



Syndicat de la juridiction
administrative

Actes du Congrès du 4 décembre 2023

1. Motion d'orientation syndicale

I. Pour une justice administrative indépendante et unie

2. Pour un véritable statut de la juridiction et de la magistrature administratives
3. Pour la préservation de la spécificité et de la solennité de l'acte de juger
4. Pour une réflexion sur le rôle du Conseil d'État gestionnaire des juridictions administratives
5. Pour le maintien et l'amélioration de la qualité du dialogue social
6. Pour la liberté d'expression du magistrat en dehors de ses fonctions
7. Pour le rattachement du greffe à la juridiction administrative
8. Pour ouvrir l'horizon européen de la justice administrative

II. Pour une justice administrative de qualité

9. Contre une gestion fondée uniquement sur des objectifs statistiques
10. Pour une évaluation sincère et une politique effective de réduction de la charge de travail et pour l'amélioration des droits en matière d'organisation des temps de travail et de repos
11. Pour un droit moins complexe et une justice égale pour tous
12. Pour des rôles clairement définis au sein des formations de jugement
13. Pour un recours raisonné à l'aide à la décision et à la médiation

III. Pour une justice administrative attractive

14. Pour une réflexion renouvelée sur les perspectives de carrière et l'attractivité du corps
15. Pour une amélioration de la rémunération des magistrates et magistrats
16. Pour l'amélioration de l'offre de formation et de l'accès à la formation

17. Pour la préservation de conditions de travail correctes
18. Pour un usage raisonné des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le travail juridictionnel
19. Pour une justice attractive outre-mer
20. Pour une reconnaissance de la Commission du contentieux du stationnement payant comme une juridiction administrative à part entière
21. Pour l'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations
22. Pour une véritable politique d'action sociale

Table des matières

1. Motion d'orientation syndicale	4
2. Pour un véritable statut de la juridiction et de la magistrature administratives	6
3. Pour la préservation de la spécificité et de la solennité de l'acte de juger	10
4. Pour une réflexion sur le rôle du Conseil d'État gestionnaire des juridictions administratives	13
5. Pour le maintien et l'amélioration de la qualité du dialogue social	15
6. Pour la liberté d'expression du magistrat en dehors de ses fonctions.....	20
7. Pour le rattachement du greffe à la juridiction administrative	21
8. Pour ouvrir l'horizon européen de la justice administrative.....	23
9. Contre une gestion fondée uniquement sur des objectifs statistiques.....	25
10. Pour une évaluation sincère et une politique effective de réduction de la charge de travail et pour l'amélioration des droits en matière d'organisation des temps de travail et de repos.....	28
11. Pour un droit moins complexe et une justice égale pour tous.....	35
12. Pour des rôles clairement définis au sein des formations de jugement	38
13. Pour un recours raisonné à l'aide à la décision et à la médiation	41
14. Pour une réflexion renouvelée sur les perspectives de carrière et l'attractivité du corps.....	46
15. Pour une amélioration de la rémunération des magistrates et des magistrats	57
16. Pour l'amélioration de l'offre de formation et de l'accès à la formation.....	60
17. Pour la préservation de conditions de travail correctes.....	64
18. Pour un usage raisonné des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le travail juridictionnel.....	68
19. Pour une justice attractive outre-mer	72
20. Pour une reconnaissance de la Commission du contentieux du stationnement payant comme une juridiction administrative à part entière	76
21. Pour l'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations	77
22. Pour une véritable politique d'action sociale.....	79

1. Motion d'orientation syndicale

Le Syndicat de la Juridiction Administrative entend réaffirmer avec force son attachement à ses principes fondamentaux d'action, exposés dans un contexte où ceux-ci sont confrontés à de multiples facteurs de dégradation.

La première des priorités est la reconnaissance d'un véritable statut de la juridiction et de la magistrature administratives, qui nécessite l'instauration d'un statut constitutionnel de la juridiction administrative et la création d'un corps unique de magistrats administratifs, de la première instance à la cassation, régi par la loi organique. Cet objectif, certes de long terme, milite pour la préservation de l'unité de la juridiction administrative et le SJA entend s'attacher, dans ce cadre, à conserver une démarche et une action syndicale cohérentes : maintien d'une identité de recrutement et de formation entre les magistrats administratifs et les membres du Conseil d'État, port de la robe et prestation de serment pour les trois niveaux de juridiction, maintien de notre autonomie et de notre spécificité par rapport à la juridiction judiciaire.

Au-delà de l'unité de la magistrature administrative, la lutte contre le déclassement du corps et pour l'amélioration de notre statut est une priorité : que ce soit dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique, la rémunération, ou l'accès au grade de président, le SJA entend poursuivre son action visant à préserver l'indépendance du corps, son attractivité et nos perspectives de carrière, sans démagogie mais sans nier la spécificité de nos fonctions ni avaliser la multiplication des obstacles à la magistrature de carrière.

Le retour à une charge de travail raisonnable constitue une priorité absolue afin de préserver tout à la fois la qualité de la justice rendue et le droit au repos des magistrates et magistrats. Le SJA entend continuer à porter auprès du Conseil d'État ses revendications pour une norme réaliste, partagée nationalement, tenant compte de l'ensemble des sujétions pesant sur les collègues, pour le retour au format des chambres à deux rapporteurs et le respect du rôle de chacun, pour l'exercice effectif des droits légaux au repos et de ceux liés à la parentalité, ainsi que pour l'augmentation des effectifs de magistrats qui doivent être à la hauteur des ambitions que se fixe le gestionnaire en termes de sorties de dossiers.

Le SJA poursuivra son action pour la défense de conditions de travail satisfaisantes. Il est attaché à la préservation des liens au sein de la communauté juridictionnelle et du bien-être au travail, qui nécessite des moyens et des locaux adaptés. Les magistrates et magistrats doivent conserver la maîtrise de leurs conditions de travail, notamment en choisissant le support de travail qui leur paraît le plus adapté et disposer d'outils de travail performants.

Le SJA est également attaché à conforter la place du juge administratif dans la cité et à promouvoir son rôle dans l'État de droit. La solennité de la fonction de juger dans les juridictions administratives et l'action du syndicat en Europe et à l'international doivent être renforcées.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes les discriminations constituent également une priorité : le SJA entend ainsi veiller à ce que les objectifs assignés par le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se traduisent, dans des délais satisfaisants, par des mesures concrètes adaptées et demander que soit mené un travail de fond sur toutes les formes de violences et de discriminations.

Devant ces enjeux, plus que jamais cruciaux, le Congrès du SJA réaffirme son soutien aux principes suivants et, à cet effet, mandate le conseil syndical pour défendre, dans un esprit d'exigence et de responsabilité, toutes les actions permettant d'arriver à leur réalisation :

Pour une justice administrative indépendante et unie

- Pour un véritable statut de la juridiction et de la magistrature administratives
- Pour la préservation de la spécificité et de la solennité de l'acte de juger
- Pour une réflexion sur le rôle du Conseil d'État gestionnaire des juridictions administratives
- Pour le maintien et l'amélioration du dialogue social
- Pour la liberté d'expression du magistrat en dehors de ses fonctions
- Pour le rattachement du greffe à la juridiction administrative
- Pour ouvrir l'horizon européen de la justice administrative

Pour une justice administrative de qualité

- Contre une gestion fondée uniquement sur des objectifs statistiques
- Pour une évaluation sincère et une politique effective de réduction de la charge de travail et pour l'amélioration des droits en matière d'organisation des temps de travail et de repos
- Pour un droit moins complexe et une justice égale pour tous
- Pour des rôles clairement définis au sein des formations de jugement
- Pour un usage raisonné à l'aide à la décision et à la médiation

Pour une justice administrative attractive

- Pour une réflexion renouvelée sur les perspectives de carrière et l'attractivité du corps
- Pour une amélioration de la rémunération des magistrates et magistrats
- Pour l'amélioration de l'offre de formation et de l'accès à la formation
- Pour la préservation de conditions matérielles de travail correctes
- Pour un usage raisonné des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le travail juridictionnel
- Pour une justice attractive outre-mer
- Pour une reconnaissance de la Commission du contentieux du stationnement payant comme une juridiction administrative à part entière
- Pour l'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations
- Pour une véritable politique d'action sociale

2. Pour un véritable statut de la juridiction et de la magistrature administratives

Le principe d'indépendance garantit la possibilité pour un juge de prendre des décisions à l'abri de toute instruction ou pression. Ni le législateur, ni le Gouvernement, non plus qu'aucune autorité administrative ne peuvent empiéter sur les fonctions des juges (CC, n° 2007-551 DC du 1er mars 2007). Ce principe est essentiel, il fait partie des principes fondamentaux qui caractérisent un État de droit.

La remise en cause récurrente de l'indépendance du juge administratif et le contexte entourant l'adoption de la réforme de la haute fonction publique illustrent les inquiétudes relatives à notre statut et plus précisément à notre qualité de magistrat, mettant ainsi une nouvelle fois en lumière la précarité des fondements de l'existence de la juridiction et de la magistrature administratives et des principes fondamentaux qui, dans un État de droit, les gouvernent.

Cette précarité résulte de trois facteurs principaux :

- **La fragilité des fondements constitutionnels garantissant l'existence et l'indépendance de la juridiction administrative.** De manière exceptionnelle par rapport aux autres États européens dotés d'une juridiction administrative distincte, l'indépendance et le domaine de compétence du juge administratif ne sont garantis et définis que par les deux principes fondamentaux reconnus par les lois de la République identifiés par le Conseil constitutionnel à l'occasion de ses décisions 80-119 DC du 22 juillet 1980 « Validation des actes administratifs » et 86-224 DC du 23 janvier 1987 « Conseil de la Concurrence », la garantie constitutionnelle de l'existence du Conseil d'État lui-même tenant d'ailleurs surtout à sa fonction consultative. Or, ce défaut d'inscription de la juridiction administrative dans la lettre même de la Constitution ne permet pas de garantir avec une sécurité suffisante, pour l'avenir, ses conditions d'existence, dans un contexte de remise en cause du principe même de l'indépendance des juridictions dans de nombreuses parties du monde et y compris en Europe.

- **La détermination du statut des magistrats par la loi ordinaire.** Les garanties essentielles attachées au statut de magistrat, comme l'inamovibilité, ne sont énoncées que par des dispositions législatives ordinaires, et les juges administratifs relèvent pour le surplus du statut général de la fonction publique et même, pour certains aspects statutaires en lien direct avec l'indépendance du juge tels que son évaluation et la détermination de sa rémunération, du simple pouvoir réglementaire. La réforme de la haute fonction publique a mis en lumière la facilité et la rapidité avec laquelle la loi ordinaire peut être modifiée, par voie d'ordonnance, ainsi que le rôle direct joué par le Conseil d'État, qui est dans cette hypothèse à la fois gestionnaire des magistrats et magistrats, conseiller du Gouvernement et juge de la légalité de l'ordonnance et des textes réglementaires d'application.

- Cette fragilité statutaire trouve enfin sa traduction dans la **gestion et le fonctionnement de la juridiction administrative** et notamment le rôle du Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, dont la composition et le fonctionnement, en grande partie définis à partir du modèle des commissions administratives paritaires de droit commun, n'offrent pas, compte tenu en particulier du rôle prépondérant qu'y joue le gestionnaire, des garanties

d'indépendance équivalentes à celles du Conseil supérieur de la magistrature pour les juges judiciaires.

Ce statu quo, d'ailleurs défendu par le Conseil d'État en raison de l'attachement de ce dernier à sa double nature administrative et contentieuse, n'est plus souhaitable, ni défendable. Il n'est ni à la hauteur de la définition d'un État de droit digne de ce nom, ni à celle des enjeux que pose la gestion d'une magistrature administrative moderne.

Le SJA souhaite bien évidemment que la justice administrative conserve sa spécificité et son autonomie par rapport à la justice judiciaire et il est indispensable que la justice administrative soit reconnue en tant que telle.

Aussi, le SJA revendique :

1- la création d'un **véritable statut constitutionnel de la juridiction administrative**, par dédoublement des articles 64, 65 et 66 de la Constitution, offrant à cet ordre de juridiction les mêmes garanties constitutionnelles que celles offertes à la juridiction judiciaire en ce qui concerne le principe de son existence, son champ de compétence et ses principes fondamentaux, et les conditions d'exercice des fonctions et du déroulement des carrières des juges judiciaires.

2- Sur le fondement de cette constitutionnalisation, le principe selon lequel l'organisation de cette juridiction résulte de la **loi organique** et non de la loi ordinaire, offrant ainsi une garantie supplémentaire d'immunité de la juridiction administrative contre des tentatives de subordination ou d'influence de la part du législateur, du pouvoir politique ou des objectifs de gestion du Conseil d'État.

3- Cette réforme devra s'accompagner de la création d'un **Conseil supérieur de la juridiction administrative** succédant au Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel et à la Commission supérieure du Conseil d'État, indépendant du secrétariat général du Conseil d'État, doté de l'autonomie financière et effectivement paritaire, comme l'exigent les standards du Conseil de l'Europe.

4- Enfin, elle devra être complétée par la définition d'un **statut de magistrat administratif** conforme aux nécessités de notre État de droit et **unique** pour les trois degrés de la juridiction administrative, sans que puisse y être opposée la double fonction des membres du Conseil d'État. L'ensemble des personnels exerçant des fonctions juridictionnelles dans l'ensemble des juridictions administratives françaises devraient obéir aux mêmes règles et être soumis au même statut. La séparation des corps ne fait qu'entretenir le sentiment de défiance entre le Conseil d'État et les membres des juridictions administratives, qui peuvent légitimement se sentir « déclassés », en particulier quand l'accès à l'auditorat au Conseil d'État et à la Cour des comptes leur est fermé.

Dans l'attente de la concrétisation de ces propositions essentielles, le SJA entend rappeler son attachement à conserver une **identité de recrutement et de formation initiale** avec les membres du Conseil d'État et à maintenir les magistrats administratifs dans le champ de recrutement et de formation des corps de la haute fonction publique d'État recrutés par la voie de l'INSP. Le lien avec la haute fonction publique doit être préservé, car il est le seul à même de garantir l'attractivité de notre corps, tout en organisant les nécessaires distinctions qu'appellent les

fonctions de magistrats. La réforme de la haute fonction publique a démontré que le corps des magistrats administratifs avait plus à gagner qu'à perdre de sa capacité à se comparer avec les autres corps supérieurs de l'Etat, en particulier celui des administrateurs de l'Etat. C'est ce rattachement qui a permis de rééchelonner nos grilles indiciaires, ce qui, malgré les défauts pour certains du reclassement, permettra à terme d'améliorer la rémunération de tous les magistrats administratifs. Les effets défavorables de cette réforme sont pour l'essentiel le fruit d'un alignement insuffisant des règles statutaires, en imposant des modalités de mobilité plus contraignantes ou en excluant les magistrats administratifs de l'accès à l'auditorat au Conseil d'Etat.

Ce principe d'identité de recrutement avec les membres du Conseil d'Etat est fondamental et indispensable à la défense de l'objectif de long terme d'un corps unique regroupant les membres de l'ensemble des juridictions administratives. Il assure également la pérennité de l'indépendance de l'ordre juridictionnel administratif, un recrutement commun avec les magistrats judiciaires ne pouvant, à terme, que poser la question d'une fusion, sinon des ordres juridictionnels, du moins des magistratures, dans laquelle les magistrats et magistrats administratifs auraient beaucoup à perdre, en termes de carrière, de conditions de travail, de rémunération, et dont les effets positifs sur la qualité de la justice rendue restent sujets à caution. Il permet, enfin, le déroulement de carrières alternées entre exercice des fonctions juridictionnelles et détachements dans d'autres fonctions. L'allongement probable des carrières, dans un contexte au mieux de stabilité, au pire de réduction des débouchés, et la réforme de la haute fonction publique rendent cette possibilité d'alternance, en tous les cas en son principe, souhaitable.

Ces revendications ne sauraient conduire à l'abandon des autres voies d'accès au corps, qu'il s'agisse des concours, du détachement, du tour extérieur et des modalités particulières ouvertes aux militaires. Le SJA souhaite donc que la **diversité des recrutements**, qui présente de nombreux avantages et assure notamment la richesse du corps, soit préservée.

Notamment, le recrutement par la voie de l'INSP ne représente plus, en flux annuels, que 7 postes, soit une limite basse en dessous de laquelle le principe même de cette voie de recrutement pourrait être remise en cause, comme elle l'a déjà été à l'occasion de précédents rapports sur la haute fonction publique. En 1996, les anciens élèves de l'ENA représentaient près de 30% des flux de recrutement dans le corps des tribunaux, alors que ce taux est descendu à 12,4% sur la période 2021-2022, portant les anciens élèves de l'ENA/INSP à ne plus constituer que 17% du corps du corps des TA en 2021, taux historiquement bas qui ne permet plus de garantir à long terme la pérennisation de cette voie de recrutement.

Le SJA combat l'absence des magistrats administratifs de la liste, faite par le décret n° 2021-1216, des corps pouvant être recrutés comme auditeurs au Conseil d'Etat et la Cour des Comptes. Cette exclusion vexatoire et inutile est une profonde remise en cause de l'unité de la juridiction administrative. Le SJA demande que le Conseil d'Etat s'investisse pleinement pour corriger la situation et exige la modification de ce décret ou de l'article L. 133-5 du code de justice administrative.

Le SJA considère enfin que **l'impartialité** des magistrats qui se rattache à l'exercice indépendant du service public de la justice est un gage de confiance auprès des justiciables qu'il convient d'autant plus de promouvoir dans nos actions que le rôle du juge administratif dans la société ne cesse de croître. Leur inamovibilité doit également être solennellement réaffirmée.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

- pour entreprendre les actions nécessaires à l'instauration d'un statut constitutionnel de la juridiction administrative garantissant son existence, son indépendance et son champ de compétence ;
- pour demander la création d'un corps unique de magistrats administratifs, régi par une loi organique, commun aux magistrates et magistrats siégeant dans les juridictions administratives de première instance, d'appel ou de cassation ;
- pour obtenir un conseil supérieur de la juridiction administrative indépendant, paritaire et bénéficiant de l'autonomie financière;
- pour veiller, dans l'attente, à conserver une identité de recrutement et de formation initiale avec les membres du Conseil d'État et la haute fonction publique d'État ;
- pour préserver la diversité des recrutements, en particulier pour veiller au maintien du recrutement par la voie de l'INSP et demander l'augmentation du nombre de conseillers de TACAA recrutés par cette voie ;
- pour explorer toutes les voies permettant d'obtenir l'inscription des magistrats administratifs sur la liste des corps admis à candidater aux fonctions d'auditeur au Conseil d'État et à la Cour des comptes.

3. Pour la préservation de la spécificité et de la solennité de l'acte de juger

L'essence même de la fonction de juger au nom du peuple français induit une forme de solennité nécessaire pour marquer le respect qui est dû à la justice. La préservation de la spécificité et de la solennité de l'acte de juger contribue également à renforcer l'unité et l'identité de la justice administrative tout en marquant son indépendance et son impartialité. Dans un contexte de mise en œuvre de la réforme de la haute fonction publique, la spécificité des fonctions juridictionnelles par rapport aux fonctions exercées par les autres corps de la haute fonction publique doit être réaffirmé, comme la nécessité de marquer une distanciation symbolique avec l'administration.

Le maintien des juridictions et des salles d'audience comme uniques lieux de justice :

La justice administrative doit être rendue au siège d'une juridiction administrative, seuls lieux pleinement identifiés et identifiables comme lieux de justice, afin de préserver et garantir la force symbolique de l'audience et de la décision de justice. Le SJA s'oppose fermement à l'organisation d'audiences délocalisées à proximité de locaux de rétention administrative.

L'organisation d'audiences par visioconférence doit demeurer une exception lorsqu'un contexte exceptionnel l'impose (crise sanitaire notamment), ou en outre-mer pour des raisons pratiques. Le SJA s'oppose à l'utilisation du nouvel article R. 731-2-1 du code de justice administrative (issu de l'article 14 du décret n° 2023-485) permettant l'organisation d'une audience partiellement dématérialisée à la demande d'une partie. Il en est de même des audiences dématérialisées organisées par la Cour nationale du droit d'asile.

Par ailleurs, la justice ne doit pas être rendue dans un autre lieu qu'un lieu de justice, notamment dans un local annexe d'un centre de rétention administrative, fût-il baptisé « salle d'audience », pour des raisons liées à l'exigence de solennité et d'impartialité mais aussi à des considérations techniques et pratiques.

Si de manière générale les lieux de justice doivent rester sobres, certains éléments d'identification doivent être envisagés, étant précisé que ces éléments sont fonction de la configuration et de la taille de la salle d'audience (inscription « salle d'audience » à l'entrée, drapeaux français et européen, rappel que la justice est rendue au nom du peuple français, buste de Marianne, tableaux avec symbolique de la justice).

Du point de vue du justiciable et au-delà de la stricte solennité de la salle d'audience, il pourrait être envisagé d'accompagner davantage les justiciables, avant et pendant l'audience, pour leur faire comprendre le rôle de la juridiction administrative et le fonctionnement d'une audience. Par ailleurs, l'exposition médiatique des juridictions administratives justifie une meilleure communication sur leur rôle et leur fonctionnement vis-à-vis du grand public. Une plus grande visibilité si elle est maîtrisée serait en outre de nature à conforter la place de la juridiction administrative dans la cité.

L'installation des magistrates et magistrats dans leurs fonctions :

L'entrée en fonction des magistrates et magistrats dans une juridiction doit être marquée de manière solennelle y compris pour les collègues qui changent d'affectation ou qui réintègrent une juridiction après une période de détachement ou de disponibilité. Le principe de l'installation des nouveaux magistrats, en particulier des primo-affectés, au cours d'une audience dédiée ou à l'occasion d'une audience solennelle, qui résulte depuis 2022 d'une circulaire, doit être inscrit dans le code de justice administrative. Les audiences solennelles, qui participent au rayonnement de la juridiction et qui peuvent être couplées avec l'installation des nouveaux magistrats, doivent être encouragées, tout en tenant compte de la taille de la juridiction eu égard à la lourdeur de leur organisation.

La prestation de serment

Le SJA se réjouit de l'introduction par le législateur d'une prestation de serment, unique pour les magistrates et magistrats administratifs et les membres du Conseil d'Etat. La prestation de serment permet, d'une part, de marquer l'entrée des magistrates et magistrats dans la communauté juridictionnelle et, d'autre part, de conférer à celle-ci une forme de solennité.

Il apparaît également utile de s'interroger sur l'opportunité de prévoir un serment pour les autres acteurs de la communauté juridictionnelle et notamment les agents de greffe voire les aides à la décision. Une obligation de prestation de serment élargie, même au contenu différent selon les fonctions exercées, permettrait de garantir une forme d'unité de la communauté juridictionnelle et de renforcer sa cohésion.

Le port de la robe

Le port de la robe constitue un attribut symbolique de la justice. Il concourt à l'incarnation de la mission de rendre la justice. Le port de la robe contribuerait également à renforcer la solennité de l'acte de juger et la spécificité de l'exercice des fonctions juridictionnelles.

Par ailleurs, le port de la robe répond au besoin pour le justiciable d'identification de la justice, et donc des juges qui la rendent. La robe est également de nature à renforcer l'adhésion à l'autorité juridictionnelle. Porter une robe ne doit pas constituer un moyen de se réfugier derrière un symbole mais doit contribuer à l'affirmation des principes déontologiques liés à l'exercice des fonctions juridictionnelles comme l'indépendance et l'impartialité.

Toutefois, l'unité de la juridiction administrative mais également la volonté du SJA d'œuvrer pour l'existence d'un corps unique de magistrats de la première instance à la cassation conduisent à ce que le port de la robe soit envisagé de manière commune aux magistrats administratifs et aux membres du Conseil d'État exerçant des fonctions juridictionnelles. La lisibilité et l'unité de la juridiction administrative pour le justiciable milite aussi pour le port de la robe pour les trois niveaux de juridiction.

Afin de répondre au besoin d'identification des juridictions administratives par rapport aux juridictions judiciaires ou financières, la robe pourrait être différente.

Cette robe serait intégralement financée par le gestionnaire et chaque magistrat pourrait demander à bénéficier d'une nouvelle robe en milieu de carrière, là encore financée par le gestionnaire.

Les greffiers d'audience, sous réserve de leur rattachement au Conseil d'État ainsi qu'exposé dans la motion n° 7, devraient également se voir dotés d'une robe.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

S'agissant du maintien des juridictions et des salles d'audience comme uniques lieux de justice :

- pour s'assurer que la justice soit rendue uniquement en juridictions et non par visioconférence ou dans des locaux attenants à un centre de rétention administrative ;
- pour qu'une réflexion soit menée pour faire comprendre le rôle de la juridiction administrative et le fonctionnement d'une audience, notamment dans une démarche d'accompagnement des justiciables.

S'agissant de l'installation des magistrates et magistrats dans leurs fonctions :

- pour inscrire dans le code de justice administrative, l'organisation d'une audience d'installation des magistrates et magistrats nouvellement affecté(e)s dans cette juridiction, dédiée ou à l'occasion d'une audience solennelle.

S'agissant de la prestation de serment :

- pour accompagner la mise en place d'une prestation de serment qui concerne toutes les juridictions administratives y compris le Conseil d'État, et dont le texte unique reprend les règles déontologiques et les valeurs communes à toute la juridiction administrative ;
- pour solliciter la mise en place d'une prestation de serment, dont le contenu serait aménagé, pour les greffes et les personnels d'aide à la décision.

S'agissant du port d'une robe :

- pour demander que les magistrates et magistrats administratifs, à l'instar des membres du Conseil d'État exerçant des fonctions juridictionnelles, portent une robe lors des audiences, tout comme les greffiers et greffières d'audience.

4. Pour une réflexion sur le rôle du Conseil d'État gestionnaire des juridictions administratives

La gestion d'un ordre juridictionnel par sa juridiction suprême est une exception. Sans même relever la différence de traitement existant avec les juridictions judiciaires, ce modèle est unique en Europe.

Le Conseil d'État assume ainsi deux rôles distincts, en plus de sa fonction de conseiller du Gouvernement : il est, en tant que juridiction administrative suprême, l'institution qui fixe la jurisprudence, la coordonne, interprète les textes. Mais il est aussi l'institution qui assure la gestion des carrières des membres de ces juridictions et singulièrement des président(e)s des tribunaux et des cours, qui arrête l'allocation des moyens matériels, humains et financiers dont elles disposent, détermine les règles déontologiques et, avant tout, fixe et contrôle les objectifs assignés aux juridictions en termes de traitement – notamment en volume – du contentieux. Ajoutons que c'est également le Conseil d'État qui est compétent pour connaître des litiges relatifs à la carrière des magistrats et magistrates dont il assure la gestion.

Une réflexion doit être engagée afin de faire une proposition alternative en ce qui concerne la juridiction, qui pourrait être une juridiction spécialisée ou *ad hoc*, compétente pour statuer sur le contentieux des décisions individuelles concernant les magistrats administratifs.

Pour une amélioration de la qualité de la gestion assurée par le Conseil d'État

La gestion des juridictions et du corps par le Conseil d'État donne malheureusement parfois l'impression de manque d'anticipation, voire d'une gestion au cas par cas, sans vision à long terme, et d'une méconnaissance de nos métiers et de nos conditions de travail. Il est à déplorer, en particulier, l'absence de mise en place de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Le SJA considère qu'une équipe dédiée dotée de moyens suffisants, constituée notamment de professionnels de la gestion des ressources humaines mais aussi de personnes connaissant nos métiers, doit être chargée de dresser un état des lieux des difficultés spécifiques à l'exercice du métier de magistrat administratif et des enjeux dans le déroulement de carrières dans un environnement mouvant et concurrentiel. Cette équipe dédiée contribuera à améliorer la gestion active du corps des magistrats administratifs. Si le Conseil d'Etat indique fréquemment l'importance quantitative de son activité de gestionnaire de la juridiction administrative, le SJA demande en outre que cette activité prenne, qualitativement, toute sa place et que la gestion des juridictions autres que le Conseil d'Etat ne soit pas reléguée au rang de priorité secondaire.

Pour une réforme de la mission d'inspection des juridictions administratives :

En vertu de l'article L. 112-5 du code de justice administrative, le Conseil d'État est chargé d'une mission permanente d'inspection à l'égard des juridictions administratives, fonction confiée à la mission d'inspection des juridictions administratives (MIJA). Si le SJA ne remet nullement en

cause l'intérêt réel de la MIJA, il estime toutefois que de nettes améliorations sont attendues, s'agissant tant de la composition de ses délégations que de la diffusion de ses rapports.

Il est d'abord regrettable de constater lors de l'inspection d'une juridiction que certains membres de la délégation de la MIJA n'ont qu'une connaissance limitée du fonctionnement et des réalités des juridictions. La possibilité, ouverte depuis 2010 par l'article R. 112-1-1 du code de justice administrative, d'inviter des présidents ou présidentes à participer aux missions d'inspection des juridictions doit être utilisée systématiquement. Le SJA est à cet égard favorable à l'intégration à la MIJA, pour ses travaux d'inspection des juridictions, des présidents et présidentes de tribunal administratif et de cour administrative d'appel admis récemment à l'honorariat. Le SJA souhaite, par ailleurs, que des magistrats et magistrates n'ayant pas le grade de président puissent également participer aux travaux d'inspection des juridictions afin d'apporter un autre éclairage, et propose à ce titre de supprimer la seconde phrase du premier alinéa de l'article R. 112-1-1 du code de justice administrative, qui dispose : « *Seuls les magistrats ayant le grade de président peuvent être invités à participer aux missions de contrôle de l'organisation et du fonctionnement des juridictions.* ».

En outre, chaque visite donne lieu à l'établissement d'un rapport, et celui-ci, tout en respectant son caractère confidentiel, doit être réellement utile. Si la bonne habitude s'est prise de le communiquer à tous les membres de la juridiction concernée, il doit aussi être transmis aux membres du Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, afin que celui-ci puisse pleinement exercer les compétences qui sont les siennes en vertu de l'article L. 232-3 du code de justice administrative. L'ensemble des rapports précédemment rédigés doit être aisément et librement accessible pour les membres du CSTACAA.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

- pour demander l'amélioration et le renforcement significatifs des moyens consacrés par le Conseil d'État à la gestion des juridictions, encourager des analyses à moyen et long terme, et veiller à ce que les impératifs de gestion n'influent pas sur les choix jurisprudentiels du Conseil d'État ;
- pour demander à ce que nos interlocuteurs gestionnaires aient une réelle connaissance du corps et de nos métiers, soient investis dans leur mission et aient en particulier à cœur de défendre les magistrats ;
- pour engager une réflexion afin de faire une proposition alternative en ce qui concerne la compétence juridictionnelle pour statuer sur le contentieux des décisions individuelles concernant les magistrats administratifs ;
- pour améliorer la composition et le fonctionnement de la MIJA.

5. Pour le maintien et l'amélioration de la qualité du dialogue social

Dans un contexte d'augmentation de la charge de travail et de réformes incessantes du droit applicable et des méthodes de travail auquel s'est ajoutée la crise sanitaire, il est essentiel que les syndicats soient entendus à tous les niveaux de dialogue utiles.

Après un long combat syndical, le SJA a obtenu des garanties dans la mise en œuvre des droits syndicaux, pourtant élémentaires, avec la circulaire du 15 octobre 2018 relative à l'exercice du droit syndical par les magistrats administratifs.

Les baromètres sociaux 2017 et 2021 ont mis à jour le fait que le mode de circulation de l'information dans notre corps se faisait principalement par les collègues au détriment du canal normal d'information qui devrait être celui du supérieur hiérarchique ou du gestionnaire. De ce point de vue, les efforts de la part du secrétariat général (messages généraux, flash info, Infomagistrats) méritent d'être signalés, même si des améliorations sont encore nécessaires notamment lorsque l'information transite uniquement par les chefs et cheffes de juridiction ou encore à destination des magistrates et magistrats détachés.

1. Développer plus en amont le dialogue social avec nos partenaires institutionnels

Il est trop fréquent que les réformes les plus importantes qui impactent notre activité professionnelle ne soient dévoilées aux syndicats, voire présentées au CSTACAA, qu'alors qu'elles sont déjà très avancées.

La voix des magistrats et magistrates doit être portée directement auprès des décideurs le plus en amont possible dans la préparation des réformes et l'écriture des projets de textes.

Le SJA doit poursuivre ses efforts de développement de son réseau auprès des ministères et des assemblées parlementaires, qui s'est étoffé à l'occasion de la réforme de la haute fonction publique, afin de porter au mieux la voix des magistrats administratifs. Les contacts et la communication doivent également être maintenus avec les autres organisations syndicales, au sein de la juridiction administrative comme dans les juridictions financières et judiciaires.

2. Maintenir et améliorer un dialogue social au niveau national

La réforme de la composition du CSTACAA et l'amélioration de son fonctionnement

Notre organisation a toujours milité, depuis la création du CSTACAA, pour que cet organisme joue un vrai rôle de garant de l'indépendance de la juridiction administrative. Force est malheureusement de constater que, malgré nos efforts, ce n'est toujours pas le cas.

Le SJA a certes obtenu des améliorations dont il faut se féliciter, consacrées par la refonte, en 2016, du conseil supérieur : calendrier de mutations, adoption d'un règlement intérieur, rémunération des personnalités qualifiées, avis conforme sur les promotions et mutations des présidents de tribunaux administratif, établissement des tableaux d'avancement et listes d'aptitudes, refonte du régime disciplinaire. Il a également obtenu une amélioration de la

transparence dans l'élaboration du tableau d'avancement au grade de président. Mais l'élément primordial, à savoir l'équilibre entre magistrats et non magistrats, n'est toujours pas acquis. Les [standards européens](#) exigent qu'un tel organe soit composé de juges choisis par leurs pairs au moins pour moitié de sa composition.

Le remplacement du représentant de la direction de la fonction publique par un chef de juridiction élu par ses pairs n'a, de ce point de vue, apporté qu'une amélioration très relative du poids respectif des représentants des magistrats et de l'administration.

Nous revendiquons donc la création d'un vrai « conseil supérieur de la juridiction administrative », à l'image de ceux qui ont été mis en place dans la quasi-totalité des démocraties européennes (y compris les pays anglo-saxons), ce qui implique :

- une composition a minima paritaire entre magistrats choisis par leurs pairs et autres personnalités.

- L'élection des représentant(e)s des magistrats et magistrates au suffrage direct par l'ensemble du corps, y compris pour les chefs/cheffes de juridiction.

- La capacité pour les magistrats détachés dans le corps de pouvoir participer à l'élection de leurs représentants et d'y être élus dès leur nomination dans le corps.

- Le pouvoir de donner un avis conforme sur les décisions de mutations et de nomination de président d'une cour administrative d'appel

- L'association de ce conseil aux décisions concernant la répartition entre juridictions des moyens budgétaires, matériels et humains.

- Un secrétariat et un budget propres, à l'image du CSM, permettant en particulier d'avoir les moyens matériels et humains pour mener cette tâche. L'indemnité versée aux personnalités qualifiées pour leur participation doit être revalorisée, alors qu'elle ne l'a pas été depuis 2017.

En outre, les membres de ce Conseil doivent être mis réellement en mesure d'exercer les missions qui sont les siennes. Le Conseil doit pouvoir se doter de formations restreintes s'il le souhaite, non uniquement pour les recrutements, mais également pour les inscriptions sur les listes d'aptitude prévus aux articles L. 234-4 et -5 du code de justice administrative et pour les nominations des chefs de juridiction. Des réunions préparatoires ouvertes à l'ensemble des membres du Conseil doivent en outre être organisées pour les mesures individuelles principales (en particulier pour l'ensemble des promotions au grade de président et à chacune de ses listes d'aptitude et pour les mouvements de mutation). L'ensemble des documents utiles, et en particulier les propositions du gestionnaire pour les situations individuelles, doit être communiqué à ses membres dans un délai suffisant avant la tenue du Conseil,

Le maintien des réunions de dialogue social et une amélioration de leurs modalités

En 2016, le Conseil d'État a accepté, sur initiative du SJA, de se réunir avec les deux organisations syndicales trois à quatre fois par an pour discuter tant des thématiques d'actualité, inscrites à l'ordre du jour par le Conseil d'État que d'un thème dont la discussion est demandée alternativement par les organisations syndicales.

Ces réunions constituent une véritable avancée, dès lors qu'elles permettent de débloquent des sujets, parfois en attente depuis de nombreuses années ou d'obtenir des avancées sur des

réformes essentielles. Ces réunions sont indispensables car elles sont le seul lieu d'évocation, en dehors du CSTACAA dont le champ de compétence est précisément défini par la loi et dont le travail répond à une autre logique, de sujets majeurs directement avec le secrétariat général.

Toutefois, des efforts sont incontestablement attendus de la part du Conseil d'État, notamment dans la transmission et la communication des documents demandés, mais aussi en termes de rythme d'avancement des projets, pour que les échanges puissent être davantage constructifs.

Le SJA entend également obtenir une amélioration au niveau du suivi des demandes formulées lors des réunions de dialogue social (réunions « droit de suite », information des organisations syndicales sur le sort réservé à leurs demandes) et de la qualité des compte rendus de réunions (liste des tâches à réaliser ou des réponses en attente), envisagés puis abandonnés.

3. Développer la concertation dans les juridictions

Encore largement centralisée, la négociation mérite d'être développée à tous les niveaux de dialogue pertinents. Même si un dialogue informel existe dans la plupart d'entre eux, le SJA considère qu'il est nécessaire d'encourager par tous les moyens l'instauration d'une véritable concertation entre chefs de juridiction et magistrats sur tous les aspects de la vie de ces tribunaux et cours.

Le rôle des assemblées générales doit être renforcé

L'assemblée générale demeure encore, dans la plupart des juridictions, un exercice purement formel qui permet au chef ou à la cheffe de juridiction d'exposer les résultats obtenus par la juridiction. Il est impératif que l'organisation d'assemblées générales en présentiel soit la règle et qu'elles se tiennent de manière régulière avec la préoccupation de permettre un débat de fond et de nouer un véritable dialogue.

Le SJA souhaite, au-delà de la stricte application de l'article R. 222-4 du CJA, qu'une réflexion soit engagée avec le Conseil d'État en vue d'une refonte de ce texte. En effet, le SJA propose que le rôle de l'assemblée générale des magistrats et magistrates soit précisé et développé sur sept points :

- une meilleure information ;
- une possibilité de saisine plus large, à l'initiative d'un certain nombre de magistrats ;
- des réunions plus régulières ;
- une compétence mieux définie, plus étendue, avec des sujets de consultation obligatoires ;
- un ordre du jour mieux formalisé ; des procès-verbaux sécurisés fidèles aux débats ;
- une consultation obligatoire sur le dialogue de gestion ;
- une AG dont le rôle reste consultatif, mais qui rend des avis motivés.

Le SJA est d'ailleurs favorable à ce que l'ensemble des membres de la communauté juridictionnelle soient réunis au sein d'assemblées générales « communes », au cours desquelles pourraient être évoquées des questions d'intérêt commun telles que les travaux dans les locaux, les statistiques générales de la juridiction ou l'organisation de moments de convivialité communs.

Ces assemblées communes se révèlent même indispensables pour traiter de questions telle que la réorganisation du greffe central ou encore du système de permanences, de tels projets impactant aussi bien le travail des magistrats et magistrates que celui du greffe. Or, il est apparu que dans certaines juridictions, ces projets donnent lieu à des assemblées générales distinctes.

De telles assemblées communes ne sauraient néanmoins se substituer à des réunions entre la ou le chef de juridiction et l'ensemble des magistrats pour aborder les sujets qui le justifient.

Le rôle des délégué(e)s syndicaux doit être conforté

Les nombreux mécanismes de pilotage statistique des juridictions administratives introduits par le Conseil d'État font subir aux chefs de juridiction une pression croissante qu'ils répercutent sur les magistrats et magistrates de leur juridiction. Le besoin de discussions locales s'est donc accru, notamment pour discuter des projets de juridiction, de la préparation des résultats des conférences de gestion ou encore des projets ayant un impact sur les conditions de travail ou la vie de la juridiction (évolution des méthodes ou de l'organisation du travail, réorganisation des bureaux, déménagement etc.).

Or, l'exercice de la mission de délégué(e) syndical(e) peut être problématique dans certaines juridictions et les origines de ces difficultés sont diverses. Les délégué(e)s locaux sont particulièrement exposés lorsque se font jour dans les juridictions des situations conflictuelles. De plus, les chefs et cheffes de juridiction ne sont pas tous bien sensibilisés à la question du dialogue social local et peuvent refuser d'engager un dialogue constructif avec les délégué(e)s des organisations syndicales.

De manière à permettre aux délégué(e)s de jouer pleinement leur rôle, le SJA souhaite qu'au niveau local, les présidents et présidentes de juridiction aient l'obligation d'informer systématiquement les représentants syndicaux des mesures d'organisation qu'ils envisagent de prendre, du contenu du dialogue de gestion qu'ils mènent avec le Conseil d'État et des rapports d'inspection qui les concernent.

4. Encadrer l'usage des groupes de travail

L'utilisation des groupes de travail thématiques est une bonne pratique que, sous certaines réserves de méthodologie, le SJA continuera d'encourager, tout en refusant d'y siéger *ès qualité*. Les bonnes pratiques suivantes doivent être encouragées : envoi systématique d'un appel à candidature avec des critères de sélection transparents, information des instances (CSTACAA pour les groupes de travail nationaux et assemblée générale pour les GT locaux), diffusion de la liste des membres du groupe de travail et de la lettre de mission, des comptes rendus des réunions, audition des représentants syndicaux et diffusion du rapport.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

- pour la poursuite du développement de son réseau auprès des assemblées parlementaires et des ministères afin d'être entendus en temps utile sur les réformes qui touchent les juridictions administratives ;

- pour améliorer la composition, les modalités de désignation des membres et le fonctionnement du CSTACAA ;
- pour la pérennisation des réunions de dialogue social à un rythme régulier et l'amélioration de leurs modalités et des suites qui y sont données ;
- pour le développement de la concertation au niveau local, notamment par le renforcement du rôle et de l'organisation des assemblées générales et la consolidation du rôle des délégué(e)s locaux ;
- pour poursuivre ses actions en vue d'une meilleure transparence des groupes de travail.

6. Pour la liberté d'expression du magistrat en dehors de ses fonctions

Le SJA tient à rappeler que la liberté d'expression reste la règle, comme le consacre d'ailleurs la charte de déontologie de la juridiction administrative, dans les limites notamment du devoir de réserve applicable aux magistrates et magistrats. Il rappelle également son attachement à ce qu'ils puissent, à titre privé et par principe, bénéficier de leur liberté de citoyen et de citoyenne, et ce quel que soit le support.

Par une décision du 16 mars 2018, le vice-président du Conseil d'État a approuvé la modification de la charte de déontologie de la juridiction administrative en y insérant plusieurs dispositions invitant notamment les magistrates et magistrats à « *faire preuve de la plus grande retenue (...) dans l'usage des réseaux sociaux* », à « *ne pas mentionner leur qualité de magistrat* », à « *ne pas utiliser ces supports aux fins de commenter l'actualité politique et sociale* », ou encore à n'émettre à l'égard de l'actualité juridique et administrative, et en particulier de la jurisprudence administrative, que des commentaires mesurés.

Le SJA reste attentif à ce que ces prescriptions puissent laisser une place à la liberté et à l'indépendance du magistrat, dans les limites qu'appellent leur devoir de réserve et la nécessité de préserver l'impartialité objective des formations de jugement. En particulier, dans le respect de leurs obligations déontologiques, elles ne doivent pas remettre en cause la tradition de participation des magistrates et magistrats administratifs aux travaux de la doctrine et aux publications des revues juridiques.

Le Conseil d'État a précisé que ces nouvelles recommandations n'ont ni pour objet ni pour effet d'interdire l'inscription et l'expression des membres de la juridiction administrative sur des réseaux sociaux et que leur méconnaissance ne saurait en elle-même constituer un manquement disciplinaire (CE, 4/1 CHR, 25/03/2020, *Syndicat de la juridiction administrative*, n° 421149, aux Tables).

Au-delà de la question de l'utilisation des réseaux sociaux, le SJA regrette le ton souvent mesuré des avis et recommandations du Collège de déontologie. Sans méconnaître les obligations d'impartialité et de neutralité ainsi que le devoir de réserve inhérents aux fonctions de magistrat, le SJA déplore que le Collège ait recours de manière systématique à des expressions excessivement vagues, telles que l'appel à un « *surcroit de vigilance* » ou encore à des « *précautions appropriées* », lesquelles éclairent insuffisamment les magistrates et magistrats sur une ligne de conduite à adopter, et peuvent entretenir un sentiment de suspicion à leur égard.

L'accomplissement de fonctions juridictionnelles ne doit pas priver le juge de l'ensemble des attributs inhérents à l'exercice de la citoyenneté.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

- pour défendre et réaffirmer les droits et libertés, et notamment d'expression, des magistrates et magistrats, en maintenant un équilibre raisonnable avec leurs obligations déontologiques.

7. Pour le rattachement du greffe à la juridiction administrative

Il convient de faire émerger un véritable statut et des modalités de gestion communes à l'ensemble des personnels non magistrats des juridictions administratives, inspiré de celles des personnels du Conseil d'État, gage d'indépendance de la juridiction administrative et de qualité du service rendu.

Le système dit de « double gestion », partagée entre le ministère de l'intérieur et le Conseil d'État, notoirement complexe et régi par la circulaire du 23 novembre 1990, ne laisse en réalité qu'un rôle secondaire au vice-président du Conseil d'État et aux chefs et cheffes de juridiction pour assurer la gestion des effectifs du greffe.

I. Une réforme nécessaire pour parachever l'autonomisation de l'ordre juridictionnel administratif

Quoique les conseils de préfectures aient disparu en 1953, l'essentiel de la gestion des tribunaux administratifs est demeuré dans le giron du ministère de l'intérieur jusqu'au 31 décembre 1987. A l'heure actuelle et malgré un transfert partiel au Conseil d'État, le greffe des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel dépend toujours du ministère de l'intérieur pour toutes les questions statutaires. Ainsi, la majorité du personnel des TA et des CAA dépend de son principal justiciable. L'idée qu'une part significative de la communauté juridictionnelle soit dans un lien de dépendance avec une partie n'est plus acceptable.

A ce premier écueil symbolique s'ajoute la complexité de la situation actuelle puisque les personnels de greffe de l'ensemble des juridictions administratives de Paris, du CE, de la CNDA et des autres juridictions (TA et CAA hors juridictions administratives, CCSP) relèvent de quatre situations différentes. Les corps des « agents » de l'ordre administratif doivent dès lors faire l'objet d'une unification et d'une simplification, ce qui permettrait également de développer l'attractivité des juridictions administratives pour ces personnels.

Une gestion pleine et entière par le Conseil d'État permettrait d'éviter ces écueils.

Ce rattachement doit être accompagné, sinon anticipé, par une attention accrue au travail d'équipe et à l'intégration de l'ensemble des personnels à la vie des juridictions.

II. L'évolution du statut et métiers du greffe

Le SJA est favorable à un recrutement et une formation uniques pour les agentes et agents des greffes relevant d'une même catégorie ce qui favoriserait la mise en place d'un réseau et d'une culture de corps spécifique aux juridictions administratives.

Cette formation devrait logiquement être placée sous l'égide du CFJA, et permettrait de leur offrir, grâce à une formation de plusieurs semaines au lieu de quelques jours seulement comme c'est le cas actuellement dans les meilleures hypothèses, une meilleure connaissance de la procédure administrative contentieuse et du fonctionnement des juridictions administratives. Cette formation initiale doit être complétée par une politique ambitieuse de formation continue.

La place des assistantes et assistants mérite aussi d'être repensée et il convient également de permettre au personnel de greffe d'accéder à des débouchés au sein des corps de la catégorie A.

Mieux formés et libérés de tâches routinières grâce à la dématérialisation, les personnels de greffe pourraient pleinement exercer des fonctions d'aide à l'instruction et d'aide à la décision au-delà de la rédaction des projets d'ordonnances de désistement, de non-lieu, ou d'irrecevabilité manifeste. La valorisation du métier de greffier pourrait sans doute faciliter leur accès aux fonctions de magistrat, que ce soit par la voie du concours interne ou du tour extérieur, ce qui contribuerait à son attractivité.

Le rapport rendu par la MIJA en 2022 comporte des propositions qu'il paraît important pour une organisation syndicale de magistrats administratifs de soutenir : renforcer l'identité et l'attractivité des métiers du greffe, valoriser les parcours, améliorer la formation initiale et continue, approfondir le débat sur la double gestion afin d'en sortir.

Le Congrès mandate le conseil syndical pour :

- demander le rattachement statutaire du greffe à la juridiction administrative ;
- obtenir qu'une formation initiale de qualité soit dispensée aux agents et agentes de greffe par le CFJA ;
- promouvoir la professionnalisation du greffe et permettre aux personnels de greffe qui le souhaitent d'exercer des missions d'aide à l'instruction et d'aide à la décision, en complément de leurs missions actuelles ;
- accompagner la réflexion d'ensemble sur le contenu des missions incombant aux greffes et agents de greffe ainsi que sur leurs perspectives de carrière.

8. Pour ouvrir l'horizon européen de la justice administrative

L'Europe revêt une importance croissante pour la justice administrative, qui ne résulte pas uniquement du développement du droit européen et de la place prise par la protection des droits fondamentaux. Chaque magistrat française et chaque magistrat français est également, au quotidien, un juge européen.

Les dernières années ont cependant connu une remise en cause profonde de l'État de droit dans plusieurs États européens. Certains gouvernements à caractère populiste cherchent à antagoniser la justice afin de remettre en cause son indépendance. Ces événements ont suscité un mouvement de solidarité parmi les magistrats européens. Ils ont également conduit au renforcement du cadre conceptuel et juridique visant à protéger l'État de droit en Europe. Ce cadre coïncide très largement avec les objectifs poursuivis par le SJA concernant l'indépendance des juridictions administratives et le statut des magistrats administratifs.

En matière européenne, le Conseil d'État s'en tient pour l'heure à une politique du vide à l'égard des tribunaux administratifs et des cours. La Délégation des relations internationales n'associe pratiquement pas les magistrats et magistrats administratifs à ses actions. Alors que la formation est une question centrale, le CFJA est également très en retrait, et même très en retard au regard de ce qui existe par ailleurs. Par ailleurs, le réseau européen de justice (Cour européenne des droits de l'homme et Conseil de l'Europe) est piloté par la juridiction judiciaire, avec la conséquence que les magistrats administratifs ne sont pas informés des formations de ce réseau.

Le SJA peut pour sa part s'appuyer depuis 2000 sur la Fédération européenne des juges administratifs (FEJA – AEAJ en anglais), dont il est membre fondateur.

Ces motifs conduisent le Congrès à mandater le conseil syndical en vue d'ouvrir la justice administrative sur son environnement européen, selon quatre principaux axes.

En premier lieu, il entend poursuivre le partenariat avec la FEJA en maintenant l'adhésion à cette Fédération et en soutenant le développement et les activités de celle-ci.

En deuxième lieu, le SJA est favorable à la mise en place d'une formation européenne des magistrats administratifs. Concrètement, cela se traduirait par un élargissement du catalogue du CFJA aux questions européennes au niveau de la formation initiale et de la formation continue. Les séminaires organisés par la FEJA et les institutions reconnues (Réseau européen de formation judiciaire, Institut universitaire européen, Académie de droit européen, EASO...) devraient figurer dans le catalogue CFJA, et la participation des magistrats et magistrats à ces événements devrait être encouragée et facilitée. Des progrès ont été réalisés avec beaucoup reste à faire.

En troisième lieu, le SJA entend intégrer la dimension européenne à l'action syndicale notamment en s'appuyant ou se référant sur les éléments européens pouvant venir au soutien de ses actions. Cela signifie également le développement d'actions devant les instances européennes juridictionnelles (Cour européenne des droits de l'homme, Cour de justice de l'Union européenne) ou non juridictionnelles (Commission européenne, Conseil consultatif des juges européens).

Enfin et surtout, le SJA s'engage promouvoir l'indépendance de la justice et l'État de droit en Europe et dans le monde. Ce qui implique notamment de s'engager avec toutes les organisations intéressées en vue de la défense d'un État de droit dans les pays où l'indépendance de la justice

est mise à mal, de participer et favoriser toutes actions de solidarité envers les magistrates et magistrats menacés et intervenir auprès des autorités françaises.

Le Congrès mandate le conseil syndical pour :

- poursuivre le partenariat avec la FEJA ;
- assurer la formation européenne des magistrats administratifs ;
- intégrer la dimension européenne à l'action syndicale ;
- promouvoir l'indépendance de la justice et de l'État de droit en Europe et dans le monde.

9. Contre une gestion fondée uniquement sur des objectifs statistiques

L'objectif de modernisation de l'action publique, consistant à placer la culture du résultat au cœur de l'action de l'État est légitime, mais il ne saurait conduire à apprécier les résultats des magistrates et magistrats sur la base d'indicateurs uniquement statistiques. Il y a à cela deux raisons qui tiennent, pour la première, à la garantie impérative de l'indépendance de la justice administrative et, pour la seconde, à l'exigence de qualité du service public de la justice administrative à laquelle le SJA a toujours été particulièrement attaché. Est-il nécessaire de rappeler qu'un bon magistrat n'est pas nécessairement celui qui « produit » le plus de décisions ? Par ailleurs, le recours accru à certains outils de procédure, notamment le rejet des requêtes par voie d'ordonnance, s'il s'accompagne d'un effet optique d'amélioration des performances, emporte potentiellement des conséquences fort dommageables en termes d'accès au juge et, en conséquence, de qualité du service de la justice administrative.

Un « dialogue de gestion » existe entre le Conseil d'État gestionnaire et les juridictions administratives. Ce dialogue, qui porte notamment sur les projets pluriannuels de juridiction et se traduit par la tenue annuelle (à l'automne) de « conférences de gestion » entre les cheffes et chefs de juridiction et le secrétariat général du Conseil d'État à l'issue desquelles est déterminée une « lettre de cadrage » (fin janvier), est trop souvent l'occasion pour le gestionnaire de fixer à chaque juridiction des objectifs, très essentiellement statistiques et de « productivité », toujours plus contraignants d'une année sur l'autre, et trop souvent à moyens constants.

Il en va ainsi en particulier des statistiques relatives au nombre d'ordonnances rendues sur le fondement des deux derniers alinéas de l'article R. 222-1 du code de justice administrative, notamment pour rejeter des requêtes de première instance ou d'appel « dépourvues de fondement », ou des statistiques sur les propositions de médiation (quitte à proposer inutilement à la médiation des dossiers qui n'ont aucune chance d'aboutir) et les médiations ayant abouti à un accord.

Cette tendance doit être combattue avec d'autant plus de force qu'elle utilise des outils comparatifs de la situation des juridictions dont la pertinence est faible, dès lors notamment qu'ils ne tiennent compte ni des évolutions des effectifs en cours d'année et parfois même d'une année sur l'autre, ni de la structure du contentieux de chaque juridiction. Ainsi, le délai moyen prévisible de jugement, lequel dépend de la structure des contentieux, ou le taux de couverture, lequel dépend du nombre des entrées par définition non maîtrisables, sont des indicateurs statistiques de productivité qui ne peuvent conserver la place centrale que le gestionnaire leur donne.

Dans la ligne des conclusions du rapport de 2019 sur « l'information, la consultation et la concertation » (cf. recommandation n° 9), il conviendrait de définir dans le cadre du dialogue de gestion une stratégie de juridiction centrée sur des objectifs réalisables et ne dépendant pas de facteurs extérieurs et d'engager une réflexion sur les modalités d'évaluation de la qualité du service public de la justice et du travail des magistrats, afin de développer des outils de gestion qui pourraient s'ajouter aux outils statistiques.

Il est par ailleurs impératif que les objectifs assignés aux juridictions dans le cadre du dialogue de gestion avec le Conseil d'État, qui ne sauraient se réduire à la fixation d'indicateurs statistiques de productivité, soient connus des magistrat(e)s et de leurs représentant(e)s, afin d'« améliorer la confiance des magistrats dans les orientations qui leur sont fixées » pour reprendre les termes du rapport du groupe de travail du CSTACAA consacré à « l'information, la consultation et la concertation ». Les résultats des enquêtes de « baromètre social » de 2017 et 2021 ont clairement

montré la nécessité de restaurer la confiance entre les acteurs de la juridiction administrative et le gestionnaire, notamment par l'instauration de canaux de communication et de concertation adaptés, formalisés et reposant sur la transparence de l'information.

Il importe à ce titre, d'une part, que le CSTACAA soit informé chaque année, en amont des conférences de gestion, des orientations générales qui y présideront, et que son rôle soit renforcé en matière de répartition des effectifs (des magistrats, de l'aide à la décision et des greffes) entre les juridictions afin de s'assurer qu'ils sont bien en adéquation avec les objectifs assignés.

Dans le prolongement du rapport du groupe de travail du CSTACAA consacré à « l'information, la consultation et la concertation », il importe, d'autre part, de veiller à ce que les chefs et cheffes de juridiction présentent aux magistrats les objectifs assignés et les moyens alloués par les lettres de cadrage définies à l'issue des conférences de gestion, et qu'ils leur communiquent régulièrement des « synthèses utiles » des statistiques de la juridiction, par exemple dans le cadre d'une assemblée générale.

A l'heure actuelle le nombre de magistrats dans les juridictions est déterminé principalement voire uniquement en fonction du nombre de requêtes enregistrées, une chambre étant considérée comme pouvant traiter environ 1 000 requêtes par an.

Or les magistrat(e)s administratifs ont des obligations qui diffèrent du seul traitement des dossiers contentieux puisqu'ils doivent également assurer la présidence de commissions et une présence à des événements permettant le rayonnement de leur juridiction, dont le nombre augmente en fonction de celui des départements qui composent le ressort de leur juridiction.

Par ailleurs, dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique, les départs de magistrat(e)s à l'extérieur du corps, y compris en cours d'année, seront plus nombreux, et ils ne seront pas, en tout cas temporairement, compensés par les retours. Cela doit être anticipé, y compris par une augmentation du plafond d'emplois.

C'est pourquoi nous souhaitons que la répartition des effectifs des magistrat(e)s ne se fasse pas uniquement au regard d'objectifs statistiques et du nombre d'entrées par juridiction, mais qu'il tienne compte de leurs spécificités et notamment :

- des caractéristiques du ressort territorial des juridictions (taille de la juridiction, poids des commissions, présence ou non d'un centre de rétention etc.) ;
- et du très fort *turn-over* qui existe dans certaines et qui va vraisemblablement s'étendre à l'ensemble des juridictions et s'amplifier avec les conséquences de la réforme de la haute fonction publique.

Nous demandons également que pour éviter les risques de désorganisations qui découlent des départs en cours d'année, et qui vont se multiplier du fait de l'obligation de mobilité au grade de conseiller, le Conseil d'État prévoie des postes de magistrats en surnombre dans les juridictions comportant un nombre élevé de magistrats et dans celles où des collègues ont fait part de leurs velléités à partir en mobilité ou en détachement.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

- pour combattre toute gestion uniquement fondée sur des objectifs statistiques de productivité et pour relativiser l'importance d'indicateurs statistiques dont le résultat dépendrait non pas uniquement du travail accompli dans les juridictions, mais en tout ou partie de facteurs extérieurs non maîtrisables (comme le nombre des entrées) ;
- pour œuvrer à ce que le dialogue de gestion entre les juridictions et le gestionnaire s'accompagne d'un renforcement du rôle du CSTA en matière de répartition des effectifs, répartition qui doit être en rapport réaliste avec les objectifs assignés aux juridictions ;
- pour œuvrer à ce que les magistrates et magistrats soient régulièrement tenus informé(e)s des statistiques synthétiques de leur juridiction et que leur soient systématiquement présentés les objectifs assignés et les moyens alloués à leur juridiction à l'issue des conférences de gestion ;
- pour veiller à ce que la répartition des effectifs ne se fasse pas uniquement au regard d'objectifs statistiques et du nombre d'entrées par juridiction, mais qu'il tienne compte de leurs spécificités et notamment des caractéristiques du ressort territorial des juridictions et de leur taux de rotation.

10. Pour une évaluation sincère et une politique effective de réduction de la charge de travail et pour l'amélioration des droits en matière d'organisation des temps de travail et de repos

Il est impératif de concilier la liberté d'organisation qui est la nôtre et un accès effectif au repos, notamment en permettant à chacune et chacun de faire valoir effectivement ses droits légaux, qui ne sauraient être hypothéqués par la charge de travail.

Face à ce constat, il est donc nécessaire de repenser notre organisation de travail de manière à rendre la charge de travail des magistrats plus raisonnable et garantir leur droit au repos.

I. Pour une évaluation sincère et une politique effective de réduction de la charge de travail

La charge de travail des magistrates et magistrats demeure à un niveau particulièrement élevé, ce qui est d'autant plus préoccupant dans un contexte d'extension des compétences du juge administratif et de complexification de son office, charge qui doit, au demeurant, s'apprécier en tenant compte des importantes difficultés posées par le contexte sanitaire.

Les enquêtes menées par le SJA en 2012, 2015 et 2019, comme les enquêtes de « baromètre social » 2017 et 2021 démontrent la persistance et l'aggravation du malaise des magistrats, confrontés à une augmentation de leur charge de travail et à une dégradation de leurs conditions de travail qui leur imposent trop souvent de sacrifier leur bien-être, leur temps libre et leurs congés pour continuer à rendre une justice de qualité.

L'enquête de 2019, à laquelle 587 magistrats ont répondu a révélé en particulier que :

- plus de 50 % des magistrats administratifs ne sont pas satisfaits de leurs conditions de travail ;
- 70 % d'entre eux estiment que leurs conditions de travail ont évolué négativement en cinq ans ;
- 46 % déclarent souffrir très régulièrement ou constamment des effets d'une surcharge de travail.

Ces résultats sont confirmés par le « baromètre social » de 2021, auquel plus de 700 magistrats ont répondu et dans le cadre duquel les indicateurs sont en nette baisse par rapport à l'enquête de 2017.

Les résultats du dernier baromètre social traduisent une aggravation de la situation. Désormais 52% de magistrats sont insatisfaits de leurs conditions de travail (contre 44% en 2017). 54% des magistrats sont souvent ou très régulièrement stressés par leur travail, 36% des magistrats estiment leur charge de travail compatible avec leur temps de travail (contre 40% en 2017), 37% sont satisfaits de leur équilibre vie privée – vie professionnelle (contre 46% en 2017), Parmi les facteurs de démotivation, la charge de travail excessive ressort à 70 % (parmi ceux qui disent être démotivés ; c'était 66,5 % en 2017). C'est souvent le sens et l'intérêt du métier qui reste le principal facteur de motivation en dépit du reste.

Ces constats sont malheureusement confirmés par les visites et temps d'échanges effectués dans les juridictions et les signalements provenant des sections syndicales locales.

Le SJA dénonce les tentatives de minimiser cette charge de travail, en particulier les volontés de la disqualifier en simple « ressenti » et demande à ce que le gestionnaire fasse procéder à une évaluation objective, quantitative et qualitative, de la charge de travail des magistrats et magistrates. Le SJA regrette en particulier que le rapport du groupe de travail issu du CSTA sur la charge de travail des magistrats administratifs rendu public en juillet 2023 ait refusé une telle évaluation, qui lui était pourtant demandée dans sa lettre de mission.

Le SJA refuse la dégradation de la justice administrative, et prône une charge de travail raisonnable pour les magistrates et magistrats. C'est en effet à cette seule condition qu'une justice de qualité est possible, et que le bien-être de tous est préservé.

Les raisons de l'augmentation de la charge de travail sont connues : un accroissement structurel des entrées contentieuses (y compris des référés), une politique de recrutement insuffisante, l'objectif assigné de productivité sans égard pour la qualité de la justice rendue, la performance statistique attendue des chefs de juridiction, la multiplication des procédures dérogatoires (notamment en matière de droit des étrangers mais aussi de contentieux sociaux et d'urbanisme et d'environnement), un accroissement du degré moyen de complexité des dossiers en stock, compte tenu du recours accru aux ordonnances pour le traitement des dossiers les plus simples et de la création de chambres ou de pôles dédiés aux contentieux volumineux, et l'existence persistante des chambres à 3 rapporteurs.

À la suite du Congrès 2021 qui avait à nouveau mis le problème de la charge de travail en exergue, le SJA s'est engagé dans plusieurs démarches d'envergure : d'une part, il a élaboré un « plan de sensibilisation » à destination des magistrats et magistrates afin de les aider à auto-évaluer leur charge de travail, à appréhender les limites de la norme, à penser collectif et à faire valoir leurs droits aux congés et repos. D'autre part, dans le cadre des travaux du groupe de travail missionné sur ce thème qui se sont déroulés entre 2021 et 2023, il a élaboré un « livre blanc » faisant les constats d'une charge de travail trop lourde et formulant des propositions pour y remédier.

Le SJA demande une diminution de la charge de travail des magistrats, seule à même de préserver la qualité de la justice.

Pour les solutions, l'augmentation de la demande de justice doit s'accompagner d'une augmentation des moyens en personnel affectés à l'ensemble de la juridiction administrative à due proportion. Aussi, le SJA doit œuvrer auprès du secrétariat général du Conseil d'État, du ministère chargé du budget et du Parlement pour qu'un plan de recrutement supplémentaire de magistrats voit le jour.

A ce titre, le recours aux seuls personnels d'aide à la décision ne peut et ne doit pas pallier le nombre insuffisant de magistrats. À cet égard, la tendance au développement désordonné de l'aide à la décision invite à engager une réflexion approfondie en vue de définir une doctrine de recrutement et d'emploi transparente, étant précisé que cette réflexion devra avoir comme postulat de départ celui selon lequel l'acte de juger demeure, dans ses différentes composantes, une prérogative exclusive du magistrat. Le SJA rejette, en tout état de cause, le principe même d'une substitution des emplois d'aide à la décision aux emplois de magistrat pour répondre à l'alourdissement de la charge de travail.

L'augmentation des moyens en personnel doit être une priorité absolue et la première des réponses à apporter à la trop lourde charge de travail.

En outre, le SJA s'oppose aux tentatives de suppression de la norme comme il l'a invariablement fait par le passé.

Le SJA est favorable au maintien de la norme dite « Braibant », qui, malgré ses imperfections, demeure la seule référence en matière de charge de travail qui reste objective et protectrice. Le SJA rappelle que si une pondération doit se faire, elle doit l'être, en fonction de la difficulté des dossiers, à la hausse également. Elle doit également tenir compte des autres activités exercées par les magistrats (commissions non rémunérées, missions de référents et autres activités annexes non rémunérées). À défaut, un référentiel national doit s'appliquer pour un calcul harmonisé de la charge de travail.

La suppression de la norme sans remplacement par un référentiel national conduira à une augmentation rampante de la productivité demandée et à des inégalités structurelles entre les magistrats qui ne seraient ni justifiées par l'intérêt du service ni par les aptitudes des intéressés. Notamment, les expérimentations sur l'individualisation des objectifs pour chaque juridiction sans aucune référence à une norme nationale n'ont pas été de nature à répondre à l'importance de la charge de travail, voire l'ont aggravée pour un nombre important de magistrates et magistrats affectés dans les juridictions concernées. La variable d'ajustement sera le magistrat administratif, puisqu'il ne sera plus question d'adapter les effectifs aux stocks et aux capacités de travail, mais de moduler la capacité de travail des magistrats. Par l'augmentation des attentes, des entrées, des stocks ou encore de la difficulté des dossiers, l'effet cliquet conduira, sans aucune protection partagée, à l'augmentation continue de la charge de travail et à la dégradation de la qualité de la justice et de la santé des magistrates et magistrats.

De manière générale, l'abandon de tout référentiel national limitera nécessairement la capacité à faire respecter tout droit à diminution de la charge de travail.

Dans cet esprit, le SJA défend le maintien de la réduction par moitié de la charge de travail des collègues durant les six premiers mois de leur première affectation. Il propose aussi d'adapter ce dispositif de réduction temporaire de la charge de travail à celles et ceux qui sont affectés à un nouveau contentieux ou, pour la première fois, en cour administrative d'appel ou qui retrouvent des fonctions juridictionnelles à l'issue d'une longue période d'absence (mobilité, détachement, disponibilité, etc.).

La circulaire du 10 mai 2017, relative à la préparation de dossiers demandée aux magistrats en mutation, prévoit que la magistrate ou le magistrat partant ne doit préparer au cours de l'été, que des dossiers pour sa juridiction d'accueil et non plus pour sa juridiction d'origine, pour éviter ce que l'on a appelé le système de la « double taxation ». Elle a été complétée en 2023, sur demande des organisations syndicales, pour couvrir les mutations de TA vers CAA, les changements de fonctions et les réintégrations.

Ensuite, le SJA demande un retour de principe à la composition classique des chambres à deux rapporteurs dans les tribunaux et à deux rapporteurs et un président assesseur dans les cours.

Cette règle pourrait être mise en œuvre de façon harmonisée dans l'ensemble des juridictions sans préjudice de la possibilité de maintenir dans certains tribunaux administratifs un volant de magistrats supplémentaires et volontaires pour faire face à un accroissement temporaire d'une activité contentieuse ou à des départs, notamment en mobilité, en cours d'année. Il est également nécessaire que les stocks soient harmonisés entre les chambres pour permettre d'équilibrer les rôles.

II. Pour l'amélioration des droits en matière d'organisation des temps de travail et de repos

Il est impératif de concilier la liberté d'organisation qui est la nôtre et un accès effectif au repos, notamment en permettant à chacune et chacun de faire valoir effectivement ses droits légaux, qui ne sauraient être hypothéqués par la charge de travail.

Or, notre enquête 2019 sur les conditions et la charge de travail dans les juridictions administratives a révélé que plus de 80 % des magistrates et magistrats déclarent que leur charge de travail a un impact négatif sur leur vie privée, les collègues étant régulièrement contraints, pour rendre un travail de qualité, de trouver du temps de travail en réduisant le temps consacré à la vie privée. C'est ainsi que de nombreux magistrats et magistrates travaillent le soir et les week-ends (40,5 % des répondants ont coché les deux réponses), mais également les soirs, week-ends et congés (28 % des répondants ont coché les trois réponses). Certains et certaines déclarent même avoir fait le choix d'un temps partiel en raison de difficultés à faire face à leur charge de travail...

Les résultats du baromètre social 2021 ne sont pas plus réjouissants, au contraire. Les magistrates et magistrats sont de plus en plus confrontés à l'impossibilité de concilier vie personnelle et vie professionnelle en raison d'une charge de travail incompatible avec le temps de travail, des horaires de travail insatisfaisants et un fort niveau de stress : 54% des magistrats sont « souvent » ou « très régulièrement » stressés par leur travail, deux tiers des magistrats estiment leur charge de travail incompatible avec leur temps de travail et ne sont pas satisfaits de l'équilibre vie privée – vie professionnelle. 45 % se déclaraient épuisés en fin d'année judiciaire 2021 !

Face à ce constat, il est donc nécessaire de garantir le droit au repos des magistrats, de prévoir une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée et de limiter les discriminations pouvant découler des problématiques liées au temps de travail.

1. La garantie du droit aux congés annuels et aux RTT

La réflexion sur la modification du régime du temps de travail des magistrates et magistrats doit être analysée à la lumière des éventuelles velléités de suppression de la norme historique sans remplacement par un référentiel national et uniforme. Les magistrats pourraient alors être tentés de renoncer à leur liberté d'organisation au profit d'un système de décompte des jours travaillés objectivant leur temps de travail et de pose corrélative des jours de congés et d'autorisations d'absence. Si ce système aurait le mérite de la clarté et aurait sans doute pour conséquence d'identifier les heures supplémentaires effectuées, il aurait l'inconvénient de la rigidité d'un mécanisme de décompte et de contrôle. Il ne serait sans doute pas susceptible à lui seul de régler le problème d'une charge de travail excessive, même s'il permettrait sans doute une prise de conscience salutaire. En outre un autre écueil pourrait voir le jour : il a été en effet constaté chez les magistrates et magistrats judiciaires, qui posent des congés, que nombre d'entre eux, n'arrivant pas à faire face à la charge de travail, sont conduits à poser des jours de repos dans le

seul but d'être déchargés d'audience ou de permanence, pour pouvoir avancer sur leurs dossiers en souffrance, ce qui annihile leurs droits au repos.

Le SJA réitère donc, en l'état, son attachement à la liberté d'organisation dont bénéficient les magistrats et magistrates de l'ordre administratif.

En tout état de cause, le dispositif d'ARTT doit impérativement être modifié. Les magistrates et magistrats ont théoriquement droit à 25 jours de congés et 19 jours de RTT (20 moins la journée de solidarité) par an, mais, puisqu'ils disposent d'une liberté dans l'organisation de leurs modalités de travail, ne « posent » pas ces jours. Ils sont réputés prendre chaque année 25 jours de congés et 12 jours de RTT, soit 37 jours et leur CET est crédité annuellement et automatiquement de 8 jours. Cette présomption ne correspondant toutefois pas à la réalité pour de très nombreux collègues. Le nombre de jours épargnés devrait ainsi être porté par principe à 19 par an. Il est en outre nécessaire d'assouplir les modalités de consommation des jours épargnés sur le CET sous forme de congés, principalement en supprimant le préavis de trois mois et la contrainte de les poser sur une période complète de deux semaines. Sauf nécessité de service, les magistrats devraient en effet pouvoir poser de tels congés à brève échéance, de manière fractionnée en fonction de leurs contraintes administratives, personnelles et familiales propres et sans que leur soit opposée la nécessité de périodes coordonnées au sein d'une chambre.

Il convient enfin que les magistrates et magistrats puissent déduire des dossiers correspondant aux jours fériés.

2. La prise en compte des autres dispositifs de congés et d'autorisations d'absence dans la détermination de la charge de travail et l'amélioration de la situation des magistrates et magistrats concernés

Trop souvent, les droits aux congés ne sont pas utilisés de sorte qu'en cas de maladie ou d'évènement particulier, le droit au repos est « gagé » sur l'avance prise ou sur un effort de productivité supplémentaire à venir et n'est dès lors pas garanti. Le SJA dénonce toute situation, manœuvre ou tentative qui conduit les magistrates et magistrats à renoncer à leur droit aux congés.

Il est révélateur que le gestionnaire n'ait pendant longtemps adopté aucune instruction générale sur ces questions, à l'image de ce que peut prévoir une convention collective dans le secteur privé s'agissant des cadres rémunérés au forfait jour, définissant exactement ce que l'on entend par temps de travail.

De même, il est significatif que le dernier bilan social des magistrates et magistrats ne fasse apparaître, à la rubrique temps de travail, que deux sous-chapitres consacrés d'une part au temps partiel et d'autre part à l'utilisation des comptes épargne-temps. On aurait pu attendre d'un service gestionnaire féru d'indicateurs qu'il cherche à quantifier le temps de travail des magistrates et magistrats !

Des avancées ont néanmoins été obtenues.

Dans le cadre du groupe de réflexion relatif aux « modalités d'exercice par les magistrats des congés liés à la parentalité », le SJA a obtenu que soient énoncées des règles claires de

conciliation entre vie professionnelle et parentalité avec la circulaire datée du 9 mars 2020 : aménagement de la charge de travail, conditions de retour en juridiction à la suite d'un congé maternité, possibilité de poser des jours ARTT, promotion du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative prévoit de nombreuses mesures allant dans le sens d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, plus particulièrement dans son axe 2 : charte du temps, sensibilisation à l'équilibre des temps de vie, information sur les dispositifs existants en matière de congés et de droits pour les parents, les aidantes et aidants familiaux, droit au report des congés légaux non pris etc.

Il conviendra de veiller à qu'elles soient réellement mises en œuvre et ne restent pas au stade de la déclaration d'intention et que certaines d'entre elles (droit au report des congés légaux en cas de congé maternité) soient étendues à d'autres formes de congés.

Le SJA demande que ce protocole permette de promouvoir une culture managériale plus respectueuse de la vie personnelle et affirmant le droit à la déconnexion.

Le SJA poursuit donc résolument son action afin que soient conciliés la liberté d'organisation des magistrats et un accès effectif au repos, notamment l'exercice effectif des droits légaux au repos qui ne doivent en tout cas pas être tributaires de la charge de travail ou de l'état des stocks de la juridiction.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

En ce qui concerne la réduction de la charge de travail :

- pour exiger du gestionnaire des actions concrètes en vue de ramener la charge de travail des magistrats à un niveau acceptable permettant d'exercer leurs fonctions juridictionnelles dans des conditions satisfaisantes ;
- pour le maintien de la norme Braibant, avec une pondération en raison de la complexité et/ou de la longueur d'un nombre croissant de dossiers, et un droit à la décharge automatique pour tenir compte des sujétions liées notamment aux permanences, commissions, formations et autres activités annexes non rémunérées ;
- pour obtenir la réduction de moitié de la charge de travail, pendant une durée raisonnable, au bénéfice des magistrates et magistrats affectés à un nouveau contentieux ou pour la première fois en appel, ou revenant en juridiction après une absence professionnelle ou personnelle, le temps pour eux d'être pleinement opérationnels ;
- pour obtenir le retour à la composition « classique » des chambres tant dans les tribunaux que dans les cours en réintroduisant un second mouvement annuel de mutation des conseillers et premiers conseillers, ou à tout le moins une exécution complémentaire du mouvement ;
- pour obtenir le recrutement de magistrats nouveaux, notamment à la suite de chaque réforme législative ou réglementaire engendrant un risque d'augmentation du contentieux et de la charge de travail.

En ce qui concerne le respect des droits au repos :

- pour demander une meilleure prise en compte du droit aux congés légaux et ARTT et pour réformer le dispositif d'ARTT en vue d'en accroître la dotation, d'en assouplir les modalités d'utilisation et d'en garantir son usage effectif pour l'ensemble des magistrates et des magistrats, quelles que soient leurs fonctions au sein de la juridiction ;
- pour rappeler que les magistrates et magistrats ne travaillent pas les jours fériés, et qu'ils sont ainsi en droit de diminuer le nombre de dossiers enrôlés en cas de jour férié ;
- veiller à l'application, dans les meilleurs délais, du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle et à la garantie effective du droit aux divers congés et autorisations d'absence ;
- garantir la liberté de choix des magistrates et magistrats de leurs périodes de congé, en garantissant de pouvoir ou non les faire coïncider avec les congés scolaires ;
- pour maintenir la liberté d'organisation dont bénéficient les magistrats dans l'organisation de leurs absences et congés ;
- promouvoir une culture managériale plus respectueuse de la vie personnelle et affirmant le droit à la déconnexion.

11. Pour un droit moins complexe et une justice égale pour tous

Le droit et les procédures applicables devant les juridictions administratives sont marquées par un mouvement de complexification et, trop souvent, de rupture d'égalité entre les justiciables, dans un contexte de bouleversement des compétences habituelles du juge administratif.

1. Pour une simplification du droit et des procédures

La complexification du droit et les réformes successives, notamment dans certaines matières comme le droit des étrangers, le contentieux des aides sociales ou le droit de l'urbanisme, se traduisent non seulement par des jugements de plus en plus longs et complexes, mais aussi par la nécessité, à chaque nouvelle réforme, d'adresser des demandes d'avis au Conseil d'État afin de clarifier l'application des nouvelles dispositions.

Cette complexification du droit et ces réformes successives ont pour conséquence une charge de travail accrue pour les magistrats, le temps nécessaire pour traiter un dossier s'accroissant alors que les dossiers plus simples sont « siphonnés » par le recours accru aux ordonnances, à l'aide à la décision et au juge unique. Les réformes successives demandent en outre un temps d'appropriation et de formation supplémentaire pour les magistrats et contribuent à l'empilement de normes successives et parfois contradictoires.

Elles sont également délétères pour le justiciable, l'intelligibilité et l'accessibilité de la loi s'en trouvant amenuisées.

Cette complexification s'ajoute, au fil des réformes successives, à une multiplication des règles contentieuses spéciales : délais de recours et de jugement spécifiques, contentieux relevant en premier ressort des cours administratives d'appel, suppression de l'appel au profit du recours en cassation, parfois selon des critères extrêmement complexes, création de procédures de régularisation au maniement délicat...

Ce phénomène est flagrant en contentieux des étrangers : depuis les réformes du droit d'asile et du droit des étrangers, on dénombre au moins 4 délais de recours et 6 délais de jugement différents, qui varient selon la nature des décisions et se combinent entre eux mais également avec d'autres variables comme la formation de jugement compétente, le droit à un interprète et un avocat commis d'office, le caractère suspensif de la demande d'aide juridictionnelle sur le délai de recours...

Ces règles de procédure contentieuse spéciales sont préjudiciables tant pour le justiciable, qui ne bénéficie pas des mêmes garanties selon la nature de la décision qu'il attaque et fait face à un maquis de règles si complexe qu'il en résulte une atteinte au droit à un recours effectif, que pour les juridictions, qui doivent mettre en place des organisations baroques pour tenter de respecter les nombreux délais de jugement auxquelles elles sont contraintes et doivent parfois faire face à des erreurs de « fléchage » des dossiers vers la formation de jugement compétente, les décisions attaquées étant parfois difficiles à interpréter.

La multiplication des délais de jugement contraints, qui sont de fait difficiles à tenir pour des motifs souvent indépendants du juge (permis modificatif délivré, médiation en cours...), est en outre un phénomène qui s'auto-entretient : un effet d'éviction est en effet observé sur les contentieux ne faisant pas l'objet de délais de jugement spécifiques, ce qui incite le législateur à

prévoir de nouveaux délais spéciaux pour ces contentieux, comme on peut l'observer dans le contentieux des autorisations d'urbanisme.

Le SJA s'oppose par principe à l'instauration de règles de procédure contentieuses spéciales, en particulier en ce qui concerne les délais de recours et de jugement, sauf si celles-ci sont justifiées par des nécessités impérieuses. Il souhaite que soit mis un terme aux réformes à répétition, en particulier des règles contentieuses. Enfin, il rappelle son attachement à l'objectif de valeur constitutionnelle de clarté et d'accessibilité de la loi et à la qualité des textes législatifs et réglementaires, qui est nécessaire à leur bonne compréhension par le justiciable et à leur application harmonisée par les juridictions.

Sur le contentieux des étrangers en particulier, le SJA, rédacteur d'un [livre blanc](#) sur le sujet, est porteur d'une proposition de simplification, plus ambitieuse que celle retenue par le rapport du groupe de travail présidé par J.-H. Stahl remis au Premier Ministre en 2020, et dont la traduction par un véhicule normatif des propositions qu'il contient se fait toujours attendre.

Parallèlement, les chiffres concernant le taux d'exécution de nos décisions en matière d'éloignement sont, chaque année, accablants. À titre d'exemple, selon les chiffres du ministère de l'intérieur, 153 042 mesures d'éloignement ont été prononcées en 2022, pour 15 396 éloignements effectifs. La machine judiciaire tourne à plein pour donner l'apparence d'une efficacité qui est totalement dé-corrélée de la réalité. Les moyens humains sont hors de proportion avec les résultats obtenus et le sentiment d'inutilité du magistrat est à son paroxysme. Nous demandons donc de mettre en place une réforme qui conditionnerait l'adoption par l'administration de mesures d'éloignement aux perspectives réelles d'un tel éloignement.

2. Pour la préservation d'une égalité de procédure entre les justiciables

On assiste à une différenciation de plus en plus importante du traitement des contentieux : juge unique ou collégial, jugement susceptible d'être frappé d'appel ou rendu en premier et dernier ressort, avec rapporteur public ou sans, procédure spéciale pour le droit au logement opposable et les contentieux sociaux, procédure et délais à la carte en matière de contentieux de l'urbanisme ou de contentieux des étrangers, etc. De manière plus récente mais tout aussi problématique, on assiste aussi à l'attribution de plus en plus fréquente aux cours administratives d'appel de compétences de première instance sous le seul argument de la « bonne administration de la justice ». Le principe d'égalité de traitement des requêtes et des justiciables est ainsi mis à mal.

Au fur et à mesure de réformes conjoncturelles engagées par différents départements ministériels sans vision d'ensemble, on se dirige vers une justice administrative à plusieurs vitesses, difficilement lisible pour les justiciables, qui, outre qu'elle rend nécessaire une réorganisation fréquente du travail en juridiction, pose question au regard de l'indépendance même de la juridiction administrative vis-à-vis du pouvoir politique et des lobbies.

Face à ce constat, le SJA entend mener toute action nécessaire pour lutter contre le traitement différencié des dossiers sans nécessité avérée. Il entend notamment rappeler avec force le principe posé par l'article L. 311-1 du code de justice administrative selon lequel « *Les tribunaux administratifs sont, en premier ressort, juges de droit commun du contentieux administratif (...)* ». Il entend enfin rappeler son opposition à la suppression de l'appel et à l'extension de la dispense de

conclusions à de nouveaux contentieux. De telles mesures ne sauraient servir à réguler la masse des contentieux à traiter et la charge de travail pesant sur les juridictions, situation à laquelle la seule réponse valable ne peuvent être que des créations de postes de magistrats.

Le SJA est également opposé à l'instauration de délais de jugement contraints, d'autant plus s'ils sont prévus à peine de dessaisissement, la justice nécessitant du temps et des moyens.

3. Contre la dévolution de compétences nouvelles non accompagnées des moyens suffisants

Toute attribution de compétence nouvelle à la juridiction administrative doit être, de manière impérative, accompagnée de l'allocation des moyens suffisants à la juridiction administrative pour y faire face. Si elle correspond à un transfert de compétences des juridictions judiciaires, elle doit en outre se faire dans le respect de la dualité de juridiction, de l'équilibre entre les deux ordres et être justifiées par une volonté d'harmonisation des règles de compétence et de simplification de l'accès au juge par les justiciables.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

en ce qui concerne la simplification du droit et des procédures :

- pour lutter contre toute réforme conduisant à une nouvelle complexification du droit et des procédures applicables, pour veiller à la qualité légistique des textes et œuvrer à la traduction concrète des propositions de simplification des règles de procédure contentieuse spéciales applicables en matière de droit des étrangers ;

en ce qui concerne l'égalité de traitement des justiciables :

- pour lutter contre toute réforme qui aboutirait à créer un traitement différencié des requêtes qui ne serait pas objectivement justifié, s'opposer à toute suppression de l'appel, à l'extension de la dispense de conclusions à de nouveaux contentieux, à l'instauration injustifiée de délais de jugement contraints et aux transferts de compétence de premier ressort aux cours administratives d'appel ou au Conseil d'État et combattre les incitations à faire un usage excessif des ordonnances du 7^o et du dernier alinéa de l'article R.222-1 du CJA ;

en ce qui concerne les nouveaux contentieux confiés au juge administratif :

- pour exiger que toute la dévolution de compétences nouvelles soit accompagnée des moyens suffisants et pour que tout transfert de compétences du juge judiciaire se fasse dans le respect des équilibres de la dualité de juridiction.

12. Pour des rôles clairement définis au sein des formations de jugement

Une formation de jugement, une chambre, est en soi une petite communauté juridictionnelle. Il est essentiel qu'il y règne la cohésion, la confiance et la collaboration. Il en va de l'efficacité du service rendu mais aussi du bien-être au travail des magistrats et agents de greffe. Le président de chambre, en sa qualité de chef d'équipe, doit garantir le bon fonctionnement de la chambre. Les conditions d'exercice des missions de chacun doivent également tendre à ce bon fonctionnement.

1. Le principe des chambres à deux rapporteurs et l'accompagnement des perturbations liées aux départs en mobilité

Tout d'abord il convient de revenir, dans toutes les juridictions où cela est matériellement possible, à des chambres à deux rapporteurs, sans compter, pour les cours administratives d'appel, le président-assesseur. Au-delà de ce nombre, le rôle de révision du président de chambre, ou éventuellement du président-assesseur, ainsi que les fonctions dévolues au rapporteur public ne peuvent plus être remplis dans des conditions acceptables.

Dans certaines juridictions, les chambres à trois rapporteurs sont trop nombreuses, certaines ayant fictivement « fermé » des chambres dont elles disposent pourtant statutairement, au prétexte d'anticiper les départs en cours d'année. Les mouvements de départs et d'arrivées, que connaissent toutes les juridictions, ne sauraient justifier un alourdissement de la charge de travail des collègues restant dans la juridiction durant toute l'année judiciaire. Ceci d'autant qu'avec les effets de la réforme de la haute fonction publique et l'instauration d'une double obligation de mobilité statutaire, les départs en mobilité vont entraîner une désorganisation du fonctionnement des chambres, laquelle aura deux conséquences déjà anticipables : une perte de productivité des chambres affectées par ces départs, et surtout un surcroît de charge de travail pour les magistrates et magistrats restant en poste.

Le SJA restera dès lors attentif et mobilisé, d'une part, pour que le mouvement de retour aux chambres à deux rapporteurs s'effectue dans toutes les juridictions, d'autre part pour que la répartition des moyens opérée par le gestionnaire tienne compte, au plus près des réalités, des modifications induites par les départs en mobilité (lesquels ne seront pas tous compensés par des retours concomitants).

2. La réaffirmation de l'importance de la collégialité

Le SJA considère que l'essence du travail juridictionnel dans les juridictions administratives réside dans l'échange et l'élaboration collégiale de la solution juridique. Outre que la présence régulière des magistrates et magistrats dans les juridictions est essentielle à cet égard, la collégialité implique également, premièrement, que les dispositifs d'aide à la décision soient maîtrisés afin de ne pas devenir un substitut au travail des magistrats, deuxièmement, que l'application de dispenses de conclusions des rapporteurs publics soit limitée (cette dispense ne saurait être décidée sans examen du dossier ni n'avoir pour but que d'accroître le nombre de décisions rendues), et troisièmement que la révision des projets d'arrêts et de jugements demeure une étape essentielle pour une justice de qualité, alors même que les tâches spécifiques incombant aux présidents de chambre ont tendance à s'alourdir. En ce qui concerne le cas plus particulier

des présidents-asseurs en CAA, l'exercice de la fonction de réviseur est essentielle pour les préparer à l'exercice des fonctions de président de chambre, de sorte qu'il est indispensable qu'ils puissent assurer la présidence des formations de jugement à raison d'au moins une audience par trimestre.

Pour que ce travail de révision soit assuré de manière satisfaisante, il importe :

- que le réviseur dispose du temps nécessaire pour effectuer la révision des dossiers, sans avoir à assumer concomitamment le travail de rapporteur ou la rédaction d'ordonnances de toutes sortes ;
- que la majeure partie des dossiers soit traitée en audience collégiale, avec révision.

C'est également la raison pour laquelle le SJA propose la création de postes de présidents sans chambre, par exemple dédiés au traitement des référés, dans le but de soulager les présidents de chambre d'une partie de leurs tâches. La création de postes de présidents de chambre dans les plus petits tribunaux administratifs et de vice-présidents de juridiction dans les grands tribunaux permettrait également une meilleure répartition des tâches.

3. Le rôle des rapporteurs publics

Le SJA relève que l'introduction de la possibilité de dispense de conclusions n'est pas allée sans travers. Il apparaît notamment que, dans certaines juridictions, l'enrôlement d'un nombre excessif d'affaires conduit à ce que les rapporteurs publics ne soient plus en mesure de regarder les dossiers pour lesquels ils seront dispensés de prononcer leurs conclusions. Il arrive même que des rapporteurs publics ne se déplacent pas en salle d'audience ou soient incités à n'être pas présents, alors que l'article R. 732-1-1 du code de justice administrative ne les dispense que de « prononcer » leurs conclusions. Le SJA regrette cette pratique, qui tend à banaliser l'absence de conclusions dans certaines matières, et porte le risque d'une suppression à terme de la fonction.

Le SJA appelle de ses vœux que les réformes procédurales telles que la dispense de conclusions des rapporteurs publics ne se multiplient pas et ne se substituent pas aux nécessaires créations de postes supplémentaires pour faire face à l'augmentation du nombre des entrées contentieuses.

4. Le rôle des rapporteurs

Outre sa mission de rédaction de projets de jugement accompagnés des explications permettant d'éclairer la chambre quant à la solution proposée, le rapporteur a également pour mission de mener l'instruction du dossier, laquelle fait pleinement partie de la fonction de juger. Cette dernière mission est clairement consacrée par le code de justice administrative, tant devant les tribunaux administratifs (articles R. 611-9 et R. 611-10) que devant les cours administratives d'appel (articles R. 611-16 et R. 611-17). Le SJA souhaite que les rapporteurs disposent d'un temps suffisant pour instruire convenablement les dossiers.

L'exercice des missions du rapporteur peut s'appuyer sur les différents dispositifs d'aide à la décision (stagiaires, assistants de justice, assistants du contentieux, juristes assistants...) et doit se faire en collaboration avec le greffe de sa chambre.

Néanmoins, il n'est pas envisageable que le rapporteur ne devienne qu'un maillon en bout de chaîne, confiné au rôle de producteur de rapports sur des dossiers triés, prétraités et déjà

enrôlés. Outre que les rapporteurs doivent conserver la maîtrise de leurs dossiers (notamment en les instruisant), le développement de l'aide à la décision ne doit en aucun cas servir de prétexte pour augmenter leur charge de travail. Un dossier traité par un assistant nécessite en général un travail de révision approfondi ainsi que des échanges avant l'élaboration de la solution finale, sans compter le temps qu'implique la formation des différents personnels d'aide à la décision, qui n'ont vocation à travailler pour la juridiction que sur des périodes relativement courtes.

Le SJA entend donc défendre le respect des textes garantissant le rôle du rapporteur dans l'instruction des dossiers qui lui sont attribués ainsi que dans leur enrôlement, en concertation avec le rapporteur public et le président de chambre.

Enfin, en ce qui concerne l'articulation du rôle du rapporteur et du président de chambre, ce dernier doit assurer la bonne formation des rapporteurs, notamment à la rédaction des jugements et arrêts, ce qui implique de se rendre disponible. La charge de travail doit être équitablement répartie au sein des magistrats de la chambre, un transfert de charge indu ne pouvant *in fine* qu'être un facteur de démotivation des rapporteurs. Si une délégation de certaines tâches incombant au président de chambre (ordonnances, référés) peut dans certains cas participer à la responsabilisation du rapporteur, cette délégation ne peut qu'avoir lieu en toute concertation entre les intéressés et dans le respect d'une charge de travail raisonnable du rapporteur, notamment si aucune décharge de dossiers n'est prévue en contrepartie de cette tâche.

Il convient enfin d'évoquer les « chambres des urgences » ou « chambres de référé » dans lesquels la majorité des jugements sont rendus par un magistrat statuant seul. Dans ces chambres où les décisions ne bénéficient d'aucune révision, une attention particulière doit être portée sur les moyens du greffe pour qu'ils puissent effectivement relire les jugements.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

- pour obtenir un retour au format traditionnel des chambres, avec le souci de favoriser une juste répartition des moyens et effectifs en tenant compte des modifications induites par les départs en mobilité multiples ;
- pour lutter contre l'usage excessif de l'aide à la décision et de la dispense du prononcé des conclusions du rapporteur public, dispense qui ne doit pas pouvoir être étendue à des nouveaux contentieux et ne peut se traduire par l'absence d'examen des dossiers ;
- pour que soit réaffirmée, dans le respect de la collégialité, l'importance de la fonction de révision des projets d'arrêts et de jugements ;
- pour veiller à ce que le rapporteur puisse véritablement instruire ses dossiers, notamment en disposant du temps nécessaire, et qu'il puisse ainsi mettre en état les dossiers de son stock et décider librement de leur enrôlement ;
- pour veiller à ce que la charge de travail soit équitablement répartie au sein des magistrats des chambres, et de ne pas la voir alourdie de manière excessive.

13. Pour un recours raisonné à l'aide à la décision et à la médiation

Le SJA ne conteste ni le besoin d'une assistance pour le juge en vue de la prise en charge de certains types de procédures, assistance qui peut d'ailleurs être celle du greffe, ni l'apport pour l'instruction d'un dossier d'une aide émanant d'une collaboratrice ou d'un collaborateur de haut niveau. Le fort développement de l'aide à la décision ces dernières années et les nouvelles formes d'organisation du travail juridictionnel qu'il engendre implique toutefois de fixer certains principes directeurs et garde-fous au recours toujours plus important à l'aide à la décision humaine. Il en va de même de l'assistance informatique, cette dernière étant certainement appelée à se développer avec la montée en puissance de l'intelligence artificielle.

Le SJA n'est par ailleurs pas défavorable par principe à la mise en place de procédures de médiation organisées par la juridiction. Il considère toutefois que le succès de la médiation se joue en dehors et en amont de la procédure juridictionnelle, qu'il est insuffisamment tenu compte de la charge de travail qu'engendre l'organisation de cette médiation et que la fixation d'objectifs en la matière doit être combattue.

1. Les personnels d'aide à la décision

Le SJA tient tout d'abord à affirmer avec force que le développement continu du volume et de la complexité des requêtes dont les juridictions administratives sont saisies année après année doit se traduire prioritairement par une augmentation du nombre de magistrates et magistrats et non, comme le législateur et le gestionnaire le préconisent, par un recours aux seules aides à la décision.

Il n'entend pas se satisfaire des arguments budgétaires systématiquement opposés à ses demandes de recrutement de magistrates et magistrats supplémentaires et constate que la France est, selon la Commission européenne, parmi les États membres de l'UE dont le PIB par habitant consacré à la justice et dont le nombre de juges professionnels par habitant est le plus faible. C'est pourquoi il continuera à plaider pour une augmentation nécessaire et substantielle du nombre de postes de magistrats et de greffiers.

Au-delà de ce principe cardinal, le SJA est satisfait de constater que la MIJA a mené une réflexion d'ensemble sur le recours à l'aide à la décision, qui manquait jusqu'alors cruellement, et partage bon nombre des recommandations de ce rapport de juillet 2020.

En matière de recrutement, le SJA tient à rappeler que le principe de l'égal accès aux emplois publics s'applique au recrutement des assistantes et assistants de justice. Les postes ne peuvent dès lors être pourvus qu'après une publicité suffisante des vacances d'emplois et un examen de toutes les candidatures par un comité de sélection, présidé par la cheffe ou le chef de juridiction, obligatoirement composé de trois magistrat(e)s. Le SJA estime que ces modalités, préconisées par une simple circulaire du secrétaire général du Conseil d'État, devraient être imposées et précisées par le code de justice administrative. Le SJA préconise également comme la MIJA la mise en place d'un entretien d'évaluation annuel des assistantes et assistants de justice, à l'instar de ce qui est prévu pour les autres contractuels recrutés par la juridiction.

En matière d'utilisation des aides à la décision, le SJA prône que les fonctions des différents personnels aux statuts multiples soient clairement définies au niveau national via l'établissement d'une véritable doctrine d'emploi, et ne dépendent pas uniquement des cheffes ou chefs de juridiction. Il estime que les aides à la décision peuvent se voir utilement confier des tâches variées, notamment des fonctions de veille juridique, de recherches précises ou des travaux de compilation de la jurisprudence et que celles-ci et ceux-ci ne doivent en aucun cas être exclusivement cantonnés à la rédaction d'ordonnances ou au traitement de contentieux répétitifs, sans quoi cette absence de perspectives d'emploi satisfaisantes conduira à une absence de fidélisation des effectifs d'aide à la décision et à un fort turn-over des équipes. Celui-ci n'est pas souhaitable en ce qu'il désorganise le travail juridictionnel mais impose également une formation plus fréquente des aides à la décision, dispensée jusqu'à présent par les collègues qui doivent y consacrer beaucoup de temps, sans oublier que les aides à la décision nouvellement recrutées ont besoin d'un certain temps d'apprentissage pour être pleinement opérationnelles. A cet égard, le SJA estime nécessaire qu'une formation organisée par le CFJA soit mise en place, au besoin de façon décentralisée, à destination de l'ensemble de ces personnels. Le SJA s'oppose également à ce que la formation des stagiaires soit assurée par les assistantes et assistants de justice.

Le SJA souhaite par ailleurs rappeler que les aides à la décision ne peuvent participer aux activités juridictionnelles sans la supervision d'une ou d'un magistrat, y compris pour le traitement des ordonnances, et que l'aide apportée, si elle peut consister en la rédaction de projets de jugement, ne doit pas occulter le temps consacré par le juge à la révision, y compris pour les contentieux de masse. Le travail des assistantes et assistants doit par ailleurs pouvoir profiter à toutes et à tous et n'a pas vocation à être réservé à celles et ceux exerçant des fonctions de président.

Par ailleurs, il convient d'assurer leur pleine intégration dans la vie juridictionnelle, notamment par une assistance aux séances d'instruction voire ponctuellement aux délibérés, dans le respect des dispositions du code de justice administrative, mais également par une participation plus systématisée aux assemblées générales voire aux groupes de travail mis en place dans les juridictions lorsque les sujets abordés sont susceptibles d'impacter l'ensemble de la communauté juridictionnelle.

Le SJA plaide enfin pour que l'aide à la préparation du concours par les magistrates et magistrats de la juridiction soit encouragée et valorisée. Il estime par ailleurs qu'une rémunération adéquate au regard de leur qualification doit être versée aux personnels de l'aide à la décision, ce qui permettra en outre d'attirer et de conserver des aides de qualité.

2. De l'intelligence artificielle à la justice artificielle ?

Le SJA entend rappeler la nécessité de se référer aux travaux de la Commission européenne pour l'efficacité de la justice, émanation du Conseil de l'Europe, qui a édité une [Charte éthique européenne d'utilisation de l'intelligence artificielle dans les systèmes judiciaires et leur environnement](#). Sans rejeter par principe ces nouveaux outils susceptibles d'apporter une plus-value à l'activité juridictionnelle et de contribuer, dans une certaine mesure, à atténuer la charge de travail en automatisant certaines tâches (détection des séries, aide à la rédaction des visas), il a

néanmoins attiré l'attention du gestionnaire sur la nécessité de respecter les grands principes déontologiques applicables au métier de magistrat dans la mise en œuvre de ces outils.

Le SJA est tout d'abord attaché à ce que l'utilisation des différentes possibilités offertes par l'intelligence artificielle ne remette pas en cause l'indépendance des magistrates et magistrats et leur pleine autonomie pour proposer la solution qu'appelle, selon elles et eux, chaque litige. Il veillera ainsi à ce qu'aucun attribut de l'acte de juger ne lui soit ôté par l'outil informatique, dont le déploiement ne doit conduire à aucune automatisation de la prise de décision, et tient à réaffirmer l'importance de la liberté, pour toute magistrate et tout magistrat, d'apprécier l'opportunité de faire évoluer la jurisprudence. Il estime qu'il convient par ailleurs de faire preuve d'une particulière vigilance quant aux risques d'évaluation, voire de fichage des magistrates et magistrats selon le sens des décisions rendues.

Il milite pour que le développement de ces outils, notamment ceux destinés à la recherche juridique, se fasse dans le respect du principe d'égalité des armes entre les parties et non pas dans des conditions de nature à jeter un doute quant à l'impartialité du juge administratif. Il s'attachera à la plus grande transparence des outils dont les juges disposeront demain et à ce que les outils « métier » déployés en juridiction, tels que les bases de données de décisions de justice, ne soient pas supplantés, à l'ère de l'*open data*, par d'autres outils déployés par des sociétés privées, ce afin que la magistrate ou le magistrat puisse choisir ses modalités d'accès à la jurisprudence à laquelle elle ou il contribue.

En ce qui concerne, enfin, la qualité de la justice rendue, le SJA se montrera vigilant quant au maintien d'un temps d'examen individualisé de chaque dossier. Il sollicitera par ailleurs que les magistrates et magistrats, utilisateurs finaux de ces outils, soient associés à leur développement et bénéficient d'une formation initiale et continue pour leur utilisation.

3. La médiation

Le SJA n'est pas opposé par principe à l'instauration de procédures de médiation obligatoire, si tant est qu'elles soient prévues dans des matières pertinentes, ni à l'organisation d'une médiation à l'initiative du juge qui est aujourd'hui très encouragée par le gestionnaire. En effet, une médiation bien conduite et respectueuse de l'intérêt de toutes les parties peut permettre au justiciable de trouver satisfaction de manière plus rapide et de résoudre des conflits qui dépassent souvent les problématiques portées au contentieux.

Il considère toutefois à titre principal que la médiation ne relève pas de l'office du juge et que les actions doivent surtout consister en une plus grande et complète information donnée en amont sur cette possibilité afin que les dossiers puissent être réglés avant la saisine du juge. Les efforts demandés aux magistrats, s'ils peuvent être dans certains dossiers couronnés de succès, n'ont que rarement un impact sur les bons interlocuteurs : le défendeur sera par exemple le service juridique, alors qu'il faudrait que l'intérêt de la médiation apparaisse aux yeux du service gestionnaire de la politique en cause dans le litige.

Une modification de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, imposant la mention de la possibilité de s'orienter vers la médiation et la transaction, en contrepartie d'un mécanisme d'interruption des délais de recours contentieux, pourrait dès lors être envisagée.

Les premières années d'expérimentation de cette réforme au sein des juridictions confirment qu'elle n'emporte aucun gain de temps pour la juridiction, nombre de médiation proposées étant refusées, en particulier par les administrations défenderesses, ou ne permettant pas d'aboutir à un accord, ce qui allonge la durée de traitement du dossier.

Cette réforme a par ailleurs un impact non négligeable sur la charge de travail des magistrates et magistrats tant pour la sélection des dossiers propices à la médiation qui suppose une instruction du stock plus poussée, que pour assurer le suivi du stock de ces dossiers, tâche extrêmement chronophage qui incombe le plus souvent à des magistrates, magistrats et/ou greffes référents qui ne bénéficient d'aucune décharge.

Dans les circonstances actuelles, le SJA constate ainsi que la montée en puissance voulue par le gestionnaire ne pourra s'effectuer sans la mise en place de principes d'organisation permettant de mieux répartir la charge de travail afin que les tâches en lien avec la médiation ne soient plus concentrées sur un petit nombre de personnes au sein des juridictions, sauf à accorder une décharge aux équipes de référentes et référents. La création d'outils plus performants au niveau national afin d'automatiser certaines tâches apparaît également indispensable.

Il en résulte que le SJA récuse toute idée de fixation d'objectifs quantitatifs en matière de médiation. L'indicateur relatif au nombre de dossiers proposés à la médiation compromet une sélection intelligente et pertinente des dossiers. L'indicateur relatif au nombre de dossiers entrés en médiation actuellement utilisé par le gestionnaire pour la fixation des objectifs des présidentes et présidents de juridiction est par ailleurs totalement indépendant des magistrates et magistrats et du travail de persuasion accompli. Il doit être fermement combattu.

Il apparaît ainsi que la médiation doit davantage être regardée comme un apport qualitatif proposé aux justiciables, que comme un outil quantitatif. A cet égard, le SJA estime qu'il ne faut pas en attendre de résultats chiffrés en termes de diminution de stocks notamment. Et en tout état de cause la médiation ne doit pas servir d'alibi pour refuser de créer des postes supplémentaires de magistrates et magistrats.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

en ce qui concerne l'aide à la décision humaine :

- pour lutter contre le développement de l'aide à la décision et de la médiation au sein des juridictions de manière désordonnée et comme unique réponse à la hausse des flux contentieux ;
- pour que le personnel d'aide à la décision soit correctement recruté, formé, fidélisé, rémunéré et qu'il apporte un concours utile aux travaux préparatoires des magistrates et magistrats ;

en ce qui concerne l'aide à la décision artificielle :

- pour s'opposer à toute perte de substance de l'office du juge et toute forme de déshumanisation de la justice par le développement de l'intelligence artificielle ;
- pour que l'acte de juger demeure, dans ses différentes composantes, une prérogative exclusive du magistrat ;

en ce qui concerne la médiation :

- pour défendre le droit fondamental que constitue l'accès au juge et réserver le recours à la médiation aux cas où celle-ci présente un intérêt réel pour le justiciable et lui permet d'obtenir une résolution rapide, satisfaisante et conforme au droit de son litige ;
- pour que le recours à la médiation ne se traduise pas par une hausse de la charge de travail ;
- pour lutter contre la fixation d'objectifs quantitatifs en matière de médiation.

14. Pour une réflexion renouvelée sur les perspectives de carrière et l'attractivité du corps

L'attractivité du corps constitue une préoccupation centrale : indépendamment des questions relatives à l'appartenance de la magistrature administrative à la haute fonction publique, à la rémunération et au maintien de conditions de travail satisfaisantes, l'attractivité du corps doit être envisagée à tous les stades de la carrière.

À cet égard, la réforme de la haute fonction publique engagée par l'ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 continue de poser un défi majeur pour l'attractivité et l'avenir du corps. En outre, la réduction d'ores et déjà constatée des perspectives d'avancement au grade de président et d'accès aux échelons fonctionnels de ce grade ainsi que l'insuffisance de l'accompagnement des magistrates et magistrats dans leur carrière appellent des mesures urgentes.

I. La mobilité et le détachement des magistrates et magistrats

A. La double obligation de mobilité issue de la réforme de la haute fonction publique

L'ordonnance du 2 juin 2021 a prévu, malgré les oppositions vives du SJA, une double obligation de mobilité et supprimé la dispense de mobilité en cas d'affectation pendant trois ans en cour d'administrative d'appel.

Le SJA entend réaffirmer qu'il ne conteste pas l'intérêt pour les magistrates et magistrats, en particulier celles et ceux ne disposant pas d'expérience professionnelle antérieure, d'accomplir une mobilité et d'exercer par la suite d'autres fonctions en dehors du corps, en particulier au sein de l'administration dite active. Elle peut favoriser l'acquisition de compétences techniques particulières ou de compétences relationnelles et managériales, utiles tant dans l'exercice de fonctions juridictionnelles que pour l'enrichissement personnel. En outre, eu égard à l'allongement des carrières, la mobilité fonctionnelle est de nature à réduire les effets du « patinage » dans le déroulement de la carrière en offrant aux juges d'autres perspectives de déroulement de leur parcours professionnel.

Sans remettre en cause dès lors la pertinence, pour des magistrates et magistrats qui le souhaitent, d'une ou plusieurs expériences en dehors du corps et bien que des exceptions prévues à l'obligation de première mobilité ont été prévues en faveur de celles et ceux disposant d'une expérience de quatre ans dans le secteur public ou privé en catégorie A ou équivalent, le SJA estime que le principe même de cette double obligation de mobilité couplé à la suppression de la « mobilité en cour », présente de sérieuses difficultés et risques.

En premier lieu, la double mobilité imposée constitue un obstacle sérieux à la magistrature de carrière, conçue par le Conseil constitutionnel lui-même pour préserver l'impartialité des magistrates et magistrats.

En outre, le principe d'une mobilité au grade de conseiller pour accéder à celui de premier conseiller ne se justifie guère, au regard de l'absence de différence substantielle entre les fonctions exercées à chacun de ces grades.

Enfin, cette mesure entraînera très vraisemblablement un départ rapide du corps de jeunes collègues pour lesquels les juridictions auront engagé des efforts de formation tout en perdant rapidement le bénéfice des avantages escomptés : à cet égard, l'arrivée en détachement de fonctionnaires issus d'autres corps, qui devront également suivre une formation, ne devrait pas augmenter dans des proportions considérables, notamment en raison du décrochage en termes de rémunération indemnitaire, et ne permettra donc pas de compenser les rapides départs en mobilité des conseillères et conseillers. L'impact sur l'activité juridictionnelle des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel ne doit donc pas être sous-estimé, dans un contexte où les juridictions administratives rencontrent déjà des difficultés pour faire face à une augmentation du contentieux bien plus importante que celle de leurs effectifs, et remplir leurs missions dans des conditions acceptables, compte tenu de la charge de travail déjà trop lourde et d'une insuffisance structurelle en moyens humains.

En second lieu, la suppression de la dispense de mobilité en cas d'affectation durant trois années en cour administrative d'appel pose également de sérieuses difficultés, que n'est pas susceptible de compenser l'ouverture d'une dispense de mobilité par une affectation outre-mer obtenue en 2023. Les jeunes collègues comme celles et ceux plus expérimentés prétendant accéder au grade de président peuvent en effet légitimement souhaiter diversifier leur expérience juridictionnelle par la pratique de l'appel. Le maintien d'une justice administrative de qualité passe aussi par la mobilité interne, compte tenu de la spécificité et la haute technicité des fonctions juridictionnelles. L'attractivité de l'affectation en cour administrative d'appel devra dans ce contexte être préservée. Si le SJA salue la possibilité d'effectuer sa mobilité par une affectation dans une juridiction outre-mer, il demande à ce que ce dispositif soit étendu aux affectations à la Commission centrale du stationnement payant et en CAA.

A fortiori, pour les magistrates et magistrats qui justifient antérieurement à leur entrée dans le corps d'une expérience administrative, il apparaît conforme à l'intérêt commun de favoriser l'approfondissement de leurs connaissances contentieuses, par exemple en changeant de fonctions contentieuses ou de juridiction, plutôt que de retourner dans l'administration, où ils ont parfois été affectés de longues années avant de rejoindre notre corps.

Il importe de rappeler les difficultés majeures rencontrées par les magistrates et magistrats dont l'affectation se situe en dehors de la région parisienne, dans les territoires métropolitains et ultramarins, pour pouvoir répondre effectivement à des offres de mobilité. Si le SJA se félicite que sa demande d'assouplissement, dans le respect des principes d'indépendance et d'impartialité, des incompatibilités applicables aux magistrats administratifs à l'article L. 231-5 du code de justice administrative ait été entendue par le Gouvernement, cette mesure, certes nécessaire, ne permettra pas de remédier aux problèmes de débouchés rencontrés en région et outre-mer. La définition actuelle des obligations de mobilité, que l'article R. 235-1 modifié impose de réaliser « à l'extérieur » des TA et CAA, viendra en outre pénaliser plus lourdement les carrières des femmes, alors qu'on observe déjà que le nombre de magistrats en détachement (149 en 2022) est de 50% plus élevé que le nombre de magistrates en détachement (94).

C'est pour l'ensemble de ces raisons que le SJA demande à titre principal la suppression de ces dispositions.

A minima et si la double obligation de mobilité devait perdurer, le SJA demande que la définition de la mobilité apportée par le pouvoir réglementaire, à l'article R. 235-1 du code de justice

administrative, soit modifiée. La nécessité d'effectuer des fonctions à l'extérieur d'un tribunal administratif et d'une cour administrative d'appel fait peser sur les magistrates et les magistrats une sujétion injustifiée et anormalement plus contraignante que celle pesant sur les administrateurs de l'Etat. Le SJA demande ainsi que, à l'instar de ceux-ci, les obligations de mobilité puissent être remplies non seulement par une mobilité d'environnement professionnel, mais également par une mobilité fonctionnelle ou une mobilité géographique.

Le SJA constate en outre que la définition de la mobilité pour les administrateurs de l'Etat est fixée par leurs lignes directrices de gestion et demande, par parallélisme, que la définition de la mobilité soit effectuée par les orientations du CSTACAA.

En tout état de cause, il est indispensable que les débouchés offerts en termes de mobilité soient les plus larges possibles et que le gestionnaire mène une politique d'appui aux détachements et de traitement des magistrates et magistrats de retour dans le corps qui favorise effectivement les mobilités, obligatoires ou non.

B. Pour une mobilité facilitée

1. *Une ouverture large des possibilités de mobilité*

Dans le cadre de l'élaboration des textes d'application de l'ordonnance portant réforme de la haute fonction publique et de la définition de la consistance des mobilités, les mobilités admises doivent être les plus larges possibles, afin d'offrir des débouchés adaptés, en quantité et en qualité, aux besoins des magistrates et magistrats qui se voient imposer cette obligation. En particulier, la mobilité dans d'autres corps juridictionnels doit être préservée et l'accès au corps des membres du Conseil d'Etat largement ouvert aux magistrates et magistrats administratifs. Le détachement des magistrates et magistrats administratifs en détachement au Conseil d'Etat comme maître des requêtes en service extraordinaire doit être développé.

Par ailleurs, une mobilité dans le privé, comme avocat ou avocat aux Conseils, ou encore dans le tiers secteur au sein d'associations ou organismes d'intérêt général, le cas échéant dans le cadre d'une mise à disposition, pourrait contribuer, tout autant qu'une mobilité dans l'administration, à la diversité et l'enrichissement des parcours professionnels.

2. *Une mobilité plus fluide*

Le SJA rappelle au secrétaire général du Conseil d'Etat la responsabilité qui est la sienne dans le développement et l'accompagnement des mobilités.

L'accompagnement et la promotion des mobilités notamment en dehors de l'Ile-de-France au sein de la direction des ressources humaines, avec la création d'une mission « Mobilité des magistrats et partenariats » depuis juillet 2020 et la création d'un bureau de l'accompagnement des parcours en juillet 2023, constitue une étape importante dans la construction d'une véritable politique de ressources humaines.

Il y a lieu de saluer l'effort apporté dans les messages de transmission des offres d'emploi pour les assortir d'un descriptif détaillé et informé du poste, d'une information sur les chances de succès d'une candidature et d'une indication sur l'expérience requise ou attendue, et, d'autre part, le souci du CFJA de proposer des formations spécifiques, adaptées à une recherche de mobilité ou à la préparation d'un départ en mobilité, et faisant l'objet d'une communication dédiée.

Pour autant, il faut noter que cet accompagnement permet uniquement de trouver des solutions individuelles et ne résout pas la difficulté collective et structurelle créée par les nouvelles règles de mobilité. En outre, d'autres difficultés restent à résoudre et les moyens de la mission doivent être sensiblement augmentés. En effet, si de nombreuses fiches de postes sont diffusées, la majorité concernent des emplois pour des postes à Paris ou dans ses départements limitrophes. De plus, il conviendrait de s'assurer que des candidatures de collègues ont pu être suscitées puis conduire à des recrutements. Le développement de l'offre de postes dans les services déconcentrés de l'État, dans la fonction publique territoriale, dans la fonction publique hospitalière, les autorités publiques indépendantes ou encore les établissements publics locaux ou nationaux, notamment situés hors région parisienne, est indispensable.

Faire reposer la mission de recherche de postes de mobilité sur les cheffes et chefs de juridiction, déjà en charge de l'accompagnement à la construction de carrière des magistrats de leur juridiction, paraît illusoire et déconnecté de la réalité. Les présidentes et présidents de juridiction n'ayant ni vocation à démarcher les responsables politiques ou administratifs du ressort de leur juridiction – dont la mission première est de juger la légalité de leurs actions – ni intérêt à susciter des départs au sein de leurs effectifs, le développement de l'offre de mobilité doit principalement reposer sur la direction des ressources humaines du Conseil d'État.

A cette fin, le SJA demande que davantage de moyens soient alloués à cet accompagnement. L'ouverture d'un poste de chargé(e) de mission « Encadrement supérieur » pour les agents des corps A + de la juridiction administrative va dans le bon sens, même si la localisation de son poste en province plutôt qu'à Paris aurait été un meilleur signal de l'attachement à développer des terrains de mobilité en dehors de la région Ile de France. Une collaboration active avec la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État est également indispensable.

3. Un retour en juridiction facilité

Pour favoriser les mouvements de sortie et de retour dans le corps en cours de carrière, le SJA estime indispensable que les magistrates et magistrats intéressés puissent bénéficier d'une visibilité sur les conditions de leur retour au sein de la juridiction à l'issue des périodes effectuées à l'extérieur du corps.

La réalisation de la mobilité statutaire garantit un droit au retour pendant quatre ans et la prise en compte pour la détermination de l'ancienneté lors d'une demande de mutation de deux années effectuées en mobilité. La même règle doit désormais s'appliquer pour les deux mobilités obligatoires.

Le SJA avait proposé que les magistrats effectuant un second détachement se voient reconnaître un droit au retour dans leur juridiction d'origine, le cas échéant en surnombre, et se félicite que le Conseil d'État ait accédé à cette demande en ce qui concerne les conseillers et premiers conseillers, en modifiant la doctrine du CSTA sur les mutations, en décembre 2019. L'obligation de retourner trois ans en juridiction pour bénéficier à nouveau d'un droit au retour et de la prise en compte de l'ancienneté lors d'une demande de mutation ultérieure apparaît toutefois trop longue et pourrait être réduite à deux ans afin de faciliter les départs en détachement et éviter que des collègues renoncent à un second détachement qui apparaîtrait prématuré au regard des règles de retour en juridiction. Le SJA demande que ces règles puissent s'appliquer aux présidents en cas de retour de détachement.

Le SJA demande en outre que les règles de droit au retour et de conservation de l'ancienneté soient étendues à d'autres situations, en particulier aux retours d'une disponibilité de droit, d'un congé de formation ou de congés liés à la maladie.

4. *Un meilleur accompagnement des carrières à l'extérieur du corps.*

Le SJA souhaite accompagner davantage les magistrates et magistrats en fonction à l'extérieur du corps, celles-ci et ceux-ci étant trop souvent isolés une fois en poste. Un guide pratique doit être prévu (transfert du CET, modalités pour demander le renouvellement du détachement, prise en compte du droit à congés et du temps de préparation des dossiers lors du retour en juridiction...).

Par ailleurs, les collègues hors du corps, qui exercent des fonctions autres que juridictionnelles mais qui demeurent des magistrats, doivent conserver l'accès à l'intranet ainsi qu'à l'annuaire des magistrats. De même, l'annuaire en ligne créé par le Conseil d'État doit intégrer les collègues en fonctions à l'extérieur du corps.

L'offre de formations du CFJA doit rester accessible aux magistrates et magistrats en détachement, en particulier à l'approche de leur retour en juridiction.

II. Pour une politique dynamique de gestion des carrières

A. État des lieux

Certes, l'étendue du malaise des collègues en ce qui concerne leurs perspectives de carrière, et singulièrement les conditions et le délai d'accès au grade de président, a enfin été admise par le Conseil d'État au vu des résultats, calamiteux pour sa politique de gestion, du baromètre social qu'il a lui-même diligenté en 2017 et dont les conclusions ont été confirmées par celui réalisé en 2021. En effet, l'évolution de carrière devient le deuxième facteur le plus important de démotivation au travail (46% de collègues insatisfaits contre 37% en 2017). Seuls 28 % des magistrats pensent que le CE prend des décisions dans le sens et l'intérêt de tous !

Certes, le rapport du groupe de travail constitué au sein du CSTACAA et consacré aux carrières a émis en 2019 des propositions intéressantes en vue de répondre à cette profonde insatisfaction. Certes, quelques mesures, telles que la création de postes de vice-présidents dans les TA à trois et quatre chambres ainsi qu'à la CNDA, ont pu améliorer ponctuellement le nombre de promotions. Cependant, la question du déroulement des carrières, appelées structurellement à s'allonger, demeure un enjeu majeur pour l'avenir du corps des magistrats administratifs.

Les négociations menées en 2021, à l'initiative du SJA, sur la promotion au grade de président, ont montré que la durée de services nécessaire pour accéder à ce grade serait, du seul fait de la structure démographique du corps, appelée à s'allonger.

En outre, lorsque des postes sont disponibles, les candidates et candidats à la promotion n'ont aucune visibilité sur les postes qui seront offerts en exécution du tableau d'avancement, alors que leur promotion ne sera effective que s'ils ou elles « prennent » un des postes proposés l'année de leur inscription ou de leur réinscription au tableau d'avancement. Cette situation conduit à rendre l'exercice de candidature à la promotion au grade de président particulièrement périlleux, surtout pour des personnes ayant des contraintes personnelles. Si la promotion de

grade implique par hypothèse un pas hors de sa zone de confort, elle ne doit pas pour autant se transformer en saut dans l'inconnu. Cette incertitude sur les postes disponibles conduit à des stratégies d'attente pour la réinscription qui, si elles peuvent réduire l'incertitude à l'échelle individuelle, ne font que l'accroître à l'échelle de l'ensemble des promouvables.

Enfin et quoi qu'en dise le Conseil d'État, l'accompagnement des collègues dans la construction de leur parcours et la transparence dans la sélection des candidates et candidats à l'avancement ne se révèlent pas suffisants.

Dans une moindre mesure, l'inscription sur la première liste d'aptitude du grade de président (article L. 234-4 du CJA) pose les mêmes difficultés : allongement des délais, manque persistant de transparence dans les critères qui président à l'inscription des magistrates et magistrats sur la liste d'aptitude et surtout à leur affectation, ainsi d'ailleurs qu'à la sélection des magistrates et magistrats inscrits au cycle de formation à l'exercice des fonctions de chef de juridiction, dit « vivier », dont l'utilité doit cependant être reconnue.

On ne saurait trop insister sur les effets délétères de cette situation de blocage :

- frustrations accumulées menant à la démotivation des magistrates et magistrats, d'autant plus vivement ressenties chez celles et ceux de nos collègues qui, soit sont entrés très jeunes dans le corps et connaissent un effet de « patinage » important, soit subissent un ralentissement de la progression de leur carrière après une première vie professionnelle,
- compétition malsaine à l'intérieur des juridictions et entre ces dernières,
- comparaisons de plus en plus défavorables avec le déroulement des carrières d'autres corps recrutés par la voie de l'INSP ou équivalents qui suscitent des comportements de « fuite » ou de tentative de départs de personnes lassées d'attendre une promotion reculée d'année en année et dissuadent des candidates et candidats de valeur de solliciter une intégration dans le corps.

De manière générale, le SJA réitère sa demande d'une mise en place, par le Conseil d'État, d'une réelle politique de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC). Celle-ci devrait, d'une part, permettre de prévoir, de manière pluriannuelle et transparente, les besoins en postes d'encadrement et d'encadrement supérieur ainsi que les perspectives d'évolution des effectifs. D'autre part, elle devrait pouvoir offrir à chaque magistrate et magistrat une aide à la construction de son parcours professionnel, notamment en prenant en compte ses expériences passées, juridictionnelles comme managériales, et en proposant un avancement et des perspectives de seconde carrière correspondant à ses aptitudes et à ses désirs d'évolution.

Les lignes directrices de gestion adoptées en 2020 par le vice-président ne comportent ainsi aucun élément chiffré ni, par conséquent, de réflexion sur la gestion des effectifs à court, moyen et long terme, le pyramidage du corps, et l'embolie, pourtant inévitable en l'état, de l'accès au grade de président.

La refonte en 2022 des orientations du CSTACAA relatives à la promotion au grade de président a eu le mérite d'accroître la transparence dans les conditions et les critères d'établissement du tableau d'avancement. Le « bouclage » du dispositif n'est toutefois pas parfait, car il manque deux éléments importants :

- l'amélioration de la transparence quant aux postes susceptibles de se libérer, qui devrait être expérimentée en 2024 ;

- l'assouplissement des possibilités de mutation à la suite de la première nomination en tant que président ou présidente, afin d'éviter que les personnes les plus mobiles, qui ne doivent pas être assimilées aux plus méritantes, soient privilégiées au détriment d'autres, non moins méritantes, mais moins mobiles.

B. L'accès au grade de président

Les besoins d'un renforcement de l'encadrement existent, comme en témoigne la pratique encore trop courante des formations de jugement à trois rapporteurs en tribunal ou à trois rapporteurs et un assesseur en cour. De même, le nombre élevé des référés ou l'émergence de fonctions demandant une importante expérience juridictionnelle (encadrement de l'aide à la décision, gestion des expertises, prise en charge d'une chambre dans les petites juridictions en lieu et place du chef de juridiction dont les fonctions managériales sont de moins en moins compatibles avec la présidence d'une chambre), rend nécessaire la création de postes de vice-présidents spécialisés dans de telles fonctions.

A ce titre, la poursuite et l'approfondissement du redimensionnement des chambres en TA et en CAA en vue de leur faire retrouver leur format plus « traditionnel » constitue un moyen privilégié d'amélioration des perspectives de carrière. Ils sont, en outre, indispensables au rétablissement du rôle d'animation et de révision des présidentes et présidents de chambre et, le cas échéant, des présidents assesseurs.

De même, la création de postes de présidentes ou présidents « hors chambre », dédiés aux urgences et aux référés et la création de postes de présidents de chambre supplémentaires dans les plus petits tribunaux administratifs et de premiers vice-présidents de juridiction dans les plus gros tribunaux est de nature à créer de nouveaux débouchés, essentiels pour la revitalisation de notre corps. Une telle solution peut d'ailleurs être aisément réalisée à effectifs constants et à un faible coût budgétaire et correspond aux besoins à court terme des juridictions administratives.

Pour les candidates et candidats potentiels, le SJA demande que l'information sur les perspectives de promotion soit substantiellement améliorée et qu'une aide à la construction d'une carrière, conforme à leurs compétences et aspirations, soit apportée à chaque magistrat : discours de vérité sur la plus grande sélectivité pour la promotion de grade plutôt que multiplication des obstacles à celle-ci, accompagnement personnalisé et formation des candidates et candidats potentiels à la promotion.

En outre, une meilleure visibilité sur les postes ouverts à la promotion doit être assurée : le SJA a réclamé une dissociation des CSTA dédiés à la mutation des présidents P1-P4 et à la promotion au grade de président, que la DRH a accepté d'expérimenter en 2024. Une meilleure information des candidates et candidats devrait également être assurée s'agissant de la nature des postes disponibles (spécificité et intérêt des postes à la CNDA, différences entre les missions occupées par les présidents assesseurs en CAA et les vice-présidents en TA).

Le SJA se réjouit qu'une partie de ses demandes ait été reprise dans les orientations du CSTACAA : assouplissement de la règle de l'année-pivot pour en faire une année plancher ou glissante, amélioration de la transparence de l'exercice de promotion (harmonisation des avis des chefs de juridiction, suppression du classement par juridiction, même si un système de cotation a fait son

apparition) et modalités améliorées de sélection (possibilité pour les magistrats écartés de demander au gestionnaire des explications et un éclairage, réunion d'information sur les propositions du service, prise en compte de la diversité des parcours et notamment des expériences antérieures à l'entrée dans le corps...). La transparence dans l'appréciation de la condition de mérite a été améliorée, avec la description des trois critères mobilisés (compétences professionnelles, aptitudes à l'encadrement, qualités personnelles) et la précision que les indications données ne constituent que des exemples, et pas des conditions à remplir. La position du SJA sur le fait que la prise en compte, explicitée en 2022, d'une durée minimale de services juridictionnels, ne devait pas non plus constituer une condition stricte, a été entendue : les orientations précisent qu'elle doit être « de l'ordre de » dix ans.

Le SJA continue de solliciter une plus grande implication du CSTACAA, avec la mise en place d'une formation restreinte. Il souhaite également la prise en compte, à hauteur de 25 %, des services rendus dans des fonctions de catégorie A avant l'entrée dans le corps, à l'image du décompte à hauteur de 50% effectué pour les collègues issus du détachement.

Concernant les critères de sélection, le SJA est vigilant quant au fait qu'un « parcours type » du magistrat ou de la magistrate promouvable ne soit pas exigé : ainsi, si le passage en appel est intéressant et source d'enrichissement, l'expérience en première instance doit également être valorisée et serait de nature à favoriser la circulation des magistrates et magistrats entre les deux niveaux de juridiction et libérer des postes en appel. De même, si les expériences à l'extérieur, notamment des compétences managériales, doivent être valorisées, l'expérience acquise en juridiction, les compétences techniques et juridiques doivent rester primordiales. Il convient aussi de veiller au principe d'égalité dans la gestion des carrières des magistrates et magistrats.

C. L'accès aux échelons fonctionnels et la sélection des chef(fe)s de juridiction

La réduction du nombre de postes de présidentes et présidents classés aux échelons fonctionnels, en particulier au cinquième échelon du grade, est problématique pour la fluidité du déroulement des carrières.

Si le SJA se félicite de la création d'un emploi supplémentaire de président P5 en qualité de secrétaire général de la CNDA, il apparaît important de relancer la dynamique engagée au cours des années précédentes en termes de création d'emplois (en particulier les postes de 1er vice-présidents en tribunal administratif et de présidents de section à la CNDA). Le SJA propose également que le poste de premier VP de la CNDA devienne un poste ouvert à la deuxième liste d'aptitude du grade de président (article L. 234-5 du CJA) et d'étendre la création de postes de premier VP dans les TA.

S'agissant des modalités de sélection des présidentes et présidents aux échelons fonctionnels, le SJA est attaché à un équilibre entre les profils de celles et ceux qui sont inscrits, notamment au regard de l'âge et de la nécessité de promouvoir des collègues à haut potentiel, le cas échéant sur plusieurs postes successifs et notamment des postes de chef de juridiction. Cette dernière nécessité ne doit toutefois pas conduire à priver d'autres magistrates et magistrats expérimentés de la possibilité d'occuper en fin de carrière un dernier poste de cinquième échelon par exemple, en particulier en qualité de présidente ou président de chambre en cour administrative d'appel.

S'agissant enfin de la sélection des présidentes et présidents de juridiction, comme pour l'accès aux postes de présidents P1-P4, nous demandons la mise en place d'une véritable politique de gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences (GPEEC) impliquant la définition de parcours professionnels et l'instauration d'un bilan individuel d'étape professionnel.

Il est indispensable que la sélection et l'évaluation obéisse aux critères suivants : les qualités juridictionnelles des candidates et candidats, l'aptitude à exercer humainement des fonctions d'encadrement et, notamment, la prise en compte du bien-être au travail et des risques psychosociaux, lesquels ont augmenté dans le contexte de la crise sanitaire, l'aptitude à diriger et gérer l'activité d'une juridiction, l'aptitude à conduire et à animer le dialogue social, l'aptitude à dialoguer avec les auxiliaires de justice et les institutions, l'aptitude à représenter la juridiction administrative, à défendre l'action de sa juridiction et à communiquer efficacement sur sa participation aux objectifs de service public de la justice.

En ce qui concerne le cycle préparatoire aux fonctions de chef de juridiction, le SJA se félicite de l'instauration de ce cycle de préparation ait contribué à la féminisation des nominations à ces fonctions et reconnaît les avantages que présente cet outil dans la détection de profils particulièrement adaptés. Il apparaît toutefois nécessaire de rappeler et œuvrer pour que le passage par le vivier, dont le processus de sélection doit faire intervenir des critères clairs et associer les chef(fe)s de juridiction des candidats, ne devienne pas un passage obligé (et liant le CSTACAA) pour l'exercice de telles fonctions et pour que ce dispositif soit complété par un système de mentorat, afin d'accompagner les collègues, notamment lors de leur prise de fonctions en qualité de présidente ou président de juridiction.

Il est également indispensable que soit renforcée la formation au management des présidentes et présidents de juridiction : formation lors de la prise de fonctions et création de modules de perfectionnement, non seulement à l'encadrement mais également à la communication (institutionnelle et interpersonnelle).

D. L'évaluation « à 360 degrés » à partir du grade de président

Le passage au grade de président présente pour de nombreux collègues un débouché de carrière important. L'inscription sur la liste d'aptitude 1 (LA1) donnant accès aux postes de chefs de juridiction ou de présidents de chambre en cour administrative d'appel donne lieu, eu égard aux spécificités des fonctions précitées, à une sélection des profils les plus appropriés parmi ces collègues.

Afin d'aider le gestionnaire dans cette sélection et faciliter le travail des élu(e)s au CSTACAA, il pourrait être opportun de doter le gestionnaire d'un véritable outil d'évaluation globale de la capacité à exercer des fonctions d'encadrement supérieur, à l'instar d'autres ministères. Ce mode d'évaluation lui permettrait d'avoir une connaissance plus complète de ses managers, et ainsi de déceler des talents non repérés ou d'éviter des erreurs d'appréciation.

L'évaluation à 360° constitue l'un de ces modes d'évaluation. Elle est, en outre, un atout pour les « évalué(e)s » eux-mêmes qui pourront ainsi disposer d'un retour plus transversal sur leur pratique professionnelle.

Par ailleurs, son formalisme impliquant un entretien mené par une personnalité extérieure à la juridiction avec un panel représentatif de professionnel(le)s en contact avec les « évalué.es » (collègues, collaboratrices ou collaborateurs supérieur(e)s, intervenant(e)s tiers...) apporte une vision plus objective et décentrée des seules logiques statistiques.

Enfin, sa formalisation dans un rapport d'évaluation, remis à la personne évaluée lui permettra, à titre personnel, d'y trouver des sources ou des propositions d'amélioration de sa pratique.

Toutefois, une telle évaluation à 360° ne peut se substituer à une évaluation individuelle à laquelle les collègues au grade de président ont droit chaque année.

Sans être un élément déterminant de la décision du gestionnaire d'inscrire ou non une personne sur la LA1, le(s) rapport(s) d'évaluation pourra(ont), comme les évaluations individuelles annuelles, donner au gestionnaire et aux élu.es au CSTACAA une vision plus fine des profils.

C'est pourquoi le SJA propose l'instauration d'une évaluation à 360° régulière, pour tous les président(e)s, à compter de la fin de la 2ème année de leur prise de grade puis selon un rythme biennal ou triennal, quelles que soient leurs fonctions.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

En ce qui concerne la mobilité :

- pour obtenir, à titre principal, la suppression des dispositions introduisant une double obligation de mobilité ;
- pour obtenir la modification des conditions de mobilité pour permettre les mobilités fonctionnelles ou géographiques, a minima pour réintroduire la capacité de mobilité en cas d'affectation en CAA et son extension à la CCSP ;
- en tout état de cause, pour demander une ouverture large des possibilités de mobilités des magistrates et magistrats, soutenir le développement d'une véritable politique de coordination et d'accompagnement à la mobilité, demander que le retour en juridiction soit facilité et les carrières à l'extérieur du corps mieux accompagnées.

En ce qui concerne la gestion des carrières :

- pour obtenir la mise en place d'une véritable politique prévisionnelle de gestion des carrières et des effectifs d'encadrement ainsi que d'accompagnement individualisé des carrières améliorant les perspectives d'évolution au sein du corps ;
- pour développer les perspectives de carrière avec l'augmentation des postes et débouchés offerts au grade de président et aux échelons fonctionnels ;
- pour accroître la transparence sur les conditions d'établissement du tableau d'avancement au grade de président et la prévisibilité sur les postes disponibles ;
- pour veiller au respect du principe d'égalité dans l'application des nouvelles orientations pour la promotion au grade de président ;

- pour obtenir la prise en compte, pour la condition de services pour la promotion, des années d'expérience professionnelle en qualité de fonctionnaire de catégorie A antérieures à l'entrée dans le corps ;
- pour confier à une émanation du CSTACAA le soin d'établir une proposition de tableau ;
- pour veiller à la transparence et à l'équilibre de la sélection des présidentes et présidents pour l'accès aux échelons fonctionnels ;
- pour développer une véritable politique de sélection des présidentes et présidents de juridiction dynamique, transparente et adaptée aux enjeux de la gestion d'une juridiction et en renforçant leur formation initiale et continue ;
- pour demander la mise en place d'une évaluation régulière à 360° à partir du grade de président dont le rapport sera, au même titre que le compte-rendu d'évaluation professionnelle, joint au dossier individuel.

15. Pour une amélioration de la rémunération des magistrates et des magistrats

L'attractivité financière du corps est un élément essentiel pour un recrutement, initial ou en cours de carrière, au service d'une justice administrative de qualité, face à une demande croissante et toujours plus exigeante aussi bien en termes de délais de jugement que de fiabilité et crédibilité des décisions rendues.

La rétribution de la participation des magistrates et magistrats à des commissions administratives est également un enjeu non négligeable, de même que les perspectives inquiétantes quant à la réforme du système de retraites pour le secteur public.

A. La rémunération des magistrates et magistrats doit être revalorisée afin de maintenir l'attractivité du corps et la qualité de la justice administrative

Le décret n° 2023-488 du 21 juin 2023 a procédé à un alignement partiel de l'échelonnement indiciaire des magistrats administratifs sur le régime des administrateurs de l'Etat. Si le SJA regrette les conditions parfois défavorables du reclassement, il salue ce qui constitue un rattrapage et une revalorisation nécessaires de la rémunération des magistrats. Le SJA regrette toutefois que l'alignement soit resté incomplet. Ainsi, le grade de président, hors listes d'aptitude, plafonne aux mêmes indices que le grade de premier conseiller, ce qui en fait un troisième grade moins attractif que celui des administrateurs de l'Etat. En outre, les dispositifs de réduction de la durée d'échelons sont insuffisants, dès lors qu'ils excluent les magistrats de deux premiers grades ou sont parfois insuffisamment incitatifs.

Si les nouvelles grilles sont satisfaisantes pour l'avenir du corps, le SJA sollicite l'adoption de mesures réglementaires et législatives modificatives, afin de réduire les effets négatifs, non anticipés, qu'a produit le reclassement des magistrats en poste au 1^{er} juillet 2023, notamment en ce qui concerne les conseillers.

Sur la part indemnitaire, l'arrêté du 22 avril 2022 n'a procédé qu'à un rattrapage partiel de la rémunération des magistrats. L'effort doit être prolongé, à tous les grades, pour procéder à un alignement réel des conditions de rémunération des magistrats sur les corps équivalents, en particulier celui des administrateurs de l'Etat. Les fonctions d'encadrement occupées par les président(e)s justifient un régime indemnitaire fortement amélioré, ce qui n'a pas été suffisamment le cas en 2022, et qui s'avérera d'autant plus indispensable qu'il faudra à minima compenser la NBI dont la suppression est annoncée. Par ailleurs, la revalorisation de la part indemnitaire doit être prévue et continue pour suivre l'inflation, à minima l'évolution du point d'indice. Au sein du régime indemnitaire, le SJA s'engage résolument pour que la proportion de la part individuelle, que les négociations ont permis de maintenir autour de 25% de la rémunération indemnitaire, soit réduite.

Enfin, la valeur du point d'indice doit progresser, afin à minima de correspondre à l'inflation.

B. La participation des magistrates et magistrats aux commissions administratives doit être mieux rémunérée

Le SJA est favorable à la poursuite du mouvement, déjà engagé, d'identification des commissions administratives dans lesquelles la présence de magistrates et magistrats est inutile et de meilleure répartition de la charge de travail résultant de la participation à des commissions

administratives entre tribunaux administratifs et cours administratives d'appel. Le SJA souhaite que la participation à des commissions administratives obligatoires ouvre droit soit à une décharge d'activité correspondant au temps passé à la préparation et à la tenue de la commission, soit à une rémunération satisfaisante et suffisante au regard du temps passé.

En outre, on constate souvent une rémunération prévue par les textes au rabais, voire l'absence de toute rémunération, alors qu'elles pèsent lourdement sur la charge de travail des magistrats. Cette situation est d'autant plus regrettable que certaines présidences demandent, de facto, un réel travail de rapporteur. Le montant de la rémunération de ces commissions doit être revalorisé, revalorisation qui doit être prévue et continue pour suivre l'inflation, a minima l'évolution du point d'indice.

C. La pension de retraite

Le SJA rappelle que l'application des règles actuelles exclut du calcul du montant de la pension de retraite des magistrats les primes qui leur sont versées, conduisant à ce que ce montant soit très éloigné du revenu global perçu avant le départ en retraite. Le SJA demande le rehaussement du montant de la pension de retraite. A minima, le SJA s'oppose à toute réforme qui conduirait à dégrader les modalités de calcul du montant de la pension. En outre, aucune réforme ne saurait conduire à la dégradation de la rémunération nette des magistrats.

Le Congrès mandate le conseil syndical afin de solliciter :

Mesures de revalorisation générales :

- un alignement complet du régime indiciaire des magistrates et magistrats de TA et CAA sur celui des administrateurs de l'État, en particulier pour le grade de président, et avec des mécanismes étendus et améliorés de réduction de durée d'échelon ;
- qu'il soit procédé à la mutation en part fixe de la part variable de l'indemnité de fonction, sans réduction de l'enveloppe globale de cette indemnité ;
- l'abandon de tout projet développant d'une manière ou d'une autre une part de prime liée à la performance, individuelle ou collective ;
- à défaut, le maintien à un niveau significatif du pourcentage de la part fixe au sein de l'enveloppe d'indemnité de fonction, l'indexation du montant de l'indemnité de fonction sur le traitement indiciaire plutôt que sa fixation en valeur absolue, et la revalorisation des montants de l'indemnité de fonction, pour tous les grades.

Revendications concernant les commissions administratives :

- pour identifier les commissions administratives dans lesquelles la présence de magistrats est inutile et œuvrer à la suppression de leur participation dans ces commissions ;
- pour exiger une rémunération satisfaisante ou une décharge d'activité pour les commissions non rémunérées ;
- pour réclamer la revalorisation du montant des indemnités.

Revendications concernant les retraites :

- pour demander la revalorisation des pensions de retraites ; a minima pour combattre toute réforme qui entraînerait une baisse des pensions servies par rapport aux modalités en vigueur ;

- pour qu'aucune réforme ne conduise à la diminution de la rémunération nette des magistrats.

16. Pour l'amélioration de l'offre de formation et de l'accès à la formation

Si des efforts doivent être soulignés ces dernières années en ce qui concerne l'offre de formation et l'accès des magistrates et magistrats à la formation, le SJA estime qu'il existe encore des axes d'amélioration de la formation initiale et continue.

Améliorer encore davantage la formation initiale, notamment les modalités de formation initiale en alternance :

La formation initiale s'est fortement professionnalisée ces dernières années, en particulier grâce à la mise en place d'ateliers d'appui à la prise de poste optionnels, permettant de renforcer l'individualisation des besoins de formation, ainsi qu'à la pérennisation des chambres de formation, qui permettent aux magistrates et magistrats de se familiariser avec la rédaction des notes et des projets de jugement.

Si le CFJA a consenti des efforts pour proposer une formation initiale professionnalisante aux collègues et s'est engagé à enrichir l'offre de formation et à mettre en place une « démarche qualité », qui a vocation à être étendue à toutes les formations, des améliorations demeurent possibles.

D'une part, il apparaît indispensable d'adapter davantage les modules de formation, dès le début du cursus, en fonction de la provenance des collègues et de leurs expériences précédentes et de multiplier les interventions portant sur la prise de poste. La gestion concrète du stock ainsi que la conduite de l'instruction suscitent des interrogations récurrentes chez les collègues primo-affectés au moment de leur arrivée en juridiction, preuve d'une insuffisance de la formation initiale dans ces domaines.

D'autre part, si la durée du stage en juridiction tient compte du fait que le magistrat bénéficie ou non d'une expérience préalable dans la juridiction administrative, ce qui permet aux collègues de bénéficier d'une formation professionnalisante plus approfondie, la formation initiale peut être améliorée en ce qui concerne la tenue des audiences de juge unique ainsi que la présidence des conseils de discipline et autres commissions administratives.

Enfin à la suite de la réforme de la haute fonction publique décidée en 2021, il est indispensable que les magistrates et magistrats des TA et des CAA puissent suivre le tronc commun de formation destinés aux hautes et hauts fonctionnaires dispensé par l'INSP.

De manière générale la formation initiale gagnerait à proposer des formations moins spécialisées, de découverte des politiques publiques, aux nouvelles magistrates et nouveaux magistrats, notamment celles et ceux issus de formations purement juridiques.

Depuis 2020 pour les lauréats de l'ENA et 2022 pour certain(e)s collègue(s) issu(e)s du détachement et du tour extérieur, des modalités de formation initiale en alternance, distinctes et déconnectées de la formation initiale « classique », ont été mises en places. D'abord présentées comme exceptionnelles, la modification de l'article R. 233-15 du CJA par le décret n° 2023-486 invite à penser qu'elles vont être pérennisées. Il s'avère en effet nécessaire, en l'absence de toute GPEEC, de compenser les départs en mobilité, et de pourvoir les postes supplémentaires

accordés en loi de finances dont il n'aurait pas été tenu compte lors de la fixation du nombre de postes ouverts aux concours.

La spécificité de cette formation initiale est qu'elle se déroule en alternance, et plus principalement au CFJA, les magistrat(e)s concerné(e)s étant directement nommé(e)s dans la juridiction qui sera leur juridiction d'affectation à l'issue de la formation initiale. Elle se compose de plusieurs phases, schématiquement : une courte phase de formation théorique puis une immersion en juridiction avec le suivi de sessions de formation en distanciel, puis un regroupement pour suivre à nouveau des cours au CFJA, puis une nouvelle phase d'immersion en juridiction avec cours à distance, avant une phase improprement appelée « de transition », qui est en réalité le début de la mi-norme puisque dédiée à la préparation des premiers dossiers au rapport du ou de la magistrat(e).

La formation en alternance peut permettre certes pour certains une adaptation plus rapide et plus adaptée aux fonctions. Toutefois, elle ne peut constituer une réponse pérenne à un problème structurel de déficit de magistrat(e)s et de rotation des effectifs, au détriment de la qualité de la formation initiale, qui constitue un droit et un prérequis indispensable à une prise de poste dans les meilleures conditions et dont la durée de six mois est déjà courte. Ainsi, certain(e)s magistrat(e)s en formation peuvent être amené(e)s à siéger en qualité d'assesseur(e), c'est-à-dire exercer une fonction juridictionnelle, alors qu'ils n'ont reçu qu'une dizaine de jours de formation théorique. Le SJA souhaite que cette configuration soit proscrite et que les magistrats ne soient pas membres d'une formation de jugement, ce qui n'exclut pas de pouvoir assister à l'ensemble du processus juridictionnel, avant la fin de leur période de formation initiale, qui doit rester préalable.

En complément de la revendication de mise en place d'une gestion semi-annuelle des effectifs, le SJA demande que soient organisées deux formations initiales chaque année, une de janvier à juin et une de juillet à janvier (ou de septembre à février), dont la première pourrait être en présentiel au CFJA et la seconde en alternance, sans participation à une formation de jugement avant la fin de la formation initiale.

Par ailleurs, la durée de la formation théorique reste insuffisante, en particulier lorsque les personnes concernées n'ont pas nécessairement pratiqué ou étudié le contentieux administratif de manière récente.

En ce qui concerne la « période de travail adapté » faisant suite à la formation initiale, celle-ci doit correspondre à une réelle période de mi-norme et le SJA est opposé à ce que les magistrat(e)s effectuent des permanences au cours de cette période, même si des garanties ont été apportées en 2023.

Renforcer la formation continue :

Le SJA tient à reconnaître la qualité du socle de formation continue et les efforts consentis au cours de ces dernières années pour enrichir et diversifier l'offre de formation (visite de structures publiques, accompagnement aux mobilités en dehors de la juridiction administrative...) mais également pour délocaliser une partie de celles-ci. Cependant, les collègues ne sollicitent pas autant de formations qu'ils le voudraient et qu'ils en ont le droit en raison d'une charge de travail ne leur permettant pas de se rendre à une formation dispensée, la plupart du temps, au CFJA.

L'article R. 233-16 du CJA prévoit toutefois depuis 2017 un droit à une décharge pour formation, à hauteur de cinq jours par année judiciaire.

Le SJA déplore que le droit à la formation ne soit pas davantage pris en compte lors de la fixation des objectifs des magistrates et magistrats ainsi que dans l'organisation de leur travail. La question de la formation continue est pourtant primordiale, compte tenu tant du rythme croissant des réformes du fond du droit que de l'augmentation de la technicité des matières traitées, lesquelles nécessitent une mise à jour régulière des connaissances juridiques.

Le SJA réclame que l'organisation du travail soit compatible avec le droit des magistrates et magistrats à se former régulièrement sur des contentieux devenant de plus en plus techniques. La prise en compte de la formation dans le décompte du travail des magistrats doit être respectée et ne doit pas exclure les présidents et les rapporteurs publics. Le SJA souhaite à ce titre que des modalités de diminution de la charge de travail soient étudiées pour permettre à ces derniers, lorsque cela est nécessaire, de se former (audiences allégées par exemple voire remplacement si la formation suivie est longue).

Rappelons, en outre, que l'action du SJA au soutien d'une situation individuelle a permis que les magistrats bénéficient depuis 2021 d'un compte personnel de formation (CPF) dont les autres fonctionnaires bénéficiaient depuis 2017.

Ajoutons, enfin, qu'une attention particulière doit être portée aux magistrates et magistrats affectés en juridiction de province ou d'outre-mer. Le temps de transport doit être inclus dans les mécanismes de décompte du temps de travail. Le SJA réclame une généralisation de la pratique consistant à décentraliser les formations chaque fois que cela sera possible. Pour les magistrats affectés outre-mer, ils doivent pouvoir bénéficier d'un mécanisme leur permettant d'assister régulièrement physiquement à ces formations.

Le développement de formations « comodales » et à distance grâce aux outils de visio-conférence, a permis aux magistrates et magistrats affectés en juridiction de province et d'outre-mer d'accéder plus facilement aux modules de formation, sans avoir à se déplacer. Le CFJA s'est également fixé pour objectif de développer l'offre de supports de cours en ligne actualisée et d'enrichir l'offre de formation avec des cours en ligne en vidéo. Le SJA sera toutefois attentif à ce que les formations en présentiel demeurent le principe, et ne soient pas systématiquement remplacées par des formations à distance, qui permettent certes un accès élargi à l'offre de formation, mais qui limitent fortement les possibilités d'interaction entre les magistrats et avec les formateurs.

Garantir la transparence dans le recrutement ou le remplacement des formateurs et formatrices :

Si le SJA a par le passé dû réclamer plus de transparence et d'équité dans la désignation des formatrices et formateurs internes occasionnels, confronté au constat de recrutements effectués de gré à gré, soit en raison de connaissances personnelles soit de proximité géographique, il ne peut que se féliciter qu'il soit désormais procédé à une diffusion d'appels à candidature pour la quasi-totalité des modules, notamment les chambres de formation. Il entend rappeler que cette procédure d'appel à candidatures doit s'appliquer sans exception.

De même, il apparaît essentiel que les décisions de non-renouvellement de désignation comme formatrice ou formateur soient notifiées aux magistrates et magistrats concernés et motivés par des considérations pédagogiques, et idéalement précédées d'un entretien, afin que les intéressés soient en mesure d'appréhender les motifs qui président à ce refus de renouvellement. Les fiches d'évaluation, distribuées à l'occasion de chaque formation, permet aux formatrices et formateurs de connaître les critères présidant au renouvellement ou non de leur collaboration au CFJA, de cibler les besoins de nos collègues et d'adapter leurs formations en fonction de ceux-ci.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

- pour promouvoir la mise en place d'une formation initiale davantage personnalisées suivant la provenance des collègues et leurs expériences préalables ;
- pour promouvoir le retour à la formation initiale classique à temps complet au CJFA pendant six mois pour tous les nouveaux magistrats ;
- à défaut, pour veiller à ce que la formation initiale en alternance soit plus strictement encadrée, de qualité, et adaptée à son public, notamment en allongeant sa durée et en veillant au respect des différents temps, de formation d'une part, de stage d'autre part, et d'activité juridictionnelle enfin et dans ce cas prévoir une décharge pour le temps passé par les magistrats encadrants ;
- pour promouvoir le développement des formations professionnalisantes et la mise en place de formations relatives aux fonctions extra-juridictionnelles ;
- pour œuvrer auprès du Conseil d'État pour que la formation initiale des collègues intègre le tronc commun de formation prévu pour l'ensemble des hauts fonctionnaires ;
- pour promouvoir une organisation de travail compatible avec le droit des magistrates et magistrats à la formation, quelle que soit leur fonction ;
- pour militer en faveur d'une décharge d'activité équivalente au temps effectivement consacré à la formation (inclusion du temps de transport) ;
- pour encourager la poursuite de la diversification des offres de formations engagée par le CFJA, notamment de manière décentralisée, en maintenant le principe de formations en présentiel ;
- pour mieux prendre en compte la situation des collègues affectés outre-mer ;
- pour proposer l'affectation de magistrats et magistrates à titre permanent au CFJA, en qualité de formateurs et formatrices ;
- pour veiller à ce que soit pérennisé un réel appel à candidatures pour la sélection des nouvelles formatrices et nouveaux formateurs, sur la base de critères objectifs préalablement définis et pour qu'une information soit délivrée rapidement en cas de non renouvellement.

17. Pour la préservation de conditions de travail correctes

La qualité des conditions de travail des magistrates et magistrats, tant matérielles qu'immatérielles, doit être préservée à un niveau élevé, seul de nature à permettre un travail juridictionnel alliant efficacité et qualité.

A. Pour un exercice des fonctions sécurisé et sécurisant

1. La sécurisation des juridictions et des audiences

Si la sécurisation des juridictions a été améliorée ces dernières années, par la mise en place de services de gardiennage ou de surveillance, un contrôle des accès aux locaux et une meilleure gestion des flux publics et privés, la sécurité demeure une préoccupation des magistrates et magistrats. Certaines ou certains ont pu être mis en cause ou menacés, parfois violemment, dans l'exercice de leurs fonctions. Par ailleurs, la présence de forces de police ou de vigiles pour les audiences à risques n'est pas garantie ni même prévue dans certaines juridictions.

L'année 2023 a malheureusement démontré que les juridictions administratives ne sont pas à l'abri d'attaques violentes ou d'intrusion.

Il est souhaitable que le Conseil d'État poursuive et amplifie l'effort financier et matériel de mise en sécurité des juridictions afin de parer à tout risque d'agression des magistrates et magistrats et du personnel de greffe sur leur lieu de travail. Des conventions avec les services de police ou à défaut avec des sociétés de gardiennage doivent être passées par les cheffes et chefs de juridiction pour le cas d'audiences à risque, notamment lorsqu'il ressort des pièces du dossier que les personnes convoquées ont pu causer des troubles à l'ordre public.

Il est également souhaitable que des formations à la sécurité, et aux pratiques à observer en cas de risque d'agression ou d'incident d'audience, qui ont été proposées dans certaines juridictions, soient généralisées.

Le SJA s'engage à apporter son soutien logistique et moral aux magistrates et magistrats victimes de menaces ou d'actes de malveillance, que ce soit dans le cadre de la juridiction ou publiquement et exige que le Conseil d'Etat et la Chancellerie apportent une réponse appropriée à de tels actes.

2. Les enjeux de sécurité liés à l'open data des décisions de justice

Une réflexion doit être menée, avec la mise en œuvre de l'*open data* des décisions juridictionnelles (article [L. 10](#) du code de justice administrative), sur l'anonymisation, non seulement en ce qui concerne les données personnelles (et pas seulement le nom) des personnes mentionnées dans la décision, mais également en ce qui concerne l'identité des magistrates et magistrats qui l'ont rendue.

Le SJA a fortement insisté, en dépit du choix contraire opéré par le législateur en 2019, sur la nécessité absolue d'anonymiser systématiquement le nom des juges, quelle que soit la formation de jugement ou le contentieux concerné : s'il est normal que les décisions des juridictions administratives, notamment de première instance, soient mises à disposition du public, la mention du nom des juges n'a, à cet égard, aucun intérêt, sauf à dresser des statistiques prohibées par le quatrième alinéa de l'article L. 10 du code de justice administrative. Il faut séparer le caractère public de ces informations et les modalités de leur mise à disposition.

L'article R. 741-14 du code de justice administrative prévoit un mécanisme excessivement d'anonymisation renforcée, qui nécessite une demande du magistrat ou de la magistrate en ce qui le ou la concerne et une analyse de sa part en ce qui concerne les parties, aura nécessairement un impact sur la charge de travail de tous les agents de la justice administrative, en alourdissant au moins le temps de relecture des jugements.

Le Conseil d'État doit proposer un accompagnement rapide et adaptée aux magistrat(e)s faisant l'objet d'attaques sur internet ou via les réseaux sociaux

3. La prévention des risques psycho-sociaux

La commission chargée d'examiner les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les tribunaux et les cours administratives d'appel (CSSCT) est chargée de contribuer à la mise en œuvre des actions nécessaires à la préservation de la santé physique et mentale des magistrates, magistrats, agentes et agents exerçant dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel. Elle propose des actions de prévention de la souffrance et de la violence au travail et du harcèlement et notamment des risques psychosociaux (RPS) qui, dans un contexte de forte augmentation des entrées et d'accroissement consécutif de la charge de travail et de la pression qui pèse sur les juges dont ils constituent tout à la fois une conséquence et un symptôme, doivent désormais constituer l'une des préoccupations majeures du gestionnaire.

Les représentants du SJA portent au sein de la CSSCT les préoccupations des magistrats et veillent à l'amélioration de la prévention et de la prise en charge des risques psychosociaux. Un protocole relatif à la prévention des risques psychosociaux dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel a été élaboré en 2009, et un plan d'action, incluant l'actualisation de ce protocole, a tardivement été adopté en 2013. Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative conclu en 2021 comporte un axe 3 « prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes ». La création d'une cellule d'écoute nationale sur les risques psychosociaux, sollicitée par le SJA, a parachevé le dispositif de prévention et de traitement des RPS.

Un cadre existe donc désormais, que l'ensemble des acteurs, nationaux et locaux, au premier rang desquels figurent les membres de la CSSCT et les assistants de prévention, doivent mettre en œuvre et faire connaître.

Il est nécessaire d'agir directement sur les modes d'organisation du travail ou de management à l'origine des souffrances au travail. Les mesures de prévention de la souffrance au travail supposent d'accorder une attention particulière aux conditions de travail de chacune et chacun et de mettre en place les modalités de prise en charge des situations de souffrance au travail ou de harcèlement, en définissant notamment les bons interlocuteurs en cas de souffrance au travail.

L'ensemble des personnels devrait par ailleurs être formé à la communication non violente.

Le Conseil d'État employeur doit par ailleurs exercer son rôle de protection : former l'ensemble des personnels afin de permettre une détection des situations problématiques et une « libération de la parole » sur le sujet des RPS, engager systématiquement une enquête en cas de signalement, informer les personnes s'estimant victimes de l'existence de la protection fonctionnelle et de ses modalités d'octroi. Le SJA, qui s'engage à apporter son soutien aux magistrates et magistrats en souffrance, veillera à ce que le Conseil d'État remplisse également ses obligations de protection et d'accompagnement. Les situations individuelles et collectives qui s'avèrent problématiques doivent faire l'objet d'un traitement approprié.

B. Pour la préservation de conditions de travail correctes

1. Les locaux

Il est nécessaire que toutes les juridictions bénéficient de locaux adaptés permettant de disposer d'un nombre de bureaux suffisants pour accueillir l'ensemble des personnels, et de salles d'audience assez nombreuses pour faire face notamment à l'accroissement des contentieux urgents. Les propositions faites de se partager le même bureau et se répartir leurs jours de présence, en « flex office » ou « bureau partagé », ne sont pas admissibles : chacun et chacune doit pouvoir disposer d'un bureau individuel.

Le développement de la dématérialisation et du travail à distance ne peut pas justifier l'instauration de contraintes excessives à l'exercice de leur métier par les magistrates et magistrats administratifs. La réglementation du télétravail, qui nécessite la déclaration préalable des journées travaillées sur site, ne doit pour les mêmes motifs pas être appliquée aux magistrates et magistrats, qui doivent rester libres de leurs modalités de travail, sur site ou à domicile.

2. Les moyens

Les moyens nécessaires au bon fonctionnement du matériel sont indispensables. Chaque juge doit bénéficier d'un ordinateur portable en état de fonctionnement, une assistance disponible immédiatement doit être offerte en cas de problème matériel ou logiciel, et le matériel doit être renouvelé en cas de dysfonctionnement. Le SJA a par ailleurs largement dénoncé les défaillances et insuffisances des applications de travail juridictionnel : leur modernisation apparaît d'autant plus indispensable dans un contexte de dématérialisation généralisée des dossiers contentieux. Le Conseil d'État ne paraît pas suffisamment prendre en considération l'écart entre les efforts demandés aux magistrates et aux magistrats pour s'adapter à la dématérialisation des dossiers et l'inadaptation des outils numériques à leur disposition, le développement effectif et à bref délai d'un « Portail contentieux » opérationnel paraissant largement illusoire. Le fait de disposer d'un dossier contentieux imprimé, comme l'accès à une documentation papier (notamment les codes), restent nécessaires : les potentialités d'exploitation des données sur support papier et numérique ne sont pas exclusives mais complémentaires.

L'ergonomie des postes de travail doit être adaptée aux conditions réelles de travail et adaptée à chacune et chacun. Chaque magistrat doit bénéficier d'au moins deux écrans fixes en sus de celui de son ordinateur portable. Le prêt de matériel à domicile doit également être favorisé en cas de travail à domicile.

Le suivi de la santé au travail des magistrates et magistrats, notamment musculo-squelettique, articulaire et oculaire, doit devenir une préoccupation prioritaire.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

- pour que la sécurisation de toutes les juridictions et notamment tous les tribunaux administratifs soit achevée, la formation à la sécurité généralisée et la présence de force de sécurité garantie lors des audiences identifiables comme « à risque » ;
- pour encourager, lorsqu'elle s'avère nécessaire, l'anonymisation du nom des juges, dès la publication du rôle d'audience ;
- pour apporter son soutien aux magistrates et magistrats qui feraient l'objet de menaces, d'intimidation ou d'attaques, notamment pour l'octroi de la protection fonctionnelle ;

- pour que les magistrates et magistrats bénéficient de conditions matérielles de travail les plus satisfaisantes possibles, y compris à domicile ;
- pour s'opposer à la mise en place d'un encadrement du télétravail contraignant pour les magistrates et magistrats ;
- pour veiller à ce que le Conseil d'État conserve la maîtrise de la diffusion de la jurisprudence des juridictions administratives ; pour que l'anonymisation du nom des juges soit garantie, en particulier pour les décisions rendues en juge unique et l'occultation des données permettant la ré-identification des personnes soit facilitée, sans augmentation de la charge de travail des magistrates et magistrats ;
- pour améliorer la communication, la formation, la détection, l'accompagnement et le traitement des risques psycho-sociaux dans l'ensemble des juridictions administratives ;
- pour s'assurer du suivi du protocole relatif aux risques psychosociaux de la CSSCT et du plan d'action annexé au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle.

18. Pour un usage raisonné des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le travail juridictionnel

I. Pour une informatisation fiable et moderne

A) Pour l'amélioration de la fiabilité du système :

1. Internet, intranet et bases de données

L'accès aux différentes bases de données juridiques en ligne, via internet et intranet, se sont améliorées, même si des interruptions continuent de priver les magistrates et magistrats, mais aussi les greffes, de leurs outils de travail.

La juridiction administrative doit disposer d'un moteur de recherche performant, tant sur Ariane que sur Ariane archives, d'une disponibilité permanente de l'accès à l'intranet et à l'internet, et d'un volume de bande passante suffisant pour éviter un blocage ou des ralentissements excessifs, particulièrement constatés lors de l'utilisation du VPN.

2. Les applications et logiciels

La juridiction administrative travaille au quotidien sur des applications et logiciels datés. La modernisation du Poste rapporteur, de Skipper et de l'ensemble des logiciels, réclamée de longue date, est urgente. Si la mise en place d'un « club utilisateurs » préalable à l'évolution de ces outils est une initiative qui doit être saluée, en ce qu'elle devrait permettre de mieux adapter les applications aux fonctions juridictionnelles et à l'usage qui en est fait par les magistrates et magistrats, le rythme relativement lent d'avancée de ses travaux est préoccupant. Si la fiche navette dématérialisée constitue un progrès important en termes d'efficacité, il génère des difficultés en termes d'encombrement des boîtes mails et de réductions des interactions humaines. Le déploiement du Portail contentieux doit faire l'objet d'une attention particulière.

Chaque réforme de la procédure ou de la rédaction des jugements devrait être accompagnée d'une mise à jour de ces outils informatiques par les services du Conseil d'État. Les modèles Skipper de courrier du greffe, dont les imperfections et erreurs imposent aux magistrats et agents un surcroît de travail de vérification, devraient également être adaptés en temps réel aux évolutions du code de justice administrative.

B) Pour une meilleure information des magistrates et magistrats sur l'activité des services informatiques :

Les décisions prises par les services informatiques, et notamment par la direction des systèmes d'information, ne sont pas seulement techniques mais affectent l'organisation de l'activité juridictionnelle. Une association plus étroite des représentants des magistrates et magistrats aux réformes et aux modifications envisagées est indispensable, afin, d'une part, de donner à ces réformes une orientation compatible avec le travail des magistrates et magistrats et, d'autre part, de mieux faire accepter et comprendre les évolutions informatiques et applicatives.

Les circulaires en matière d'informatique, en particulier celles relatives à des mesures de contrôle de l'activité de consultation par les magistrates et magistrats des sites Internet, doivent leur être diffusées.

II. Pour une dématérialisation au service des magistrates et des magistrats

A) Les enjeux de la dématérialisation :

La dématérialisation des dossiers contentieux a profité principalement aux justiciables, et notamment à leurs conseils avocats et avocats (délestés des frais de photocopies et d'affranchissement et donc de l'obligation de tri des pièces jointes), et a permis de faire des économies de frais postaux et de faciliter le travail du greffe.

Elle a pu en outre favoriser une augmentation du volume des productions qui va parfois au-delà du raisonnable. Il est nécessaire d'inciter les parties, en particulier les avocats, à avoir une attitude raisonnable sur le volume et la présentation de leurs écritures.

Cette évolution n'a toutefois pas été suffisamment pensée avec les magistrates et magistrats, auxquels elle a été imposée de manière descendante et précipitée. La simplification attendue du travail juridictionnel ne se fait guère sentir et les difficultés que la dématérialisation imposée engendre se sont révélées de manière importante au cours de la crise sanitaire.

Si la dématérialisation a permis aux juridictions administratives de poursuivre leur travail, en mode dégradé toutefois, durant les confinements, ce contexte sanitaire a mis en exergue les problèmes, autrement plus importants, que la dématérialisation et le travail à distance, lorsqu'ils sont imposés, peuvent engendrer :

- isolement et solitude exacerbée,
- fatigue oculaire et physique liée au temps passé à lire sur écran,
- troubles musculo-squelettiques,
- moindre confort de lecture des dossiers,
- prise en mains malaisée des dossiers de plus en plus volumineux alors que les pièces jointes ne présentent parfois aucun intérêt,
- un transfert de charge du greffe vers les magistrates et magistrats (impressions, dossiers incomplets).

La dématérialisation et le « travail juridictionnel collaboratif » (qui constitue en réalité un travail juridictionnel dématérialisé ainsi que l'a reconnu le GT consacré à ce thème en 2021 et la circulaire de 2022 qui en est issue) ne peuvent supplanter les échanges directs entre collègues. Ceux-ci, et principalement la séance d'instruction et le délibéré, doivent rester les moments privilégiés du travail juridictionnel. Le SJA tient à rappeler que la présence régulière des magistrates et magistrats dans les locaux des juridictions est essentielle au bon fonctionnement des chambres, et la tenue des audiences en présentiel doit rester le principe, le recours à l'outil de visio-conférence devant demeurer exceptionnel et dûment justifié, ainsi que l'a rappelé le Conseil d'État dans sa décision n° 441399 du 21 décembre 2020 dans le contexte des confinements imposés par la Covid-19.

La dématérialisation doit se faire dans le respect des équilibres de la communauté juridictionnelle.

Si la dématérialisation a simplifié le travail des magistrats sur plusieurs points, le travail juridictionnel totalement dématérialisé n'est pas non plus la panacée. Le SJA demande la stricte application de la circulaire sur le travail dématérialisé de janvier 2022, avec une mise à disposition et une tenue à jour du dossier dès l'enregistrement et en temps réel par le greffe. L'exploitation des écritures et pièces d'un dossier sur écran n'est pas toujours aussi aisée que sur papier : les magistrats qui le souhaitent doivent pouvoir bénéficier d'un dossier papier.

Alors que les magistrates et magistrats ont déploré une dégradation de leur santé liée au travail dématérialisé, notamment dans le cadre des enquêtes dédiées menées par le secrétariat général, ces difficultés ne sont à ce jour pas prises en compte par le gestionnaire, ce que le SJA déplore. Il

faut sortir de la logique de la dématérialisation comme une fin en soi, et envisager ses conséquences sur le respect des choix individuels, sur la santé, sur la séparation des temps de vie... La mutation des modes de travail doit se faire dans le respect des choix, contraintes et impératifs de chacune et chacun, liés aux préférences d'organisation du travail, à l'état de santé ou au handicap. La multiplication des possibilités d'échanges et de travail à domicile ne doit pas conduire à la remise en cause des temps de repos et empiéter sur le temps consacré à la vie privée et familiale.

B) Télérecours et la dématérialisation des dossiers

Les problèmes évoqués ci-dessus s'appliquent évidemment à Télérecours.

Cette application, avant tout conçue comme un outil du greffe pour la communication avec les parties et dont le déploiement s'est fait à marche forcée, présente des avantages et des fonctionnalités intéressantes, notamment la possibilité de consulter l'état d'un dossier, de télécharger tout le dossier ou seulement certaines pièces, de vérifier les communications aux parties. L'accès des magistrates et magistrats à l'application Télérecours ne saurait toutefois être considéré comme un accès au dossier du rapporteur. La circulaire de janvier 2022 sur le travail dématérialisé est venue rappeler l'évidence selon laquelle les magistrats doivent disposer d'un « dossier du rapporteur » sans avoir à le constituer eux-mêmes.

Le SJA exige que les magistrats conservent la maîtrise de leurs conditions de travail en choisissant le support de travail qui leur paraît le plus adapté.

Le SJA sollicite, d'une part, la constitution d'un dossier dématérialisé complet, constitué de l'ensemble des productions des parties, assorties de signets, identifiables facilement par leur titre, et ordonnées chronologiquement, selon des modalités définies au niveau de chaque chambre ou en assemblée générale. Ce dossier, disponible sur le réseau partagé de la juridiction, doit être mis à jour au fil de l'eau et en temps réel par le greffe, avec information de la magistrate ou du magistrat intéressé selon le stade auquel la mise à jour intervient. C'est cette modalité que la circulaire de 2022 consacre comme la modalité de principe.

Le SJA demande, d'autre part, que les magistrates et magistrats disposent, outre de ce dossier numérique complet accessible à tous les membres de la formation de jugement, d'un dossier papier, soit complet, soit a minima « quasi-complet », c'est-à-dire constitué des éléments suivants : tous les mémoires des parties, la décision attaquée ou la demande préalable, et les inventaires des pièces jointes.

Cet exemplaire papier, qui pourrait suivre le dossier physique et servir à tous les membres de la formation de jugement, évitant que plusieurs d'entre eux impriment séparément la même chose, serait systématiquement constitué par le greffe, sauf choix explicite de la chambre d'y renoncer.

Il constitue, outre un outil de travail indispensable, une sécurité dans certains contentieux urgents et à forte oralité où il est nécessaire que le magistrat puisse disposer du dossier papier à l'audience.

L'argument selon lequel la constitution d'un dossier numérique et d'un dossier papier constituerait un « double travail » pour le greffe doit être relativisé, puisque l'agent ou l'agente de greffe imprimera un dossier qu'il ou elle aura ouvert pour le traiter et le télécharger sur le réseau.

Enfin, cette pratique constituerait également une sécurité pour l'archivage des dossiers, l'archivage uniquement numérique n'étant pas suffisamment sécurisé.

Le SJA milite pour que la période de concertation de trois ans ouverte par la circulaire de 2022 jusqu'en février 2025 débouche sur des modalités de travail respectueuses de la liberté d'organisation et de la santé des magistrates et magistrats.

Aucun contrôle ne doit être effectué s'agissant du nombre d'impressions effectuées par les magistrats et magistrates qui préfèrent travailler sur support papier.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

- pour engager toute action permettant une amélioration et une fiabilisation des applications informatiques, qui doivent être au service des magistrats ;
- pour poursuivre ses actions permettant de garantir la disposition par le magistrat d'un dossier du rapporteur numérisé complet et mis à jour en temps réel ;
- pour préserver le droit à un dossier papier, à titre principal complet, à titre subsidiaire, à un dossier papier « semi-complet », comportant au moins les éléments suivants : tous les mémoires produits, la décision attaquée ou la demande préalable, et les bordereaux des pièces produites ;
- pour encourager les concertations locales prévoyant des modalités de travail respectueuses de la liberté d'organisation et de la santé des magistrates et magistrats ;
- pour solliciter du gestionnaire qu'il assure un suivi médical conforme aux dispositions réglementaires applicables aux fonctionnaires de l'État, notamment en ce qui concerne les pathologies musculo-squelettiques et oculaires.

19. Pour une justice attractive outre-mer

Une affectation dans un tribunal administratif d'outre-mer est une expérience professionnelle très enrichissante ; l'activité des juridictions administratives suscite un intérêt particulier outre-mer et la publicité qui lui est donnée, notamment dans la presse locale, est bien plus importante qu'en métropole.

L'ensemble de ces éléments pourraient avoir pour conséquence d'inciter les membres du corps à rejoindre les juridictions ultramarines. Pour autant, la gestion des magistrats et des magistrates des tribunaux administratifs d'outre-mer par le secrétariat général du Conseil d'État est de nature à les en dissuader. Des carences peuvent en effet être relevées tant dans la gestion des affectations que dans celle des carrières mais aussi dans l'accès à la formation et dans la politique immobilière.

Pour une politique pertinente d'affectation outre-mer :

Certaines juridictions ultramarines souffrent d'un manque chronique d'attractivité. C'est notamment le cas des tribunaux administratifs de la Guadeloupe, de Guyane et de la Martinique, et pourrait concerner d'autres juridictions ultramarines à l'avenir. Il convient d'éviter que les postes vacants outre-mer soient majoritairement pourvus par la primo-affectation de jeunes magistrats et magistrates venant du concours externe. Outre que l'expérience peut contribuer à la qualité de la justice rendue, la diversité des profils et modes de recrutement participent directement à la richesse de la juridiction administrative. Les orientations adoptées par le CSTACAA dans sa séance du 14 avril 2020 apportent une première réponse aux difficultés récurrentes pour pourvoir aux postes vacants dans ces tribunaux en prévoyant une sorte de « contrat de services outre-mer ». Elles ne sont cependant pas suffisantes et doivent être complétées.

Pour les magistrats et magistrates en formation initiale, et à l'initiative du SJA, des visioconférences avec des collègues exerçant outre-mer sont désormais organisées lorsqu'il est acquis que des postes y seront à pourvoir. Ces rencontres permettent d'échanger sur tous les sujets et peuvent utilement contribuer à la définition d'un projet comme à la dédramatisation d'une affectation qui n'était pas nécessairement souhaitée. Il est indispensable que ces rencontres soient également ouvertes aux magistrats et magistrates qui ont déjà une affectation en juridiction mais qui envisagent de rejoindre l'outre-mer dans le cadre d'une mutation.

Il faut également rendre plus attractive l'affectation dans certains tribunaux d'outre-mer. La disposition permettant de remplir l'une de ses obligations de mobilité par une affectation outre-mer, avec conservation de l'ancienneté à hauteur de deux années, est une avancée importante résultant du décret n° 2023-486. Elle doit toutefois être complétée, notamment pour permettre la réduction de la durée des échelons ou une bonification de l'ancienneté prise en compte pour la mutation.

Si les mutations outre-mer sont décidées en même temps que les autres mutations, le CSTACAA peut, en considération de l'intérêt du service, ne pas retenir certaines candidatures car il estime « justifié, en raison du nombre réduit de magistrats, de la spécificité du droit applicable, et de l'environnement très délicat dans lequel évoluent ces juridictions, d'affecter des magistrats dont le profil paraît le mieux adapté au poste considéré et à un séjour outre-mer ». Il est indispensable que le gestionnaire s'assure systématiquement, par un entretien tenu avant le mouvement de

mutation, des motivations du candidat à l'outre-mer et du fait qu'il est conscient de la spécificité de ces postes pour pouvoir, le cas échéant, écarter les candidatures dont la demande ne paraît pas susceptible de déboucher sur une affectation se déroulant dans de bonnes conditions.

Enfin, une affectation de magistrats ayant une famille dans un tribunal administratif d'outre-mer conduit, dans la majorité des cas, les magistrats concernés à s'y établir avec leur conjoint et leurs enfants. Une telle situation, qu'elle soit choisie ou plus contrainte, implique nécessairement pour les conjoints disposant d'une situation professionnelle, comme agent public ou salarié du secteur privé, de l'abandonner du moins temporairement et de rechercher un emploi dans le ressort d'affectation. Toutefois, les spécificités ultra-marines et le caractère plus limité du marché de l'emploi dans certains territoires peuvent rendre la continuation de la carrière professionnelle du conjoint aléatoire. Le temps mis par les conjoints pour retrouver un emploi peut être long et la période d'inactivité induite peut avoir des répercussions sur leur carrière lors du retour en métropole. Une telle situation n'est pas non plus toujours favorable à l'attractivité des juridictions ultra-marines et peut conduire le magistrat à solliciter un retour anticipé, ce qui n'est pas forcément souhaitable pour le fonctionnement des tribunaux concernés. Ce constat nécessite d'intégrer la composante conjoint dans la préparation d'une affectation ultramarine et mettre en place un mode d'accompagnement du conjoint dans cette perspective (aide à la recherche de poste, conventions entre administrations...).

Le projet de circulaire relative à l'attractivité des juridictions ultramarines va dans le bon sens mais des modifications de la réglementation, qu'il s'agisse des orientations du CSTACAA ou de dispositions réglementaires, doivent encore être obtenues.

Pour un accès effectif des magistrates et magistrats d'outre-mer aux formations :

Plusieurs magistrates et magistrats affectés outre-mer se sont déjà vu opposer des refus de prise en charge d'un déplacement en métropole pour suivre une formation. Les formations dispensées à distance et en visioconférence ont augmenté et sont évidemment utiles et permettent aux magistrats d'outre-mer de s'éviter un déplacement souvent long pour une formation parfois brève. Elles leur permettent aussi de s'affranchir des contraintes liées au décalage horaire.

Il faut toutefois permettre à ces collègues de profiter d'une formation pour revenir en métropole. Outre l'intérêt personnel de tels retours, une présence physique en métropole lors de formations permet de rencontrer et d'échanger avec les collègues mais aussi de voir les services administratifs et gestionnaires du Conseil, voire de préparer une mobilité. Enfin, le gestionnaire ne peut pas, à la fois, reprocher aux magistrates et magistrats affectés outre-mer d'être ignorants des réalités contentieuses de métropole et leur refuser tout séjour professionnel en métropole. La comparaison avec les agents de greffe, dont les séjours en métropole sont favorisés notamment au titre de la formation, n'est pas flatteuse.

Par ailleurs, les tribunaux d'outre-mer n'ayant qu'une ou deux chambres, la création de modules de formations spécifiques à l'outre-mer ou aux petits tribunaux, qui seraient davantage transversaux doit être envisagée, ou à défaut l'ouverture des modules de la formation initiale ayant cet objet. En toute matière, lorsqu'un magistrat ou une magistrate doit traiter moins de dix dossiers par an, il ou elle a besoin de connaître les grands principes et de savoir où chercher les éléments précis pour traiter de manière optimale son dossier. En revanche, des formations très techniques et spécialisées organisées sur plusieurs jours ne sont guère adaptées.

Pour une gestion efficace et équitable des carrières des magistrates et magistrats d'outre-mer :

Le faible nombre de chambres des tribunaux administratifs d'outre-mer limite la possibilité de s'y spécialiser et permet au contraire de traiter la plupart des contentieux en quelques années tout en exerçant, parfois très tôt dans une carrière, les fonctions de juge des référés. Plusieurs tribunaux ont en outre dans leur ressort des collectivités habilitées à édicter elles-mêmes les règles applicables dans un grand nombre de matières dont notamment le droit fiscal ou le droit de l'urbanisme. Le gestionnaire considère pourtant parfois que les conditions d'exercice des fonctions outre-mer ne sont pas aussi exigeantes qu'en métropole et que, par conséquent, une magistrate ou un magistrat affecté outre-mer ne saurait être promu au grade de président sans s'être auparavant « remis à niveau » en métropole. Une telle position, outre qu'elle est injustifiée sur le fond, ne peut qu'être de nature à décourager les candidatures de valeur à une mutation outre-mer. Elle est en outre de nature à décourager les magistrates et magistrats affectés outre-mer et peut les inciter à terminer leur carrière dans cette affectation plutôt que d'envisager un retour en métropole en attendant une hypothétique promotion. Des affectations trop longues peuvent également se faire au détriment de collègues qui attendent longtemps avant de pouvoir partir outre-mer. C'est donc l'intérêt même de la juridiction administrative qui doit conduire le gestionnaire à veiller à permettre de concilier affectation outre-mer et déroulement de carrière, notamment en s'assurant des motivations du candidat au départ et en valorisant les expériences outre-mer.

Pour une politique immobilière attentive outre-mer :

La situation immobilière des tribunaux administratifs d'outre-mer est très variable. Certains sont installés dans des bâtiments confortables et fonctionnels. D'autres sont installés dans des bâtiments insuffisamment sécurisés. Ceux-ci doivent être mis aux normes.

Par ailleurs, la CSSCT des juridictions administratives doit pouvoir se déplacer dans ces juridictions si la situation le nécessite ; à défaut les commissions équivalentes des administrations territoriales de l'Etat doivent effectuer les visites nécessaires.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

- pour demander systématiquement l'organisation de réunions d'information ouvertes à tous sur les juridictions d'outre-mer dans lesquelles des postes sont à pourvoir ;
- pour demander la modification du régime applicable aux magistrats et magistrates exerçant dans les juridictions d'Outre-Mer souffrant de difficultés d'attractivité afin de les rendre plus attractives ;
- d'intégrer la composante conjoint dans la préparation d'une affectation ultramarine et mettre en place un mode d'accompagnement du conjoint dans cette perspective (aide à la recherche de poste, conventions entre administrations...) ;
- pour veiller à ce que les magistrates et magistrats affectés outre-mer puisse suivre au moins une fois par an une formation en présentiel ; demander la création de formations spécifiques présentant les grandes lignes des principaux contentieux ou l'ouverture des sessions de formation initiale ayant cet objet ;

- pour veiller à ce que le Conseil d'État ne discrimine pas les magistrates et magistrats affectés outre-mer dans le déroulement de leur carrière ;
- pour veiller à la prise en compte des tribunaux d'outre-mer dans la politique immobilière du Conseil d'État et à leur suivi par la CSSCT des juridictions administratives.

20. Pour une reconnaissance de la Commission du contentieux du stationnement payant comme une juridiction administrative à part entière

Si les particularités du fonctionnement de la CCSP lui confèrent une place singulière, elle doit être reconnue comme faisant partie intégrante des juridictions administratives et ce dans tous les aspects de son fonctionnement.

Le Congrès mandate le conseil syndical pour :

Faire reconnaître la place de la CCSP au sein de la juridiction administrative :

- rattacher la CCSP à une gestion totale par le Conseil d'État qui doit comme pour la CNDA en assurer la gestion ;
- proposer aux collègues qui suivent la formation initiale au CFJA la possibilité de rejoindre la CCSP ;
- proposer les postes vacants à la CCSP dans le cadre du mouvement de mutation des magistrats administratifs par une information du Secrétariat général du CE à l'instar de ce qu'il se fait pour les postes Outre-Mer, en insistant sur l'aspect managérial du travail effectué par les magistrats à la CCSP qui peut constituer une première expérience dans ce domaine ;
- intégrer un module de formation sur le plein contentieux de la CCSP dans le cadre de la formation initiale et continue.

Valoriser la place des magistrats administratifs à la CCSP :

- regarder la mobilité comme accomplie en cas d'affectation à la CCSP pendant deux ans ;
- permettre aux magistrats de la CCSP, qui pratiquent déjà le contentieux administratif et qui souhaitent rejoindre un TA à l'issue de leurs détachements, de bénéficier d'une formation initiale au CFJA tenant compte de l'expérience déjà acquise à la CCSP et en adéquation avec leurs futures affectations ;
- à l'issue d'une affectation à la CCSP, offrir une meilleure prévisibilité sur leur affectation finale et améliorer leurs conditions d'intégration, en alignant leur régime sur celui des autres détachés.

Renforcer les effectifs, en particulier par la création de postes de présidents.

21. Pour l'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations

1. Pour la poursuite des efforts en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le Conseil d'État et les juridictions administratives ont obtenu en février et mars 2020, et pour une durée de quatre ans, les labels « Diversité » et « Egalité entre les femmes et les hommes », qui viennent reconnaître les actions engagées depuis 2017 relatives à l'égalité professionnelle dans les domaines du recrutement, du déroulement des carrières, de la parentalité et de la qualité de vie au travail. Un réseau de référentes et référents diversité – égalité professionnelle a été constitué afin de promouvoir la lutte contre les discriminations dans le ressort des différentes cours administratives d'appel. Une note du secrétaire général du Conseil d'État du 11 mai 2021 est par ailleurs venue rappeler l'exigence de féminisation des noms de métiers et de fonctions dans la rédaction des décisions de la justice administrative.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative, élaboré par le Conseil d'État en concertation avec l'ensemble des organisations syndicales et assorti d'un plan d'actions, a été signé le 6 juillet 2021.

Les progrès théoriques réalisés au cours des dernières années dans le domaine de l'égalité professionnelle doivent désormais se traduire en actes.

D'ores et déjà, le SJA se félicite de la création d'une cellule d'écoute sur les discriminations et les violences sexistes et sexuelles qui, à côté de la cellule d'écoute relative aux risques psychosociaux, marque une étape importante dans la détection et le traitement de situations individuelles problématiques.

Le SJA est en particulier attentif à ce que des mesures correctrices soient rapidement adoptées en fonction des résultats observés s'agissant :

- de l'analyse des écarts de rémunérations brutes mensuelles moyennes selon les sexes, les grades et échelons ;
- des statistiques annuelles sur les parts respectives de femmes et d'hommes promus en regard de leur représentation dans le corps ;
- de la révélation de situations de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes dans les juridictions ;
- des obstacles rencontrés par les femmes pour effectuer leurs mobilités obligatoires, en particulier hors d'Ile-de-France ou lors de l'accès au grade de président ;
- du respect des congés annuels accordés aux jeunes parents en sus du congé légal de paternité ou de maternité et de l'impact éventuel de la parentalité et de ses conséquences en termes de temps de travail (choix du temps partiel) sur le déroulé de carrière.

Une note du 23 mai 2022 a de manière bienvenue rappelé les droits aux congés liés à la parentalité, notamment le droit au report des congés annuels : les principes fixés par cette note doivent être respectés.

2. Pour une démarche égalitaire plus globale

Mais il faut aller au-delà de la stricte question de l'égalité professionnelle hommes-femmes. Le Conseil d'État et les juridictions administratives doivent également mener un travail de fond sur les autres formes de discrimination ; discrimination en raison de l'orientation sexuelle, d'une situation de handicap, de l'origine sociale, de l'origine géographique, de l'apparence physique, de l'état de santé, de l'âge, des opinions politiques et syndicales etc.

La progression de carrière ne doit laisser la place à aucun critère discriminant : sexe, affectation géographique, charge de famille, état de santé, exercice des fonctions à temps partiel...

Pour cela il est indispensable que l'ensemble des personnels de la juridiction administrative, quel que soit leur corps d'appartenance, soit formé à très court terme et de façon ambitieuse à la lutte contre les discriminations et que ces formations soient approfondies de façon régulière tout au long de la carrière.

La première étape indispensable consiste à objectiver des situations individuelles ressenties par les intéressé(e)s. Le préalable à toute lutte sincère contre les discriminations est donc d'admettre la légitimité de principe des doléances exprimées par les magistrates et magistrats sur la base de leur ressenti, ce qui ne signifie pas, bien entendu, reconnaître dans tous les cas l'existence de telles discriminations.

Par ailleurs, la sensibilisation et la formation aux biais d'appréciation et de jugement doit être une priorité pour le Conseil d'État, à destination des magistrates et magistrats qui postulent à une promotion ou une mobilité ou une mutation, afin de se départir de risques d'auto-censure, mais aussi à destination des encadrantes et encadrants, qui devraient être formés et incités à rendre publics leurs critères de sélection.

Le Congrès mandate le conseil syndical pour :

- veiller à ce que les objectifs assignés par le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se traduisent dans des délais satisfaisants par des mesures concrètes adaptées ;
- demander que soit mené un travail de fond sur toutes formes de violences et de discriminations ;
- lutter contre toutes les formes de discrimination ;
- soutenir les magistrates et magistrats confrontés à des situations individuelles de discrimination et les accompagner dans l'ensemble de leurs démarches, notamment auprès du gestionnaire ;
- favoriser la formation et la sensibilisation des magistrates et magistrats mais aussi des encadrant(e)s aux biais d'appréciation et de jugement.

22. Pour une véritable politique d'action sociale

Le conseil d'action sociale du Conseil d'État et des juridictions administratives, mis en place depuis 2009, a permis, en dépit d'un retard considérable pris par le gestionnaire, de développer un certain nombre de politiques bénéficiant aux personnels des juridictions administratives (chèques-cadeaux pour les enfants, tickets-restaurant dans les juridictions éloignées de tout lieu de restauration collective...).

De même, répondant à une demande réitérée pendant plusieurs années, le Conseil d'État concourt, depuis l'année 2017, par voie de subventions, aux actions culturelles, sportives ou de cohésion menées par les associations amicales créées dans diverses juridictions et réunissant magistrats et agents de greffe, favorisant ainsi les créations d'associations dans certaines juridictions qui en étaient jusqu'alors dépourvues. La pérennisation de ce dispositif et l'augmentation du budget annuel alloué aux associations, qui ne peuvent qu'être salués, se sont accompagnés de l'évolution de la politique d'attribution des subventions vers l'éligibilité de projets réguliers et non plus seulement ponctuels.

Toutefois, pour des associations qui n'ont pas d'autres ressources que des cotisations d'un montant très faible, une subvention seulement partielle des projets peut paralyser *de facto* les projets de convivialité et de cohésion de la communauté de travail. Aussi, la possibilité d'octroyer des subventions à hauteur de 100 % du coût du projet devrait être systématisée. En outre, il devrait être possible, pour le Conseil d'Etat, d'avancer ces coûts et non de simplement rembourser les activités, obligeant l'association à faire l'avance des frais.

En tout état de cause, ces évolutions, certes bienvenues, restent éloignées du standard des politiques d'action sociale mises en œuvre dans la plupart des grandes administrations publiques. Ainsi, sauf rares exceptions, les magistrates et magistrats administratifs ne disposent pas de prestations d'action sociale significatives en termes d'aide au logement, particulièrement pour les jeunes collègues en formation initiale, d'aide aux parents d'enfants malades ou handicapés, ou d'accès à taux réduit à des prestations culturelles, sportives ou de loisirs (chèques-vacances, réductions pour les spectacles, abonnements culturels et sportifs...). Des partenariats pourraient être noués.

En outre, une part significative du budget consacré à l'action sociale, notamment en matière de restauration collective, profite aux agentes et agents de greffe des TA et CAA lesquels relèvent pourtant, en principe, du budget d'action sociale du ministère de l'intérieur, sans que le Conseil d'État n'ait obtenu de ce dernier le remboursement de la contre-valeur de ces prestations, qui viennent réduire la part réelle de ce budget bénéficiant aux agentes et agents du Conseil d'État et de la CNDA ainsi qu'aux magistrates et magistrats administratifs. Dans le domaine de l'action sociale, ni la politique budgétaire restrictive du Gouvernement, ni l'incapacité du Conseil d'État à obtenir les contreparties d'une politique à destination des agents de greffe dont les magistrats ne doivent pas être les contributeurs nets, ne doivent nous conduire à restreindre nos ambitions.

La politique de réduction des coûts du Conseil d'État ne doit pas conduire à restreindre l'attribution de tickets restaurants aux magistrates et magistrats de juridictions qui n'ont pas d'accès aisé à un restaurant administratif.

Enfin, pour la protection sociale complémentaire, le SJA souhaite que les magistrats administratifs bénéficient du dispositif prévu par l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 de pris en charge par les employeurs publics d'une partie de la protection sociale complémentaire en santé de leurs agents.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

- pour obtenir un budget annuel affecté à l'action sociale dans les juridictions administratives à un niveau permettant la mise en œuvre d'actions significatives,
- pour œuvrer à la mise en œuvre des actions prioritaires suivantes :
 - . développement de solutions de restauration abordables pour tous ;
 - . développement et amélioration des prestations dans le domaine de l'enfance et des loisirs ;
- pour veiller à la poursuite du soutien aux actions locales, notamment associatives, permettant d'assurer la cohésion au sein des juridictions, y compris par une subvention préalable à l'avance des frais ;
- pour demander à ce que les magistrats bénéficient du mécanisme de prise en charge partielle des cotisations de protection sociale complémentaire.