



Syndicat de la juridiction
administrative

**Groupe de travail « Périodicité des recrutements et
formation initiale des magistrats »**

Février 2026

L'essentiel des propositions du SJA

- Modifier la condition de mobilité pour la promotion de grade
- Mettre en place une gestion semi-annuelle des effectifs, avec un deuxième mouvement de mutation
- Privilégier la formation initiale classique à temps complet au CJFA
- Interdire la participation à une formation de jugement en cas de formation en alternance pendant celle-ci
- Favoriser les formations pratiques : aux outils-métiers, au savoir-être, par des chambres de formation
- Prolonger la formation initiale par des formations postérieures à la prise de poste
- Garantir l'effectivité de la mi-norme

I. Répondre à la volatilité des effectifs	3
A) En corriger les causes : modifier les obligations de mobilité	3
B) En atténuer les effets : la gestion semi-annuelle des effectifs	5
C) Respecter les droits à mutation	7
D) Le recours aux magistrates et magistrats délégués	7
II. Les grands principes d'organisation de la formation initiale	8
A) La mise en place de deux sessions de recrutement	8
B) Formation classique contre formation en alternance	9
C) La durée de la formation initiale	10
D) Le respect des droits professionnels et sociaux	11
E) Le report du bénéfice de la formation initiale	12
III. Le contenu de la formation initiale	12
A) Moins de théorie, plus de pratique	12
B) Former à l'ensemble des missions	13
C) La personnalisation du parcours de formation	14
D) La déontologie	14
IV. L'arrivée en juridiction et le début de carrière	14
A) L'arrivée en juridiction et la consolidation des acquis	14
B) La préservation de la mi-norme	15
V. Les formateurs	16
A) Le recrutement des formateurs	16
B) L'évaluation des formations	16
Les propositions du SJA	18

I. Répondre à la volatilité des effectifs

Le rapport sur « La charge de travail des magistrats administratifs » remis à l'été 2023 ainsi que la lettre de mission adressée à la présidente du groupe du travail font le constat d'une volatilité des effectifs en raison des nombreux départs et retours tout au long de l'année. Elle résulte des nouvelles obligations de mobilité qui doivent être corrigées, et peut être mieux absorbée par une gestion semi-annuelle des effectifs et un deuxième mouvement de mutation.

A) En corriger les causes : modifier les obligations de mobilité

Ainsi que le rappelle la lettre de mission, les départs en détachement des magistrates et magistrats administratifs ont toujours été une réalité, mais cette problématique est en train de s'aggraver. Si le vice-président se borne à citer la double obligation de mobilité, la difficulté vient surtout de la définition de ce qui constitue une mobilité.

Il est important de rappeler que les évolutions statutaires enclenchées par [l'ordonnance du 2 juin 2021](#) consistent en deux évolutions :

	Ancien système	Nouveau système
Nombre de mobilités	Une seule : Pas de condition de mobilité pour le passage au grade de premier conseiller Obligation de mobilité pour le passage au grade de président	Deux : Obligation de mobilité pour le passage au grade de premier conseiller Obligation de mobilité pour le passage au grade de président
Accomplissement de la mobilité	Mobilité extérieure OU avoir exercé pendant trois ans dans une cour administrative d'appel.	Mobilité extérieure

Cette ordonnance entend « appliquer les mêmes principes de mobilité, d'ouverture et d'évaluation » aux magistrates et magistrats administratifs qu'au reste de la haute fonction publique¹. Avoir accompli une mobilité est en effet une condition de promotion au grade supérieur pour les corps de l'encadrement supérieur de la fonction publique, comme de la magistrature judiciaire, et elle est désormais imposée, pour chacun des grades, aux magistrates et magistrats administratifs.

Le Syndicat de la juridiction administrative rappelle qu'il reste opposé à la création d'une obligation de mobilité pour l'accès au grade de premier conseiller. Si le corps des magistrats administratifs comporte trois grades, le code de justice administrative ne prévoit que de façon

¹ [Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État.](#)

marginale et limitée de différence dans les fonctions que peuvent exercer les magistrates et magistrats du premier (conseiller) et du deuxième (premier conseiller) grade et ces différences tendent d'ailleurs se réduire. Les spécificités des fonctions exercées en juridiction devraient conduire à ne pas conditionner l'accès au grade de premier conseiller à une condition de mobilité mais il peut sembler difficile de demander la suppression d'une obligation de mobilité qui reste la règle générale au sein de la fonction publique pour chaque passage de grade.

En revanche, la **définition actuelle de cette obligation de mobilité qui oblige les magistrates et magistrats administratifs à exercer des fonctions à l'extérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel** et à être statutairement placé dans une position qui n'est pas leur position normale d'activité, cumule de trop nombreux défauts :

- Elle **désorganise les juridictions** : cette inquiétude est reconnue par le gestionnaire lui-même. A titre d'exemple, parmi les collègues recrutés au 1^{er} janvier 2024, soit la première promotion concernée par les nouvelles obligations, 24 sont soumis à une double obligation de mobilité et auront intérêt à commencer leur première obligation de mobilité entre le 1^{er} juillet 2026 et le 1^{er} janvier 2028².
- 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 pénitentiaires³...
- Elle a des **effets discriminatoires** :
 - o pour les carrières des **femmes** : alors que le corps compte autant d'hommes et de femmes⁴, les hommes sont 50% plus nombreux à être en position de détachement⁵ ;
 - 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-France⁶, il ressort de l'annuaire des collègues en mobilité que seuls 29% des détachements effectués en France le sont hors de l'Ile-de-France⁷.

² Pour ne pas prendre de retard sur la promouvabilité, il est en effet indispensable de débiter sa mobilité au plus tard au 4^e anniversaire de son recrutement : la promotion au grade de premier conseiller peut intervenir après 6 ans de services effectifs, dont la formation initiale et après une mobilité d'au moins 2 ans, [article L. 234-2-1 du code de justice administrative](#).

³ 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](#).

⁴ 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](#).

⁵ Au 31 décembre 2024, 101 magistrates administratives étaient en position de détachement sortant pour 152 magistrats, [rapport social pour 2024](#).

⁶ 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 extraites du rapport d'activité pour 2025 présenté au CSTACAA du 14 janvier 2026.

⁷ 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.

Par ailleurs, cette première mobilité pouvant intervenir dès le deuxième anniversaire d'affectation en juridiction⁸, elle remet en cause les bénéfiques de la formation initiale, qui se prolonge par une phase d'apprentissage en juridiction. Ainsi, au moment où l'on constate que les nouvelles et nouveaux collègues ont pris leur marque et ont été formés à leur nouveau métier, la juridiction administrative voit partir des compétences pour l'apprentissage desquelles l'investissement est conséquent.

Il est dès lors 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 interministérielle⁹. 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 la définition de l'obligation de mobilité, celle-ci doit être alignée sur les conditions réelles des autres corps de la haute fonction publique et pouvoir être effectuée sans quitter les juridictions administratives.

Ainsi, pour répondre à la problématique de la volatilité des effectifs, il faut d'abord en corriger les causes. Le SJA encourage fortement le groupe de travail à préconiser la **modification des règles de promotion de grade et la condition de mobilité**.

Modifier la condition de mobilité pour la promotion de grade

B) En atténuer les effets : la gestion semi-annuelle des effectifs

Le SJA demande de longue date la mise en place d'une **gestion semi-annuelle des effectifs**, qui inclut un **second mouvement annuel de mutation** afin de permettre une meilleure allocation des effectifs entre les juridictions, tout en facilitant le rapprochement des magistrats et magistrats de leur résidence personnelle. Le SJA appelle à sa mise en place y compris sans modification du calendrier actuel de recrutement et de formation.

La mise en place de plusieurs cycles de recrutement au cours de la même année civile la transforme en condition préalable indispensable : celle-ci doit s'accompagner de la mise en place corrélative de plusieurs mouvements de mutation. Le principe doit être qu'**aucun poste vacant ne doit être pourvu par l'affectation d'une nouvelle ou un nouveau magistrat s'il peut être pourvu dans le cadre d'une demande de mutation**, même si des aménagements à ce principe peuvent continuer d'exister pour les recrutements par l'INSP et le détachement. La justice administrative pourrait s'inspirer ici de la pratique au sein de la magistrature judiciaire, où les mouvements « sont organisés en deux temps dans l'année, avec des prises de poste

⁸ « Ils ne peuvent accomplir leur mobilité qu'après deux années de services juridictionnels effectifs, compte non tenu des périodes de formation effectuées au cours de la première année suivant la nomination dans le corps », [Article R. 235-1 du code de justice administrative](#).

⁹ [Article 10 du décret n° 2021-1550 du 1er décembre 2021 portant statut particulier du corps des administrateurs de l'Etat](#)

principalement en septembre (« mouvement annuel ») et accessoirement en janvier (« petite transparence »)¹⁰.

Pour les mouvements de mutation comme pour les recrutements, il convient de rappeler qu'il est préférable que les départs et arrivées de magistrates et magistrats aient principalement lieu à l'été, alors que l'organisation des juridictions se fait principalement pour l'année judiciaire et afin de mieux respecter les impératifs personnels et familiaux. Ainsi, il semble raisonnable d'imaginer ainsi une gestion semi-annuelle, organisée en deux temps :

- Un mouvement principal en été avec affectation au 1^{er} septembre
- Un mouvement en hiver, avec affectation à une date à définir en cours d'année juridictionnelle (entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} mars).

Ce mouvement en cours d'année doit avoir pour objet principal de rééquilibrer, quand c'est possible, les effectifs entre les juridictions, ce qui va sans doute conduire à accorder à l'intérêt du service un poids plus important que pour le mouvement principal. Ainsi, il s'agira de faire droit à une demande de mutation uniquement si les bénéfices pour la juridiction d'arrivée sont supérieurs aux inconvénients pour la juridiction de départ. Cet intérêt du service pourra être moins sévèrement opposé si ce deuxième mouvement de mutation coïncide avec un deuxième mouvement de primo-affectation, car il sera alors possible d'affecter une primo-affectation dans la juridiction de départ. Il convient toutefois de noter que seuls les recrutements par le concours et par le tour extérieur peuvent permettre un tel ajustement, alors que les affectations en sortie d'INSP et par la voie du détachement sont connues au plus tard en début de formation.

Ce deuxième mouvement ne peut toutefois pas être une simple exécution complémentaire du mouvement principal précédent, puisque le postulat de départ est qu'il s'agit de combler des départs intervenus postérieurement au mouvement de l'été décidé en avril. C'est à un nouveau mouvement, distinct du principal, qu'il doit être procédé. Du côté des candidatures, des évolutions peuvent aussi se faire jour. Des changements dans les situations personnelles peuvent conduire à formuler une demande de mutation qui n'avait pas été formulée précédemment (mutation du conjoint postérieure à la date de clôture des vœux du mouvement principal par exemple). A l'inverse, un souhait de stabilité peut conduire à ne solliciter une mutation que lors du mouvement principal (afin de ne pas modifier une scolarité des enfants en cours d'année par exemple). Le mouvement d'hiver devrait ainsi être précédé d'un nouvel appel à candidature.

L'examen des candidatures concurrentes se fera par principe selon les mêmes modalités que celles du mouvement principal. L'appréciation des situations personnelles et familiales doit être prise en compte, et l'ordre de priorité des candidatures concurrentes doit être respecté. Ainsi, ce deuxième mouvement ne doit pas permettre une mutation au détriment d'une candidature du mouvement principal qui justifie d'une plus grande ancienneté ou de motifs personnels ou familiaux justifiant une mutation prioritaire, mais qui n'aurait pas été formulée au moment du deuxième mouvement en raison de contraintes personnelles et familiales trop importantes, et qui pourrait alors ne pas être satisfaite au mouvement principal suivant. A cet égard, il semble opportun d'utiliser la même ligne directrice que pour les retours de mobilité et de détachement : les orientations du CSTACAA prévoient que, sans droit au retour, l'ancienneté et les situation personnelle et familiale des

¹⁰ *Magistrats, vos droits*, 6^e édition, p. 70, publié par l'Union Syndicale des Magistrats et [publié sur son site internet](#) ; voir aussi le [guide d'application des dispositions statutaires et des lignes directrices de gestion relatives aux mobilités](#) des magistrats judiciaires.

intéressés sont comparées aux demandes concurrentes malheureuses lors du mouvement de mutation examiné en avril.

Ainsi, ce deuxième mouvement ne serait pas nécessairement un mouvement complet de mutation, comme cela se fait pour le tableau principal, avec des affectations en cascade jusqu'à épuisement des candidatures, puisque l'intérêt du service ou la comparaison avec le mouvement principal pourra l'interrompre.

Mettre en place une gestion semi-annuelle des effectifs, avec un deuxième mouvement de mutation qui coïncide avec un double mouvement de primo-affectation

C) Respecter les droits à mutation

La volonté de stabiliser les effectifs des juridictions, qui est dans l'intérêt du service, doit être conjuguée avec le **nécessaire respect du droit à une vie privée et familiale**. Il n'est dans l'intérêt ni de la juridiction ni de la ou du magistrat concerné de contraindre à une trop longue période d'éloignement avec le centre des intérêts matériels et moraux, ce qui oblige tant à de longs déplacements qu'à une présence en juridiction incertaine et un investissement en son sein difficile.

A cet égard, les règles fixées par les orientations du CSTACAA font l'objet d'un consensus entre le gestionnaire et les organisations syndicales représentatives : leur modification sur ces aspects n'a pas été discutée au moment de leur modification en décembre 2025. La règle de principe qui impose une durée minimale de deux ans en juridiction avant de solliciter sa mutation semble appropriée. Les exceptions prévues à cette règle de principe, et la pratique du service sur les mutations exceptionnelles est également satisfaisante pour dénouer des situations trop lourdes. La notion d'intérêt du service qui peut conduire à refuser une demande de mutation est vécue en pratique, selon la lettre même des orientations, de façon exceptionnelle : il s'agit là aussi d'un équilibre qui fait consensus.

Conserver les orientations du CSTACAA sur les mutations concernant la règle des deux ans et celle de l'intérêt du service

D) Le recours aux magistrates et magistrats délégués

Le SJA est tout à fait favorable à la possibilité de déléguer une ou un magistrat auprès d'un tribunal administratif, prévue par [l'article L. 221-2-1 du code de justice administrative](#), dispositif qui mériterait d'être complété pour permettre le renforcement du Tribunal du stationnement payant, de la Cour nationale du droit d'asile et des cours administratives d'appel.

La création de magistrates et magistrats placés, sur le modèle de la justice judiciaire, fait l'objet de sérieuses réserves de la part du SJA. Des affectations par nature temporaire et de courte durée seraient d'abord contradictoires avec la volonté de lutter contre la volatilité des effectifs : alors que les effectifs sont par définition limités, il est préférable d'affecter directement dans les juridictions des effectifs pérennes. En outre, alors que le plafond d'emploi ne progresse plus et

que les trajectoires contentieuses sont marquées par de très fortes entrées, les juridictions sont aujourd'hui en sous-effectif et il est à craindre que la situation perdure : créer des magistrates et magistrats placés nécessiterait de retirer encore des effectifs permanents.

Une telle affectation ne saurait entraîner des modalités d'exercice excessivement lourdes pour l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Elle ne saurait ainsi se faire que sur la base du volontariat et il est préférable que ces fonctions soient remplies par des magistrates et magistrats qui ont une expérience importante et ont, en particulier, une connaissance large des contentieux, ce qui exclut les primo-affectations.

Envisager des postes de magistrates et magistrats placés pour un ressort national semble inopportun. Il convient en outre de rappeler que s'inspirer du modèle de la justice judiciaire pour une affectation dans le ressort des Cours d'appel signifie une réalité d'exercice très différente, alors qu'il existe 36 cours judiciaires d'appel mais seulement 9 cours administratives d'appel. L'affectation sur l'ensemble d'un ressort d'une cour administrative d'appel peut conduire à de très longs déplacements. Le SJA s'inquiète ainsi notamment de la capacité de pouvoir recruter de tels candidats dans le respect de l'égalité professionnelle. En outre, imaginer qu'être magistrate ou magistrat placé pourrait valoir mobilité n'aura que peu d'intérêt alors que les obstacles sont ici identiques.

Poursuivre le recours aux magistrates et magistrats délégués sans créer un dispositif de magistrates et magistrats placés

II. Les grands principes d'organisation de la formation initiale

A) La mise en place de deux sessions de recrutement

Si le SJA regrettera, le cas échéant, la disparition de la promotion unique¹¹, il n'est pas opposé à la mise en place de deux sessions de recrutement, dans le cadre d'une gestion semi-annuelle des effectifs. Le SJA marque alors une préférence pour **l'organisation de deux sessions de recrutement et de formation initiale** : en organiser plus serait contradictoire avec la volonté d'une stabilité des effectifs et semble, au regard des volumes de recrutement, peu réaliste.

Cela pourrait conduire à deux recrutements dans l'année :

- Recrutement le 1^{er} janvier pour une affectation le 1^{er} juillet
- Recrutement le 1^{er} septembre pour une affectation le 1^{er} mars.

Dans ce cadre, il est un principe de réalité qui semble plaider pour une séparation par voie de recrutement. Pour les sorties INSP, le calendrier ne peut pas être choisi par la juridiction administrative et les modifications fréquentes sont à regretter ; le retour à une sortie d'école le 1^{er} janvier est en l'état opportun pour intégrer ses sorties dans une approche globale, les sorties

¹¹ Le [groupe de travail sur « la carrière des magistrats administratifs »](#) appelait à « maintenir une promotion unique des magistrats en formation initiale, laquelle contribue à la cohésion du corps », pp. 27-28.

prévues à compter du 1^{er} septembre 2027 peuvent également permettre de le faire. Il semble peu réaliste d'organiser deux concours de recrutement par année, même en séparant le concours externe et le concours interne. Pour le tour extérieur et le détachement (dont les officiers recrutés en application de [l'article L. 4139-2 du code de la défense](#)), même si les impacts ne sont pas neutres pour le Conseil supérieur des tribunaux administratives et des cours administratives d'appel comme pour la direction des ressources humaines, et si le nombre de postes à pourvoir est suffisant, il est envisageable d'imaginer deux cycles de recrutement, ce qui a déjà été fait en 2022, 2023 et 2024.

Alors que les organisations des juridictions se construisent principalement par année judiciaire, il serait préférable d'avoir principalement des recrutements au 1^{er} janvier.

Parmi les éléments de réflexion, il semble que la définition des besoins de formation initiale plaide pour la mise en place d'un cycle pour les seuls concours et d'un autre pour les autres voies de recrutement. Il semble en outre préférable de ne pas afficher, directement ou indirectement, l'idée qu'il y aurait un recrutement principal et un deuxième recrutement conçu comme complémentaire.

Il est impératif, tant pour les candidates et candidats intéressés pour rejoindre le corps que pour la prévisibilité de gestion d'avoir un cadre stable et pérenne de ces cycles pour chacun des modes de recrutement.

Fixer un cadre pérenne aux cycles de recrutement
Accepter la séparation des cycles de recrutement par voie de formation

B) Formation classique contre formation en alternance

La création en 2020 pour les sorties ENA puis à compter de 2022 de recrutements complémentaires a été accompagnée par de nouvelles modalités de formation initiale dite « par alternance » : les collègues ont fait l'objet d'affectation en juridiction non à l'issue d'une formation initiale au CFJA mais dès leur entrée dans le corps.

Le SJA est **attaché au modèle d'une formation initiale classique à temps complet au CJFA** pendant six mois pour tous les nouveaux magistrats et magistrates, même s'il convient que cette nouvelle modalité de formation a pu conduire à une adaptation parfois facilitée et plus respectueuse des équilibres personnels et familiaux.

Le SJA regrette surtout qu'aucune évaluation sérieuse de cette nouvelle modalité de formation n'ait jamais été effectuée, alors même que le recul est désormais suffisant. Un tel bilan est nécessaire, en interrogeant tant les collègues directement concernés que les mentors et les membres de chambres d'affectation. Cela permettrait de vérifier quels modes de recrutement peuvent, le cas échéant, être concernés et les améliorations qu'il convient d'y apporter. Il est également nécessaire d'interroger le caractère soutenable pour les juridictions de ces modalités, pour lesquelles cela représente une charge supplémentaire, et en particulier pour les mentors.

Si le choix d'une formation par alternance, caractérisée en partie par l'affectation directe en juridiction, était maintenu, les **modalités doivent être mieux encadrées**.

Il est indispensable de décorréliser cette modalité de formation de son péché originel : pouvoir affecter au 1^{er} septembre de nouveaux collègues immédiatement appelés à siéger. La modification de l'article R. 233-15 du code de justice administrative¹² est toujours dénoncée par le SJA et il faut rappeler avec force le caractère particulièrement inopportun de cela. La légalité même de cette pratique interroge, alors que l'article L. 233-9 du code de justice administrative impose une formation professionnelle « avant leur première entrée en fonctions »¹³. En opportunité et en tout état de cause, cela conduit même les détachées et détachés, qui peuvent être l'assesseur le plus ancien de la formation de jugement¹⁴, à relire, le cas échéant corriger et signer les jugements au rapport de la présidence de chambre¹⁵ dès les premiers jours dans le corps. Le SJA demande ainsi la modification de l'article R. 233-15 du code de justice administrative. Il doit être prohibé de **faire siéger ces collègues avant la fin de leur période de formation initiale**.

Cette modalité de formation doit en outre être renforcée de séquences communes, organisée directement par le CFJA, afin de ne pas faire trop reposer la charge de formation sur les juridictions et les mentors en particulier. Celles-ci doivent comprendre des regroupements physiques et ne pas être uniquement organisées de façon dématérialisée.

Il est en outre indispensable de mieux former et accompagner les mentors et, de manière générale, les juridictions d'accueil.

Privilégier la formation initiale à temps complet au CFJA
Procéder à une évaluation de la formation par alternance
Interdire de participer à une formation de jugement avant la fin de la formation
Renforcer les séquences organisées par le CFJA
Former et accompagner les mentors et les juridictions

C) La durée de la formation initiale

La formation initiale des magistrates et magistrats administratifs se distingue par sa particulière brièveté. La formation à l'École nationale de la magistrature dure 31 mois ; celle des hauts fonctionnaires est également longue : 24 mois à l'INSP ou pour les corps de directeur d'hôpital, de directeur d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, de commissaires de police,

¹² Cet article prévoyait une formation initiale préalable à l'entrée en fonction ; il prévoit désormais une formation pendant la première année.

« ¹³ Le Conseil d'Etat organise pour les conseillers et premiers conseillers des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, avant leur première entrée en fonctions, et quel que soit leur mode de recrutement, une formation professionnelle dont les modalités sont adaptées aux besoins des juridictions et aux expériences professionnelles préalables des intéressés. », [article L. 233-9 du code de justice administrative](#).

¹⁴ Les recrutements par le détachement se font principalement au grade de premier conseiller ; l'ordre du tableau étant établi par grade, [article R. 222-7 du code de justice administrative](#), ces collègues sont toujours l'assesseur le plus ancien si le troisième membre de la formation de jugement est au grade de conseiller.

¹⁵ « Si le président de la formation est rapporteur, la minute est signée, en outre, par l'assesseur le plus ancien dans l'ordre du tableau. », [article R. 741-8 du code de justice administrative](#).

de directeurs pénitentiaires ; 18 mois pour devenir administrateur territorial. Les magistrates et magistrats financiers ont également une durée de formation de 6 mois.

Il serait **particulièrement déraisonnable de raccourcir la durée de la formation initiale**.

Il pourrait être envisagé de terminer la formation initiale par un stage long au sein de la juridiction d'affectation, qui doit être alors regardé comme partie intégrante de la formation initiale et ne pas conduire à l'exercice de fonctions juridictionnelles.

Garantir une formation initiale minimale de 6 mois

D) Le respect des droits professionnels et sociaux

La situation des magistrates et magistrats administratifs en formation initiale est marquée par un décrochage de leurs droits sociaux sur trois sujets.

Le premier tient au **droit au repos**. Si les magistrates et magistrats administratifs ont une organisation de travail qui conduit à ne pas poser les jours de congés, il ressort en particulier de la circulaire du 27 février 2013 sur le compte épargne-temps¹⁶ qu'ils doivent bénéficier de 37 jours de congés par an. La pratique de la direction des ressources humaines sur les reports de congés annuels, illustrée en particulier par la note du 23 mai 2022¹⁷, démontre que les magistrates et magistrats sont réputés prendre une semaine de congés à chaque période de vacances scolaires hors été. Les collègues en formation doivent bénéficier, sur cette période de six mois, de périodes de congés qui correspondent à cette réalité. Pour tenir compte des impératifs familiaux et personnels, la définition de ces deux semaines doit inclure au minimum une semaine commune avec les semaines de vacances scolaires définies pour chaque zone.

Le deuxième tient au compte épargne-temps : les magistrates et magistrats administratifs en formation initiale ne bénéficient pas d'un compte-épargne temps et cette période ne conduit à aucune alimentation¹⁸.

La troisième tient à leur rémunération indemnitaire : les magistrates et magistrats en formation initiale perçoivent un montant inférieur à celle des montants de référence alors que leur part individuelle (désormais CIA) est limitée à 80% du montant de référence. Ces deux exclusions ne se justifient pas et nourrissent l'illusion qu'une période de formation professionnelle ne serait pas une période d'activité professionnelle.

Garantir deux semaines de congés pendant la formation initiale

¹⁶ [Circulaire du 27 février 2013 du secrétaire général du Conseil d'État sur la mise en œuvre du compte épargne-temps \(CET\) ans le corps de tribunaux administratifs et cours administratives d'appel.](#)

¹⁷ [Note du 23 mai 2022 du secrétaire général du Conseil d'État relative à l'articulation entre le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et les droits à congés annuels des magistrates et des magistrats.](#)

¹⁸ [Article 2 de l'arrêté du 5 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du compte épargne-temps dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel.](#)

Garantir les droits au CET et à la rémunération

E) Le report du bénéfice de la formation initiale

Il n'est actuellement pas possible de reporter le bénéfice du recrutement comme magistrat et magistrat administratif, alors que cela est possible notamment pour l'INSP¹⁹ ou pour la magistrature judiciaire²⁰. Lorsque qu'une ou un magistrat se trouve dans l'impossibilité de suivre les six mois de formation initiale, il est nécessaire de lui **permettre de rejoindre la session de formation initiale dispensée l'année suivante**, en particulier pour les lauréats des deux concours. En l'état, l'intéressé se retrouve, de fait, privé du bénéfice d'au moins une partie de la formation initiale. Dans cette hypothèse, la possibilité de recourir à la liste complémentaire pour pourvoir le cas échéant le poste laissé vacant mérite d'être envisagée.

De manière plus générale, le cadre général de la gestion des absences longues pendant la formation initiale doit être prévu et sécurisé, de façon à garantir qu'une formation de qualité soit dispensée.

Reconnaître un droit au report de la formation initiale

III. Le contenu de la formation initiale

Le SJA se félicite des efforts déployés par le CFJA pour, en particulier, mettre l'accent de la formation sur la pratique et pour individualiser les parcours et appelle à poursuivre ceux-ci.

A) Moins de théorie, plus de pratique

La **priorité doit être donnée à des formations de méthode et à l'apprentissage du métier**, plutôt qu'à la multiplication de présentation des contentieux que connaissent les juridictions administratives. Si un panorama complet de ces contentieux reste utile, le caractère opérationnel de formations détaillées sur certains contentieux en début de formation reste limité, alors en particulier que les premières affectations conduisent à de très rares exceptions près à une spécialisation dans les matières de la chambre.

Les conférences dédiées aux modalités pratiques d'exercice du métier doivent être privilégiées : recherche documentaire, rôle du rapporteur, gestion concrète du stock et de la conduite de l'instruction, de la prise en main des dossiers et de la constitution de rôles équilibrés... Une attention particulière doit être apportée aux outils informatiques, qu'il s'agisse de former aux outils métiers comme aux outils généralistes de bureautique.

¹⁹ [Article 8 du décret n° 2023-30 du 25 janvier 2023.](#)

²⁰ [Article 40 du décret n° 72-355 du 4 mai 1972.](#)

La formation initiale doit aussi permettre de découvrir et comprendre les politiques publiques, le fonctionnement des administrations y compris par la visite de structures publiques (centre de rétention, prisons, services préfectoraux...) comme l'environnement européen du juge administratif. Un stage d'observation en préfecture, particulièrement dans le service en charge de la délivrance des titres de séjour et de l'éloignement pourrait être particulièrement utile.

L'effort engagé pour les formations pratiques doit être prolongé (chambres de formation et chambres fictives) tout en veillant à laisser des temps de travail suffisant pour leur préparation. Il est prévu pour cette année de dégager le vendredi après-midi, un bilan pourra être fait.

La **formation au « savoir-être professionnel »** mérite une attention particulière : rôle du juge dans la société, travail collégial, relations interpersonnelles, bases managériales, gestion des situations conflictuelles, communication non-violente, déontologie, comportement extra-professionnel, diversité/égalité, prévention des risques psycho-sociaux, lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles... En outre, une séquence de formation dédiée aux bonnes pratiques en terme de sécurité et de sûreté doit être mise en place.

La prolongation des stages, en particulier dans les juridictions, est une modalité utile, comme son encadrement par la diffusion d'un protocole destiné aux juridictions d'accueil.

Enfin à la suite de la réforme de la haute fonction publique décidée en 2021, le suivi du tronc commun de formation destiné aux hautes et hauts fonctionnaires dispensé par l'INSP doit être pleinement assuré et le temps nécessaire pour le suivre doit être sanctuarisé.

Favoriser les formations aux outils-métiers, au savoir-être professionnel
Favoriser les formation pratiques (chambre de formation notamment)

B) Former à l'ensemble des missions

La séquence de formation initiale doit permettre de **former les magistrates et magistrats à l'ensemble des fonctions qu'ils sont susceptibles d'occuper** dès les premiers mois de leur prise de fonction²¹. Un accent particulier doit être mis sur la présidence des audiences de juge unique, qui permettrait aux collègues de se mettre en situation et de se préparer notamment aux audiences d'éloignement, mais également de référés, qu'ils peuvent être amenés à présider peu de temps après leur prise de poste dans le cadre de leurs permanences.

La formation doit également préparer à la participation aux commissions administratives, en particulier quand il s'agit d'en assurer la présidence. Elle doit également préparer aux nombreuses fonctions de référent qui peuvent être confiées aux magistrates et magistrats administratifs (égalité/diversité, formation, communication...).

Former à l'ensemble des missions et notamment à la présidence des audiences à juge unique, à la participation aux commissions administratives et aux fonctions de référent

²¹ Le [groupe de travail sur « la carrière des magistrats administratifs »](#) a fait de telles propositions, pp. 29-30.

C) La personnalisation du parcours de formation

La création de deux séances de formation initiale, avec une séparation en fonction des modes de recrutement, permet d'adapter chacune d'entre elles aux publics concernés. En particulier, les recrutements par le concours direct pourraient avoir une formation relative aux rappels des fondamentaux plus réduite, avec une formation plus importante sur le savoir-être professionnel les politiques publiques ou le fonctionnement des administrations ; l'inverse peut être mis en place pour les autres modes de recrutement.

Au-delà, il convient d'affiner cette adaptation en fonction des **parcours professionnels et de formation antérieurs** puis, pour les dernières semaines, des **affectations à venir**. Des séquences plus approfondies sur les grands contentieux doivent continuer d'être proposées sur le dernier mois, pour permettre aux collègues de se préparer aux matières des chambres qu'ils s'appêtent à rejoindre, avec le cas échéant des chambres de formation spécialisées.

Individualiser les parcours de formation

Tenir compte des affectations quand elles sont connues pour approfondir la formation pratique le dernier mois

D) La déontologie

Les obligations déontologiques des magistrates et magistrats administratifs sont et doivent être particulières. Leurs incidences réelles n'en sont pas toujours maîtrisées : place dans la société et dans son environnement immédiat, prises de positions publiques, identification comme magistrat... La sensibilisation particulière à l'utilisation des réseaux sociaux doit être poursuivie, notamment pour rappeler qu'il convient également d'assumer des publications antérieures à l'entrée en fonction.

Une rencontre avec un membre du collège de déontologie pendant le serait à cet égard particulièrement utile.

Renforcer la formation déontologique

IV. L'arrivée en juridiction et le début de carrière

A) L'arrivée en juridiction et la consolidation des acquis

La formation initiale ne doit pas être regardée comme achevée au moment où la ou le magistrat rejoint sa juridiction. Elle **se poursuit pendant les premiers mois et les premières années d'exercice** et cette période initiale d'activité doit être conçue comme un prolongement de la formation initiale. A cet égard, et en particulier **pendant la première année d'activité, des séquences et des regroupements physiques** devraient être organisés afin d'identifier des

éventuels besoins de formation complémentaire et revenir sur certains aspects du métier après les avoir pratiqués (rédaction des notes et projets, gestion du stock, conduite de l'instruction...).

Le SJA rappelle ici l'importance de la formation continue et de la nécessité de prévoir des formations adaptées et une période adaptée de charge de travail en cas de changement de matière. Le droit à décharge pour la formation continue, prévue par le code de justice administrative, doit être strictement respecté²². Cet élément a encore plus d'importance dans le cas où ce changement intervient très tôt dans la carrière.

L'accueil en juridiction doit faire l'objet d'une attention particulière. Dans les premiers jours, une présentation complète doit être effectuée : locaux, enjeux de sécurité, ensemble du personnel, répartition des commissions et des permanences... Les affectations en chambre doivent faire l'objet de recommandations précises de la part du gestionnaire, de manière à éviter d'affecter plusieurs primo-affectés dans la même chambre, ou d'affecter ceux-ci dans des chambres peu demandées ou réputées difficiles.

Prolonger la formation initiale au-delà de la période de six mois par des formations complémentaires

Prolonger la formation initiale par la formation continue et garantir ces droits

B) La préservation de la mi-norme

Le SJA rappelle la **question centrale de la charge de travail**, en particulier en début de carrière. Si celle-ci est excessive au cours de cette période de débuts professionnels, cela met en grande difficulté non seulement les collègues directement concernés, mais également celles et ceux qui travaillent avec eux, à la présidence de leur chambre ou comme rapporteur public. Le SJA rappelle ici son combat pour une charge de travail raisonnable²³, et en particulier la nécessité de conserver la norme comme outil de référence : la situation des primo-affectés et la préservation de la mi-norme représente une inquiétude majeure. Sans référentiel commun, comment garantir l'effectivité d'une montée en charge progressive ?

Une charge de travail excessive obère en outre lourdement la capacité de celles et ceux qui encadrent et travaillent avec ces collègues en début de carrière à pouvoir les assister, les aider et finaliser ainsi leur formation.

Quels que soient les projets du gestionnaire sur la norme, il est nécessaire de sanctuariser cette période initiale de six mois, qui doit exclure les mois d'été, pendant la montée en charge des primo-affectations doit être progressive et ne saurait conduire à excéder la moitié de ce qui est attendu des leurs collègues. Il convient en outre de rappeler que la tenue de commissions administratives, de la tenue de permanences et/ou d'audiences de référés, de juge statuant seul

²² « Au cours de leur carrière, les magistrats ont droit à une décharge d'activité à raison des journées de formation suivies, dans une limite de cinq jours par période allant du 1er septembre au 31 août. », [article R. 233-16 du code de justice administrative](#).

²³ https://www.lesja.fr/index.php?option=com_content&view=article&id=936&Itemid=385.

et de juge unique, ou de juridictions spécialisées ne doit pas intervenir dans la période initiale²⁴, même si la situation particulière de certaines petites juridictions peuvent justifier des aménagements limités à ce principe.

Préserver la période de mi-norme sur une période correspondant à une moitié d'année judiciaire hors vacances estivales

Tenir compte de l'accompagnement des nouvelles et nouveaux collègues dans l'évaluation de la charge de travail, en particulier pour la présidence de chambre

V. Les formateurs

Même si le sujet n'est pas propre à la formation initiale, il n'est pas possible de déconnecter la qualité d'une formation de celui ou celle qui la dispense.

A) Le recrutement des formateurs

Une attention particulière doit continuer d'être apporté à leur recrutement. La transparence et l'équité dans le recrutement des formateurs doit être respectée, par la diffusion d'appels à candidature et en évitant les recrutements effectués de gré à gré, en raison de connaissances personnelles et de proximité géographique. Le processus de recrutement gagnerait à être renforcé, notamment en sollicitant la mission d'inspection des juridictions administratives et/ou le secrétariat général des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel.

La formation des nouveaux et nouvelles collègues est un enjeu collectif et ne peut pas être uniquement envisagée comme une activité annexe supplémentaire et volontaire. Des aménagements du temps de travail ou de l'organisation du travail juridictionnel doivent être mis en place, notamment pour envisager l'affectation temporaire et à temps partiel de collègues qui assumeraient de façon plus poussée des fonctions de formateurs. Retrouver à étapes régulières les mêmes interlocuteurs, dédiés à la formation, permettrait d'éviter un sentiment de fragmentation de la formation initiale.

Garantir la qualité, la transparence et l'équité dans les recrutements des formateurs

Envisager des affectations de magistrates et magistrats comme formateurs au CFJA

B) L'évaluation des formations

Les fiches d'évaluation doivent être pleinement utilisées pour cibler les besoins des collègues et adapter leurs formations en fonction de ceux-ci. Les formateurs doivent continuer de recevoir,

²⁴ Le [groupe de travail sur « la carrière des magistrats administratifs »](#) recommandait ainsi d'« institutionnaliser le fait que les six premiers mois d'affectation constituent le complément de la formation initiale », pp. 29 et 30.

dans les meilleurs délais, les observations et les résultats de ces évaluations pour permettre, le cas échéant, d'améliorer les supports et l'animation pédagogique. En outre, l'évaluation mériterait d'être davantage axée sur des appréciations littérales que sur des notations/cotations chiffrées. Enfin, en cas d'axes d'amélioration identifiés, un accompagnement doit être prévu et une explication apportée sur les critères présidant au renouvellement ou non de leur collaboration au CFJA.

Veiller à l'évaluation des formations et des formateurs

Les propositions du SJA

- Modifier la condition de mobilité pour la promotion de grade
- Mettre en place une gestion semi-annuelle des effectifs, avec un deuxième mouvement de mutation qui coïncide avec un double mouvement de primo-affectation
- Conserver les orientations du CSTACAA sur les mutations concernant la règle des deux ans et celle de l'intérêt du service
- Poursuivre le recours aux magistrates et magistrats délégués sans créer un dispositif de magistrates et magistrats placés
- Fixer un cadre pérenne aux cycles de recrutement
- Accepter la séparation des cycles de recrutement par voie de formation
- Privilégier la formation initiale à temps complet au CFJA
- Procéder à une évaluation de la formation par alternance
- Interdire de participer à une formation de jugement avant la fin de la formation
- Renforcer les séquences organisées par le CFJA
- Former et accompagner les mentors et les juridictions
- Garantir une formation initiale minimale de 6 mois
- Garantir deux semaines de congés pendant la formation initiale
- Garantir les droits au CET et à la rémunération
- Reconnaître un droit au report de la formation initiale
- Favoriser les formations aux outils-métiers, au savoir-être professionnel
- Favoriser les formations pratiques (chambre de formation notamment)
- Former à l'ensemble des missions et notamment à la présidence des audiences à juge unique, à la participation aux commissions administratives et aux fonctions de référent
- Individualiser les parcours de formation
- Tenir compte des affectations quand elles sont connues pour approfondir la formation pratique le dernier mois
- Renforcer la formation déontologique
- Prolonger la formation initiale au-delà de la période de six mois par des formations complémentaires
- Prolonger la formation initiale par la formation continue et garantir ces droits
- Préserver la période de mi-norme sur une période correspondant à une moitié d'année judiciaire hors vacances estivales
- Tenir compte de l'accompagnement des nouvelles et nouveaux collègues dans l'évaluation de la charge de travail, en particulier pour la présidence de chambre
- Garantir la qualité, la transparence et l'équité dans les recrutements des formateurs
- Envisager des affectations de magistrates et magistrats comme formateurs au CFJA
- Veiller à l'évaluation des formations et des formateurs