femmes, ce qui pourrait participer à la reconduite de certains stéréotypes et donc discriminations. C'est le cas par exemple de plusieurs propositions faites dans le cadre de l'axe 1 (mobilité géographique, heures et jours de formations ...). S'ils ont reconnu que ces questions devaient être prises en compte – et elles appellent même une vigilance toute particulière avec la réforme de la haute fonction publique – elles doivent être traitées avec le souci de ne pas conduire à enfermer le travail et la carrière des femmes mais aussi des hommes dans certains schémas.

Vos représentants ont également regretté un manque d'ambition 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.

Ils ont indiqué que si l'exercice de bilan et d'évaluation constitue bien entendu un préalable indispensable à toute mesure de fond, il aurait de ce fait 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.

Enfin, ils se sont félicités de constater que leur demande réitérée d'une décharge pour les référents « égalité diversité » qui s'investissent sur le sujet avait été prise en compte. Cette décharge se révèle d'autant plus nécessaire que l'une des mesures consiste à développer et dynamiser le réseau des référents égalité sur tout le territoire et que par conséquent les missions de ces référents tendent à s'accroître et s'intensifier dans le cadre de ce plan.

Vos représentants SJA se sont prononcés en faveur du protocole d'accord et de son plan d'action.

Le Conseil supérieur a émis un **avis favorable** au plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative.

V. Examen pour proposition des candidatures pour le recrutement de conseillers et de premiers conseillers par la voie du tour extérieur

54 candidatures pour le recrutement par la voie du tour extérieur ont été reçues par le Conseil d'État : 32 candidats au grade de premier conseiller (pour six postes) et 22 candidats au grade de conseiller (pour quatre postes). Ce nombre est en baisse par rapport aux années précédentes (62 en 2020). Seules 19 candidatures féminines ont été reçues cette année, soit une part de 35 %, également en baisse par rapport aux années antérieures (43 % en 2020).

La formation restreinte du conseil supérieur, créée sur le fondement de l'article R. 232-22 du code de justice administrative, a procédé à une première sélection sur dossier. Les critères traditionnellement pris en compte pour cette première étape sont la formation juridique de base, l'expérience acquise dans le traitement de questions juridiques et contentieuses, l'appréciation portée sur la manière de servir, la motivation du candidat telle qu'elle transparaît dans la lettre de motivation et sa capacité à se reconvertir dans les fonctions de magistrat et à y mener une carrière significative.

Il est habituel de ne pas retenir, sauf si le dossier est particulièrement digne d'intérêt, les candidats qui se sont récemment présentés de manière infructueuse à plusieurs reprises soit au concours de recrutement direct, soit au tour extérieur lui-même. Il en est de même pour les candidats qui peuvent statutairement prétendre à un détachement dans le corps des magistrats administratifs.

22 candidats ont été auditionnés par cette formation restreinte, présidée par le président de la MIJA. Ils ont notamment été interrogés sur leur parcours professionnel, l'étendue de leurs connaissances en droit administratif, leur motivation à exercer les fonctions de magistrat administratif, et leur capacité à faire face à la charge de travail que cela induit.

Vos représentants SJA, après avoir salué la qualité du profil des candidats proposés par la commission restreinte, ont relevé une baisse du nombre de candidatures reçues en 2021 par rapport à celles présentées en 2020 et en 2019, et appelé à la vigilance quant au maintien de l'attractivité du corps, préoccupation qui rejoint celle exprimée dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique, que ce soit en termes de perspectives de carrière ou de rémunération.

Le Conseil supérieur a proposé de recruter, par ordre de mérite, les candidats suivants :

Au grade de premier conseiller :

- 1 – M. David ROBERT
- 2 – Mme Marie-Anne RONCIERE
- 3 – Mme Anne RONDEPIERRE
- 4 – Mme Sandra GIBSON-THERY
- 5 – M. Marc DUMAS
- 6 – M. Laurent SECCHI

Au grade de conseiller :

- 7 – Mme Nora ZOUBIR
- 8 – Mme Zoé CORTIER
- 9 – Mme Barbara BISCAREL
- 10 – Mme Valérie JORDA

Nous félicitons nos futurs collègues et leur souhaitons la bienvenue !

VI. Examen pour proposition de demandes de renouvellement de détachement ou d'intégration

Les dossiers de vingt magistrats actuellement en détachement dans le corps des magistrats administratifs ont été examinés : dix demandes d'intégration, huit demandes de renouvellement de détachement, et deux demandes de réintégration dans leurs corps d'origine.

Le Conseil supérieur a émis un avis favorable aux demandes d'intégration des magistrats suivants :

- M. Benoit CAMGUILHEM, affecté au tribunal administratif de Cergy-Pontoise ;
- Mme Virginie CARON, affectée au tribunal administratif de Versailles ;
- Mme Mathilde CERF, affectée au tribunal administratif de Versailles ;
- M. Laurent GUTH, affecté au tribunal administratif de Strasbourg ;
- M. Florian JAZERON, affecté au tribunal administratif de Toulouse ;
- M. Bruno MAITRE, affecté au tribunal administratif de Versailles ;
- Mme Sophie MALGRAS, affectée au tribunal administratif de Strasbourg ;
- Mme Aurore PERRIN, affectée au tribunal administratif de Melun ;
- Mme Héloïse PRUCHE-MAURIN, affectée au tribunal administratif de Bordeaux ;
- M. Michaël THOMAS, affecté au tribunal administratif de Nancy.

Le Conseil supérieur a émis un avis favorable aux demandes de renouvellement de détachement des magistrats suivants, pour les durées ci-après indiquées :

- M. Vincent FOUGERES, affecté à la CCSP, pour sept mois ;
- M. Briac LE FIBLEC, affecté au tribunal administratif de Toulouse, pour deux ans ;
- Mme Mariam MONTEAGLE, affectée au tribunal administratif de Cergy-Pontoise, pour deux ans ;
- Mme Sonia NORVAL-GRIVET, affectée au tribunal administratif de Melun, pour un an ;
- Mme Roselyne OUISSE, affectée à la CCSP, pour deux ans ;
- Mme Carine TRIMOUILLE, affectée au tribunal administratif de Clermont-Ferrand, pour deux ans.

Par ailleurs, le Conseil supérieur a été informé du fait que deux collègues ont décidé de réintégrer leur corps d'origine à l'issue de leur détachement.

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

Le Conseil supérieur a désigné les membres de la formation restreinte qui assistera le président de la mission d'inspection des juridictions administratives, ainsi que le prévoit l'article R. 232-22 du code de justice administrative, dans l'instruction des propositions du Conseil supérieur en matière de recrutement de magistrats par la voie du détachement.

Cette formation restreinte sera présidée par M. Christophe Devys, président de la MIJA, qui sera assisté de :

- Mme Jenny Grand d'Esnon, en tant que représentante des chefs de juridiction ;
- Mme Muriel Le Barbier et M. Emmanuel Laforêt, en tant que représentants des magistrats ;
- et Mme Camille Broyelle, en tant que personnalité qualifiée.

Les auditions se dérouleront en septembre 2021 et le Conseil supérieur délibérera sur les propositions émises par la formation restreinte lors de sa séance du 5 octobre 2021.

VIII. Situations individuelles

Le Conseil supérieur a pris acte :

- des demandes de maintien en disponibilité de plein droit de Mme Marie-Nil Chounet, première conseillère, et de M. Mathieu Ausseil, conseiller ;
- et de la demande de placement en disponibilité de Mme Sophie Tiannot, conseillère.

IX. Questions diverses

Mme Brigitte Phémolant, présidente de la cour administrative d'appel de Bordeaux, a présenté à titre d'information le **rapport consacré au travail dématérialisé** dans les juridictions administratives, finalisé en mars 2021, qu'elle a remis au vice-président du Conseil d'État. Ce rapport est issu des travaux du groupe de travail qu'elle a présidé avec M. Denis Besle, alors président du tribunal administratif de Grenoble et désormais président du tribunal administratif de Montpellier.

Elle a rappelé que le groupe de travail, représentatif de la population des juridictions administratives, était chargé de faire un point de constat sur la situation de la dématérialisation, ou plutôt du travail sur support dématérialisé, dans les tribunaux administratifs et cours administratives d'appel. Elle a souligné la diversité des pratiques actuelles, et le fait que les évolutions les plus importantes concernaient les modalités de traitement du dossier. À cet égard, les lignes de partage entre dossier « papier » et dossier dématérialisé n'apparaissent pas de

manière claire, ni la nature du dossier ni son volume ne permettent de présumer les choix faits en termes de support.

Le groupe de travail considère que, même si les sentiments envers la dématérialisation restent contrastés, nous avons atteint un degré de familiarisation avec le travail dématérialisé suffisant pour passer à une dématérialisation complète, en posant le principe que le dossier de travail de référence doit être un dossier dématérialisé, téléchargé et ordonné sur le réseau, constitué et tenu à jour par le greffe.

Les conditions posées pour un passage vers une dématérialisation complète sont les suivantes : prévoir un passage progressif à la dématérialisation (pour les nouvelles requêtes et pas pour le stock), organiser une concertation au niveau de chaque juridiction ; former l'ensemble des personnels ; améliorer les outils disponibles ; accompagner le travail à distance ; mieux informer sur les évolutions en cours de développement par la DSI.

Vos représentants SJA, après avoir remercié Mme Phémolant pour sa présentation et salué le travail des membres du groupe, ont exprimé un sentiment général de **déception** à la lecture du rapport, qui prend comme un fait acquis, sans explicitation du bien-fondé de ce postulat, que la dématérialisation est nécessairement une évolution positive.

Le SJA ne remet pas en cause les avantages offerts par la dématérialisation, mais il souhaite que soit préservée la liberté de choix des magistrats de leur support de travail afin que la dématérialisation des dossiers soit au service des magistrats, et non l'inverse. Il dénonce, en conséquence, le fait que le rapport préconise une évolution **non optionnelle** des modes de travail.

Un bilan plutôt fidèle de la situation actuelle : développement accéléré de la dématérialisation, obsolescence des outils, diversité des pratiques

Vos représentants SJA ont une fois encore dénoncé, ce que le rapport reconnaît au demeurant, que la dématérialisation a été imposée aux magistrats, et n'a pas été pensée pour eux, puisqu'elle résulte principalement du souci qui anime la circulaire de 2015 de ne pas laisser coexister deux formats de dossier, l'un papier et l'autre dématérialisé, souci qui est né du développement de l'usage de Télérecours, et non pas d'une réflexion sur les besoins d'évolution de leurs supports de travail par les magistrats.

Le rapport fait le constat, partagé par vos représentants, d'une ancienneté, problématique car source de lenteurs et dysfonctionnements, des logiciels mis à disposition des magistrats et des agents de greffe.

Vos représentants ne considèrent pas que l'hétérogénéité des pratiques entre les juridictions en ce qui concerne le travail dématérialisé, dénoncée par le rapport, soit problématique par principe, si tant est qu'elle résulte de choix locaux réfléchis et partagés.

Un rappel bienvenu de la répartition des rôles entre agents de greffe et magistrats

Vos représentants SJA ont salué le fait que le rapport définisse le statut de Télérecours comme une simple « boîte aux lettres » entre parties et greffe, « inadaptée pour le travail juridictionnel ».

Ils se sont également satisfaits du rappel de la règle selon laquelle c'est au greffe qu'il appartient de constituer un dossier complet, ordonné et mis à jour en temps réel sur le réseau de la juridiction.

Des propositions opportunes en ce qui concerne les outils, l'information, la formation et l'accompagnement

L'évolution des outils et l'accompagnement à cette évolution sont nécessaires, mais encore faut-il que les outils performants soient proposés.

Les magistrats appellent de leurs vœux, comme le rapport, le téléchargement automatique sur le réseau des productions versées sur Télérecours, avec reconnaissance de texte, et la modernisation des applications Skipper et Télérecours. Vos représentants ont salué la reprise par le rapport (propositions 11 et 12) d'une grande partie des propositions du SJA d'évolution des outils métiers (Skipper, Télérecours, Adobe, Ariane et Ariane Archives). Ils ont toutefois à nouveau alerté sur la différence de temporalité existant entre, d'une part, l'évolution nécessaire à court terme de nos outils de travail et, d'autre part, la perspective encore lointaine du développement de logiciels plus performants, fondés sur le traitement de données.

Vos représentants ont enfin salué l'encouragement à développer la formation, indispensable pour lever les réticences, pour un meilleur travail dématérialisé (proposition 9 et 17 à 19), y compris des greffes et des personnels l'aide à la décision (propositions 20 et 21).

Des enjeux sur le collectif de travail et la santé insuffisamment pris en considération

Vos représentants ont regretté l'insuffisante prise en compte des impacts de la dématérialisation sur les relations humaines, la préservation du collectif de travail ne figurant qu'à titre de simple « préoccupation ».

De même, si le rapport a pris en compte les problématiques de santé au travail et d'ergonomie du poste de travail, vos représentants ont regretté la timidité des propositions faites à cet égard.

Le **point de divergence majeur** concerne les préconisations relatives au support de travail, qui procèdent d'un choix absolu en faveur de la dématérialisation.

Un postulat de départ excessivement favorable à la dématérialisation

Le rapport préconise d'arrêter, au niveau national, le principe selon lequel le dossier de travail commun doit être constitué sous forme dématérialisée et non plus sur support papier (proposition 1). Il serait également interdit de demander au greffe d'imprimer le moindre document, et l'impression des dossiers des procédures d'urgence ne serait pas prévue.

Vos représentants ont reconnu que la dématérialisation présentait de nombreux avantages et pouvait faciliter le traitement et l'instruction des dossiers ; nombreux sont d'ailleurs les magistrats résolument engagés dans le travail dématérialisé. Ils ont toutefois déploré que la préconisation de basculer vers le « tout dématérialisé » soit formulée de manière absolue, alors, d'une part, que les outils nécessaires à un véritable travail dématérialisé, confortable et de qualité, ne sont pas

encore disponibles, et, d'autre part, que les magistrats doivent conserver la liberté de choix de leurs modalités de travail.

Une proposition prématurée au regard de l'évolution des outils

Le travail sur support dématérialisé comporte encore des insuffisances dont il serait illusoire de penser qu'elles seront résolues à court terme. Qu'il s'agisse des logiciels de consultation et d'annotation des productions, ou des outils de recherche, des dysfonctionnements persistent. En outre, le travail sur support dématérialisé nécessite que le dossier du rapporteur téléchargé sur le réseau, dès l'enregistrement de la requête, soit complet et tenu à jour en temps réel.

Des propositions attentatoires à la liberté de choix des magistrats, et par suite à la qualité de leur travail, en ce qui concerne les modalités de constitution du dossier de travail

Le choix des modalités optimales d'exercice de ses fonctions et d'examen des dossiers qui lui sont confiés relève au premier chef de chaque magistrat, qui doit conserver la maîtrise de ses conditions de travail en choisissant le support de travail qui lui paraît le plus adapté pour chaque dossier, et sans que cette liberté ne choisisse ne se traduise par un accroissement de sa charge de travail. À cet égard, vos représentants ont vivement dénoncé que le rapport n'appréhende la question de la charge de travail que sous le seul angle du greffe et à aucun moment sous celui du magistrat.

La proposition, éminemment contestable, d'un dossier de travail uniquement dématérialisé paraît injustifiée, alors que les résultats de l'enquête sur le travail dématérialisé ont confirmé que les magistrats restent attachés au dossier papier comme outil de travail, puisque près de 75 % des magistrats répondants ont déclaré imprimer tout ou partie des dossiers dématérialisés, tandis que moins d'un magistrat sur cinq considère que le support numérique est le mieux adapté à son travail.

Vos représentants SJA ont regretté que la proposition de constitution systématique, outre un dossier du rapporteur dématérialisé (DRD) complet ordonné et tenu à jour, d'un dossier papier, comportant *a minima* la décision attaquée, les mémoires produits et les inventaires des pièces jointes, n'ait pas été reprise par le groupe de travail.

La nécessité relevée de « ne pas émettre de consignes excluant totalement l'utilisation du papier » apparaît de ce point de vue, certes bienvenue, mais tout à fait insuffisante. Si c'est au magistrat qu'il revient de procéder aux impressions, le choix de son support optimal de travail, qui peut varier selon la nature du dossier et ne peut être arrêté *a priori*, se trouve contraint.

Une telle préconisation conduit à poser la question de sa signification sur les missions des magistrats administratifs, et de son impact sur le temps de travail des magistrats, et *in fine* sur les deniers publics.

Pour les mêmes motifs, vos représentants SJA ne cautionnent pas la proposition du rapport d'assigner comme objectif aux chefs de juridiction et aux vice-présidents, dans le cadre de leur évaluation annuelle, le développement du travail dématérialisé.

Ils ont salué en revanche la préconisation d'engager une concertation de l'ensemble des acteurs au niveau de chaque juridiction pour déterminer les modalités d'organisation du travail dématérialisé (proposition 6) et qu'une période transitoire soit prévue (proposition 5).