



Syndicat de la juridiction
administrative

**Actes du Congrès
du 1^{er} décembre 2025**

Table des matières

1.	Motion d'orientation syndicale _____	3
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 comme 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.	Pour un droit moins complexe et une justice égale pour tous _____	25
10.	Contre une gestion fondée uniquement sur des objectifs statistiques _____	29
11.	Pour une évaluation sincère et une politique effective de réduction de la charge de travail _____	32
12.	Pour l'amélioration des droits en matière d'organisation des temps de travail et de repos _____	36
13.	Pour des rôles clairement définis au sein des formations de jugement _____	40
14.	Pour un recours raisonné à l'aide à la décision et à la médiation _____	44
15.	Pour la préservation de conditions de travail correctes _____	49
16.	Pour une réflexion renouvelée sur les perspectives de carrière et l'attractivité du corps _____	54
17.	Pour une rémunération conforme aux responsabilités exercées _____	66
18.	Pour l'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations _____	69
19.	Pour un usage raisonné des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le travail juridictionnel _____	71
20.	Pour l'amélioration de l'offre de formation et de l'accès à la formation _____	75
21.	Pour une justice attractive outre-mer _____	80
22.	Pour une reconnaissance du Tribunal du stationnement payant (TSP) comme une juridiction administrative à part entière _____	84
23.	Pour une véritable politique d'action sociale _____	85

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 magistrates et magistrats administratifs, de la première instance à la cassation, régi par la loi organique. Dans l'objectif de poursuivre la construction de l'unité de la juridiction administrative, le SJA entend conserver une démarche et une action syndicale cohérentes : maintien d'une identité de recrutement et de formation, port de la robe 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, qu'il s'agisse de la réforme de la haute fonction publique, de la rémunération, ou de la progression de carrière, 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 caractère raisonnable de la charge de travail constitue une priorité absolue afin de préserver tout à la fois la qualité de la justice rendue, le droit au repos des magistrates et magistrats et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Le SJA continue de 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 un 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 maladie et à la parentalité, ainsi que pour l'augmentation des effectifs qui doivent être à la hauteur de la demande de justice, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

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, en disposant d'outils de travail performants et sans subir de glissement de tâches incombant au greffe, notamment dans la confection matérielle des dossiers.

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 et adaptées et demande que soit mené un travail de fond sur toutes les formes de violences et de discriminations.

Le SJA défend une conception exigeante et réaliste de l'action syndicale, pour la défense de la justice administrative et des magistrates et magistrats administratifs. Il veille au respect des principes énoncés dans ses Actes du Congrès, tout en cherchant des positions constructives auprès de ses interlocuteurs afin d'obtenir des résultats concrets.

Le SJA est apartisan et apolitique. Les positions prises par le SJA se limitent aux seules questions qui touchent à la défense de l'Etat de droit, à la préservation de la qualité de la justice administrative ainsi qu'à la défense des droits et des intérêts individuels et collectifs des magistrates et magistrats administratifs.

Le SJA est indépendant : s'il n'est affilié à aucune centrale syndicale, il peut décider des actions communes et des partenariats avec d'autres organisations syndicales et structures dont il partage l'engagement et le mode de fonctionnement.

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'Etat 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 en outre-mer attractive

Pour la reconnaissance du Tribunal 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 suffisantes, lesquelles sont en l'état bien en-deçà de celles du Conseil supérieur de la magistrature pour les juges judiciaires comme aux standards européens.

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.

Ainsi, 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 composé au moins pour moitié de représentantes et représentants élus par le corps, 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 du fond, 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 magistrat. La réforme de la haute fonction publique a démontré que le corps des magistrats administratifs avait plus à gagner qu'à perdre 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 certains défauts liés au 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'État 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 magistrates 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, qu'un nombre limité de postes qui constitue une limite basse en dessous de laquelle le principe même de cette voie de recrutement pourrait être remis en cause, comme il 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 10,2% sur la période 2015-2024, conduisant les anciens élèves de l'ENA/INSP à ne plus constituer que 14,3% du corps des TA en 2024, taux historiquement bas qui ne permet plus de garantir à long terme la pérennisation de cette voie de recrutement.

Le SJA s'oppose à la création d'autres modalités de recrutement qui ouvriraient l'accès au fonctions juridictionnelles à des magistrates et magistrats qui n'exerceraient pas, par principe, ces fonctions à temps complet ou qui seraient recrutés uniquement pour une durée limitée. S'il fallait revenir, sauf pour la voie du détachement, sur le principe de la titularisation dans le corps au premier jour de recrutement, cette titularisation ne pourrait intervenir qu'au plus tard à la fin de la formation initiale et, en tout état de cause, avant l'exercice effectif de toute fonction juridictionnelle.

Le SJA combat l'absence des magistrates et magistrats administratifs de la liste, définie 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 ;
- défendre l'indépendance et l'impartialité des magistrates et magistrats administratifs ;
- 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, a minima 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 magistrates et magistrats recrutés par cette voie ;
- pour explorer toutes les voies permettant d'obtenir l'inscription du corps des magistrates et 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 réaffirmée, comme la nécessité de marquer une distanciation symbolique avec l'administration. Il est également indispensable de doter la juridiction administrative des attributs symboliques propres à garantir le respect de la justice, des juges des décisions rendues, en particulier dans un contexte de multiplication des attaques contre l'État de droit et la justice.

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, seul lieu pleinement identifié et identifiable comme lieu 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 pragmatiques. 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'une juridiction, 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. Le SJA continuera de s'opposer à cette modalité de tenue d'audience.

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. Le port d'une robe contribue à l'affirmation des principes déontologiques liés à l'exercice des fonctions juridictionnelles, comme l'indépendance et l'impartialité.

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'Etat lorsqu'ils exercent 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. L'opposition des membres du Conseil d'Etat au port d'un costume d'audience ne doit toutefois pas retarder ce port par les magistrates et magistrats administratifs. 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'Etat ainsi qu'exposé dans la motion n° 7, devraient également se voir dotés d'une robe.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

En ce qui concerne le maintien des juridictions et des salles d'audience comme uniques lieux de justice :

- pour défendre le principe selon lequel la justice est rendue uniquement en juridiction 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.

En ce qui concerne 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 affectés dans cette juridiction, dédiée ou à l'occasion d'une audience solennelle.

En ce qui concerne la prestation de serment :

- 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.

En ce qui concerne le port d'une robe :

- pour demander que les magistrates et magistrats administratifs 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 comme 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 présidentes et présidents 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 compétente pour statuer sur le contentieux des décisions collectives et individuelles concernant les magistrats administratifs, laquelle pourrait être une juridiction spécialisée ou *ad hoc*.

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

La qualité de la justice et des conditions de travail des magistrats et des magistrats administratifs dépend de la mise en place d'une gestion efficace et réactive, avec une mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elle appelle également une vision plus humaine de notre mission et de nos fonctions, et non centrée sur une évaluation statistique. A cet effet, un renforcement du département des ressources humaines du Conseil d'État, par le recrutement de compétences ayant une connaissance fine de l'exercice de notre métier, est indispensable. Si le Conseil d'État relève 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'État 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 souhaite 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 et remis dans des délais raisonnables. Si la bonne habitude a été 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, ainsi qu'à ceux de la commission chargée d'examiner les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel (CSSCT).

Dans un esprit d'unité de la juridiction administrative, il conviendrait que la MIJA inspecte également la section du contentieux du Conseil d'État.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

- pour demander le renforcement significatif des moyens consacrés par le Conseil d'État à la gestion des juridictions, afin que les services des RH soient plus proches des magistrates et magistrats et encourager des analyses à moyen et long terme ;
- pour demander que l'ensemble des services gestionnaires aient une réelle connaissance du corps et de nos métiers et cherchent à défendre, de façon égalitaire, l'ensemble des personnels de la juridiction administrative ;
- pour engager une réflexion sur la création d'une juridiction spéciale compétente pour statuer sur le contentieux des décisions individuelles et collectives concernant les magistrates et magistrats administratifs ;
- pour élargir et diversifier la composition de la MIJA et améliorer son fonctionnement.

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, 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, 2021 et 2023 ont révélé que l'information circulait principalement entre collègues et non par un canal officiel émanant du supérieur hiérarchique ou du gestionnaire. De ce point de vue, les efforts de la part du secrétariat général (messages généraux, flash info, Infomagistrats, webinaire) 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.

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 qu'alors qu'elles sont déjà très avancées, ou au moment de leur présentation au CSTACAA.

Afin que nos observations et nos demandes soient pleinement entendues et prises en compte, nous devons être saisis le plus en amont possible dans la préparation des réformes et l'écriture des projets de textes. Le SJA développera sa communication auprès de partenaires institutionnels ayant une influence décisive sur la gestion du corps des magistrats administratifs, en premier lieu desquels se trouvent les cabinets ministériels de la Chancellerie et du ministère chargé de la fonction publique. Une attache avec le cabinet du Premier ministre pourrait également être particulièrement utile. Il en serait de même de contacts réguliers avec la représentation nationale, à savoir avec les groupes de députés et sénateurs au sein des deux assemblées parlementaires.

Un dialogue doit être également entretenu avec les autres organisations syndicales de la juridiction administrative et avec celles des juridictions financière et judiciaire et des autres corps de la haute fonction publique.

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 administratifs, 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 magistrates et magistrats et du gestionnaire.

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 magistrates et magistrats choisis par leurs pairs et autres personnalités ;
- l'élection des représentantes et représentants du corps au suffrage direct par l'ensemble du corps, y compris pour les chefs et cheffes de juridiction ;
- la capacité pour les magistrates et 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 à la présidence d'une cour administrative d'appel ;
- la pleine association de ce conseil aux décisions concernant la répartition des moyens budgétaires, matériels et humains entre juridictions ;
- un secrétariat et un budget propres, à l'image du Conseil supérieur de la magistrature, 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 promotions au grade de président, les inscriptions sur les listes d'aptitude prévues aux articles L. 234-4 et -5 du code de justice administrative et pour les nominations à la présidence des juridictions : ces formations restreintes permettent, selon l'article R. 232-22 du CJA, d'assister le Conseil supérieur. Des réunions

préparatoires ouvertes à l'ensemble des membres du Conseil doivent en outre être organisées pour les mesures individuelles principales. 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 représentatives 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 de sujets majeurs directement avec le secrétariat général, en dehors du CSTACAA dont le champ de compétence est précisément défini par la loi et dont le travail répond à une autre logique.

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 : un relevé de conclusions doit être systématiquement rédigé par le secrétariat général.

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 statistiques 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 dans le souci 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 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 magistrates et magistrats, pour aborder les sujets qui le justifient, et aux rencontres avec la représentation syndicale.

Le rôle des déléguées et délégués 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 des délégués et déléguées syndicales peut être problématique dans certaines juridictions et les origines de ces difficultés sont diverses. Les déléguées et délégués sont particulièrement exposés lorsque se font jour dans les juridictions des situations conflictuelles. De plus, les cheffes et chefs 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 déléguées et délégués des organisations syndicales.

De manière à permettre aux déléguées et délégués de jouer pleinement leur rôle, le SJA souhaite qu'au niveau local, les présidents et présidentes de juridiction aient l'obligation d'informer systématiquement la représentation syndicale 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.

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 du travail et de la lettre de mission, des comptes rendus des réunions, audition des organisations syndicales et/ou des représentants et représentantes du personnel et diffusion du rapport.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

- pour développer sa communication auprès des partenaires institutionnels que sont les cabinets ministériels, les organisations syndicales et la représentation nationale ;
- 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

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

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 et dans le respect des obligations d'impartialité et de neutralité ainsi que du devoir de réserve inhérents aux fonctions de magistrat, le SJA déplore que le Collège de déontologie ait recours de manière systématique à des expressions excessivement vagues, telles que l'appel à un « *surcroît 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.

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.

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 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.

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, pour une organisation syndicale de magistrates et magistrats administratifs, important 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 magistrate 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 magistrates 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 systématiquement figurer dans le catalogue CFJA, et la participation des magistrates et magistrats à ces événements devrait être encouragée et facilitée. Des progrès ont été réalisés mais beaucoup reste à faire y compris en matière d'information des possibilités existantes de formation hors des frontières, qui devrait systématiquement être transmise directement par le secrétariat général ou la DRH aux magistrats et magistrates, et non l'être seulement sous couvert de leur chef ou cheffe de juridiction .

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 à 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 la participation active à 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. Pour un droit moins complexe et une justice égale pour tous

Le droit et les procédures applicables devant les juridictions administratives sont marqués 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.

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, de fixer la jurisprudence 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 magistrates et 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 magistrates 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...

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 les contentieux des autorisations d'urbanisme ou du droit de l'environnement.

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 à 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.

S'agissant en particulier du contentieux des étrangers, le SJA constate que la [loi n° 2024-42](#) a (enfin !) procédé à une réelle simplification des procédures contentieuses, certes moins ambitieuse que celle portée dans notre [livre blanc](#). Le SJA restera vigilant à ce que ces procédures dérogatoires restent cohérentes et ne soient pas dévoyées.

Le SJA s'oppose également à toute mesure qui vise à remettre en cause l'accès au juge, qui est un droit fondamental, ou le droit à un double degré de juridiction.

Il appartient aux pouvoirs publics de veiller à ce que des choix de politique publique, en particulier d'allocation insuffisante d'effectifs dans les administrations qui génèrent des contentieux évitables, ne pèsent pas inutilement sur les juridictions. Une politique volontariste doit être menée afin de réduire autant que possible la création de contentieux évitables, ne résultant que de dysfonctionnements administratifs. A ce titre, les chiffres concernant le taux d'exécution des décisions en matière d'éloignement sont, chaque année, accablants. La machine judiciaire tourne à plein pour donner l'apparence d'une efficacité qui est totalement décorrélée de la réalité. Les moyens humains sont hors de proportion avec les résultats obtenus et le sentiment d'inutilité du juge 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.

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 (...)* », ainsi que ceux des articles L. 3, qui prévoit que « *Les jugements sont rendus en formation collégiale...* », et L. 7 du même code, aux termes duquel « *Un membre de la juridiction, chargé des fonctions de rapporteur public, expose publiquement, et en toute indépendance, son opinion sur les questions que présentent à juger les requêtes et sur les solutions qu'elles appellent* ».

Le SJA rappelle que la collégialité est, en particulier, une garantie de la qualité de la justice : le jugement en formation collégiale, avec conclusions du rapporteur public, doit rester la règle. Il entend enfin rappeler son opposition à la suppression de l'appel. 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 est la création de postes de magistrates et 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.

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 humains, matériels et financiers 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 justifiée 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 et veiller à la qualité légistique des textes ;
- pour lutter contre les contentieux évitables, qui ne trouvent leur source que dans les dysfonctionnements de l'administration ;

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'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 de l'article R.222-1 du CJA ; veiller à ce que le jugement en formation collégiale, avec conclusions du rapporteur public, reste le principe ;

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

- pour exiger que toute 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.

10. 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, 2021 et 2023 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. Or les magistrates et magistrats administratifs ont des obligations qui ne se limitent pas au seul traitement des dossiers contentieux puisqu'ils doivent également assurer la présidence de commissions, des formations 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 magistrats et magistrates 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 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 et l'instauration d'une obligation de double mobilité.

Nous demandons également que, pour éviter les risques de désorganisation 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 et magistrates en surnombre dans les juridictions, en particulier celles où des collègues ont fait part de leurs intentions de 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 CSTACAA 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 informés 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.

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

La charge de travail des magistrates et magistrats ne cesse de s'amplifier, ce qui est extrêmement préoccupant dans un contexte d'extension des compétences du juge administratif, de complexification de son office et de forte hausse des entrées, sans augmentation corrélative des effectifs.

Les enquêtes menées par le SJA en 2012, 2015 et 2019, comme les enquêtes de « baromètre social » 2017, 2021 et 2023 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, comme dans celui de 2023, dont la participation en hausse (900 réponses) a confirmé cette dégradation.

Les résultats du dernier baromètre social traduisent une aggravation de la situation. 53% des magistrats sont souvent ou très régulièrement stressés par leur travail, 37% des magistrats estiment leur charge de travail compatible avec leur temps de travail (contre 40% en 2017), 39% 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 76 % (parmi ceux qui disent être démotivés ; c'était 70% en 2021 et 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 par le SJA 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 CSTACAA 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 magistrats et magistrates. 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.

Le SJA, qui a fait de la lutte contre la surcharge de travail une priorité, continue de s'engager dans plusieurs démarches d'envergure. Il a tout d'abord 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. Dans le cadre des travaux du groupe de travail missionné sur ce thème qui se sont déroulés entre 2021 et 2023, il a rédigé un « livre blanc » faisant les constats d'une charge de travail trop lourde et formulant des propositions pour y remédier. Il a enfin élaboré un manuel de résistance collective à la pression statistique en 2025.

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

S'agissant des 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, pour laquelle le SJA doit œuvrer en continu auprès du secrétariat général du Conseil d'État, du gouvernement et du Parlement.

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 et magistrates. 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 et de la magistrate. 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 jouer, 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) comme de la participation à d'autres formations de jugement que celles de leur chambre de rattachement. 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 justifiées ni 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. Les magistrates et magistrats administratifs seront la variable d'ajustement, puisqu'il ne sera plus question d'adapter les effectifs aux stocks et aux capacités de travail, mais de moduler le nombre de dossiers à sortir par chaque magistrat et magistrate. 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 période d'absence (mobilité, détachement, disponibilité, congés maternité 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. Ces avancées doivent encore être complétées dans le cadre de la réintégration des juridictions par les collègues revenant de mobilité, de disponibilité ou de congé parental.

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 nombre 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.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

- pour exiger du gestionnaire des actions concrètes en vue de ramener la charge de travail des magistrats et magistrates 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 des chambres à deux rapporteurs dans les tribunaux et trois (dont président-assesseur) dans les cours, notamment 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 magistrates et magistrats nouveaux, y compris à la suite de chaque réforme législative ou réglementaire engendrant un risque d'augmentation du contentieux et de la charge de travail ;

12. 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 de 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 des baromètres sociaux 2021 et 2023 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.

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.

La présence en juridiction

Si le SJA reconnaît que le respect du travail collectif et de la collégialité implique la présence régulière des magistrates et magistrats dans les juridictions, il rappelle son attachement à la liberté d'organisation dont bénéficient les magistrats et magistrates de l'ordre administratif. La présence des magistrates et magistrats en juridiction ne peut être requise que si elle correspond à une obligation (audience, séance d'instruction, assemblée générale...).

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 magistrates et 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. Tout mécanisme de décompte des jours travaillés doit, en tout état de cause, permettre aux magistrates et magistrats de conserver une capacité réelle à pouvoir choisir leurs périodes de congés.

Le SJA réitère, s'agissant de la prise des congés annuels et des RTT, son attachement à la liberté d'organisation dont bénéficient les magistrats et magistrates de l'ordre administratif.

En tout état de cause, le régime des RTT 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 est toutefois datée et ne correspond pas à la réalité pour la grande majorité des 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.

Compte-tenu de l'organisation particulière du temps de travail des magistrates et magistrats et de la difficulté de poser des RTT notamment pour les magistrates et magistrats exerçant en première instance où les chambres à deux rapporteurs sont fréquentes ainsi que pour les magistrates et magistrats occupant les fonctions de rapporteur public et de président, une plus grande souplesse doit leur être octroyée afin de leur permettre de cumuler et de poser des jours sans être limité par le plafond des 60 jours. De même, la monétisation de ces RTT, totalement déconnectée de la valeur d'une journée de travail d'un magistrat, devrait être revalorisée.

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

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 de RTT, 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. En cas de déménagement, il est explicitement prévu dans le [protocole égalité](#), au point 2.1.7, que les magistrates et magistrats bénéficient d'une [autorisation spéciale d'absence](#), qui doit se traduire par une diminution de la charge de travail.

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, en particulier les autorisations spéciales d'absence.

Le SJA demande que ce protocole permette l'instauration d'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 :

- pour demander une meilleure prise en compte du droit aux congés légaux et RTT et pour réformer le dispositif des RTT 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 ;
- pour 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 ;
- pour maintenir la liberté d'organisation dont bénéficient les magistrates et magistrats dans l'organisation de leur travail et de leurs périodes de congé, en leur garantissant de pouvoir ou non les faire coïncider avec les congés scolaires ;
- pour promouvoir une culture managériale plus respectueuse de la vie personnelle et affirmant le droit à la déconnexion.

13. 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 ou la présidente 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.

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 et rapporteurs, sans compter, pour les cours administratives d'appel, la ou 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. Ce format doit être le principe de fonctionnement de nos juridictions et il n'est pas acceptable de confier des fonctions supplémentaires à une ou un président de chambre et une ou un rapporteur public au prétexte qu'elle ou il n'aurait « que » deux rapporteurs dans sa chambre.

Dans certaines juridictions, les chambres à trois rapporteurs et 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 ou pour créer des cellules dédiées au traitement de certains contentieux. 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 magistrats 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).

La réaffirmation de l'importance de la collégialité et du rôle des présidentes et présidents de chambre

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. 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 la mise en œuvre de la dispense de conclusions des rapporteurs publics soit pertinente et 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 présidentes et présidents de chambre ne cessent de s'alourdir, notamment à cause de l'augmentation alarmante des référés et des ordonnances de tri. En ce qui concerne le cas plus particulier des présidents-asseesseurs en CAA, l'exercice de la fonction de réviseur est essentiel pour les préparer à l'exercice des fonctions de président de chambre et préserver l'intérêt de leurs fonctions, 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 ou à l'encadrement de cellules dédiées au traitement de certains contentieux, 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, afin d'en décharger les présidences de juridiction, et de vice-présidents de juridiction dans les grands tribunaux permettrait également une meilleure répartition des tâches.

Le rôle des rapporteuses et 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. La mise en place de cellules dédiées au traitement de certains contentieux doit faire l'objet d'une attention particulière quand elle se fait sans l'allocation dédiée de postes de rapporteurs publics.

Le SJA appelle de ses vœux que les réformes procédurales telles que les dispenses 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.

Le rôle des rapporteuses et 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.

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 entre les magistrats de la chambre, un transfert de charge indu ne pouvant *in fine* qu'être un facteur de démotivation des rapporteurs. Si la délégation de certaines tâches incombant à la présidence de chambre (ordonnances, référés) peut dans certains cas participer à la montée en compétences du rapporteur, une telle délégation ne peut avoir lieu qu'après concertation entre les intéressés et selon des modalités d'organisation garantissant une charge de travail raisonnable du rapporteur, notamment si aucune décharge de dossiers n'est prévue en contrepartie de la tâche déléguée.

Il convient enfin d'évoquer les « chambres des urgences » ou « chambres des référés », dans lesquelles la majorité des décisions sont rendues 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 et les ordonnances.

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 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 la ou 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 entre chambres et entre magistrates et magistrats et de ne pas la voir alourdie de manière excessive ;
- pour que les présidentes et présidents de chambre puissent retrouver du temps suffisant à consacrer à la préparation et à la tenue des audiences collégiales et à l'encadrement et à la formation des collègues.

14. 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 impliquent 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.

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, selon la Commission européenne pour l'efficacité de la justice, la part du PIB par habitant consacré à la justice et le nombre de juges professionnels par habitant sont en France très nettement inférieurs aux moyennes et médianes des pays membres du Conseil de l'Europe. 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. 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 agents 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 et 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.

L'utilisation de l'intelligence 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](#). Tout en appelant de ses vœux le développement de 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 leur soit ôté par l'IA, 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. Néanmoins, la justice administrative ne peut pas rester en retard de cette évolution, qui présente un potentiel intéressant mais qui doit être mieux connue pour être mieux maîtrisée.

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.

Le SJA demande qu'une formation initiale et continue soit mise en place par le CFJA pour accompagner les magistrates et magistrats sur l'appropriation de l'IA, l'évolution des pratiques professionnelles et les exigences éthiques. Il demande également à être associé par le gestionnaire aux démarches entreprises, et ne pas être averti une fois celles-ci achevées.

La médiation

Le SJA n'est pas opposé par principe à l'instauration de procédures de médiation obligatoires, 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 magistrates et 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 ; pour qu'une formation initiale et continue soit délivrée et que les syndicats soient associés aux réflexions et démarches du gestionnaire ;

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.

15. 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.

Pour un exercice des fonctions sécurisé et sécurisant

La sécurisation des magistrates et magistrats, des greffières et greffiers, 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.

La période récente a en outre montré que ces attaques se multipliaient sur internet, en particulier sur les réseaux sociaux. Les syndicats des magistrats judiciaires sont amenés à communiquer régulièrement sur les différents médias (presse, radio, tv) pour expliquer la réelle portée de décisions de justice très commentées par la presse. Force est de constater que ce n'est pas le cas en ce qui concerne la justice administrative. Un travail pédagogique est indispensable pour faire connaître notre métier et il apparaît nécessaire que le SJA change sa façon de communiquer, en adoptant une communication plus active sur les médias et en se formant au media-training.

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 (raccordement Ramses) 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 et un accompagnement rapide et adapté à celles et ceux visés par toute forme d'attaque.

En outre, et même si elle n'empêche pas complètement les attaques, la collégialité reste un rempart efficace contre les critiques d'arbitraire ou de subjectivité politique du juge. Ainsi, dans les affaires sensibles ou médiatiques, il convient d'encourager le recours aux formations collégiales pour les référés ou l'élèvement en collégiale d'affaires relevant en principe du juge unique et de garantir la capacité de la formation de jugement de décider d'inscrire l'affaire au rôle d'une formation solennelle prévue à l'article R. 222-19 du code de justice administrative, y compris pendant les périodes de vacances.

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

Avec la mise en œuvre de l'*open data* des décisions juridictionnelles (article [L. 10](#) du code de justice administrative), 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 doit être obtenue.

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 excessif d'anonymisation renforcée, qui, dès lors qu'il 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.

Les noms des magistrats et magistrates, des membres du greffe et des auxiliaires de justice doivent être systématiquement anonymisés pour la publication en open data, et les rôles des audiences et les décisions de justice publiées sur les sites internet des juridictions doivent suivre les mêmes principes d'anonymisation. Les conclusions des rapporteuses et rapporteurs publics ne doivent pas relever du champ de l'open data.

Avec la mise en œuvre de l'*open data* des décisions juridictionnelles (article [L. 10](#) du code de justice administrative), 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 doit être obtenue.

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 excessif d'anonymisation renforcée, qui, dès lors qu'il 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.

Les noms des magistrats et magistrates, des membres du greffe et des auxiliaires de justice doivent être systématiquement anonymisés pour la publication en open data, et les rôles des audiences et les décisions de justice publiées sur les sites internet des juridictions doivent suivre les mêmes principes d'anonymisation. Les conclusions des rapporteuses et rapporteurs publics ne doivent pas relever du champ de l'open data.

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, puis un plan d'action. La création d'une cellule d'écoute nationale sur les risques psychosociaux 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 identifiant précisément notamment les interlocuteurs vers lesquels se tourner.

L'ensemble des personnels devrait par ailleurs être formé à la communication non violente, dès la formation initiale, pour améliorer la qualité des échanges en SI ou en délibéré.

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.

Pour la préservation de conditions de travail correctes

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 en se répartissant les 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.

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 » complet et opérationnel paraissant encore incertain. 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.

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 exiger l'anonymisation du nom des juges et des agents et agentes de greffe, dès la publication du rôle d'audience et pour la publication des décisions de justice dans le cadre de l'open data ;
- 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 garantir la capacité de renvoyer un dossier à une formation collégiale ou solennelle ;
- 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 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.

16. 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.

Les mutations entre juridictions

Les carrières doivent se construire dans le respect des équilibres entre vie privée et vie professionnelle.

Le SJA demande la mise en place d'une gestion semi-annuelle des effectifs, qui inclue un second mouvement annuel de mutation afin de permettre une meilleure allocation des effectifs entre les juridictions, tout en facilitant le rapprochement des magistrates et magistrats de leur résidence personnelle. A cet égard, il est préférable par principe qu'un poste vacant ne soit pas pourvu par une primo-affectation si une demande de mutation reste non-satisfaite.

Le SJA demande que la règle de départage de deux demandes concurrentes de mutation vers les tribunaux administratifs soit faite à titre prioritaire au regard des intérêts familiaux et personnels, conformément à l'article L. 234-1 du CJA et des droits constitutionnel et conventionnel à une vie familiale normale.

En outre, l'intérêt du service et l'égalité entre les magistrates et magistrats doit conduire à amender ces principes pour permettre que l'ensemble des juridictions puissent être accessibles à toutes et à tous dans des conditions comparables et justes. Concernant les cours administratives d'appel, l'utilisation prioritaire d'un critère tiré de la durée globale d'affectation en première instance, le cas échéant augmentée de la durée passée dans chaque mobilité dans la limite de deux ans, permet un tel équilibre.

Le SJA constate que le nombre de postes ouverts en Cour administrative d'appel restant limité, l'accès à des postes en Cour devient de plus en plus difficile, y compris pour les collègues disposant de plusieurs années d'ancienneté en première instance. Il pourrait être envisagé, à l'instar de ce qui se fait pour les présidents de juridiction, de limiter la durée d'affectation sur les postes en CAA- pour une durée restant à déterminer- afin de faciliter les mutations, les échanges entre les deux niveaux juridictionnels et enrichir le parcours des collègues.

Enfin, les affectations vers et depuis les chambres territoriales de la CNDA conduit nécessairement à un changement de juridiction et/ou à un changement de résidence administrative : celles-ci doivent être soumises à l'avis du CSTACAA et s'effectuer comme si chacune de ces chambres territoriales constituait une juridiction distincte.

L'exercice des fonctions de rapporteur public

La fixation d'une durée maximale d'exercice des fonctions de rapporteur public au sein d'une même chambre permettra à la fois d'éviter que des collègues ne passent trop de temps en qualité de rapporteur public dans le même contentieux et surtout facilitera l'accès au pupitre pour ceux qui souhaitent occuper de telles fonctions, d'autant qu'il s'agit d'un critère mentionné dans l'avis pour l'accès au grade de président. Ici, une durée de quatre années sur un même poste paraît souhaitable, que ce soit dans un tribunal ou dans une cour, sachant qu'il ne s'agirait que d'une ligne directrice, que certaines juridictions (petite taille, fort taux de rotation...) pourront bien sûr adapter

La mobilité et le détachement des magistrates et magistrats

Les nouvelles obligations de mobilité issues 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 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 magistrates et magistrats 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.

Les conditions de ces mobilités, qui doivent être accomplies, sauf exception, par l'exercice pendant au moins deux ans de fonctions à l'extérieur des TA et CAA à chacun des deux premiers grades, constituent des règles injustes, inopportunes et constitutives d'un décrochage statutaire : à l'exception des seuls corps des juridictions administratives et financières, les corps équivalents, de la haute fonction publique et de la magistrature judiciaire, n'ont pas de modalités aussi contraignantes. La mobilité doit ainsi pouvoir être effectuée par des mobilités internes, au sein des juridictions administratives.

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 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. Il est par ailleurs à craindre une hausse des départs définitifs du corps pour ces magistrates et magistrats, à qui des perspectives de rémunération plus favorables à court terme peuvent être ouvertes chez les administrateurs de l'État.

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.

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. 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 et de la création d'un département dédié à

la mobilité et à l'accompagnement des parcours professionnels. Néanmoins, ces mesures, certes nécessaires, ne permettront 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 est de 50% plus élevé que le nombre de magistrates en détachement - et des magistrates et magistrats affectés en province.

C'est pour l'ensemble de ces raisons que le SJA demande à titre principal la suppression de la condition de mobilité pour l'accès au grade de premier conseiller.

En outre, 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 contraignante. Le SJA demande ainsi que, à l'instar des autres corps de la haute fonction publique, en particulier celui des administrateurs de l'Etat, 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.

Pour une mobilité facilitée

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 au Conseil d'Etat comme maître des requêtes en service extraordinaire doit être développé et non réservé à des collègues surtout recrutés pour leur expérience à l'extérieur des juridictions.

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, contribuerait, tout autant qu'une mobilité dans l'administration, à la diversité et l'enrichissement des parcours professionnels.

Une mobilité plus fluide

Le SJA rappelle au secrétaire général du Conseil d'État 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 un département de l'accompagnement des parcours, 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. 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.

A cette fin, le SJA demande que davantage de moyens soient alloués à cet accompagnement. L'existence d'un poste de chargé 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 et son réseau de déléguées et délégués ministériels à l'encadrement supérieur est également indispensable.

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.

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 CSTACAA 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 présidentes et 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.

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.

Pour une politique dynamique de gestion des carrières

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 ceux réalisés en 2021 et 2023. En effet, l'évolution de carrière devient le deuxième facteur le plus important de démotivation au travail, après la charge de travail excessive.

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 qu'il faut craindre que la durée de services nécessaire pour accéder à ce grade sera, du seul fait de la structure démographique du corps, appelée à s'allonger. Le SJA continue de demander qu'une projection soit faite pour confirmer, ou infirmer le cas échéant, cette tendance.

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, qui a certes été réduite, à la demande du SJA, par la publication des postes offerts à la promotion, 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. L'accompagnement collectif et individuel des carrières, incluant une revue périodique des cadres, en particulier face à un potentiel allongement de la durée nécessaire pour passer au grade de président puis être inscrit sur les listes d'aptitude, doit être une priorité du gestionnaire.

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. Ce dispositif doit désormais être encore amélioré.

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, des postes de présidentes et présidents supplémentaires semblent utiles et permettraient de créer de nouveaux débouchés, essentiels pour la revitalisation de notre corps :

- la création de postes de présidentes ou présidents « hors chambre », dédiés aux urgences et aux référés,
- la création de postes de présidents de chambre supplémentaires dans les plus petits tribunaux administratifs, de façon à décharger les cheffes et chefs de juridiction de la présidence d'une chambre ;
- la création de postes de premiers vice-présidents de juridiction dans les plus gros tribunaux.

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. En outre, le nombre de postes de président à la CNDA doit être significativement augmenté, afin de permettre que les formations de jugement soient principalement et prioritairement présidées par des présidentes et présidents qui y sont affectés.

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.

Le SJA demande ainsi une modification du mode opératoire des promotions au grade de président, lesquelles devraient se faire uniquement de façon fléchée, à l'instar de la pratique pour les tableaux complémentaires. Chaque candidate et candidat pourrait ainsi conditionner sa

candidature à la disponibilité de certaines juridictions : si aucun de ces postes ne lui est proposé, il pourrait alors solliciter sa réinscription.

En outre, une meilleure visibilité sur les postes ouverts à la promotion doit être assurée : le SJA a notamment obtenu une dissociation des CSTACAA dédiés à la mutation des présidents hors liste d'aptitude et à la promotion au grade de président afin de donner davantage de visibilité sur les postes susceptibles d'être proposés à la promotion. 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, qui permettrait d'auditionner les candidats. 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.

L'accès aux listes d'aptitude et la sélection des présidences de juridiction

Le faible nombre de postes de présidentes et présidents des deux listes d'aptitude, en particulier sur la première liste d'aptitude, est problématique pour la fluidité du déroulement des carrières. Il apparaît important de relancer la dynamique engagée au cours des années précédentes en termes de création d'emplois (en particulier les premières vices-présidences en tribunal

administratif et les présidences de section à la CNDA). Le SJA propose également que la première vice-présidence 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 première vice-présidence dans les TA.

S'agissant des modalités de sélection sur les listes d'aptitude, 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 poste de la première liste d'aptitude 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 hors liste d'aptitude, 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 obéissent 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, 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 que 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 d'œuvrer pour que le passage par le vivier, dont le processus de sélection doit faire intervenir des critères clairs et associer les cheffes et chefs 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).

L'évaluation « à 360 degrés »

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 de 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° doit être organisée dans des conditions qui garantissent l'indépendance des magistrates et magistrats administratifs et respectent les conditions particulières d'exercice de ces fonctions et 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 présidentes et présidents, 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.

En outre, dans le cadre d'une amélioration du mécanisme de promotion au grade de président, il est nécessaire de renforcer les modalités d'évaluation des capacités des magistrates et magistrats à remplir les missions, en particulier d'encadrement, confiées aux membres du dernier grade. L'appréciation de l'opportunité d'une inscription sur le tableau d'avancement au grade de président doit également se faire au regard notamment d'une évaluation à 360°.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

En ce qui concerne les mutations :

- pour que les carrières se construisent dans le respect des équilibres entre vies privée et professionnelle ;
- pour que les affectations se fassent, par principe, d'abord par voie de mutation puis par la primo-affectation
- pour que la règle de départage de deux demandes concurrentes de mutation soit faite à titre prioritaire au regard des intérêts familiaux et personnels, avec un aménagement de cette règle pour permettre une égalité d'accès à l'ensemble des juridictions ;
- réfléchir à une limitation de la durée d'affectation en cour administrative d'appel ;

En ce qui concerne les fonctions de rapporteur public :

- pour limiter l'affectation dans les fonctions de rapporteur public à quatre années sur un même poste ;

En ce qui concerne la mobilité :

- pour obtenir, à titre principal, la suppression des dispositions introduisant une obligation de mobilité pour le passage au grade de premier conseiller ;
- pour obtenir la modification des conditions de mobilité pour permettre les mobilités fonctionnelles ou géographiques ;
- 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 hors et aux listes d'aptitude ;
- permettre un réel choix d'affectation après promotion au grade de président ; a minima, 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 formation restreinte du CSTACAA le soin d'établir une proposition de tableau d'avancement au grade de président ;
- pour veiller à la transparence et à l'équilibre de la sélection des présidentes et présidents pour l'accès aux listes d'aptitude ;
- 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 ; exiger une telle évaluation avant la promotion au grade de président.

17. Pour une rémunération conforme aux responsabilités exercées

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.

La rémunération des magistrates et magistrats doit garantir 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. La grille des présidentes et présidents inscrits sur la première liste d'aptitude doit être prolongée. 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.

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

Sur la part indemnitaire, la revalorisation opérée en 2025, avec la bascule au RIFSEEP, n'a procédé qu'à un rattrapage partiel de la rémunération des magistrates et magistrats. L'effort doit être prolongé, à tous les grades, pour procéder à un alignement réel des conditions de rémunération sur les corps équivalents, en particulier celui des administrateurs de l'Etat. Les fonctions d'encadrement occupées par les présidentes et présidents justifient un régime indemnitaire conforme aux responsabilités qui sont les leurs. Par ailleurs, la revalorisation de la part indemnitaire doit être prévue et continue pour suivre l'inflation, a minima l'évolution du point d'indice. Le SJA veillera à ce que le RIFSEEP ne conduise pas à une individualisation de la rémunération indemnitaire en fonction des parcours et mérites professionnels. Les mécanismes de revalorisation doivent être systématiques et uniformes ; ils doivent également correspondre à ce qui est pratiqué pour les autres corps de la haute fonction publique. La rémunération au mérite, désormais matérialisée par le CIA, demeure un danger pour l'indépendance : la part de celle-ci dans la rémunération des magistrates et magistrats administratifs ne peut être, au mieux, que symbolique. Elle demeure en particulier trop élevée au grade de président.

La participation des magistrates et magistrats aux commissions administratives et aux juridictions spécialisées 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, pour ces commissions comme pour la participation aux juridictions spécialisées, on constate souvent que les textes prévoient une rémunération 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 de ces activités demandent, de facto, un réel travail de rapporteur et de rédaction. Ces commissions doivent être rémunérées et le montant de la rémunération doit être revalorisé, revalorisation qui doit être prévue et continue pour suivre l'inflation, a minima l'évolution du point d'indice.

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 :

Mesures de revalorisation générales, pour solliciter :

- 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 ;
- un alignement de la rémunération indemnitaire sur celles des corps équivalents, en particulier les administrateurs de l'État ;
- la mutation du CIA vers l'IFSE, sans réduction du montant global de la rémunération indemnitaire ;
- une rémunération indemnitaire qui soit égalitaire et ne tienne compte ni des parcours professionnels ni des mérites ; des revalorisations uniformes, systématiques et significatives ;
- l'abandon de tout projet développant d'une manière ou d'une autre une part de prime liée à la performance, individuelle ou collective ;
- l'indexation de la rémunération indemnitaire sur le traitement indiciaire plutôt que sa fixation en valeur absolue.

Revendications concernant les commissions administratives et les juridictions spécialisées :

- 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 de la rémunération des commissions et des juridictions spécialisées.

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.

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

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 les labels « Diversité » et « Egalité entre les femmes et les hommes », qui viennent reconnaître les actions engagées 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 premier 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 en 2021, puis un deuxième en 2024.

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.

Pour une démarche égalitaire plus globale

Il faut aller au-delà de la stricte question de l'égalité professionnelle femmes-hommes. 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 les situations et difficultés individuelles. 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.

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

Pour une informatisation fiable et moderne

Pour l'amélioration de la fiabilité des systèmes d'information

L'accès aux différentes bases de données juridiques en ligne, via internet et intranet, s'est amélioré, 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.

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, elle 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.

Le développement d'outils-métier performants doit être une priorité. 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.

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 organisations syndicales et des instances représentatives aux réformes, aux priorités 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.

Pour une dématérialisation au service des magistrates et des magistrats

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 la crise sanitaire de 2020-2021, ce contexte 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 exacerbés,
- 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,
- transfert de charge du greffe vers les magistrates et magistrats (impressions, dossiers incomplets).

La dématérialisation et le « travail juridictionnel collaboratif » (qui constituent 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 magistrates et magistrats sur plusieurs points, le travail juridictionnel totalement dématérialisé ne résout pas toutes les difficultés. 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.

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 venu 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 l'ensemble des magistrates et magistrats 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 les modalités de travail soient 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 et magistrates ;
- pour poursuivre ses actions permettant de garantir la disposition 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.

20. 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 ; le suivi de cette formation, qui peut avoir lieu en partie après la période de formation initiale, doit donner lieu à une prise en compte comme charge de travail et donc donner droit à décharge.

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.

Pour certains modes de recrutement, des modalités de formation initiale en alternance, distinctes et déconnectées de la formation initiale « classique », ont été mises en place. 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 magistrates et magistrats concernés étant directement nommés 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.

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 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, pour éviter par exemple la fermeture d'une chambre suite à un départ imprévu en mobilité, certaines et certains magistrats en formation peuvent être amenés à siéger en qualité d'assesseur, c'est-à-dire exercer une fonction juridictionnelle, dès les premières semaines après leur arrivée dans le corps. Le SJA souhaite que cette configuration soit proscrite et que les magistrates et 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 outre, ce double mouvement de recrutement doit nécessairement être accompagné d'un deuxième mouvement de mutation : les vacances constatées en juridiction doivent d'abord être comblées par la voie de la mutation, avant celle de la primo-affectation.

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 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 pratiqué ou étudié le contentieux administratif de manière récente.

En ce qui concerne la « période de travail adapté » de six mois 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 magistrates et magistrats effectuent des permanences au cours de cette période, même si des garanties ont été apportées en 2023.

Les périodes de formation initiale et de travail adapté doivent être organisées en fonction des besoins de chaque collègue, y compris en les allongeant quand cela est nécessaire

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. Celles et ceux affectés outre-mer doivent pouvoir bénéficier d'un mécanisme leur permettant d'assister régulièrement en présentiel à ces formations. Le développement de formations communes Antilles-Guyane doit à cet égard être encouragé.

Le développement de formations « comodales » et à distance grâce aux outils de visio-conférence a permis aux magistrates et magistrats d'accéder plus facilement aux formations. Le SJA reste 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 formatrices et formateurs

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, permettent 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 :

En ce qui concerne la formation initiale :

- pour promouvoir la mise en place d'une formation initiale davantage personnalisée 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 et magistrates ;
- 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 de la séparation 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 qu'un double mouvement de recrutement et de formation initiale coïncide avec un deuxième mouvement de mutation ;
- pour promouvoir le développement des formations professionnalisantes et la mise en place de formations relatives aux fonctions extra-juridictionnelles ;

En ce qui concerne la formation continue :

- 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 en outre-mer ;
- pour proposer l'affectation de magistrats et magistrates à titre permanent au CFJA, en qualité de formateurs et formatrices ;

En ce qui concerne les 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.

21. 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 pourrait 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 est, parfois, 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 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 et magistrates ayant une famille dans un tribunal administratif d'outre-mer conduit, dans la majorité des cas, à une installation avec leur famille. 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...).

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. Les formations en visio-conférence doivent toutefois pouvoir être accessibles aux magistrats et magistrats affectés outre-mer à leurs horaires de travail et faire l'objet d'un enregistrement systématique.

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.

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 en 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, en complément d'échanges dématérialisés avec la CSSCT.

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 et au contraire valorise cette expérience ;
- 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.

22. Pour une reconnaissance du Tribunal du stationnement payant (TSP) comme une juridiction administrative à part entière

Si les particularités du fonctionnement du TSP lui confèrent une place singulière, il doit être reconnu comme faisant partie intégrante des juridictions administratives et ce dans tous les aspects de son fonctionnement. Le SJA se félicite de ce que cette juridiction ait, enfin, un nom conforme à son statut.

Le Congrès mandate le conseil syndical pour :

Faire reconnaître la place de le TSP au sein de la juridiction administrative :

- rattacher le TSP 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 le TSP ;
- proposer les postes vacants au TSP 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 au TSP qui peut constituer une première expérience dans ce domaine ;
- intégrer un module de formation sur le plein contentieux du TSP dans le cadre de la formation initiale et continue.

Valoriser la place des magistrats administratifs au TSP :

- continuer de permettre aux magistrats du TSP qui souhaitent rejoindre un TA de bénéficier d'une formation initiale au CFJA tenant compte de l'expérience déjà acquise au TSP et en adéquation avec leurs futures affectations ;
- à l'issue d'une affectation au TSP, 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.

23. 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, 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 et postérieure 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 de fonctionnement, calculées en fonction des effectifs de chaque juridiction, doit devenir le principe. Pour 2026 il est prévu que la subvention soit versée sur la transmission d'un devis et présentation d'un bilan faisant apparaître le nombre et la qualité des participants, ce qui est un progrès.

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 magistrats 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 CNDP ainsi qu'aux magistrats 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.

L'accès à la restauration pendant la pause méridienne doit faire l'objet d'une politique volontariste et égalitaire : elle doit conduire à mettre en place, à titre principal, des solutions de restauration collectives abordables, de qualité et à proximité des juridictions, et la prise en charge partielle du

coût du repas par l'employeur doit se faire en respectant un principe d'équité pour le reste à charge. 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. L'instauration en 2025 d'un délai supérieur à 15 minutes pour rejoindre un restaurant administratif, qui conditionne l'octroi de ticket-restaurant, n'est pas acceptable.

Enfin, le SJA souhaite que le régime de protection sociale complémentaire soit attractif.

Le Congrès mandate le conseil syndical :

- pour obtenir une augmentation du budget annuel affecté à l'action sociale dans les juridictions administratives à un niveau permettant la mise en œuvre d'actions significatives,
- pour œuvrer au développement de solutions de restauration abordables pour tous, avec un reste à charge équilibré nationalement ;
- pour obtenir l'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, avec une subvention de fonctionnement ;
- pour veiller à l'attractivité du régime de protection sociale complémentaire.