



Réunion de dialogue social

du

12 février 2021

Vos représentants SJA :

Robin Mulot (président)

Muriel Le Barbier (vice-présidente)

Anne-Laure Delamarre (élue au CSTACAA)

Il revenait au SJA de définir le thème principal de la réunion ; nous avons choisi « la promotion au grade de président ».

L'objectif du SJA est de dresser un état des lieux des perspectives de promotion qui se dessinent pour les années à venir et de faire des propositions concrètes afin de tenter d'éviter l'embolie de l'accès au grade de président et de maintenir l'attractivité du corps des magistrats administratifs.

SOMMAIRE

I. État des lieux : des perspectives de promotion qui se réduisent terriblement	3
<i>A. Les candidats : plus nombreux et plus jeunes</i>	3
<i>B. Les débouchés : stabilité numérique et incertitude géographique</i>	3
<i>C. Le rapport entre les promouvables et les promus se détériore</i>	4
<i>D. Un système de réinscriptions insatisfaisant et qui tend à emboliser les primo-inscriptions</i>	5
II. Une nécessité d'agir rapidement pour préserver l'attractivité du corps	6
III. Les propositions du SJA	7
<i>A. Pour les candidats potentiels</i>	7
1. Améliorer l'information des magistrats sur les perspectives de promotion et les aider à construire une carrière correspondant à leurs compétences et leurs aspirations	7
a) adopter un discours de vérité sur la plus grande sélectivité pour la promotion de grade, plutôt que de multiplier les obstacles à celle-ci	7
b) améliorer l'information et la formation des candidats aux postes de présidents	7
c) améliorer la situation des promouvables non promus	8
2. Favoriser les mouvements	8
3. Améliorer la visibilité sur les postes ouverts à la promotion	9
<i>B. Pour les candidats effectifs</i>	9
1. Assouplir la règle de l'année-pivot	9
2. Améliorer la transparence de l'exercice de promotion	10
a) harmoniser les avis des chefs de juridiction	10
b) supprimer le classement par juridiction	10
3. Réfléchir à des modalités améliorées de sélection	11
<i>C. Pour le corps dans son ensemble</i>	12
Le SJA a présenté plusieurs pistes visant à créer des postes de débouchés :	12
a) créer des postes de présidents dans les tribunaux à trois chambres	12
b) revenir au format « normal » de chambre	12
c) transformer des postes de premiers conseillers en postes de présidents	12

I. État des lieux : des perspectives de promotion qui se réduisent terriblement

A titre liminaire, vos représentants SJA ont regretté l'absence de gestion **prévisionnelle** des emplois et des effectifs par les services du Conseil d'État. Les lignes directrices de gestion, qui ont été récemment adoptées par le vice-président et peuvent être consultées sur [cette page](#), ne comportent ainsi aucun élément chiffré ni, par conséquent, de réflexion sur la gestion des effectifs à court, moyen et long terme, le pyramidage du corps, et l'embolie, pourtant inévitable, en l'état de l'accès au grade de président. Aucun autre document établi par le gestionnaire et diffusé aux magistrats ne permet de pallier cette absence.

L'exploitation, parmi d'autres documents, des [bilans sociaux](#) des magistrats administratifs, à laquelle s'est déjà livré en 2019 le groupe de travail dédié à « la carrière des magistrats administratifs », dont le [rapport](#) est disponible sur [cette page](#) de l'intranet, révèle toutefois une orientation marquée à la baisse des perspectives de promotion.

A. Les candidats : plus nombreux et plus jeunes

L'âge moyen d'entrée dans le corps a baissé d'une année en 10 ans : 37,4 ans en 2009, 36,5 ans en 2019. Il a même baissé en moyenne de deux ans si l'on fait des moyennes sur huit années (37,8 ans en moyenne pour les recrutements 2004-2011, 35,8 ans pour 2012-2019).

L'abaissement puis la suppression de la limite d'âge pour concourir ne pourront qu'accentuer encore ces constats.

Depuis 2003 et la plus grande ouverture du concours de recrutement complémentaire, les cohortes annuelles sont de plus en plus fournies, afin de pouvoir faire face à la hausse des entrées contentieuses. Certaines promotions, notamment, sont nombreuses : 88 recrutements en 2004, 92 en 2009, 87 en 2011, 94 en 2012, mais on observe également des variations importantes et préjudiciables (passage de 92 en 2009 à 52 en 2010, de 94 en 2012 à 55 en 2013).

B. Les débouchés : stabilité numérique et incertitude géographique

D'une part, alors que le nombre de promouvables augmente structurellement et fortement sur la période récente (+ 43 % entre 2012 et 2019), le nombre de promus est loin d'augmenter à la même vitesse (+ 17,2 % sur la même période). Les efforts de rattrapage fournis sur la période précédente (+ 61 % de promus sur la période 2002-2011, tandis que le nombre de promouvables n'avait crû que de 47,5 %) n'ont pas été poursuivis, et cette stabilité numérique des promotions de grade est problématique.

Une illustration très simple : entre 2021 et 2025, seulement 146 présidents atteindront la limite d'âge et quitteront donc nécessairement le corps (sans préjudice de ceux qui le quitteront avant la limite). Sur la même période, ce sont près de 300 magistrats qui atteindront successivement les années pivot. Plus du double ! Ces difficultés seront accentuées par le faible nombre de promotion au 5^{ème} échelon.

D'autre part, lorsque des postes sont disponibles, les candidats à la promotion n'ont aucune visibilité sur les postes qui seront offerts en exécution du tableau d'avancement, alors que leur promotion ne sera effective que s'ils « prennent » un des postes proposés l'année de leur inscription ou de leur (unique, cf. *infra*) réinscription au tableau d'avancement. Cette situation conduit à rendre l'exercice de candidature à la promotion au grade de président particulièrement périlleux, surtout pour des personnes ayant des contraintes privées ou familiales. Si la promotion de grade implique par hypothèse un pas hors de sa zone de confort, elle ne doit pas pour autant se transformer en saut dans l'inconnu.

Cette incertitude sur les postes disponibles conduit à des stratégies d'attente pour la réinscription qui, si elles peuvent réduire l'incertitude à l'échelle individuelle, ne font que l'accroître à l'échelle de l'ensemble des promouvables.

C. Le rapport entre les promouvables et les promus se détériore

Entre 2012 et 2019, le nombre total de magistrats s'est accru de 11 %. Pendant la même période, le nombre de magistrats détenant le grade de premier conseiller s'est accru de 20 % tandis que celui des présidents n'a cru que de 9,4 %¹. La part des présidents dans l'effectif total des magistrats n'est restée stable à 27 % en 2019 que grâce à un tableau exceptionnellement étoffé pour cette année donnée, la tendance sur la période depuis 2013 étant au contraire la baisse régulière². L'effet bénéfique mais très temporaire lié, entre 2016 et 2020 et particulièrement ces deux dernières années, à la création de postes de présidents à la CNDA, n'offre qu'un répit insuffisant et illusoire, dans la mesure où, d'une part, le gisement que constituait la création de ces postes est épuisé et, d'autre part, ces mêmes postes seront vraisemblablement supprimés lorsque la demande d'asile baissera.

Mécaniquement, le taux de promotion (nombre de promus / nombre de magistrats statutairement promouvables) s'est fortement détérioré : alors qu'il n'a jamais été inférieur à 7 % jusqu'en 2014, les années récentes (2016, 2017, 2018) sont passées sous ce seuil (5,6 % en 2016, 6,6 % en 2018). La part des personnes recrutées les deux années pivot de l'année de promotion considérée qui sont effectivement titulaires du grade de président l'année considérée (par exemple la part que représentaient, en 2012, les magistrats présidents, parmi les magistrats recrutés en 1996 et 1997, qui étaient les deux années-pivot pour la promotion de grade en 2012) diminue également : d'environ 40 % au début des années 2010, elle se situe à 25 % pour la fin de la décennie³.

Ce phénomène d'embolie va inexorablement conduire, à très brève échéance désormais, à une baisse du nombre de promus à un niveau alarmant, d'autant plus que le nombre des inscrits mais non promus (les potentiels réinscrits) augmente également chaque année : ils étaient 9 en moyenne sur la période 2002-2011, ils sont 10 en moyenne sur la période 2012-2019, avec un record de 15 en 2019.

¹ L'écart est moins sensible si l'on compare l'augmentation respective des PC et des C (+ 12 %) et celle des présidents (+ 9,4 %), mais l'augmentation des seconds reste en-deçà de l'augmentation des premiers, et de l'augmentation général des effectifs du corps.

² Voir page 54 à 56 du [rapport](#) du groupe de travail dédié à la carrière des magistrats (2019).

³ 39 % en moyenne pour les années 2012 à 2015 incluses, 25 % pour les années 2016 à 2019 incluses

D. Un système de réinscriptions insatisfaisant et qui tend à emboliser les primo-inscriptions

Actuellement, les magistrats inscrits sur le tableau d'avancement mais qui renoncent à leur affectation sur l'un des postes qui leur est proposé peuvent demander à être de nouveau inscrits sur le tableau d'avancement au grade de président, afin de choisir une affectation sur un poste de président une autre année que celle de leur primo-inscription au tableau. C'est la « réinscription », qui est limitée à une seule sauf cas particulier. Les réinscrits sont classés par ordre d'ancienneté de leur primo-inscription, puis si besoin par ordre de classement au sein de leur année de première inscription.

Ce dispositif, qui peut présenter des avantages au niveau individuel et conjoncturel, a pour objectif de décaler la prise de poste et de réduire l'incertitude attachée à l'absence de visibilité sur les postes disponibles, second objectif rarement atteint du fait de la simultanéité des exercices de mutation et de promotion critiquée plus haut. Surtout, ce dispositif présente un certain nombre d'inconvénients au niveau structurel et systémique, qui sont d'autant plus importants que la sélectivité s'accroît.

Le secrétariat général a indiqué partager le constat et s'est engagé à dresser des projections ; nous avons notamment demandé que soient « reconstituées » des promotions par année-pivot (avec les reprises d'ancienneté) et de ne pas raisonner uniquement en promotions de CFJA.

II. Une nécessité d’agir rapidement pour préserver l’attractivité du corps

Le rajeunissement du corps et les variations en volume des promotions d’une année sur l’autre mettent en péril le système de l’année-pivot tel qu’il est conçu, c’est-à-dire calculé en fonction d’un nombre d’années de services dans le corps, éventuellement corrigé pour tenir compte des services précédents dans un corps équivalent pour les magistrats entrés par la voie du détachement.

Le SJA déplore qu’en dépit des nombreuses alertes lancées sur ce point, par lui mais par d’autres également – le rapport du groupe « Carrières » l’évoque par exemple très explicitement – le Conseil d’État ne se soit pas emparé autrement qu’à la marge de cette question primordiale quant à l’avenir du corps.

Il est pourtant indispensable de maintenir un taux de promotion satisfaisant pour préserver les perspectives de carrière des magistrats administratifs et, partant, l’attractivité du corps.

Le SJA sollicitera l’engagement d’actions avant la fin du premier semestre 2021.

III. Les propositions du SJA

Force de proposition, le SJA a présenté au gestionnaire des pistes de réflexion et d'action, dont certaines peuvent et doivent être engagées sans délai.

A. Pour les candidats potentiels

1. Améliorer l'information des magistrats sur les perspectives de promotion et les aider à construire une carrière correspondant à leurs compétences et leurs aspirations

a) adopter un discours de vérité sur la plus grande sélectivité pour la promotion de grade, plutôt que de multiplier les obstacles à celle-ci

Il apparaît en premier lieu nécessaire que le gestionnaire adopte un discours de vérité, qu'il se refuse à assumer, préférant une technique des « petits pas », consistant à ajouter plus ou moins insidieusement des obstacles à la promotion, notamment en multipliant les critères de promotion, applicables de manière immédiate et donc rétroactive, alors que les magistrats intéressés ont construit leur carrière professionnelle dans l'ignorance de ces évolutions imprévisibles.

Certes les orientations du CSTACAA sont disponibles sur l'intranet, mais une meilleure information est possible et nécessaire, par exemple au moment de l'envoi de la circulaire aux magistrats promouvables. Il n'est pas normal que les organisations syndicales disposant d'élus au Conseil supérieur soient la principale source d'informations des magistrats sur ce point comme sur d'autres.

b) améliorer l'information et la formation des candidats aux postes de présidents

Il apparaît indispensable de proposer aux magistrats qui envisagent de candidater pour un avancement des formations au management, permettant à celles et ceux qui n'ont pas occupé de telles fonctions d'en appréhender la réalité afin de candidater en connaissance de cause. Ces formations seraient proposées de manière facultative, à la différence de la formation obligatoire que doivent suivre les nouveaux promus au grade de président l'année de leur prise de poste.

On constate en effet que certains magistrats, qui envisageaient l'avancement au grade de président comme une forme de suite logique de leur carrière sans avoir nécessairement mûri leur projet, sont surpris par la lourdeur de la tâche qui leur incombe. Il est donc nécessaire, de manière générale, d'améliorer l'information des candidats sur les missions exercées par les présidents.

Le SJA suggère en conséquence que :

- soit mise en œuvre la proposition (n° 26) du groupe de travail « carrières » visant à permettre aux premiers conseillers qui s'approchent des années-pivot de présider, avec l'accord du chef de juridiction, une à deux audiences collégiales par an afin de découvrir l'exercice de révision ;

- puissent être organisés pour les premiers conseillers qui le souhaiteraient une mise en situation ou des échanges concrets que les fonctions exercées par un président ;
- et qu'ils soient suivis d'un retour d'expérience.

c) améliorer la situation des promouvables non promus

Aux candidats qui depuis cette année reçoivent un avis « réservé » de leur chef de juridiction sur leur candidature, il apparaît indispensable que ce refus d'inscription soit motivé et qu'il soit l'occasion pour les intéressés d'échanger avec leur chef de juridiction sur leurs perspectives de carrière.

Il est également indispensable d'offrir des perspectives aux magistrats qui ne seront pas promus ou ne souhaitent pas l'être : leur rémunération, leur déroulement de carrière, la diversité des postes proposés, et leurs perspectives de mobilité doivent être améliorées.

Il apparaît notamment urgent de décontingenter le 8^{ème} échelon du grade de premier conseiller, comme l'ont d'ailleurs obtenu des corps équivalents⁴. Le refus opposé par Bercy à cette mesure doit être remis en question par le gestionnaire : il n'est pas admissible qu'à nouveau le corps des magistrats administratifs soit plus mal traité que des corps équivalents sans que le gestionnaire ne mette tout en œuvre pour rétablir une égalité de traitement.

2. Favoriser les mouvements

L'inamovibilité et l'indépendance des magistrats ne sauraient être remises en cause. Force est toutefois de constater que la faiblesse des mouvements au sein du corps peut, à sa mesure, contribuer à verrouiller un système par ailleurs grippé. Parmi les conditions implicites que le secrétariat général du Conseil d'État paraît ajouter à la candidature à la promotion au grade de président, figure le fait d'avoir exercé diverses fonctions dans diverses juridictions et aux deux niveaux de juridiction.

Or sont constatées des difficultés à obtenir des affectations en cour administrative d'appel, qui conduisent à ce que les magistrats, notamment ceux qui souhaitent exercer des fonctions juridictionnelles en appel ou qui ne souhaitent pas réaliser leur mobilité statutaire, accèdent à ces postes alors qu'ils sont assez proches de l'année à laquelle ils pourraient prétendre à la promotion, et y restent jusqu'à l'obtention

⁴ Par comparaison :

Membres du CE : il y avait des échelons spéciaux pour le 2^e grade dans [l'arrêté de 2000](#), ça n'est plus identifié comme tel dans le [décret de 2007](#), il y a des dispositions spécifiques pour les 2 derniers échelons, mais sans contingentement, voir [l'article R. 134-1 du CJA](#).

Surtout, un tel mécanisme a disparu pour plusieurs corps équivalents :

Administrateurs civils : voir [l'article 10 du décret 99-945](#), modifié par le décret 2015-983, transformation de l'échelon spécial en 8^e échelon, passage à HE B Bis après 4 ans à HE B

Administrateurs territoriaux : voir [l'article 13 du décret 97-1097](#), modifié (avec effet rétroactif) par le décret 2017-556, transformation de l'échelon spécial en 8^e échelon, passage à HE B Bis après 4 ans à HE B

Directeurs d'hôpital : voir [l'article 23 du décret 2005-921](#), modifié par le décret 2018-330, transformation de l'échelon spécial en 8^e échelon, passage à HE B Bis après 4 ans à HE B

de cette promotion. Cela conduit à concentrer dans les cours des difficultés, à la fois d'accès et de promotion, qui génèrent frustrations et incompréhensions. Si le gestionnaire devait confirmer l'importance donnée au passage en appel, une réflexion devrait être conduite afin de réduire les difficultés rencontrées en CAA et améliorer la fluidité des mouvements entre juridictions, d'autant qu'une expérience significative en première instance apparaît tout aussi bienvenue pour l'exercice des fonctions de président.

3. Améliorer la visibilité sur les postes ouverts à la promotion

Le SJA déplore également que le calendrier actuel des CSTACAA, qui prévoit que la promotion au grade de président est examinée au cours de la même séance que la mutation des P1P4, conduise les premiers conseillers à candidater à l'aveugle. Vos représentants ont suggéré au gestionnaire de modifier le calendrier afin de prévoir deux CSTACAA distincts chargés, pour le premier, de procéder aux mutations et, pour le second d'établir le tableau d'avancement, ce qui permettrait aux candidats de postuler en ayant connaissance des juridictions où ils seraient susceptibles d'être affectés, c'est-à-dire les postes restant disponibles une fois effectué le mouvement de mutation des présidents déjà en poste.

B. Pour les candidats effectifs

Vos représentants SJA sont intervenus sur les différentes étapes préparatoires majeures que constituent la détermination de l'année-pivot, l'avis du chef de juridiction et le classement.

1. Assouplir la règle de l'année-pivot

La règle de l'année-pivot présente des mérites certains, et notamment celui de permettre d'opérer une forme de pré-sélection parmi les magistrats remplissant les conditions statutaires. Pour autant, elle ne peut pas légalement constituer un critère de sélection supplémentaire.

Toutefois, sa rigidité, son avancement automatique d'une année chaque année, et son utilisation parfois bien commode pour justifier un refus d'inscription, appellent quelques assouplissements, et notamment :

- **L'absence de pénalisation de collègues qui reporteraient leur demande d'avancement**, soit que leur situation personnelle et familiale ne leur permette pas d'envisager sereinement une promotion de grade, assortie souvent d'une mutation géographique, soit qu'ils ne se sentent pas encore pleinement prêts à exercer les fonctions dévolues aux présidents lorsqu'ils arrivent dans les années-pivot, notamment eu égard à l'abaissement structurel de l'âge de promotion si le système de l'année pivot est conservé sans changement. Sans évidemment qu'une quelconque priorité leur soit accordée, il est indispensable que ces magistrats qui repoussent volontairement leur demande d'inscription partent sur un pied d'égalité avec les autres candidats ; cela permettrait, en outre, de

limiter le nombre de magistrats en attente de réinscription dont la gestion du « stock » ne peut être que problématique ;

- que l'arrivée dans les années-pivot de promotions numériquement très différentes d'une année sur l'autre soit *a minima lissée* pour tenir compte de promotions proches de 100 collègues quand d'autres sont plus proches de 50 car, dans une telle configuration, l'avancée automatique d'une année de l'année-pivot induit une rupture d'égalité entre les candidats.

2. Améliorer la transparence de l'exercice de promotion

a) harmoniser les avis des chefs de juridiction

S'agissant de l'avis émis par le chef de juridiction sur les aptitudes des intéressés, vos représentants ont attiré l'attention du gestionnaire sur les disparités dans l'utilisation des croix et la rédaction des avis, certains chefs de juridiction estimant par exemple qu'aucun magistrat n'est « exceptionnel » ou se contentant systématiquement d'appréciations nuancées, là où d'autres délivrent des avis dithyrambiques de manière quasi-systématique. Ils ont suggéré qu'un mode d'emploi à destination des chefs de juridiction soit créé, afin d'harmoniser l'inscription des croix dans les formulaires d'évaluation. Vos représentants SJA ont également dénoncé vivement la pratique, heureusement rare mais inadmissible, consistant pour un chef de juridiction à téléphoner au Conseil d'État pour donner des informations contraires à celles inscrites dans l'avis remis au magistrat.

b) supprimer le classement par juridiction

S'agissant du **classement** dressé par les chefs de juridiction, vos représentants en ont demandé la suppression pure et simple.

Le groupe de travail « Carrières » avait suggéré (proposition n° 53) que soit confirmé l'abandon par le CSTACAA du respect automatique du rang de classement opéré par le chef de juridiction. Il avait toutefois estimé que ce classement restait « *une méthode pertinente de comparaison des mérites* » des magistrats.

Les exercices les plus récents ont convaincu vos représentants SJA de la nécessité de demander la suppression pure et simple de ce classement. Il présente en effet des inconvénients nombreux et majeurs :

- Il conduit tout d'abord les chefs de juridiction à adopter des stratégies de classement qui sont parfois directement contraires aux consignes données par la circulaire du secrétariat général, soit que le classement est établi uniquement par l'ancienneté dans le corps voire dans la juridiction, soit encore par tout autre critère non prévu en sortant du rôle qui leur est assigné ;
- Il est source, ensuite, de ruptures d'égalité, réelles ou ressenties, entre les magistrats affectés dans des juridictions comptant de nombreux promouvables et celles en comptant peu, alors que l'exercice de comparaison des mérites respectifs des magistrats doit être uniquement national puisqu'il débouche sur l'élaboration d'un tableau d'avancement national ;

- Il amène en conséquence certains chefs de juridiction à conseiller explicitement à certains magistrats de muter vers une juridiction comptant moins de promouvables, ce qui n'est pas nécessairement conforme à l'intérêt du magistrat ni à l'intérêt du service ;
- Il génère en outre chez les magistrats une attente de progression mécanique, chaque année et au fil de la promotion de collègues mieux placés dans ce classement, alors qu'il est censé être rebattu chaque année en fonction des mérites des magistrats candidats affectés dans ladite juridiction ;
- Ce classement rend ensuite difficile, pour un chef de juridiction, l'adoption d'un classement différent de celui établi, parfois jusqu'à une dizaine de magistrats, par son prédécesseur ou même par lui-même ;
- Lorsque le CSTA est amené à ne pas suivre le classement établi par le chef de juridiction, cela génère une incompréhension chez le magistrat écarté que le gestionnaire ne prend que rarement, et jamais systématiquement ni d'office, le soin d'expliquer à l'intéressé.

3. Réfléchir à des modalités améliorées de sélection

La situation existante est décrite en détail notre Guide « Magistrats administratifs : vos droits » que vous pouvez retrouver sur [cette page](#), en sélectionnant la fiche VII du chapitre 2, intitulée « Avancement et promotion ».

Le groupe de travail « Carrières » avait suggéré (proposition n° 54) 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* ». Les magistrats s'étaient montrés favorables ou très favorables à cette mesure à 78 % dans le cadre du sondage mené par le secrétariat général.

Lors des échanges tenus à la demande du SJA entre vos organisations syndicales et le secrétariat général, il était apparu que cette proposition se heurtait toutefois, outre à des contingences matérielles et d'agenda, à un risque de dévoyer le rôle du CSTA qui en l'état ne dispose pas de services qui lui seraient rattachés.

Les problématiques qui sous-tendaient cette proposition demeurent toutefois, et le SJA a proposé trois mesures :

- que soit tiré après cette année un premier bilan de la réunion préparatoire ouverte à tous les membres du CSTA qui le souhaitent ;
- que les magistrats écartés soient informés de la possibilité de demander au gestionnaire des explications et un éclairage ;
- que soit examinée la possibilité d'instaurer, à compter de 2022, une formation restreinte chargée de proposer au CSTA un tableau, afin de garantir une plus grande égalité de traitement entre les membres du corps et de leur offrir plus de transparence, et d'anticipation.

C. Pour le corps dans son ensemble

Le SJA a présenté plusieurs pistes visant à créer des postes de débouchés :

a) créer des postes de présidents dans les tribunaux à trois chambres

Le groupe de travail « Carrières » avait proposé (proposition n° 47) de créer un poste de vice-président supplémentaires dans tous les TA à 3 chambres en déchargeant le chef de juridiction de la présidence d'une chambre. Vos représentants SJA souscrivent totalement à cette proposition et ont demandé au gestionnaire qu'elle soit mise en œuvre. Cela permettrait de créer 6 postes de présidents supplémentaires.

b) revenir au format « normal » de chambre

Vos représentants SJA souhaitent également revenir à une composition des chambres à deux rapporteurs en TA et trois rapporteurs en CAA, qui permettra à l'évidence d'augmenter le nombre de postes de présidents. Afin de pallier les difficultés liées à la perte de souplesse qu'emporte la réduction du nombre de rapporteurs par chambre, les dispositions permettant pour un magistrat d'une autre juridiction de venir en renfort d'une juridiction en difficulté pourront être mise en œuvre (magistrats délégués).

c) transformer des postes de premiers conseillers en postes de présidents

Le SJA a également plaidé pour que certains postes de premiers conseillers soient transformés en poste de présidents, ainsi que l'avait d'ailleurs envisagé le rapport « carrière ». Ces présidents occuperaient des missions dédiées telles que celles de juge des référés, responsable des expertises ou encore d'encadrement des aides à la décision et ne seraient pas chargés de présider une chambre.

Ces trois propositions permettraient d'augmenter le nombre de postes de présidents tout en étant bénéfiques pour le corps dans son entier. Vos représentants ont donc demandé au gestionnaire que leur création soit rapidement programmée.

En outre, quelques points ont été évoqués en annexe de la réunion.

➤ **Evolution des outils informatiques**

Tant le SJA que l'USMA avaient précédemment remis au secrétariat général une liste de demandes ou de suggestions relatives à la politique informatique et à nos outils matériels et logiciels. Les propositions du SJA ont été partagées avec les magistrats dans un courriel du 22 janvier à 16h14.

Le secrétariat général a signalé qu'une page de l'intranet venait d'être consacrée au portail contentieux, qui apporte un certain nombre de réponses notamment s'agissant de la fiche navette et des difficultés liées à la mauvaise interface de Télécours avec Skipper. Conformément à la demande formulée par vos représentants à l'occasion de la dernière réunion de dialogue social, il nous a par ailleurs été indiqué qu'une réécriture de l'application Ariane était planifiée d'ici au début de l'année 2022 afin d'en améliorer les fonctionnalités, en particulier s'agissant de la restriction du formulaire de recherche à 16 mots, qui devrait disparaître. Quant au logiciel Adobe Acrobat, dont nous disposons actuellement d'une version obsolète ce qui suscite des problèmes de compatibilité avec les productions des parties, il devrait être remplacé par Foxit, la licence Adobe étant trop coûteuse.

Enfin, s'agissant de la réflexion sur le recours à l'intelligence artificielle, le secrétariat général nous a annoncé l'abandon de la seule détection des séries au profit de la construction d'un outil d'identification des similarités entre requêtes au regard des conclusions et des moyens, afin que des rapprochements puissent être effectués par les greffes mais aussi par les magistrats afin de permettre le cas échéant une mutualisation du travail.

➤ **Situation des magistrats détachés à l'extérieur**

Nous avons une nouvelle fois attiré l'attention du secrétariat général sur la nécessité de maintenir avec les magistrats à l'extérieur de la juridiction, qui ne reçoivent même pas les comptes rendus officiels du CSTACAA ou du CHSCT, dont la messagerie et l'accès intranet sont fermés et qui sont exclus de l'accès à l'annuaire en ligne.

Monsieur le secrétaire général s'est dit soucieux de maintenir les liens avec les magistrats détachés et s'est dit favorable à notre demande que leur soit notamment adressés les « infomagistrats » à la suite des CSTA.

➤ **Groupe de travail relatif à la modulation de la part variable**

Préalablement à l'engagement à l'automne 2020 des négociations avec les organisations syndicales relatives à l'évolution de notre rémunération, le vice-président a annoncé lors du CSTACAA du 13 mai 2020 que serait créé un groupe de travail chargé de réfléchir aux modalités d'attribution de la part variable.

Vos représentants SJA se sont enquis de connaître les modalités de constitution et le calendrier d'exercice de ce groupe de travail, dont le thème ne peut qu'interroger au regard des négociations menées parallèlement et qui ne peuvent être regardées comme dépourvues de lien.

Le secrétariat général a indiqué que les travaux du groupe de travail étaient en réalité à l'arrêt, dans l'attente de l'issue de la négociation en cours avec les organisations syndicales sur la revalorisation de la part variable. Vos représentants ont réitéré leur mécontentement quant à la base et à la méthode retenues par le secrétariat général sur ce dernier point et ont indiqué qu'il ne leur semblait pas pertinent de discuter « à l'aveugle » sur les contours d'une revalorisation de la part variable alors que les modalités de répartition de celle-ci étaient appelées à changer ultérieurement au gré des décisions qui seraient prises sur la base des conclusions du groupe de travail.

Il a été convenu de programmer rapidement une nouvelle rencontre au sujet de la revalorisation de la part variable, quoique les perspectives tracées par le gestionnaire et réitérées par lui ce jour ne soient guère engageantes.

➤ **Prolongation de l'état d'urgence sanitaire**

Le Conseil d'Etat s'est engagé à présenter un bilan de la mise en œuvre de l'ordonnance et du décret adaptant notre procédure contentieuse durant l'état d'urgence sanitaire.

➤ **Réforme HFP**

Dans le prolongement de la récente annonce par le président de la République des réformes de la haute fonction publique, le secrétaire général a indiqué ne pas disposer d'informations précises sur les changements susceptibles d'intervenir s'agissant du corps des magistrats administratifs mais s'est montré rassurant sur le maintien du principe du concours et des ordres de grandeur actuels des volumes respectifs de l'ENA et du concours en tant que voie d'accès.

➤ **Réforme du droit et du contentieux des étrangers**

Vos représentants SJA, qui avaient sur ce thème réalisé un très important travail de bilan et de propositions dans le cadre d'un Livre blanc ayant demandé une nouvelle fois, de concert avec l'USMA, quelles suites étaient envisagées après la remise du rapport du groupe de travail dédié au contentieux de étrangers, le secrétariat général les a assurés de l'engagement fort du vice-président du Conseil d'État pour qu'une réforme de simplification voie rapidement le jour, dont les modalités sont encore à l'étude à ce jour.