



Syndicat de la juridiction
administrative

Réunion de dialogue social du

16 novembre 2021

Vos représentantes SJA :

Maguy Fullana (présidente)

Anne-Laure Delamarre (vice-présidente)

Clotilde Bailleul (trésorière)

La définition du thème principal de la réunion revenait au SJA. Vos représentantes ont choisi « la mobilité et le détachement des magistrats administratifs », conscientes de l'importance que revêtent ces questions pour nombre d'entre vous, à l'heure de l'entrée en vigueur prochaine de la réforme de la haute fonction publique et alors que les difficultés d'accès au grade de président ont été mises en lumière lors des réunions de février et juin 2021, là encore à l'initiative du SJA.

Outre cette question importante sur laquelle vos représentantes ont longuement échangé avec le Conseil d'État, la revalorisation de notre rémunération dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme et la décharge en cas de déplacement en Nouvelle-Calédonie ont été abordées.

* * *

Moment particulier dans le déroulement de la carrière, la mobilité est l'occasion de diversifier et enrichir son expérience professionnelle, de découvrir le fonctionnement d'autres organismes ou juridictions, et d'élargir ses compétences. Elle nécessite, pour être la plus profitable possible, une préparation préalable au départ, tenant compte tant des souhaits et des aptitudes des intéressé(e)s que de leurs contraintes personnelles.

La réforme de la haute fonction publique, qui supprime la dispense de mobilité en cas d'affectation pendant trois ans en cour administrative d'appel et instaure pour les futur(e)s collègues, sauf dérogation, une obligation de mobilité pour chaque passage de grade, accroît cette nécessité.

Ensuite, les carrières à l'extérieur du corps doivent être mieux accompagnées et le retour en juridiction facilité.

Enfin, il apparaît indispensable de maintenir l'attractivité du corps, afin de favoriser et fidéliser les recrutements, et de garantir des effectifs suffisants dans toutes les juridictions.

I. Les besoins de mobilité à venir ainsi que les difficultés à trouver des postes en mobilité ou en détachement impliquent de développer les offres de débouché en région et à tous les stades de la carrière et nécessitent que le gestionnaire prenne des mesures concrètes et rapides d'accompagnement

Vos représentantes ont rappelé à titre liminaire au gestionnaire la nécessité de respecter les engagements pris dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique pour accompagner les collègues particulièrement concernés par la réforme de la haute fonction publique et l'accès au grade de président.

Le SJA se félicite de la création du poste de chargé(e) de mission auprès de la mission « mobilité des magistrats et partenariats » le 1^{er} juillet 2020 et des efforts réalisés, en particulier pour établir un diagnostic et des pistes d'action, pour transmettre des offres de postes et l'ensemble des informations utiles sur les chances de succès et l'expérience requise ou attendue. Il se satisfait également du développement en lien avec le CFJA d'une offre de formation spécifique d'accompagnement à la mobilité. Pour autant cela ne saurait suffire : une véritable

politique de mobilité associée à des effectifs et moyens adaptés doit être mise en œuvre, de manière urgente par le gestionnaire.

Actuellement, environ 12 % (moyenne sur 10 ans) des magistrats remplissant les conditions pour effectuer leur mobilité, soit un peu moins d'une quarantaine, partent effectivement en mobilité chaque année. Près de 16 % des effectifs sont détachés. Les femmes sont par ailleurs sous représentées (38 % des détachés). Depuis le début de l'année 2021, les chiffres s'annoncent en forte hausse avec 63 départs en détachement ou mise à disposition (MAD) dont 46 au titre de la mobilité statutaire (46 départs en détachement ou MAD dont 34 au titre de la mobilité statutaire en 2020 et 44 départs en détachement ou MAD dont 32 au titre de la mobilité statutaire en 2019).

A court terme, comme on le perçoit d'ailleurs déjà, la réforme de la haute fonction publique devrait entraîner des départs plus nombreux. Lors du bilan de la mission mobilité présenté en CSTA, une « cible » prioritaire de 200 collègues au grade de premier conseiller n'ayant jamais fait de mobilité et n'étant pas nommé en CAA a été identifiée.

A. Améliorer l'offre de débouchés

A l'heure actuelle, les offres de poste qui sont proposées par la mission mobilité restent principalement situés en région parisienne. Or les mobilités sont relativement faciles à trouver en Ile-de-France où se concentrent de nombreux postes susceptibles d'intéresser les magistrat(e)s, notamment dans les directions des affaires juridiques des ministères, mais il est bien plus difficile d'effectuer des mobilités en région et en outre-mer où sont pourtant affectés les deux tiers des effectifs du corps. Il apparaît donc impératif de **développer et élargir l'offre de débouchés**. Cela nécessite une démarche pro-active de la DRH.

Le Conseil d'Etat doit résolument s'engager dans des actions de promotions des profils des magistrat(e) des TA et des CAA en particulier auprès des employeurs locaux (collectivités territoriales de taille importantes, établissements publics, centres hospitaliers, tiers secteur etc.). En effet, nombreux sont ceux qui, encore aujourd'hui, sont surpris de recevoir les candidatures de magistrat(e)s. Or le rôle de la mission mobilité ne peut se restreindre à la transmission de fiches de poste, même retraitées.

Dans cette perspective, vos représentantes ont demandé au secrétaire général d'étoffer la mission mobilité en procédant au recrutement d'un **second chargé de mission chargé de ces aspects, qui exercerait ses fonctions en région**. En revanche, faire reposer la mission de recherche de postes de mobilité sur les chefs de juridiction, déjà en charge de l'accompagnement à la construction de carrière des magistrates et magistrats de leur juridiction, paraît illusoire. Sans préjudice de mesures et démarches ponctuelles, l'encadrement en juridiction n'a ni vocation à démarcher les responsabilités politiques ou administratifs du ressort de leur juridiction ni intérêt à susciter nombre de départs au sein de leurs effectifs.

Vos représentantes ont par ailleurs insisté pour que **la mobilité puisse être effectuée en dehors de l'administration**. Entreprise chargée d'une mission de service public, tiers secteur, avocature... A ce titre, si le SJA se félicite de la modification des règles d'incompatibilité pour laquelle il a beaucoup œuvré et qui permettra d'offrir davantage de perspectives aux collègues en région ou outre-mer dans le respect des règles déontologiques, il déplore notamment que, contrairement à sa demande, le Conseil d'Etat n'envisage pas d'abroger le 2^e alinéa de l'article R. 235-1 du CJA qui interdit la mobilité dans un cabinet d'avocat, la question des conflits d'intérêt étant réglée par l'incompatibilité prévue à l'article L. 231-6 du CJA.

Vos représentantes ont également fait valoir que la possibilité d'effectuer une **mobilité dans d'autres corps juridictionnels, y compris internationaux, doit être préservée et l'accès au corps des membres du Conseil d'État largement ouvert** aux magistrats et magistrats conformément aux engagements pris par le VPCE lors du CSTA du mois d'octobre et ainsi que cela a été demandé de longue date par vos organisations syndicales et même proposé par des groupes de travail du Conseil d'État et du CSTA¹.

Enfin, elles ont relevé que les **fonctions exercées au titre de la mobilité ou du détachement devaient être prises en compte à leur juste valeur** et que l'appréciation des mérites respectifs des candidat(e)s à l'avancement ne pouvait reposer sur une liste de critères d'appréciation des mérites et du parcours du magistrat de plus en plus longue, prenant parfois des allures de prérequis dans un contexte de tension croissante pour l'accès au grade supérieur. Elles ont déploré l'importance excessive accordée aux fonctions exercées à l'extérieur du corps et particulièrement en administration au regard des compétences propres des magistrats administratifs. Elles ont enfin indiqué qu'il importe également que les collègues soient correctement informés suffisamment en amont et de manière transparente pour construire leur parcours de carrière en toute connaissance de cause. Elles ont donc indiqué que le SJA veillerait, par l'intermédiaire de ses élus au CSTA, que les éventuelles modifications des orientations sur le sujet n'aient pas de caractère rétroactif.

B. Renforcer l'accompagnement à la mobilité

Vos représentantes ont également demandé que la mission mobilité effectuée avec la DRH un **travail d'accompagnement plus personnalisé des magistrat(e)s qui recherchent une mobilité ou un détachement**. Ce travail consisterait à les orienter vers certains postes auxquels ils n'auraient pas forcément pensé initialement, à les inciter à candidater et à construire avec eux de véritables parcours de carrière leur donnant toutes les chances de voir leur candidature retenue sur des fonctions qui leur plaisent et pour lesquelles ils possèdent les qualités requises. Il peut se traduire également de façon concrète par le développement de bilans de compétence, par la présélection de fiches de poste, du mentorat ou du coaching, pistes en partie évoquées lors du bilan de la mission mobilité. Cet accompagnement personnalisé, rendu encore plus nécessaire par la réforme de la haute fonction publique comme l'a d'ailleurs récemment relevé le vice-président², suppose là encore un renforcement des équipes au Conseil d'État et du personnel en capacité d'être formé sur ces questions.

Une politique d'accompagnement personnalisée et ciblée a été annoncée lors de la présentation du bilan de la mission mobilité en CSTA en juillet dernier. Dans ce contexte, l'exercice de revue des cadres³ qui a été expérimenté au Conseil d'État cette année et dont la transposition aux magistrat(e)s administratifs volontaires a été annoncée par le vice-président pourrait être intéressante, sous réserve de certaines adaptations. En effet, ce dispositif repose en grande

¹ Groupe de travail présidé par le DRH du Conseil d'État sur la mobilité des magistrats administratifs, rapport de septembre 2012 ; Groupe de travail du CSTA présidé par N. Massias relatif à la carrière des magistrats administratifs, rapport de février 2019

² Cf. [Vidéo](#) sur le site intranet du Conseil d'État : « Revue des cadres : 3 questions à Bruno Lasserre »

³ La revue des cadres a permis à 70 membres volontaires de bénéficier d'un entretien approfondi avec leur président de section consacré à leur futur professionnel et à l'accompagnement dont ils auraient besoin. Les présidents ont ensuite discuté entre eux des aspirations des membres concernés et en ont fait part au bureau du Conseil d'État, qui a émis des recommandations personnalisées. Celles-ci ont ensuite été transmises à chacun des membres concernés.

majorité sur l'encadrement de proximité, or dans les TA et les CAA les chef(fe)s de juridiction n'ont pas les moyens de s'y consacrer pleinement. Un appui plus important de la DRH ou de la mission mobilité pourrait par exemple être envisagé, afin de mettre en place une gestion des ressources humaines plus personnalisée.

Les chargé(e)s de mission mobilité ont vocation à être un **interlocuteur des administrations les plus importantes**. Si des réunions d'information sont organisées en amont avec le ministère de l'intérieur et de la justice, il serait intéressant de développer cette pratique et de renforcer son intervention, une fois les candidatures adressées de sorte que les collègues ne soient pas livré(e)s à eux-mêmes après avoir candidaté. Les chargés de mission pourraient par exemple centraliser les vœux de l'ensemble des collègues souhaitant devenir sous-préfets d'arrondissement et les épauler en relançant régulièrement le ministère de l'intérieur afin de connaître les postes susceptibles de devenir vacants. Ils doivent enfin pouvoir **mettre en relation des collègues** en recherche de postes avec d'autres magistrat(e)s récemment revenus dans le corps ou encore en fonction à l'extérieur et ayant occupé des fonctions analogues à celles auxquelles ils aspirent et, dans la mesure du possible, ayant un profil similaire.

Il pourrait également être envisagé de renforcer la mission mobilité par la création d'un **réseau de référents locaux**, dotés d'une décharge d'activité et formés sur le sujet, susceptibles d'accompagner les magistrat(e)s qui le souhaitent.

Enfin, un **accès plus ouvert à la mission d'appui à la mobilité des membres du Conseil d'Etat**, ou la constitution d'une mission commune à tous les membres des juridictions administratives, serait de nature à favoriser les détachements en particulier en seconde partie de carrière. Une collaboration active avec **la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État** (DIESE) en cours de constitution est également indispensable.

II. Le lien des magistrat(e)s en mobilité/détachement avec la juridiction administrative doit être préservé et le retour en juridiction facilité

A. L'accompagnement des carrières à l'extérieur du corps

Le SJA est attaché au maintien des droits, individuels et collectifs, des magistrates et magistrats pendant leur période de mobilité statutaire ou de détachement. Or il n'est pas facile de maintenir le lien avec la juridiction administrative pendant une période de mobilité ou de détachement. C'est pourquoi vos représentantes ont rappelé leur souhait que le Conseil d'État **maintienne**, pendant la durée de la mobilité ou du détachement, **un accès même restreint à l'intranet et à l'adresse de messagerie « @juradm.fr »**, qui facilite la diffusion des informations auprès des magistrats en mobilité, qu'elle soit officielle ou syndicale, aujourd'hui souvent défailante voire inexistante. De même, l'annuaire en ligne créé par le Conseil d'Etat doit intégrer les collègues en fonctions à l'extérieur du corps.

Vos représentantes ont par ailleurs demandé la **création d'un guide pratique** (prise en compte de l'ancienneté acquise, droit au retour, 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...) du magistrat détaché.

A ce titre, le SJA demande également une **amélioration de l'accès des magistrats à l'extérieur du corps aux formations continues dispensées par le CFJA**, en particulier dans la perspective de la préparation du retour en juridiction des magistrat(e)s concerné(e)s.

B. Un retour en juridiction facilité

La mobilité statutaire valant services juridictionnels dans la limite de deux ans, et par exception aux règles générales relatives à l'activité en service détaché, ces deux années sont prises en compte au titre de l'ancienneté du magistrat à l'occasion d'une demande de mutation géographique. Le temps passé au-delà de ces deux années n'est, en revanche, pas pris en compte. Par ailleurs, un droit au retour est garanti pendant quatre ans. **La même règle doit désormais s'appliquer pour les deux mobilités obligatoires, que celles-ci s'enchaînent ou soient entrecoupées par un retour en juridiction.**

En outre, pour les détachements hors mobilité statutaire, en vertu des orientations du CSTACAA en vigueur depuis 2019, les conseillers et premiers conseillers qui ont accompli au moins trois ans de services juridictionnels effectifs avant leur placement en détachement, sont régis pour leur retour en juridiction de la même manière que si le détachement avait été accompli au titre de la mobilité statutaire. Ils bénéficient par conséquent d'une ancienneté conservée dans leur dernière affectation du fait de leur détachement dans la limite de deux ans, ainsi que d'un droit au retour dans leur juridiction d'origine pendant une période de quatre ans. Vos représentantes ont demandé d'une part, que **la durée de trois années soit abaissée à deux ans, afin de faciliter les départs en détachement.** Elles ont également demandé que **ce dispositif puisse également bénéficier aux collègues titulaires du grade de président.**

III. **Il apparaît enfin indispensable de maintenir l'attractivité du corps, afin de favoriser et fidéliser les recrutements, et de garantir des effectifs suffisants dans toutes les juridictions**

Vos représentantes ont rappelé **l'impérieuse nécessité de préserver l'attractivité du corps et même de l'améliorer afin de favoriser les recrutements par les diverses voies** (ENA et demain l'INSP, concours, tour extérieur, détachements entrants), lesquels devront être à la hauteur des besoins, ce qui implique notamment de prendre en compte et anticiper les départs plus importants en détachement. Elles ont soulevé le risque réel d'une perte d'attractivité si les mesures qui s'imposent ne sont pas prises, notamment sur le plan de la rémunération, de la charge de travail et des perspectives de carrière.

Elles ont souligné, eu égard aux résultats du baromètre social, que la charge de travail combinée à la rémunération peu attractive et aux perspectives de carrière peu satisfaisantes, risque de décourager des candidats à un détachement entrant et de conduire à une augmentation des demandes d'intégration au sein des administrations d'accueil émanant des magistrat(e)s à l'issue des mobilités statutaires ou des périodes de détachement. A cet égard, l'évolution du nombre de sorties définitives pour intégration dans un autre corps de la haute fonction publique qui sont en moyenne de 8 par an sur les dix dernières années, avec une augmentation depuis 2017, mérite d'être surveillée et les sorties effectives suivies.

Par ailleurs, vos représentantes ont insisté sur le fait que l'intérêt du service, susceptible en théorie d'être opposé à un départ en mobilité/détachement, ne doit pas constituer un frein à l'exercice de la mobilité statutaire en raison de départs en cours d'année qui ont naturellement vocation à se multiplier. En revanche, l'organisation d'un **second tour de mutation** pourrait permettre de limiter les difficultés conjoncturelles rencontrées par certaines juridictions du fait de plusieurs départs en mobilité ou en détachement en cours d'année ou qui n'auraient pas été suffisamment anticipés.

Vos organisations syndicales ont également insisté sur la nécessité que le gestionnaire mette en place une **gestion prospective des ressources humaines**, tenant compte des départs et des retours appelés à se multiplier dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique.

Enfin, les défis étant nombreux à relever, le SJA a demandé que des indicateurs de suivi précis et complétant ceux figurant dans les bilans sociaux soient mis en place (durée moyenne du détachement, nature et liste des corps et emplois occupés, évolution de la part des postes de débouchés en région, ratio des détachements sortants région parisienne / province) et qu'un bilan de la mission mobilité soit présenté chaque année en CSTA.

* * *

Le secrétaire général du Conseil d'Etat a indiqué rejoindre la plupart des constats faits par le SJA et reconnu la pertinence de plusieurs des pistes envisagées par le syndicat. Il a insisté sur le fait qu'il souhaite que les magistrats réintègrent le corps à l'issue de leurs mobilité ou détachement et qu'il est donc impératif de favoriser ce retour. Il est notamment envisagé d'instaurer un « dialogue croisé » avec les administrations d'accueil, qui permettrait de recruter des détachements entrants dans les juridictions administratives. Il est également revenu sur les réflexions menées au Conseil d'Etat en vue de développer des actions auprès de recruteurs potentiels de magistrats administratifs en mobilité ou détachement afin de promouvoir leur profil auprès d'eux. Le secrétaire général a par ailleurs indiqué que le départ en disponibilité pour exercer une activité professionnelle dans le privé pourra être reconnue au titre de la mobilité. Il a toutefois émis des réserves s'agissant de la question particulière de l'exercice de la profession d'avocat, tout en précisant que le secrétariat général y réfléchirait pour répondre précisément à la demande de vos représentantes. Il ne s'est enfin pas montré hostile à la création d'une mission d'appui à la mobilité commune aux membres du Conseil d'Etat et aux magistrats des TA et des CAA.

S'agissant de la question de la mobilité en qualité de MRSE, il a souligné que le nombre de MRSE était limité et qu'à l'heure actuelle le secrétariat général ne pouvait pas s'avancer sur le nombre de postes susceptibles d'être offerts aux membres du corps de magistrats des TA et des CAA par cette voie.

Le secrétaire général des TA et des CAA s'est dit favorable à l'élaboration par les services des ressources humaines d'un guide pratique à destination des magistrat(e)s qui souhaiteraient partir à l'extérieur du corps, tout en relevant qu'il s'agissait d'un travail d'ampleur. En outre, il a indiqué qu'un module de formation avait été mis en place pour accompagner les magistrats à l'occasion de leur retour en juridiction.

Le secrétaire général du Conseil d'Etat est également favorable à l'idée de maintenir un lien avec les collègues à l'extérieur du corps, tout en soulignant que la conservation d'une adresse « @juradm » ne lui semblait pas nécessaire pour qu'ils soient destinataires des envois du Conseil d'Etat. Il s'est engagé à réfléchir à la transmission de divers types d'information aux collègues à l'extérieur du corps.

* * *

Les **questions diverses** qui devaient être évoquées au cours de cette réunion de dialogue social feront l'objet d'une nouvelle réunion en visio qui sera organisée très prochainement.

Le SGCE a évoqué très brièvement deux sujets. D'une part, il a indiqué être très mobilisé sur le sujet de la revalorisation de la rémunération et avoir des discussions étroites avec le Gouvernement sur ce point et espère avoir une décision d'ici début décembre sur une enveloppe financière substantielle. D'autre part, pour la décharge en cas de déplacement en Nouvelle-Calédonie, il a confirmé que les règles fixées l'année dernière et communiquées aux chef(fe)s de juridiction seraient maintenues, moyennant les adaptations liées à la durée de la quarantaine sur place : une information en ce sens leur sera transmise prochainement.