

Edito (par Florence Demurger, élue de l'USMA au CSTA) :

Chers collègues, absorbés par notre travail quotidien, nous n'avons que peu de temps pour comprendre les mécanismes qui président au déroulement de nos carrières. C'est pourquoi l'USMA, qui contribue à une plus grande transparence par ses positions, propose un bilan des mesures individuelles prises cette année en CSTA : il est essentiel que soient portés à votre connaissance les éléments significatifs permettant d'accéder à la liste P5, que vous puissiez appréhender le rôle du vivier et y voir plus clair dans l'élaboration du tableau d'avancement P1-P4 ou dans la mise en œuvre du mouvement de mutation des conseillers et premiers conseillers.

En œuvrant sans relâche, CSTA après CSTA, pour une plus grande transparence dans la définition de critères objectifs et impartiaux, l'USMA accompagne les magistrats administratifs à chaque étape importante de leur déroulement de carrière.

L'USMA avait annoncé en début d'année qu'elle dresserait un bilan des mesures individuelles intéressant la carrière des magistrats sur la période de janvier à avril 2020. Tel est l'objet de ce présent document.

Si l'établissement de la liste d'aptitude pour l'accès aux 6^{ème} et 7^{ème} échelons du grade de président n'appelle pas d'observation particulière cette année, en revanche, celui de la liste d'aptitude au grade P5 et du tableau d'avancement P1-P4, ainsi que le mouvement de mutation des conseillers-premiers conseillers méritent un éclairage.

L'Agenda

- Mercredi 6 mai : Réunion de dialogue social
- Jeudi 7 mai : CHSCT
- Mercredi 13 mai : CSTA et lancement de la campagne électorale (sous réserve que les élections professionnelles se tiennent)
- En raison de la crise actuelle, l'USMA a décidé de reporter l'ensemble de ses visites de juridictions à des dates ultérieures

Bilan des CSTA Mesures individuelles :

- *La liste P5 : si l'USMA veut un vivier, elle veut aussi une eau limpide !*

Afin de promouvoir les collègues au grade de P5, le service identifie, parmi les collègues P1-P4, ceux qu'il estime les plus à même d'intégrer le « vivier ». L'USMA a rapidement identifié le vivier comme le moyen idoine d'éviter les erreurs de recrutement que la stricte application de la règle de l'ancienneté ne pouvait empêcher et a toujours été favorable, et le demeure, à créer ce cycle de préparation aux fonctions de chef de juridiction. Pour l'USMA, les collègues présentant un fort potentiel managérial sont ceux capables de penser et d'agir pour qu'une communauté juridictionnelle se sente bien au travail et conserve le sens de la mission à accomplir.

Le CSTA s'est, quant à lui, doté d'orientations pour la promotion de présidents sur la liste P5, parmi lesquelles une ancienneté et une expérience suffisante.

En pratique, cette ancienneté se situe aux alentours de 5 ans dans le grade de président, tandis que, selon les orientations du CSTA, un candidat peut être inscrit sur la liste P5 lorsque son dossier atteste « **des éléments significatifs justifiant de l'inscrire prioritairement** » par rapport à d'autres candidats présentant une plus grande ancienneté.

Jusqu'en 2018, un seul candidat avait pu bénéficier d'une inscription sans attendre d'avoir atteint une ancienneté de 5 ans ou plus. Depuis 2019, le Secrétariat général déroge à cette règle des 5 ans en promouvant les profils de managers identifiés grâce au vivier.

L'USMA, qui défend le vivier, veut bien admettre que ces profils puissent bénéficier **d'une présomption** justifiant de les inscrire prioritairement sur la liste P5, lorsque leur capacité managériale a été confirmée. En contrepartie, dans la mesure où les magistrats du vivier ont vocation à intégrer plus rapidement cette liste P5, l'USMA avance aussi l'exigence que la sélection des candidats au vivier se fasse dans la transparence et l'information des membres du CSTA qui ont compétence pour se prononcer sur l'établissement de la liste P5 et doivent être mis en mesure de connaître les critères d'identification d'un bon manager.

En revanche, s'agissant des candidats non retenus dans le vivier, l'USMA subordonne leur inscription prioritaire sur la liste P5 à une exigence de motivation afin que soit apportée en séance la démonstration que ceux-ci présentent « des éléments significatifs justifiant de les inscrire prioritairement » par rapport aux candidats bénéficiant d'une plus grande ancienneté.

Faute de disposer de ces éléments cette année, l'USMA a donc insisté sur la nécessité de ne pas renforcer le sentiment chez nos collègues présidents les plus expérimentés et méritants qu'ils étaient oubliés.

- *Le tableau d'avancement au grade de président : une réunion qui éclaire !*

Comme chaque année, les élus de l'USMA ont procédé à un examen attentif, à partir des dossiers professionnels mis à leur disposition par la direction des ressources humaines et en s'appuyant sur les orientations du CSTA, de la situation individuelle de tous les magistrats « promouvables » pour lesquels un avis favorable avait été émis. A l'issue de cet examen, les élus de l'USMA ont établi une liste de 51 noms communiquée au service, avant que ce dernier ne leur communique ses propres propositions.

La liste de l'USMA recoupe à 80 % celle du service.

Pour la première fois cette année, une réunion préparatoire entre le service et les représentants des magistrats élus au CSTA a permis d'échanger sur la méthodologie et les critères présidant aux choix proposés par le service.

Rappelons que l'USMA suggère d'aller plus loin encore, en demandant qu'une commission restreinte, émanation du CSTA, élabore elle-même le tableau.

L'occasion nous a été donnée de constater que les méthodologies de l'USMA (qui semble être la seule organisation syndicale à examiner tous les dossiers avant de proposer une liste) et du service étaient complémentaires : le service priorise les meilleurs dossiers des candidats des années pivots, tandis que l'USMA attache plus d'importance aux dossiers remarquables de l'ensemble des collègues, y compris des années antérieures.

La réunion a également été l'occasion de poser plusieurs constats :

- Si les candidats issus du détachement peuvent désormais compter sur une reprise de 50% de leur ancienneté dans un corps équivalent au nôtre au titre du calcul de leur année pivot, une durée minimale d'exercice dans le corps, supérieure à celle requise par les statuts, demeure sans doute nécessaire pour présider une

formation de jugement.

- Un exercice trop prolongé des fonctions de rapporteur public peut parfois s'avérer contre indiqué, notamment lorsqu'il ne permet plus de vérifier l'aptitude du candidat à la rédaction des jugements.
- Un passage prolongé en dehors du corps peut justifier que la pratique des fonctions de rapporteur soit à nouveau nécessaire pendant un temps suffisant.
- Les orientations consistant à accorder une priorité aux candidats ayant exercé des fonctions d'encadrement dans l'administration active, contre lesquelles l'USMA a formé un recours contentieux, n'ont pas été mises en avant cette année.
- *Les mutations des conseillers et premiers conseillers : deux ans.. voire plus, à Paris !*

Le service communique régulièrement sur le taux de satisfaction des demandes de mutation, qui tend à devenir un critère de mesure de la qualité du travail fourni. Cette année, ce taux ressort à 68% : en effet, sur 76 demandes de mutation, 52 ont été satisfaites (dont 46 sur choix unique ou sur le premier choix). L'USMA salue donc la qualité du travail effectué par le service !

Par ailleurs, l'USMA constate chaque année que certaines juridictions, plus prisées que d'autres, sont aussi plus difficiles à rejoindre à la mutation. C'est le cas des juridictions franciliennes en général.

Il est rappelé, à cet égard, que le CSTA a, en 2012, réitéré son orientation en faveur d'une durée minimale de deux années d'affectation avant de prétendre à une mutation.

S'il accepte parfois de déroger à cette orientation en donnant un avis favorable aux demandes de mutation présentées par des magistrats qui ne comptent pas deux ans d'ancienneté dans leur juridiction et qui se prévalent de circonstances d'ordre personnel ou familial argumentées et sérieuses, c'est à la condition que l'intérêt du service, au regard, notamment, de celui de la juridiction de départ, le permette.