

RECRUTEMENT PAR LA CAV : POUR L'INDÉPENDANCE, LA TRANSPARENCE ET LA DIVERSITÉ

Si le concours reste la voie majoritaire d'accès à la magistrature, le recrutement latéral, désormais appelé *hors-concours*, représente un apport non négligeable. Sur l'année 2017-2018, 50 personnes ont intégré directement par la voie des articles 22 et 23 de l'ordonnance de 1958 et 73 par la voie de l'article 18-1. Pour le Syndicat de la magistrature, la Commission d'avancement, dont l'avis conforme est requis sur ces intégrations, doit jouer un rôle déterminant pour l'ouverture du corps en assurant un recrutement diversifié.

D'importants progrès restent à faire tant sur le plan de la procédure qui doit être égalitaire et transparente, que sur les profils des recrutements qui doivent être réellement porteurs de diversité et d'enrichissement de la magistrature.

Toutefois, si ces bonnes pratiques sont aujourd'hui en vigueur, elles ne sont pas sanctuarisées dans les textes régissant le fonctionnement de la CAV et restent donc soumises au bon vouloir de chaque nouvelle composition et surtout de chaque nouvelle présidence.

LES ÉLUS DU SM JOUENT UN RÔLE MOTEUR POUR L'ADOPTION DE BONNES PRATIQUES DANS L'INSTRUCTION DES CANDIDATURES

- **Une gestion et une présentation plus transparentes des dossiers** par les chefs de cour et de juridiction ;
- **Une formation à la technique d'entretien** pour l'ensemble des membres de la CAV afin que les auditions soient réalisées dans les meilleures conditions, favorisant l'égalité et l'harmonisation des pratiques ;
- La détermination au sein de la commission de **critères de choix clairs** et partagés des qualités attendues d'un futur magistrat ;
- **Le principe d'une audition des candidats** à l'intégration par un binôme dont le tirage au sort assure les différences d'âge, de grade et d'appartenance syndicale. Dans les faits, cette audition est presque systématique dès lors que l'un des quatre avis rendus lors de la phase d'instruction préparatoire en juridiction est favorable ;
- **Le déport**, lors des débats et du vote, du membre de la CAV ayant eu à connaître le candidat et la nécessité de dépayser l'instruction préparatoire de certains dossiers.

POUR DES CRITÈRES GARANTISSANT LA DIVERSITÉ DU CORPS

Les exigences formelles d'expérience antérieure des candidats (quatre ans pour l'article 18-1, sept ans pour l'article 22 et quinze ans pour l'article 23) ne permettant pas en elles-mêmes d'atteindre cet objectif, c'est sous l'impulsion du Syndicat de la magistrature que la Commission d'avancement a listé, en 2014 et 2015, les onze qualités attendues des candidats. Aux premiers chefs, l'ouverture d'esprit, la personnalité et l'adaptabilité, la capacité d'écoute. Seules références à des compétences plus techniques, les « connaissances juridiques » et la « connaissance de l'institution judiciaire », ne sont mentionnées qu'en fin de liste.

Pour autant, la réalité des candidatures retenues traduit encore le caractère prédominant de ces critères, ce qui conduit la Commission d'avancement à favoriser avant tout les candidats issus de professions juridiques au détriment de profils plus atypiques ou originaux. La connaissance technique du droit et des arcanes du statut reste largement survalorisée, au détriment d'autres qualités humaines plus déterminantes de la capacité à maîtriser les fonctions de magistrat.

Le combat sur le recrutement touche aussi à la promotion d'une compréhension moins littérale des critères légaux, ainsi que le SM l'a obtenu sur les exigences de diplômes. Le Syndicat de la magistrature soutient que, sous réserve de bases suffisamment solides et de capacités d'adaptation avérées, les compétences plus techniques peuvent s'acquérir au cours de la formation initiale et milite pour que celle des candidats à l'intégration soit de plus longue durée et de meilleure qualité.

Le SM fait depuis longtemps la promotion d'un recrutement alliant compétence et diversité des profils, pour un corps plus ouvert.

POUR UNE INDÉPENDANCE DE LA CAV FACE AUX LOGIQUES BUDGÉTAIRES DU MINISTÈRE

L'article 18-1 du statut de la magistrature prévoit que le nombre d'auditeurs recrutés sur ce fondement ne pourra dépasser le tiers des places offertes aux trois concours. Ainsi, ce chiffre était statutairement fixé à 93 pour l'année 2017 et à 83 pour l'année 2018. Pourtant, chaque année la direction des services judiciaires tente de contraindre la Commission d'avancement à sélectionner un nombre largement inférieur de candidats (50), menaçant de ne pas proposer à la nomination les candidats qui excéderaient ce quota fixé arbitrairement au plus bas pour des motifs budgétaires.

Fort heureusement, la CAV résiste pour le moment à ces injonctions et émet autant d'avis favorables que de candidatures lui paraissant utiles, sans les hiérarchiser, ce qui a permis le recrutement d'un total de 132 auditeurs sur le fondement de l'article 18-1 au cours des années 2017 et 2018.

Dans un contexte de manque de moyens humains criant, le Syndicat de la magistrature soutient cette position et enjoint la DSJ à cesser ces pressions sur la CAV.

LA CAV : UN UTILE CONTREPOIDS AU JURY

Les candidats admis à l'intégration par la Commission d'avancement sont très majoritairement soumis à un stage probatoire en juridiction, à l'issue duquel le directeur de l'École établit un rapport qu'il transmet au jury de sortie de l'ENM. Après un entretien avec le candidat, le jury se prononce sur son aptitude. Cet avis est transmis à la Commission d'avancement qui statue sur l'intégration.

Dans les faits, il a pu arriver que le jury contredise l'appréciation positive des maîtres de stage, sur la seule base d'un entretien unique avec le candidat. Heureusement, la CAV sait privilégier les évaluations des juridictions. Le SM est d'autant plus déterminé à rester vigilant à la composition et l'influence du jury que celui-ci a pu, par le passé, s'enfermer, comme ce fut aussi parfois le cas pour les auditeurs de justice, dans des pratiques consistant à piéger les candidats.

LES PROPOSITIONS DU SYNDICAT DE LA MAGISTRATURE

• Sanctuariser les bonnes pratiques :

Le SM demande que soient inscrits dans les textes ces principes qui ne relèvent pour le moment que de décisions internes ;

• Supprimer l'avis du jury :

En l'état actuel des institutions, le SM milite pour confier l'intégralité de la procédure de recrutement à la CAV ;

• Garantir l'indépendance de la CAV contre la pression budgétaire de la DSJ dans le recrutement sur titre.