



Syndicat de la juridiction
administrative

La promotion au grade de président

Février 2026

Le SJA a souhaité inscrire au programme du dialogue social la question de la promotion au grade de président, après l'avoir déjà inscrite au [programme du dialogue social le 12 février 2021](#) et avoir sollicité une [réunion de suivi, organisée le 23 juin 2021](#). C'est ainsi à l'**initiative du SJA** que les [orientations du CSTACAA](#) sur la promotion au grade de président ont été modifiées lors de la séance du 8 novembre 2022. Le **système a été amélioré, avec la reprise de plusieurs propositions faites par le SJA** :

- L'assouplissement de la règle de l'année pivot : **passage à l'année seuil** qui permet de retarder sa demande d'inscription au tableau d'avancement sans avoir à craindre de s'exposer à un retard préjudiciable
- L'amélioration de la **transparence**, avec la refonte des avis et la suppression des classements par juridiction
- L'amélioration de la **visibilité sur les postes offerts** : le CSTACAA de mutation du grade de président est désormais avancé au mois de février, permettant ainsi de renoncer à une candidature après publication des postes appelés à être proposés à la promotion.

Le SJA se félicite des améliorations obtenues. Il note toutefois que plusieurs préoccupations déjà exprimées n'ont toujours pas trouvé de réponse, et que des inquiétudes nouvelles sont apparues. Le SJA **demande ainsi une amélioration nécessaire** en particulier pour :

- Modifier les obligations de mobilité
- Créer des postes de président, en particulier dans les TA
- Renforcer le mécanisme de promotion : modalités d'évaluation, formation restreinte CSTACAA
- Mettre en place un système de promotion et d'affectation respectueux des équilibres vie privée / vie professionnelle
- Mieux accompagner les carrières et mettre en place une gestion prévisionnel des effectifs et des carrières

I. Les conditions statutaires de promotion	3
A) L'appréciation du mérite	3
B) La durée de services	3
C) La condition de mobilité	3
II. L'attractivité des fonctions	5
A) La charge de travail	5
B) La rémunération	6
C) Les fonctions de président-assesseur en cour	7
III. Recruter et ne pas seulement promouvoir	7
IV. Le respect des situations personnelles et familiales	8
V. Accompagner les carrières	10
A) La prise de grade et de poste	10
B) L'allongement des carrières	10

I. Les conditions statutaires de promotion

La promotion au grade de président est conditionnée à ce que les premières et premiers conseillers concernés justifient de huit années de services effectifs et à l'accomplissement d'une mobilité¹. S'agissant d'un tableau d'avancement², il est établi au mérite³.

A) L'appréciation du mérite

Les [orientations du CSTACAA](#) indiquent que l'appréciation du mérite porte sur trois critères : les compétences professionnelles, l'aptitude à l'encadrement et les qualités personnelles. Le SJA estime ces critères appropriés mais demande qu'une plus grande attention soit portée à la manière donc ceux-ci sont évalués ([voir ci-après](#)).

B) La durée de services

Les orientations prévoient une double condition :

- d'ancienneté dans le corps par le système de l'année seuil
- d'exercice des fonctions juridictionnelles dans les TA et CAA « pendant une durée de l'ordre de dix ans ».

Le SJA ne souhaite pas une évolution de ces critères, même s'il invite à une plus grande souplesse dans l'appréciation du critère de dix années d'exercice de fonctions juridictionnelles, en particulier pour celles et ceux qui ont effectué des détachements avant l'ajout de cette condition.

C) La condition de mobilité

Pour satisfaire à l'obligation de mobilité les magistrates et magistrats « *exercent, pendant une durée de deux ans, des fonctions à l'extérieur d'un tribunal administratif ou d'une cour administrative d'appel pour lesquelles ils sont mis à disposition, détachés ou placés en disponibilité* »⁴.

Le SJA rappelle **l'impérieuse nécessité de modifier cette règle**, qui cumule de nombreux défauts :

- Elle **désorganise les juridictions** : cette inquiétude est reconnue par le gestionnaire lui-même, alors que le vice-président du Conseil d'État a ainsi mandaté le 1^{er} juillet 2025 un groupe de travail, le premier paragraphe de la lettre de mission mentionnant « *les difficultés que rencontrent les juridictions notamment du fait de la volatilité des effectifs de magistrates et de magistrats. Si cette problématique n'est pas nouvelle, elle se pose aujourd'hui avec plus d'acuité du fait de la mise en œuvre de la réforme de la Haute fonction publique qui se caractérise désormais [...] par une double obligation de mobilité* »

¹ [Article L. 234-2-2 du code de justice administrative.](#)

² [Article L. 234-2 du code de justice administrative.](#)

³ [Article L. 522-18 du code de justice administrative.](#)

⁴ [Article R. 235-1 du code de justice administrative.](#)

- Elle est **inutilement contraignante et n'existe pas pour les autres corps de la haute fonction publique et de la magistrature** : ainsi, remplissent leurs conditions de mobilité par de simples mobilités géographiques et/ou fonctionnelles au sein même de leur corps les administrateurs de l'État, les magistrats judiciaires, les commissaires de police, les directeurs d'hôpital et d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, les administrateurs territoriaux, les corps d'enseignants-chercheurs, les directeurs pénitentiaires⁵...
- Elle a des **effets discriminatoires** :
 - o pour les carrières des **femmes** : alors que le corps compte autant d'hommes et de femmes⁶, les hommes sont 50% plus nombreux à être en position de détachement⁷ ;
 - o pour les carrières des collègues affectés en **province** : alors que 69% des effectifs se situent en dehors de la région de l'Ile-de-France⁸, il ressort de l'annuaire des collègues en mobilité que seuls 29% des détachements effectués en France le sont hors de l'Ile-de-France⁹.

Il est **nécessaire de modifier l'article R. 235-1 du code de justice administrative**. La définition de la mobilité doit être alignée sur le mode opératoire des administrateurs de l'État, pour lesquels elle est fixée par les lignes directrices de gestion interministérielle¹⁰. Afin de permettre le respect du principe d'indépendance, rappelé aux [articles L. 12](#) et [L. 231-1-1 du code de justice administrative](#), cette définition devra être faite par le Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel. A défaut, et s'il est procédé par décret à sa définition, **l'obligation de mobilité doit être alignée sur les conditions réelles des autres corps de la haute fonction publique et pouvoir être effectuée sans quitter les juridictions administratives**.

Modifier la condition de mobilité pour la promotion de grade

⁵ Les références complètes sont disponibles dans le document élaboré par le SJA et présenté au dialogue social en octobre 2024, [publié sur notre site internet](#).

⁶ A une unité près : au 31 décembre 2024, pour 1 617 membres du corps, il y avait 808 femmes et 809 hommes, [rapport social pour 2024](#).

⁷ Au 31 décembre 2024, 101 magistrates étaient en position de détachement sortant pour 152 magistrats, [rapport social pour 2024](#).

⁸ L'effectif théorique de l'ensemble des juridictions est de 1 234, dont 855 postes dans les juridictions situées en dehors de l'Ile-de-France ainsi que les présidences des chambres territoriales de la CNDA, les données sont celles présentées au CSTACAA du 14 janvier 2026.

⁹ Cet [annuaire](#) montre qu'au 1^{er} décembre 2025, 257 collègues étaient en position de détachement sortant, 30 à l'étranger, 161 en Ile-de-France et 66 dans les autres régions.

¹⁰ [Article 10 du décret n° 2021-1550 du 1er décembre 2021 portant statut particulier du corps des administrateurs de l'Etat](#)

II. L'attractivité des fonctions

A) La charge de travail

Les trajectoires contentieuses récentes montrent en particulier une augmentation significative du nombre d'ordonnances rendues et de dossiers de référés, en particulier dans les tribunaux administratifs. La gestion de ces sorties repose traditionnellement et principalement sur les présidentes et présidents de chambre.

Le SJA demande ainsi la création de postes supplémentaires de présidentes et de président : cela permet non seulement de créer de nouveaux débouchés utiles mais surtout d'aider à garantir une charge de travail raisonnable pour celles et ceux qui occupent les fonctions de ce grade.

Une première piste vise à abaisser le seuil de création d'un poste de premier vice-président d'un tribunal administratif, pour la prévoir pour les tribunaux d'au moins cinq chambres. Cela permettrait la création de postes susceptibles de prendre en charge des missions transversales (expertise, commissaires enquêteurs...) qui reposent souvent sur les présidentes et présidents de chambre. Cela nécessite la modification de [l'article L. 234-4 du code de justice administrative](#).

Le SJA demande surtout la **création de postes supplémentaires de vice-président en tribunal administratif**. Cela permettrait tout d'abord de garantir des compositions de chambre avec deux rapporteurs. Cela permettrait ensuite de libérer les cheffes et chefs de juridiction des petites juridictions de la présidence d'une chambre, en particulier dans les quatre tribunaux qui ne comptent que deux chambres. Cela ne tient que d'un choix de gestion et ne nécessite aucune modification du code de justice administrative.

La création de pôles dédiés au traitement de certains contentieux est une piste utile et ces pôles doivent être pris en charge et encadrés par des magistrates et magistrats au grade de président. Cela ne nécessite aucune modification législative et réglementaire. Si [l'article L. 234-3 du code de justice administrative](#) prévoit que « *les présidents occupent les fonctions [...] dans un tribunal administratif, de président, de vice-président ou de président de chambre ; au tribunal administratif de Paris, ils occupent en outre les fonctions de président ou de vice-président de section* », aucune disposition n'impose qu'une chambre comprenne des magistrates ou magistrats des deux autres grades. « *Le nombre de chambres de chaque tribunal administratif est fixé par arrêté du vice-président du Conseil d'État* », selon [l'article R. 221-4 du code de justice administrative](#). La création de pôles dédiés peut être remplacée par la **création de chambres dédiées au traitement de certains contentieux**, confiées à une ou un magistrat au grade de président.

Le nombre de postes de président permanent à la CNDA devrait 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.

Enfin, les affectations au sein des chambres doivent faire l'objet d'une attention particulière : les règles de mobilité interne aux juridictions conduisent souvent à donner la priorité à l'ordre du tableau et/ou à celles et ceux déjà présents les années précédentes, et peut conduire à concentrer dans une même chambre les difficultés, par exemple en y affectant à la fois une ou un président qui vient d'être promu ainsi qu'une ou un collègue primo-affecté.

B) La rémunération

La rémunération des fonctions du grade de président est un **levier d'attractivité** de ces fonctions. Si le SJA se félicite des améliorations récentes, l'attractivité des fonctions de président doit encore être améliorée.

Sur le **volet indiciaire**, la bascule opérée en juin 2023 vers la nouvelle grille indiciaire a permis d'améliorer l'attractivité de la rémunération. Si les grilles indiciaires restent identiques entre les grades de premier conseiller et de président, [l'article R. 234-1 du code de justice administrative](#) prévoit une réduction de deux mois de la durée de chaque échelon, dispositif qui reste toutefois réservé à certaines fonctions de président. Pour le grade de président hors liste d'aptitude, cette réduction exclut les fonctions de présidents assesseurs en cour administrative d'appel, qui devraient également être concernées par cette réduction.

Sur le **volet indemnitaire**, la bascule au RIFSEEP a été l'occasion de corriger enfin l'anomalie qui conduisait parfois les promues et promus à voir leur rémunération indemnitaire baisser après promotion¹¹. Elle a également permis une revalorisation périodique de la rémunération indemnitaire pour le grade de président. Au moment de la promotion, le système écrase toutefois le rythme des revalorisations régulières et peut encourager à décaler sa promotion si celle-ci est susceptible d'intervenir peu de temps avant la prochaine régularisation trisannuelle du grade de premier conseiller. Au-delà, il est regrettable que tout changement de fonction conduise à écraser cette revalorisation régulière, en particulier quand elle conduit à une diminution de la rémunération indemnitaire comme c'est le cas pour la mutation d'un poste de président de chambre en TA, CNDA ou TSP vers un poste de président-assesseur en CAA. En outre, si toutes les fonctions du grade de président sont concernées par une revalorisation tous les deux ans, c'est à l'exception des fonctions de président-assesseur en CAA, qui ne sont revalorisées que tous les trois ans.

Meilleure articulation entre revalorisation régulière et revalorisation en cas de changement de fonction pour la rémunération indemnitaire
Amélioration du rythme d'évolution des rémunérations indiciaire et indemnitaire pour les fonctions de président-assesseur en CAA

¹¹ Pour mémoire concernant le [régime antérieur](#), le grade de premier conseiller, avec l'exercice de fonctions de rapporteur public, correspondait à une rémunération indemnitaire annuelle globale de 39 600€, alors que le grade président, avec l'exercice de fonctions en cour administrative d'appel, correspondait à une rémunération indemnitaire annuelle globale de 39 000€.

C) Les fonctions de président-assesseur en cour

Outre les éléments de rémunération, les fonctions de président-assesseur en cour administrative d'appel ne doivent pas apparaître comme étant similaires à celles de rapporteur. Ces fonctions doivent ainsi être valorisées dans les parcours professionnels et il faut garantir l'exercice de fonctions de présidence de formation de jugement.

Valoriser les fonctions de président-assesseur en cour

III. Recruter et ne pas seulement promouvoir

Le SJA demande de longue date le renforcement du mécanisme de choix des inscrites et inscrits sur le tableau d'avancement. C'est le CSTACAA qui est [compétent pour établir les tableaux d'avancement](#) et le mécanisme par lequel celui-ci établit ce tableau doit être renforcé.

Le code de justice administrative prévoit que le CSTACAA peut être assisté d'une **formation restreinte** pour procéder aux recrutements par les voies du détachement et du tour extérieur. Le Conseil supérieur constate l'utilité de cette formation restreinte chaque fois qu'il choisit de l'utiliser, alors que le consensus est qu'elle permet très utilement d'éclairer les travaux du Conseil supérieur. Le SJA appelle de longue date à ce que ce mécanisme de la formation restreinte soit étendu aux promotions¹². Cette proposition a été également formulée par le groupe de travail « Carrières »¹³ en 2019.

La promotion au grade de président ne doit plus être conçue comme un simple mécanisme d'avancement de grade qui intervient en milieu de carrière, mais comme un processus de recrutement à de nouvelles fonctions au sein du corps. La promotion doit ainsi intervenir à l'issue d'un processus de recrutement. Il paraît ainsi opportun de demander aux candidates et candidats de soumettre une **lettre de motivation** et un **CV**. En outre, la mise en place d'une formation restreinte renforcerait le mécanisme de sélection en permettant notamment un entretien avec les candidates et candidats.

L'analyse des candidatures repose, formellement, sur la seule analyse des avis rédigés par les cheffes et chefs de juridiction et des deux derniers comptes-rendus d'entretien professionnels. Ces documents laissent apparaître de fortes disparités entre les juridictions et le SJA appelle à promouvoir un cadre commun, harmonisé et partagé de la rédaction des avis et des CREP. Il faut compléter ces éléments en dotant le CSTACAA et le gestionnaire d'un **outil d'évaluation globale de la capacité à exercer des fonctions d'encadrement supérieur**. Ce mode d'évaluation permettrait d'avoir une connaissance plus complète de qualités professionnelles, 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-

¹² Voir notamment la [réunion de dialogue social de 2021](#) ; les élues et élus SJA en rappellent fréquemment l'utilité en CSTACAA.

¹³ Il a proposé de « confier à une formation restreinte du CSTA la charge d'éclairer le Conseil supérieur sur le projet de tableau d'avancement et de donner la possibilité aux magistrats non retenus d'être reçus a posteriori par cette formation restreinte », proposition n° 54, [groupe de travail « Carrières »](#).

mêmes qui pourront ainsi disposer d'un retour plus transversal sur leur pratique professionnelle. Par ailleurs, son formalisme impliquant des entretiens menés par une personnalité extérieure à la juridiction avec un panel représentatif de celles et ceux qui travaillent avec la ou le magistrat 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. L'appréciation de l'opportunité d'une inscription sur le tableau d'avancement au grade de président pourrait ainsi se faire au regard notamment d'une évaluation à 360°.

Concevoir un mécanisme de recrutement aux fonctions d'encadrement pour la promotion au grade de président : formation restreinte du CSTACAA ; acte de candidature avec lettre de motivation, CV et entretien ; harmonisation des avis et des CREP ; outil d'évaluation globale de la capacité à exercer des fonctions d'encadrement supérieur ; évaluation à 360°

IV. Le respect des situations personnelles et familiales

Le mécanisme actuel de promotion au grade de président est marqué par deux **discriminations indirectes en fonction du genre et de l'affectation géographique**. Ainsi, les femmes et les collègues affectés en province sont moins susceptibles d'accéder au grade de président.

Ce constat a déjà été fait dans le cadre du premier plan égalité relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative, qui a notamment démontré que les « *hommes sont plus mobiles et plus souvent présidents* » que les femmes de leur même promotion et que « *les femmes reportent deux fois plus souvent le bénéfice de leur accès au grade de président que ne le font les hommes* ». Il était noté que, après 20 ans de carrière pour la promotion 2003, 37,5% des femmes sont restées premières conseillères alors que seulement 24% des hommes sont restés premiers conseillers ; pour la promotion 2004, ce sont 43% des femmes pour 32% des hommes.

La visibilité désormais offerte sur les postes ouverts à la promotion n'a pas semblé améliorer les choses. Si l'on observe les deux tableaux de promotion pour les années 2024 et 2025, on constate en effet que ces biais sont confirmés. Ainsi, en 2025 et pour les années de recrutement principalement concernées par le tableau d'avancement, **les hommes affectés en Ile-de-France étaient 86% à candidater, pour 60% des femmes affectées en Ile-de-France, 52% des hommes affectés en province et 33% des femmes affectées en province**¹⁴.

Il est à noter que les statistiques ici présentées concernent celles et ceux qui sont promouvables, et remplissent les conditions de mobilité antérieures à l'entrée en vigueur de [l'ordonnance du 2 juin 2021](#). L'obligation de mobilité pouvait être remplacée par l'affectation en cour

¹⁴ Les éléments de statistiques et de méthodologie figurent [en annexe](#).

administrative d'appel pour ces deux années. Elles démontrent toutefois les mêmes effets de discrimination indirecte que pour les nouvelles obligations de mobilité, effets qui se cumuleront pour défavoriser encore davantage les mêmes collègues.

Malgré une visibilité améliorée, la demande d'inscription sur le tableau d'avancement reste en l'état un **pari géographique, personnel et familial**, alors que la prise de poste peut conduire à une affectation loin du centre de ses intérêts. Cela fait d'autant plus échec à une candidature que le nombre de juridictions accessibles est faible (la résidence en région parisienne permet d'accéder plus facilement à un plus grand nombre de juridictions, y compris situées en province) ou que la gestion de l'équilibre vie privée/vie professionnelle est compliquée (les magistrates administratives étant soumises aux mêmes contraintes que l'ensemble des femmes¹⁵).

Le système actuel doit ainsi être amendé pour permettre un **meilleur respect des situations personnelles et familiales** et permettre une certaine garantie sur l'affectation géographique. Il peut conduire à voir des magistrates et magistrats refuser de prendre le risque de l'éloignement, et donc renoncer à une demande d'inscription, alors même qu'il y a cette année-là un ou plusieurs postes géographiquement accessibles.

Une modification peut permettre d'améliorer la qualité de la promotion en répondant à une hypothèse, *a minima* théorique, qui conduit à ce qu'un poste de président pourrait être pourvu par une ou un collègue aux meilleurs mérites professionnels, qui aurait pu candidater pour la juridiction concernée mais a refusé de prendre un risque d'éloignement. En outre, le système actuel permet mal de pourvoir tous les postes vacants et le recours à des tableaux complémentaires est devenu systématique et significatif : le nombre de postes restés vacants à l'issue du tableau principal n'a jamais été inférieur à 5 dans les trois dernières années ; le pourcentage de primo-inscriptions par le tableau complémentaire par rapport au nombre total de primo-inscriptions s'est élevé à 18% en 2023 (6 contre 28 au tableau principal), 15% en 2024 (6 contre 33) et même 24% en 2025 (5 contre 16).

Le SJA appelle ainsi à la mise en place d'un système de promotion et de choix de poste qui soit plus respectueux des impératifs personnels et familiaux et permette une meilleure affectation à la promotion.

Ce nouveau dispositif pourrait s'inspirer de différents systèmes, et nécessiter une modification des textes applicables.

Il pourrait tout d'abord s'inspirer de l'exercice effectué pour les tableaux complémentaires, pour lesquels les promotions sont effectuées, de fait, de façon fléchée et séparée pour pourvoir chacun des postes vacants. Une cartographie des postes disponibles et les attendus sur chaque poste pourraient utilement compléter l'appel à candidatures. Cela permet d'éviter les prises de poste « contraintes » et de pourvoir chaque poste par une personne qui le souhaite vraiment, et peut s'y engager sur le moyen/long terme. Cela peut réduire l'ampleur du mouvement de mutation au grade de président et les demandes de mutation avant l'exercice de deux ans sur un poste.

¹⁵ A titre d'illustration, le dernier [rapport social unique](#) illustre que les magistrates représentent plus de 80% des temps partiels de droit familiaux (jusqu'au troisième anniversaire de son enfant ou pour soins à un conjoint, enfant ou ascendant, [1° au 3° de l'article L. 612-3 du code général de la fonction publique](#)).

Il pourrait également procéder à un appariement des postes aux candidatures. Chaque candidate et candidat accompagnerait sa candidature de vœu(x) d'affectation, en s'inspirant de la pratique des demandes d'inscription sur listes d'aptitudes. Un tableau plus conséquent serait ensuite établi, avec la conservation d'un rang de classement. Les promotions seraient ensuite prononcées en appariant, dans l'ordre, les promues et promus avec, quand cela est possible, l'un des postes sur lesquels ils ont candidaté. Une promotion serait nécessairement prononcée, avec une affectation corrélative, en cas de poste disponible. Si aucun des vœux n'est disponible, la ou le candidat malheureux pourrait alors renouveler, sans limite, sa candidature les années suivantes ; toutefois, il semble exclu de conserver une priorité automatique de réinscription, ni dans le principe de l'inscription au tableau, ni dans le rang de classement. Il pourrait même être envisagé de n'inscrire sur le tableau d'avancement que les candidates et candidats susceptibles de recevoir une affectation.

Mettre en place un système de promotion et d'affectation respectueux des équilibres vie privée / vie professionnelle

V. Accompagner les carrières

Il convient d'avoir une politique active d'accompagnement des carrières, qui doit concerner à la fois la situation des celles et ceux qui s'apprêtent à prendre pour la première fois un poste de président et la situation de celles et ceux qui ne sont pas inscrits.

A) La prise de grade et de poste

L'effort mis en œuvre pour **accompagner la prise de grade et de poste** doit être approfondi. La formation, désormais obligatoire, avec la prise de fonction doit être maintenue et approfondie et doit impérativement conduire à une réduction de la charge de travail attendue de celles et ceux qui sont formés. Celle-ci doit en outre se prolonger après l'entrée en fonction.

La prise de poste doit conduire à un **aménagement de la charge de travail pendant les premiers mois d'exercice**, avec la mise en place d'une forme de « mi-norme » pour la prise de poste, en particulier pour la présidence de chambre en TA, à la CNDA ou au TSP.

Accompagner la promotion : formations obligatoires avec décharge d'activité, période de « mi-norme »

B) L'allongement des carrières

Le SJA demandait déjà en 2021 au Conseil d'État d'adopter un discours de vérité sur la plus grande sélectivité pour la promotion de grade, plutôt que de multiplier les obstacles à celle-ci, et d'améliorer la situation des promouvables non promus. Alors que le tableau d'avancement établi

pour 2025 a été le plus petit depuis 1999, les inquiétudes demeurent sur une **détérioration des perspectives de promotion** et un **allongement des carrières** avant le moment où celle-ci intervient. Il ressort en particulier des derniers baromètres sociaux que l'évolution de carrière est devenue le deuxième facteur le plus important de démotivation au travail, après la charge de travail excessive.

Alors qu'il est possible de 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 crainte. 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 doit aider à prévoir, de manière pluriannuelle et transparente, les besoins en postes d'encadrement et d'encadrement supérieur ainsi que les perspectives d'évolution des effectifs. Elle doit s'accompagner d'une **revue des cadres**.

D'autre part, la promotion au grade de président ne doit plus être conçue comme une étape nécessaire et indispensable à une carrière réussie. Chaque magistrat et magistrat doit bénéficier d'une aide à la **construction de son parcours professionnel**, en prenant en compte ses souhaits et impératifs personnels, ses expériences passées, juridictionnelles comme managériales. Un bilan individuel de carrière doit être mis en place à l'approche de l'année seuil pour la promotion au grade de président.

Ces éléments doivent permettre un **accompagnement collectif et individuel des carrières**, y compris pour mieux gérer le cas échéant l'allongement des parcours professionnels avant promotion, comme le déroulement de l'ensemble de la carrière pour celles et ceux qui n'ont pas le souhait ou le profil pour accéder aux fonctions de président.

Accompagner activement l'allongement des carrières et mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs et des carrières

Annexe

Étude statistique des candidatures à la promotion

Les données qui suivent sont le ratio entre les candidatures présentées par rapport au nombre de promouvables.

Les années les plus utiles sont l'année seuil ainsi que les deux années précédentes : elles représentaient, pour le tableau 2025, 57% des candidats et 87% des primo-inscrits ; pour le tableau 2024, 56% des candidats et 79% des primo-inscrits.

Selon le genre

	2025	2024
	ensemble des candidatures	
femmes	10%	19%
hommes	22%	29%
	dont affectations en juridiction	
femmes	13%	20%
hommes	28%	35%
	dont années les plus utiles	
femmes	31%	45%
hommes	45%	52%

Selon l'affectation

	2025	2024
	ensemble des candidatures	
hors juridiction	3%	13%
Idf	18%	24%
province	22%	30%
	dont années les plus utiles	
hors juridiction	10%	31%
Idf	71%	67%
province	43%	51%

Avec les deux critères pour les années les plus utiles

	2025	2024
	affectation en Idf	
femmes	60%	55%
hommes	86%	86%
	affectation en province	
femmes	33%	46%
hommes	52%	55%