



Syndicat de la juridiction  
administrative

**Réunion de dialogue social**  
**30 avril 2024**

---

**Vos représentants et représentantes SJA :**

**Julie Florent**, trésorière

**Gabrielle Maubon**, secrétaire générale

**Virgile Nehring**, secrétaire général adjoint

## Table des matières

<b>I. La charge de travail, objectivement forte et ressentie, obère les possibilités de se sentir à l'aise dans son activité professionnelle à diverses étapes de la carrière</b>	<b>3</b>
A) Le constat, répété et récurrent, d'une charge de travail excessive	3
B) La nécessité de conserver une norme ou un référentiel correspondant à huit dossiers par audience à quinzaine	4
C) Prévoir des encadrements supplémentaires de la charge de travail et une communication non culpabilisante sur le sujet	5
<b>II. D'importantes marges de progrès demeurent sur les droits à repos et à décharge/déduction</b>	<b>8</b>
A) Les jours d'ARTT et le CET : un droit à augmenter et assouplir	8
B) Les autorisations spéciales d'absence (ASA) : un dispositif à formaliser et généraliser	9
C) La décharge pour formation : un droit à valoriser et rendre obligatoire	10
D) Des modalités de repos à améliorer pour les personnes exerçant les fonctions de président et de rapporteur public	10
<b>III. Questions diverses</b>	<b>11</b>
A) Application de la loi « immigration »	11
B) Intelligence artificielle	12
C) Rémunération indemnitaire	12

La réunion de dialogue social trimestrielle du printemps 2024 a eu pour thème principal, à l'initiative du SJA : « Bien-être au travail : charge de travail et droits au repos ».

Le bien-être au travail recouvre bien d'autres thématiques (collectif de travail, convivialité, santé au travail, prise en charge adaptée des situations difficiles...) mais le SJA a souhaité concentrer la discussion sur le sujet central de la charge de travail, dont le baromètre social 2023 a confirmé la lourdeur excessive, et du droit au repos effectif.

Il s'agit d'un sujet important depuis plusieurs années, sur lequel le SJA s'est fortement impliqué : il a notamment publié un [plan de sensibilisation](#) en quatre épisodes en 2022 et rédigé un [livre blanc](#) en 2023. Ce sujet reste pourtant insuffisamment pris en charge au sein des juridictions administratives.

## I. La charge de travail, objectivement forte et ressentie, obère les possibilités de se sentir à l'aise dans son activité professionnelle à diverses étapes de la carrière

### A) Le constat, répété et récurrent, d'une charge de travail excessive

Les résultats du dernier baromètre social le confirment :

- Seuls 39% des magistrats, soit deux magistrats sur cinq, sont satisfaits de leur équilibre vie privée / vie professionnelle.
- Seuls 36% des magistrats estiment que leur charge de travail est compatible avec leur temps de travail.
- Plus d'un magistrat sur deux se sent souvent stressé au travail.
- Plus d'un magistrat sur deux renonce à une formation pour des motifs de charge de travail.
- Les résultats sur les magistrats à temps partiel sont encore plus inquiétants.

La question du rythme de travail est le point rouge principal du baromètre 2023 qui, sur la majeure partie des autres items identifiés comme problématiques en 2021, démontre une amélioration de la perception des magistrates et magistrats.

L'alerte des résultats du baromètre social sur la charge de travail est confirmée par les chiffres des rapports d'activités. Ainsi, la moyenne des **sorties nettes par magistrat** (ERM) en TA, qui s'établissait déjà à 232 en 2013, atteint en 2023 le chiffre de 295, soit +27% ! Il en est de même en CAA : alors que la moyenne en 2013 était de 106 dossiers, elle est désormais de 126 en 2023 (+18%).

Les **entrées** en TA sont passées pour leur part entre 2013 et 2023 de 175 780 à 257 261 dossiers et en CAA de 28 885 à 31 582 dossiers, soit une augmentation générale de +41 % alors que sur la même période, **l'effectif réel moyen** est passé de 1 061 à 1 078, soit une progression de seulement de +1,6 %. Si l'on comptabilise les équivalents temps plein travaillés (ETPT) constatés, qui tiennent compte des magistrats en détachement ou disponibilité et de l'ensemble des juridictions y compris la CNDA et la CCSP, l'effectif est passé de 1 159 magistrats en 2013 à 1 238 en 2023, soit une augmentation de +6,8 %, ce qui reste très faible par rapport à celle du contentieux.

La hausse tendancielle du contentieux administratif sans évolution corrélative des effectifs met en péril la qualité de la justice administrative, malgré les efforts inlassablement déployés par les magistrates et magistrats.

En TA, le taux de couverture, qui s'établissait à 104 % en 2013, n'est plus que de 94,4 % en 2023, en baisse de trois points par rapport à l'année 2022. En ce qui concerne les stocks, la barre symbolique des 200 000 dossiers, franchie en 2022, est aujourd'hui largement dépassée, et le nombre de dossiers de plus de 2 ans est en forte hausse (+ 22,7%), pour constituer 12 % des stocks des TA.

Il nous a paru de ce fait une nécessité de proposer une nouvelle fois en réunion de dialogue social le thème du bien-être au travail, sur lequel des améliorations substantielles sont attendues de la part de collègues, qui, très majoritairement, ne parviennent pas à obtenir un équilibre satisfaisant entre leur charge de travail, leur temps de travail et leur vie privée et familiale.

### B) La nécessité de conserver une norme ou un référentiel correspondant à huit dossiers par audience à quinzaine

Le rapport du groupe de travail diligenté par le CSTACAA sur la charge de travail, dont les conclusions ont été rendues publiques en juin 2023, préconise l'abandon de la norme dite « Braibant », correspondant à huit dossiers par audience à quinzaine en collégiale en TA (six dossiers en CAA), au motif qu'elle ne serait plus adaptée pour appréhender la charge globale de travail et serait obsolète au regard de l'évolution de la structure du contentieux, en particulier du fait de la part grandissante du juge unique et du traitement des dossiers par ordonnance.

Le SJA, qui a intitulé le deuxième épisode de son [plan de sensibilisation](#) « norme élastique, norme diabolique », n'ignore pas les limites de la « norme » et les modalités selon lesquelles elle peut être dévoyée.

Il soutient toutes les initiatives visant à améliorer la bienveillance, le dialogue et la confiance au sein des juridictions. Le troisième épisode de son [plan de sensibilisation](#) est d'ailleurs intitulé « (re)penser le collectif juridictionnel ».

Cependant, l'alternative proposée par le groupe de travail, qui renvoie la détermination de la charge de travail au colloque singulier du magistrat avec son président de chambre ou son chef de juridiction, sans garantie aucune d'un échange équilibré permettant la mise en place d'objectifs statistiques atteignables, n'est pas satisfaisante et suscite une vive opposition de la part du SJA. Nous vous renvoyons notamment aux développements exposés lors du [CSTACAA de septembre 2023](#) : si l'abandon de la norme pourrait s'envisager dans un système qui serait fondé sur la bienveillance et la confiance et qui ne serait pas régi par les statistiques, force est de constater que ce monde idéal n'est pas encore advenu et qu'il est nécessaire de prévoir un dispositif simple et partagé de détermination de la charge de travail.

Compte tenu de l'absence de consensus sur l'abandon de la norme et de l'importance de ce sujet pour les magistrats, le Vice-Président du Conseil d'Etat avait préconisé lors de ce CSTACAA que cette question fasse l'objet d'une évaluation sereine et soit rediscutée.

Depuis plusieurs mois, le SJA constate cependant que le Conseil d'Etat a, à plusieurs reprises, fait l'annonce de la disparition de la norme, notamment à la nouvelle promotion du CFJA.

Le SJA déplore ces tentatives de passage en force, alors que ce sujet n'a fait l'objet d'aucune nouvelle discussion avec les organisations syndicales et que le maintien d'un référentiel commun constitue un enjeu majeur pour les magistrates et magistrats administratifs. Il a souhaité réitérer sa vive opposition à une telle évolution.

Si comme le relève le groupe de travail « charge de travail », la part du contentieux jugé en formation collégiale a reculé pour n'atteindre désormais qu'un tiers du contentieux en TA, il n'en demeure pas moins que l'essentiel du travail de la grande majorité<sup>1</sup> des conseillers et premiers conseillers rapporteurs, en TA et plus encore en CAA, reste constitué d'audiences collégiales. La part grandissante du juge unique, en particulier en contentieux des étrangers, ne justifie pas davantage de renoncer à une norme commune, seul outil de référence partagé de nature à protéger d'une demande de productivisme toujours plus importante. Bien au contraire, ces audiences de juge unique doivent également pouvoir être encadrées par une norme et, si rien n'interdit de tenir compte de la rapidité à traiter certains dossiers plutôt que d'autres pour coter les dossiers, la norme doit rester la ligne directrice de la productivité d'un magistrat et les dossiers nécessitant un temps d'analyse et de rédaction plus longs que la moyenne doivent faire l'objet d'une surcote et être décomptés pour davantage qu'un seul numéro.

**Sans norme**, il n'y a pas de décharge d'activité mesurable possible : ni pour les primo-affectés, ni pour les RTT, ni pour les arrêts de travail, ni pour les temps partiels, ni pour les fonctions syndicales, ni pour les formations... Sans norme, il n'y a pas de répartition équitable de la charge de travail, y compris avec les autres magistrats membres de la formation collégiale, étant donné que le nombre de dossiers demandé à un magistrat impacte nécessairement le travail de son réviseur et rapporteur public.

Dans un métier où l'on ne compte pas ses heures ni même ses jours de travail, un référentiel commun reste indispensable.

### C) Prévoir des encadrements supplémentaires de la charge de travail et une communication non culpabilisante sur le sujet

Outre le maintien de ce référentiel indispensable, il apparaît de plus en plus nécessaire de fixer un **plafond limite** de dossiers par audience, en particulier pour les **permanences**, afin de garantir tout à la fois des conditions de travail normales aux magistrats et la qualité de justice.

Il convient également de fixer des plafonds du nombre de dossiers raisonnablement absorbable par magistrat par permanence en fonction de leur durée. Ces dossiers perturbateurs du rythme de travail doivent par ailleurs et évidemment ouvrir droit à décharge.

Une réflexion similaire doit être engagée également pour les présidentes et présidents, premiers impactés par **l'augmentation des référés**, qui pour mémoire, ont plus que doublé ces 10 dernières années (voire plus que triplé pour les référés-libertés)<sup>2</sup>, et pour lesquels ils font office

---

<sup>1</sup> Compte tenu du développement des pôles d'urgence et d'étrangers

<sup>2</sup> Tous référés confondus : 14 500 recours enregistrés dans les TA en 2013 contre **39 231 en 2022** (43 % de référés-suspension, 32% de référés-mesures utiles et 25 % de référés-liberté), soit plus du double du chiffre constaté presque dix ans auparavant.

S'agissant du **référé-liberté**, 3 000 requêtes enregistrées en TA en 2013 contre **9 881 en 2022** (9 317 entre le 1<sup>er</sup> novembre 2022 et le 31 octobre 2023.)

de « variable d'ajustement » sans période de repos suffisante. Là encore, la fixation d'une limite de dossiers par jour de permanence devient de plus en plus nécessaire, en particulier quand on sait la désorganisation du travail qu'engendre un référé-liberté. La mise en place de plus en plus fréquente de pôles destinés à traiter des urgences peut aider à absorber le surplus éventuel de dossiers et permettre de limiter le stress et l'« essorage » des présidents de chambre. Dans les plus petites juridictions où la mise en place de tels pôles n'est pas possible, l'organisation d'un système de renfort volontaire ou d'astreinte doit également être mis en place. Le SJA ne peut par ailleurs qu'appuyer les conclusions du groupe de réflexion menée par le président Stahl sur l'office du juge des référés qui préconisent de prévoir la présence systématique, au sein des équipes de magistrats permanenciers constituées durant les vacances scolaires, de vice-présidents et de magistrats expérimentés ainsi qu'une répartition des dossiers tenant compte de l'équité mais également des types de dossiers contentieux. Il rejoint également les propositions du rapport visant à une meilleure formation des magistrats en matière de référés et un rappel par les chefs de juridiction de ce qu'il est préférable de juger en formation à trois juges les affaires sensibles afin que ces affaires puissent être traitées avec sérénité.

**Les commissions administratives**, qui représentent une charge de travail très conséquente, en particulier dans les petites juridictions, doivent pouvoir également faire l'objet de décharge sur les audiences. Une meilleure répartition de ces commissions avec les magistrats des CAA, permise par l'article L. 222-2 du CJA, devrait par ailleurs être plus systématiquement étudiée et mise en place ; un bilan chiffré des jours passés en commissions par juridiction et par magistrat, dont les remontées sont demandées tous les ans, devrait être également transmis aux organisations syndicales.

**L'équilibre des stocks** doit par ailleurs être une priorité : sauf à surcoter fortement les dossiers, il n'est pas possible pour un magistrat de travailler dans de bonnes conditions avec un stock constitué aux trois quarts de marchés publics ou d'environnement. Et même avec une surcote importante, les magistrats ont besoin de disposer de dossiers plus simples et plus rapides à traiter. L'équilibre des matières au sein de chaque chambre, avec des contentieux favorisant les petits dossiers, doit ainsi guider la répartition des stocks. Les dossiers d'étrangers en particulier doivent faire l'objet d'une répartition équitable, de même que les dossiers de juge unique réputés simples, afin de permettre aux magistrats d'équilibrer leurs rôles et de décharger notamment leur rapporteur public quand celui-ci souhaite s'absenter, pour se former notamment.

Dans le même but, **les échanges** au sein de la chambre avant enrôlement pour favoriser l'équilibre des dossiers difficiles au sein d'une même audience doivent être encouragés pour ne pas surcharger le rapporteur public et le réviseur faute de communication.

Enfin, un **meilleur suivi des magistrats et de leurs difficultés éventuelles** tout au long de l'année doit être mis en place afin de pouvoir, quand cela apparaît nécessaire, réduire les objectifs fixés ou autoriser expressément un magistrat à faire une audience réduite, notamment lorsque le

---

S'agissant du **référé-mesures utiles**, 1200 recours enregistrés en 2013 contre **12 541 en 2022**. (11 459 entre le 1<sup>er</sup> novembre 2022 et le 31 octobre 2023) - source : rapport groupe de réflexion sur référés

retard cumulé n'est pas raisonnable. Ces situations, qui existent, ne doivent pas être ignorées. Les cheffes et chefs de juridictions doivent être encouragés et accompagnés en ce sens.

Pour mémoire, même si ces situations ne sont pas forcément liées à la charge de travail, 44 magistrats<sup>3</sup> ont eu le sentiment d'être victime de harcèlement moral sur les trois dernières années au vu des résultats du dernier baromètre, dont plus de 35 estiment que leur situation n'a pas été traitée !

Enfin et évidemment, des **effectifs supplémentaires** sont nécessaires pour faire face à la charge de travail qui ne cesse de s'accroître, notamment des postes de vice-présidents dédiés aux référés dans les juridictions de petite taille, ainsi que le préconise le rapport du groupe de réflexion sur les référés.

Les magistrates et magistrats administratifs, qui souffrent de l'augmentation de leur charge de travail depuis des années et n'ont pas ménagé leurs efforts pour répondre à la demande de justice toujours croissante malgré la faible augmentation de leurs effectifs, attendent désormais un signal fort du Conseil d'Etat ainsi que des lignes directrices adressés aux cheffes et chefs de juridiction visant à encadrer et mieux répartir la charge de travail afin de ramener celle-ci à de plus raisonnables proportions.

**Les échanges avec le Secrétaire général et la Secrétaire générale des TA et CAA** lors de cette réunion n'ont pas été rassurants puisque, au-delà des constats partagés quant à la nécessité d'améliorer la situation, le service n'a pas nié souhaiter s'orienter vers un abandon de la norme au profit de la détermination d'objectifs individualisés déterminés au niveau de la juridiction.

Vos représentant(e)s SJA se sont fermement opposés à un tel projet, excessivement dangereux et en tout état de cause prématuré. S'il est indispensable d'améliorer la bienveillance et d'encourager l'émergence d'une culture qui ne serait plus fondée uniquement sur la réalisation d'objectifs chiffrés, par la formation des encadrants, par l'adoption de nouveaux critères d'évaluation, ainsi que par des évaluations à 360° complémentaires des évaluations annuelles, ces outils ne sont pas actuellement mis en place et sont encore loin de produire des effets sur la charge de travail. La protection qu'offre le partage d'un référentiel commun et national doit donc perdurer.

L'absence de cadrage clair de la charge de travail attendue en début de carrière a également été évoquée. Selon le SJA, la mi-norme constitue une garantie et doit être respectée ; son terme doit être reporté si la formation initiale est allongée, notamment par le suivi du « tronc commun » des écoles de formation de la haute fonction publique.

Il a été indiqué qu'un projet de plan d'actions serait présenté en CSTACAA afin de disposer d'éléments précis sur lesquels vos représentants pourraient réagir. Le SJA espère vivement que le Secrétariat général n'actera pas la fin de la norme et mettra tout en œuvre pour défendre le droit

---

<sup>3</sup> 5% des 850 répondants à cette question

des magistrates et magistrats administratifs à un environnement de travail les préservant d'une pression excessive.

## II. D'importantes marges de progrès demeurent sur les droits à repos et à décharge/déduction

Les magistrates et magistrats administratifs ne « posent » pas leurs congés annuels. Cela ne signifie pas qu'ils ne doivent pas en bénéficier !

### A) Les jours d'ARTT et le CET : un droit à augmenter et assouplir

**Le dispositif d'ARTT**, prévu actuellement par [l'arrêté du 5 juillet 2004](#) relatif à la mise en œuvre du compte épargne-temps dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel et la [circulaire du 27 février 2013 sur le compte épargne temps](#)<sup>4</sup>, **doit impérativement être modifié.**

Les magistrats ont théoriquement droit à 25 jours de congés et 20 jours de RTT par an. Cependant, puisqu'ils disposent d'une liberté dans l'organisation de leurs modalités de travail, ils ne « posent » pas ces jours, et un calcul théorique a été effectué pour déterminer les modalités d'approvisionnement de leur compte épargne temps.

Selon cette circulaire, que le SJA avait vainement contestée, la durée de travail des magistrats a ainsi été évaluée à 200 jours pour l'activité juridictionnelle, 10 jours pour les activités dites « institutionnelles » et 5 jours pour les activités extérieures à la juridiction. La circulaire en déduit que les magistrats sont ainsi réputés prendre chaque année 25 jours de congés et 12 jours de RTT, soit 37 jours au total et leur CET est crédité annuellement et automatiquement de 8 jours.

**Ce décompte ne correspond toutefois pas à la réalité pour de très nombreux collègues.**

Il n'est pas sérieux d'affirmer que les magistrates et magistrats sont en mesure de prendre au minimum 7 semaines 1/2 de vacances par an (37 jours / 5), ce qui équivaldrait à 3 semaines l'été et 1 semaine à chacune des petites vacances scolaires. Outre les permanences d'au minimum une semaine par an qu'assure la plupart des magistrats en TA, les périodes de vacances scolaires durant l'année sont utilisées par l'essentiel d'entre nous pour avancer sur les dossiers les plus difficiles et pour rattraper le retard cumulé.

L'USMA a rappelé les chiffres de son sondage représentatif réalisé en 2022, qui avait montré que plus de la moitié des magistrates et magistrats administratifs ne prennent pas plus de cinq semaines de congés par an.

**Le nombre de jours versés sur le CET devrait ainsi être porté par principe à 20 par an** (ou 19 avec la journée de solidarité).

---

<sup>4</sup> Disponible sur [cette page de l'intranet](#).

Il est en outre nécessaire d'assouplir les modalités de consommation des jours épargnés sur le CET sous forme de congés, principalement en réduisant le préavis actuellement de trois mois et la contrainte de les poser par dizaine à la fois afin de couvrir une période complète de deux semaines (dix jours ouvrés). Poser moins de dix jours permettrait de faire des audiences allégées et de bénéficier d'une période de repos sans pour autant déstabiliser le fonctionnement de la chambre.

Ainsi, sauf nécessité de service, les magistrats devraient pouvoir poser de tels congés à brève échéance et de manière fractionnée en fonction de leurs contraintes personnelles et sans que leur soit opposée la nécessité de pose de périodes coordonnées au sein d'une chambre.

Dans certaines juridictions, la pratique permet de poser moins de dix jours ou d'appliquer un préavis raccourci : il est nécessaire que ces pratiques soient explicitement permises par les textes, et précisées dans une circulaire du Secrétariat général.

Enfin, il est nécessaire de mettre fin au système vexatoire de proratisation des jours de RTT en cas de congés pris au titre du CET, qui ne correspond pas à la pratique générale au sein de la fonction publique.

Afin de faire avancer ce sujet déjà abordé à plusieurs reprises, mis à l'ordre du jour par le SJA d'une réunion de dialogue social en septembre 2020 sans suite donnée, le SJA a remis au Secrétariat général un projet visant à modifier l'arrêté du 5 juillet 2004, comportant les propositions développées ci-dessus, que vous retrouverez en pièce jointe.

**Le Secrétariat général** s'est montré peu favorable à l'augmentation du nombre de jours épargnés au titre du compte épargne-temps, arguant qu'il pourrait être alors nécessaire de procéder à un décompte précis du temps de travail des magistrates et magistrats administratifs.

Le service a en revanche convenu que la rigidité actuelle des règles de prise des jours épargnés sur le CET n'était pas justifiée et il a accepté d'examiner la proposition du SJA et de consulter les cheffes et chefs de juridiction.

## B) Les autorisations spéciales d'absence (ASA) : un dispositif à formaliser et généraliser

Les magistrates et magistrats administratifs, comme l'ensemble des agents de la fonction publique, bénéficient de la possibilité de solliciter des autorisations spéciales d'absence dans un certain nombre de cas : déménagement, décès d'un proche, enfants malades, mariage, fonctions syndicales ou électives, fêtes religieuses non chrétiennes... Certaines sont de droit<sup>5</sup>, d'autres sont accordées de façon discrétionnaire en fonction des nécessités de service.

---

<sup>5</sup> Exercice d'un mandat électif (CGCT), exercice de fonctions syndicales (décret n° 82-447 du 28 mai 1982), décès d'un enfant (art L. 622-2 CGFP).

A ce jour, en dehors du [guide](#) du SJA<sup>6</sup> (page 273), il n'existe toutefois aucun document écrit énumérant ces différents cas d'ouverture pour les magistrats, qui bien souvent ignorent la possibilité qu'ils ont d'en bénéficier.

S'agissant des ASA discrétionnaires en particulier, seules celles liées à la parentalité (ASA pour difficulté de garde d'enfant, appelée communément « garde enfant malade », ASA pour les parents d'élèves élus et celles pour les femmes en parcours AMP/PMA, les femmes enceintes et les femmes allaitantes) sont mentionnées dans le [guide de la parentalité](#) (dont seul un peu plus de 30% des magistrates et magistrats ont connaissance selon les résultats du dernier baromètre social).

Afin d'améliorer la transparence sur ces dispositifs et permettre à tous d'en demander l'application lorsque cela est nécessaire, le SJA souhaite qu'une **note récapitulative des différents cas d'ASA** soit mise à disposition des collègues.

**Le service a indiqué qu'il allait examiner cette proposition**, toutes les ASA n'ayant pas le même statut. Nous en suivrons attentivement la réalisation effective.

### C) La décharge pour formation : un droit à valoriser et rendre obligatoire

Avec environ 1,5 jour de formation annuel par personne en 2023, le droit à la formation, pourtant nécessaire pour progresser dans sa pratique professionnelle, n'est pas suffisamment utilisé par les magistrates et magistrats administratifs. La charge de travail est citée comme motif principal de renonciation à une formation.

Le SJA demande que soit supprimée la possibilité, dans le formulaire de formation, de ne pas demander de décharge, tant que les cinq jours de décharge prévus par l'article R. 233-16 du CJA ne sont pas utilisés.

A chaque formation obligatoire, comme actuellement la formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, il y a lieu de rappeler que les formations ouvrent droit à une décharge d'activité, ce dont le service a aisément convenu. Vos représentant(e)s SJA ont fait remarquer que cette évidence n'était toutefois qu'imparfaitement assimilée par tous et toutes.

### D) Des modalités de repos à améliorer pour les personnes exerçant les fonctions de président et de rapporteur public

Il est indispensable que les rapporteurs publics comme les présidents de chambre puissent être déchargés de leurs obligations de service. Ce sujet complexe, qui a déjà été évoqué à de nombreuses reprises en dialogue social, n'avance guère.

---

<sup>6</sup> Guide « *Magistrates et magistrats administratifs : vos droits* », 2<sup>ème</sup> édition, page 273. Infographie également disponible sur [cette page](#) ou [ce lien](#).

Cette décharge peut se traduire de différentes manières (réduction du nombre de dossiers mis au rapport du président de chambre, permanence allégée, retrait par les rapporteurs d'un nombre de dossiers correspondant à la décharge, audience à dispense dédiée). Une réduction du nombre de dossiers à une audience donnée ne doit pas faire l'objet d'un rattrapage ultérieur.

En outre, il est possible que les rapporteurs puissent exercer d'autres fonctions lorsque leur RAPU ou leur président est déchargé : juge unique avec dispense de conclusions, commissions administratives, instruction approfondie, mentorat, etc.

**Le Secrétariat général** s'est déclaré intéressé par un recensement des bonnes pratiques en la matière.

La création d'un groupe de travail sur **l'évaluation à 360°** des cheffes et chefs de juridiction a par ailleurs été sollicitée par l'USMA. Elle rejoint une revendication du SJA, dont le Congrès a mandaté le conseil syndical pour demander une réflexion sur cet outil à partir du grade de président.

Les formulaires d'évaluation annuelle devraient également faire l'objet d'une refonte pour y intégrer des éléments de nature à apprécier la préservation du bien-être des équipes.

**Le SJA reste fortement mobilisé pour défendre le bien-être au travail des magistrates et magistrats administratifs, qui nécessite au premier chef une charge de travail raisonnable et des droits au repos effectifs. D'autres facteurs non évoqués lors de cette réunion y participent également (convivialité, collectif, santé...). La charge de travail reste toutefois le point de bascule majeur entre bien-être et mal-être au travail.**

\*\*\*

### III. Questions diverses

#### A) Application de la loi « immigration »

La durée des échanges sur le thème principal n'a pas laissé le temps d'évoquer de manière précise le **thème annexe** mis à l'ordre du jour : La mise en œuvre dans les juridictions administratives de la loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration.

Il a été convenu qu'une visio-conférence dédiée serait organisée entre le Secrétariat général et vos organisations syndicales à brève échéance.

Il a été indiqué que la proposition du SJA de supprimer l'obligation de statuer sur le siège pour les dossiers des étrangers retenus, qui deviendrait une faculté, avait été favorablement accueillie.

Le CRDJ devrait diffuser un tableau des procédures mis à jour d'ici l'entrée en vigueur des nouvelles procédures, dès la publication du décret.

## B) Intelligence artificielle

Vos représentant(e)s SJA ont interrogé la Secrétaire générale adjointe du Conseil d'État en charge des juridictions administratives sur les **projets du Conseil d'État en matière d'intelligence artificielle**. Il leur a été répondu que les réflexions commençaient tout juste, pour l'instant uniquement au niveau du Conseil d'État, dans le cadre de la mise à jour du projet de section de la Section du contentieux : un travail mené par Thomas Andrieu est en cours depuis peu sur les cas d'usages possibles de l'IA, qui sera évoqué dans le cadre des journées des cheffes et chefs de juridiction. Les enjeux identifiés par le Secrétariat général à l'échelle de la juridiction administrative sont ceux de la sécurité des données, de l'utilité réelle de ces outils et du coût financier important pour élaborer et faire fonctionner une application « maison ».

Par ailleurs, des projets sont en cours au sein de la DSI pour envisager si l'IA pourrait être utile pour l'anonymisation des décisions mise à disposition (open data), l'élaboration des rôles d'audiences de la CNDA, l'aide au remplissage des requêtes déposées via Télérecours, la détection des séries... Un projet d'aide au traitement de la série « CSPE » par le TA de Paris est également envisagé.

Nous avons insisté sur la nécessité d'associer sans attendre les organisations syndicales et les magistrats et magistrats administratifs à la réflexion sur ce sujet important.

## C) Rémunération indemnitaire

Le Secrétariat général a enfin évoqué le sujet de la **rémunération indemnitaire** : les discussions avec la DGAFP, coordonnées avec le corps des magistrats financiers, sont bien engagées, un retour est attendu courant mai quant à la recevabilité des demandes d'alignement sur le régime indemnitaire des administrateurs de l'État.