



12-14 rue Charles Fourier
75013 PARIS

Tel 01 48 05 47 88

Fax 01 47 00 16 05

Mail : contact@syndicat-magistrature.org

site : www.syndicat-magistrature.org

Twitter : @SMagistrature

Paris, le 18 juin 2019

Observations développées lors de l'audition dans le cadre de la mission d'information sur la haute fonction publique

Dans le cadre de la transformation de l'organisation de l'Etat souhaitée par le gouvernement, le Président de la République vous a confié une mission sur la haute fonction publique considérant que celle-ci ne pouvait rester à l'écart de ce chantier « de modernisation ».

La manière dont cette réflexion a fait irruption dans le débat public n'a pas laissé de nous agacer. Le mardi 16 avril 2019, le journal « Les Echos » a annoncé que le Président de la République aurait, à l'issue du « grand débat » organisé en ce début d'année, pris la décision de supprimer l'Ecole nationale de la magistrature.

Dans un message adressé aux collègues intitulé « attention, un train peut en cacher un autre », nous nous interrogeons sur le fait que cette rumeur soit une farce grossière ou bien un ballon d'essai destiné à tester la réaction de l'opinion et des professionnels, ou encore un épouvantail dont l'objet serait de faciliter l'acceptation d'une fusion partielle, sous la forme d'un tronc commun avec des écoles telles que l'ENA ou l'Ecole des Mines.

Nous comprenions par la suite, toujours par la presse - ce qui là encore nous a paru une manière peu orthodoxe de poser le débat - que la question de la création d'un tronc commun était en effet le véritable champ de la réflexion engagée.

Cette perspective serait, selon votre lettre de mission, la suite des constats selon lesquels la haute fonction publique, dont ferait partie la magistrature, se serait éloignée des enjeux quotidiens des français et de la réalité des territoires, qu'elle présenterait une insuffisance diversité des parcours et des talents et que les parcours de carrière ne seraient pas cohérents et motivants.

Ces constats - pour ce qui concerne les magistrats - ont suscité notre incrédulité tant ils sont éloignés du contenu actuel de la formation de l'ENM, du quotidien de juges et de procureurs qui sont en poste sur tout le territoire, au contact des justiciables et qui ont la possibilité au cours de leur carrière de faire le choix d'expériences hors de la magistrature par le biais de détachements ou de disponibilité notamment afin d'enrichir leur expérience professionnelle.

La mise en place d'un tronc commun de la formation initiale, dont il paraît envisagé qu'elle occupe jusqu'à une année au cours de la formation classique des 3 ans suscite par ailleurs notre totale opposition, du fait de sa contradiction intrinsèque avec ce qui constitue l'essence de la justice et de la magistrature qui la rend tous les jours : son indépendance.

Il nous est donc paru nécessaire, après sollicitation de la garde des Sceaux sur ce point, restée sans réponse à ce jour, de pouvoir exposer notre opposition à toute création d'un tronc commun (I). Ceci d'autant plus que la formation à l'ENM est en réalité déjà ouverte sur la constitution d'une culture commune du service public et l'acquisition de connaissances sur le fonctionnement de l'Etat (II). En revanche, il est certain qu'une marge d'amélioration existe quant aux profils des personnes qui souhaitent devenir magistrats et qu'il y a nécessité d'ouvrir les modalités de recrutement de l'ENM pour plus de diversité (III) ainsi que de revaloriser la profession de magistrats (IV)

I) La création à l'ENM d'un tronc commun dans une « grande école du service public » : une mesure contraire au principe d'indépendance de la justice

La lettre de mission du premier ministre en date du 8 mai 2019 mentionne que l'une des propositions de votre mission devra porter sur la formation de la haute fonction publique et notamment que devra être expertisée l'opportunité de « la création d'un nouvel établissement destiné à assurer un tronc commun de formation initiale pour l'ensemble des futurs cadres de la nations issu des trois fonctions publiques ».

Plus spécifiquement, il a été évoqué dans la presse « la création d'une grande école du service public » qui engloberait lors d'un tronc commun d'une durée d'un an des corps aussi divers que les ingénieurs de l'armement ou les directeurs d'hôpitaux.

Le Syndicat de la magistrature est fermement opposé à ce projet qui entend diluer la culture d'indépendance développée à l'ENM dans une culture de l'Etat. Cette idée fait fi de l'essence même de l'autorité judiciaire, qui est un rouage essentiel d'équilibre des pouvoirs en démocratie. Le rôle du magistrat n'est pas d'appliquer la politique de l'Etat mais de protéger les libertés, y compris si nécessaire contre l'Etat.

Si la lettre de mission qui vous saisit mentionne bien qu'il devra être tenu compte des « spécificités des magistrats judiciaires dont l'indépendance et le statut sont régis par la Constitution et la loi organique », cette précision ne peut être que de forme lorsque l'objectif posé est de former des futurs « cadres de la nation ». Ce terme, lorsqu'on se propose de l'apposer aux magistrats, constitue une confusion conceptuelle et un problème de méthode majeur.

Subsidiairement, la formation délivrée à l'ENM dure actuellement 31 mois qui sont déjà très denses. La période de scolarité à l'ENM, qui ne dure dans sa partie initiale que sept mois occupés à donner au futur magistrat à la fois les connaissances techniques nécessaires à l'exercice de toutes les fonctions (parquet, instruction, application des peines, enfants, juge civil, juge correctionnel, juge d'instance...) et les connaissances - d'une variété extrême - permettant de comprendre dans quel contexte il rend ses décisions, est totalement insoluble dans un socle commun de culture du service public, quelle que soit sa durée. A défaut, cela serait nécessairement au détriment de la formation purement opérationnelle - objectif également mentionné pour cette mission. Cela serait, en outre, au mépris de la philosophie actuelle de l'ENM déjà tournée vers l'acquisition de compétences professionnelles « opérationnelles » et vers la constitution d'une culture commune du service public.

II) L'ENM : une formation déjà ouverte sur l'acquisition de compétences professionnelles et sur la constitution d'une culture commune du service public

La lettre de mission invoque la nécessité de revoir la formation de la haute fonction publique qui devra conserver une forte dimension opérationnelle en privilégiant les expériences de terrain mais devra également développer l'aptitude au travail en équipe et permettre de mieux appréhender les grands enjeux du pays. Par ailleurs, elle devra permettre de développer l'aptitude au travail en équipe et de mieux appréhender les grands enjeux du pays.

Cet objectif est parfaitement légitime en soi et correspond déjà aux contenus pédagogique développés par l'ENM.

Ainsi, la formation à l'ENM vise à permettre aux magistrats en formation d'acquérir les 13 capacités fondamentales. Deux d'entre elles sont la capacité à travailler en équipe et à prendre en compte l'environnement institutionnel national et international. Cela signifie que ces capacités irriguent les enseignements, stages et formations dont bénéficieront les auditeurs de justice et qu'elles font l'objet d'une attention particulière lors des évaluations.

Par ailleurs, l'ouverture sur une dimension opérationnelle et une dimension extérieure ressort très fortement de l'ensemble de la formation des magistrats, dans la mesure où quasiment la moitié du cursus est composé de stages ouverts vers d'autres professions (avocat 12 semaines, services d'enquête 2 semaines, milieu fermé 2 semaines, partenaires 3 semaines, stages extérieurs 7 semaines).

Ces différents stages sensibilisent, de fait, les futurs magistrats à une ouverture aux autres milieux professionnels et plus généralement à une culture commune du service public, un tiers au moins des stages se déroulant dans des institutions publiques tels la police, la gendarmerie, la prison. Plus spécifiquement, le stage extérieur qui dure 7 semaines peut se dérouler dans des services permettant d'acquérir la compréhension du fonctionnement de l'Etat, tels que les administrations centrales et déconcentrées, le Sénat, l'Assemblée nationale. Il s'agit à ce stade d'un stage d'ouverture, qui offre aussi la possibilité de se familiariser concernant d'autres champs très importants tels les

institutions étrangères, le monde associatif ou la presse. Ce stage paraît donc très bien positionné à ce stade de la formation des magistrats. C'est plutôt au stade de la formation continue, suivie alors que la culture professionnelle du magistrat est installée, que la connaissance du fonctionnement de l'administration et autres institutions de l'Etat pourrait être encore développée (cet aspect étant déjà très présent dans l'offre proposée par l'ENM), par un stage organisé en commun avec des fonctionnaires d'autres corps prenant en compte cet objectif, qui permettrait réciproquement d'améliorer la compréhension du fonctionnement de la justice dans l'administration.

Des stages inter-écoles sont organisés chaque année avec l'ENPJJ, l'ENG, l'ENAP, l'EONG, l'école des douanes, l'ENSOSP (pompiers) et l'ENSP (police).

Il est ainsi inenvisageable, alors que la moitié de la formation est déjà consacrée à des stages et que les temps réservés aux enseignements magistraux relatifs aux contentieux techniques auxquels seront confrontés les magistrats en formation sont très restreints, et de fait très denses et lourds pour les magistrats en formation, de penser sérieusement pouvoir y intégrer un tronc commun.

S'agissant de la fin de la formation, en revanche, le contenu de la lettre de mission qui évoque le fait de proposer « un nouveau système de gestion des carrières qui donnera moins de place au classement à la sortie d'école » nous semble très intéressant, bien que ne concernant pas à proprement parler l'ENM. Le Syndicat de la magistrature a depuis très longtemps revendiqué la suppression des examens de sortie et de classement au profit d'un apprentissage et d'une évaluation de l'aptitude au long cours, une évaluation de l'aptitude fondée sur l'appréciation des différentes compétences, débarrassée de toute notation scolaire ainsi qu'une plus grande valorisation des appréciations de stage juridictionnel. Le Syndicat de la magistrature revendique par ailleurs en conséquence de la suppression du classement et une répartition amiable des postes entre auditeurs.

Pour le reste la question de la carrière est, pour ce qui concerne les magistrats, totalement découplée de la formation initiale à l'ENM. La scolarité permet aux magistrats d'acquérir les compétences pour exercer toutes les fonctions, ce qui constitue l'une des richesses du métier, les magistrats étant par la suite amenés à changer de fonction au cours de leur vie professionnelle, un stage de reconversion étant le cas échéant organisé par l'ENM et obligatoirement suivi en formation continue. L'évolution de la carrière des magistrats est ainsi sans lien avec les fonctions exercées à proprement parler, et concerne essentiellement le passage de grade, du second au premier grade à partir de 7 ans de fonction, puis le passage à la hors hiérarchie, qui concerne seulement une partie du corps. Les postes correspondant à la hors hiérarchie ont récemment évolué, avec l'émergence de postes de premier vice-présidents coordonnateurs de services au niveau des plus grandes juridictions. De ce fait, davantage de magistrats accèdent aujourd'hui à ce grade.

Ainsi, le passage au grade le plus élevé, auquel la plupart des magistrats n'accèdent pas, n'est pas lié à une fonction particulière : de nombreux postes de chefs de juridiction ne sont pas des postes hors hiérarchie tandis que des magistrats hors hiérarchie sont juges d'instruction, juge des enfants, ou juge de l'application des peines. Les postes hors hiérarchie ont cependant pour point commun qu'ils impliquent pour la plupart - du moins en théorie - une part de management (chef de juridiction ou coordonnateur de

service). Dans les faits, cette doctrine conduit à un questionnement : lorsqu'un magistrat a démontré des qualités exceptionnelles dans ses fonctions, par exemple de juge d'instruction ou de juge des enfants, il paraît légitime, le passage au grade le plus élevé correspondant à la reconnaissance du mérite, de le faire accéder à un poste de hors hiérarchie. Ces qualités dans les fonctions exercées ne le prédisposent cependant pas forcément à exercer des fonctions de management, dans la coordination d'un service. Un flou existe dans les faits actuellement concernant les critères retenus. C'est ainsi que, concrètement, la mise en œuvre du repyramidage en hors hiérarchie d'un certain nombre de postes de coordonnateurs de service dans les tribunaux pour enfants ou les services de l'instruction ou de l'application des peines a conduit à la nomination de magistrats à ces postes en remplacement des coordonnateurs qui assuraient, souvent par appétence et dans des conditions satisfaisantes, ces fonctions, tout en étant au premier grade.

Le Syndicat de la magistrature milite pour le grade unique dans la magistrature, et une progression indiciaire à l'ancienneté, qui paraît par ailleurs être une condition essentielle de l'indépendance de la justice. Cette réforme s'impose d'autant plus que le passage de grade dans la magistrature ne correspond dans les faits à aucune logique en termes de fonctions exercées, et que ce n'est qu'artificiellement que l'on cherche à faire correspondre le grade HH à des postes de management. Les instances de nomination pourraient ainsi se concentrer, dans la gestion des ressources humaines, sur les véritables enjeux : nommer les magistrats sur les postes les plus adaptés à leurs parcours, leurs appétences et leurs compétences.

Pour ce faire, une réforme d'ampleur de la procédure d'évaluation des magistrats est nécessaire. Nous renvoyons sur ce point à notre document sur l'évaluation, en pièce jointe (« Evaluation des magistrats : pas de croix, pas de chocolat... »).

La politique actuelle de gestion des ressources humaines a connu une évolution récente dans le sens du profilage des postes avec appel à candidature, dont nous critiquons les modalités et la mise en œuvre. Sur ce point, notre analyse détaillée figure en pièce jointe (« Profilage des postes et filiarisation : le grand impensé de la nouvelle politique de gestion des ressources humaines »).

Sur la question spécifique du recrutement et de la formation des chefs de juridiction, une expérimentation est actuellement à l'étude en vue de la mise en place d'une évaluation à 360° des chefs de cours - qui ne font actuellement l'objet d'aucune évaluation, ce qui constitue une anomalie - et des autres chefs de juridiction. Le Syndicat de la magistrature s'est prononcé en faveur du principe de cette expérimentation. Nos observations détaillées sur ce point figurent en pièce jointe (« Observations sur le projet d'expérimentation de l'évaluation à 360° pour les chefs de juridiction, mission confiée à Guy Canivet »).

S'il nous apparaît fondamental - et nos propositions dans les observations en pièces jointes précédemment citées doivent permettre d'y parvenir - de mettre en œuvre des mécanismes permettant d'évaluer la capacité des chefs de juridiction à assurer la gestion matérielle et celle des ressources humaines au sein de leur juridiction, et les outils propres à les former et à améliorer leurs compétences en la matière, le Syndicat de la magistrature affirme son hostilité à toute réforme qui viserait à mettre en place des

cursus distincts et parallèles entre les magistrats « de terrain » et ceux amenés à exercer des fonctions de management. En effet, le principe de l'indépendance de la justice implique nécessairement que les chefs de juridiction, s'ils doivent développer des compétences spécifiques, restent fondamentalement et au premier chef des magistrats, amenés à exercer les fonctions « métiers » avant de devenir chefs de juridiction, puis éventuellement de retourner - ou non - à des fonctions de base. Par ailleurs, toute logique de filière distincte conduirait à une rigidification qui aurait pour conséquence à la fois d'exclure des candidats de valeur ayant omis de s'inscrire suffisamment dans le parcours fléché, et de « sanctuariser » la carrière de profils moins pertinents ayant scrupuleusement suivi les attendus de la filiarisation.

III) La nécessité d'ouvrir les modalités de recrutement de l'ENM pour plus de diversité

La lettre de mission mentionne la nécessité de revoir les modalités de recrutement des hauts fonctionnaires en mettant en place une sélection exigeante, ouverte à la diversité des talents. L'objectif est de déverrouiller les voies d'accès au concours externes, faciliter l'accès aux postes à responsabilité tout au long de la vie et permettre le recrutement de profils plus expérimentés mais éloignés de la sphère publique.

S'agissant du premier concours (ouvert aux étudiants)

Une part importante des auditeurs prépare le concours de la magistrature en passant par des préparations privées au détriment des préparations publiques (111 auditeurs sur 136 de la promotion 2017). Il est également relevé une surreprésentation des personnes originaires d'Ile-de-France (27,83% des auditeurs de la promotion 2019). Ces différents constats justifient qu'une évaluation de la préparation des instituts d'études judiciaires présents dans les universités puisse être faite afin de pallier cette mainmise des préparations privées qui, de fait, aboutit à ce qu'un certain nombre d'étudiants ne préparent pas de façon « efficace » le concours ou sont incités à ne pas le préparer par manque de moyens financiers.

Outre la revalorisation des instituts d'études judiciaires se trouvant sur tout le territoire, il convient de développer le dispositif des classes préparatoires égalité des chances. Il existe actuellement trois classes préparatoires qui se trouvent à Paris, Bordeaux et Douai. Celles-ci présentent des résultats importants avec un taux de réussite de 24,04% pour la promotion 2018, ce chiffre englobant notamment les anciens élèves qui sont encore préparés notamment pour les épreuves orales. Elles permettent une plus grande diversité des origines socio-professionnelles, 33,48 % des auditeurs de justice de la promotion 2019 ayant perçu des bourses au cours de leurs années d'études (les critères sociaux et de mérite étant retenus). Toutefois, celles-ci ne sont pas assez développées sur le territoire, ne se trouvant ni dans l'est de la France, ni dans le sud Est de sorte que les moyens de remédier aux inégalités de préparation du concours sur le territoire ne sont pas équitablement répartis.

Il apparaît donc nécessaire que soit envisagée l'ouverture d'une ou deux nouvelles classes préparatoires intégrées.

D'autres dispositifs mis en place récemment peuvent également présenter un intérêt pour revaloriser les instituts d'études judiciaires et permettre une diversité des étudiants préparant l'ENM. Ainsi, est mis en place un partenariat entre l'ENM, la cour d'appel de Rennes et les universités de Bretagne ainsi qu'entre la cour d'appel d'Aix-en-Provence et l'Institut d'Etudes Politique d'Aix-en-Provence. L'objectif est d'améliorer la formation dans le cadre d'un master II et plus généralement de viser les régions où peu de candidats sont admis. Le risque est cependant que de tels dispositifs visent à remplacer les classes préparatoires égalité des chances qui sont coûteuses et à combler, sans les revoir en profondeur, les dispositifs de préparation de concours au sein des universités qui font défaut fondamentalement. Ces dispositifs doivent demeurer complémentaires.

L'intérêt de revoir la répartition territoriale des modalités de préparation du concours et de permettre une formation de qualité pour tous les étudiants voulant préparer le concours est aussi de permettre que les étudiants de ces régions, telles que le Nord ou l'Est de la France qui ne suscitent pas toujours actuellement l'intérêt des magistrats en sortie d'école, deviennent ensuite de futurs magistrats qui souhaiteront pour certains rester en poste plusieurs années dans ces régions afin de réduire le turn-over des magistrats sur ces territoires.

S'agissant de la reconversion professionnelle

En l'état, les voies permettant une reconversion professionnelle sont :

- le deuxième concours : ouvert aux fonctionnaires qui suivent la scolarité classique en même temps que le premier concours
- le troisième concours : réservé aux personnes ayant 8 années d'activité dans le domaine privé qui suivent la scolarité classique en même temps que le premier concours
- les recrutements sur titre prévus l'article 18-1 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 qui ont une expérience de 4 années dans le domaine juridique ou économique ou social, qui ont une maîtrise de droit et suivent la scolarité classique en même temps que le premier concours
- les recrutements sur titre prévus à l'article 22 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 qui ont une expérience les qualifiant particulièrement pour exercer des fonctions judiciaires et suivent ensuite une formation probatoire de 7 mois
- le concours complémentaire prévu à l'article 21-1 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 qui est ouvert aux professionnels justifiant d'une activité professionnelle dans le domaine juridique, administratif, économique ou social les qualifiant particulièrement pour exercer des fonctions judiciaires, qui suivent ensuite une formation probatoire de 5 mois.

Les magistrats qui ont eu une vie professionnelle antérieure contribuent de manière importante à la diversité du corps (compte tenu des éléments évoqués précédemment sur la part majoritaire des étudiants parisiens ayant fait des préparations privées dans le premier concours).

Toutefois, dans les faits, il peut être difficile de s'intégrer dans une telle profession, qui peut ne pas les accueillir favorablement et qui est composée principalement de candidats du premier concours dont le caractère majoritaire entraîne une domination

symbolique. Les magistrats issus de reconversion peuvent ainsi être incités à taire leur vie professionnelle antérieure, alors que cet élément est justement source de richesse pour la magistrature.

En amont, il peut être très difficile en pratique pour des personnes exerçant une activité professionnelle de préparer un concours en même temps que cette activité et que leur vie personnelle, ce qui limite l'attractivité de la profession de magistrat. Par ailleurs, les aspirants magistrats sont confrontés à une multitude de voies d'accès qui peuvent apparaître obscures et qui présentent des spécificités différentes en terme de localisation de la scolarité et de durée de celle-ci, ce qui peut inciter à privilégier les voies les plus courtes et les moins engageantes en terme de vie privée, voies qui ne permettent cependant pas nécessairement une arrivée sur poste sereine en raison d'une période de formation très restreinte.

Ainsi, les candidats qui ont vocation à suivre la voie classique de la scolarité à l'ENM sont trop peu nombreux, et ceux qui choisissent le cursus « court » ne bénéficient pas d'une formation suffisamment qualifiante, ce qui peut dissuader aussi certains candidats. L'ensemble nuit globalement à l'entrée dans la magistrature de professionnels ayant exercé d'autres fonctions, alors qu'elle constitue une source importante de diversification du corps en terme d'origine socio-professionnelle des magistrats et de richesse pour la magistrature.

Focus sur le deuxième concours (ouvert aux fonctionnaires) :

Le deuxième concours qui est réservé aux fonctionnaires en poste depuis quatre ans est un facteur de diversité et de promotion très important dans la magistrature. A titre d'exemples, alors que 63% des auditeurs issus du premier concours ont des parents relevant de la catégorie socio-professionnelle des cadres et des professions libérales, le chiffre redescend à 37% pour les auditeurs issus du deuxième concours. Dans le même ordre d'idée, alors que seuls 12% des auditeurs issus du premier concours ont des parents relevant de la catégorie socioprofessionnelle des employés et ouvriers, ce chiffre monte à 23% pour les auditeurs issus du deuxième concours.¹

Ce concours est donc à valoriser.

Il est primordial que le cycle préparatoire ouvert aux fonctionnaires d'Etat et des collectivités territoriales soit rétabli. Ce cycle, destiné à faciliter la reconversion et la progression professionnelle des fonctionnaires et prévu par les articles 22 et suivants du décret n°72-355 du 4 mai 1972 relatif à l'Ecole nationale de la magistrature, n'est plus organisé depuis plus de dix ans faute de financement alors que ces textes sont toujours en vigueur et qu'il constituait un point d'entrée assez importants pour les fonctionnaires souhaitant se reconvertir dans la magistrature. Si le coût de ce dispositif a pu être critiqué par la Cour des comptes, sa nécessité demeure, au besoin en allégeant les coûts de fonctionnement par une évolution de ses modalités.

¹ Statistiques transmises lors de la rencontre avec Laurent Willemez, co-rédacteur avec Yoann Demoli de l'étude « La profession de magistrat dans les années 2010. Morphologie du groupe, représentations du métier et conditions de travail ».

Plus généralement, il paraît nécessaire qu'une clarification des voies d'accès pour les personnes en reconversion puisse être faite afin de permettre une plus grande lisibilité sur les conditions de recrutement et de formation. Ainsi, il pourrait être intéressant de réorganiser les voies de reconversion professionnelle avec la création d'un concours unique pour les professionnels, à l'exclusion du deuxième concours qui doit demeurer une voie d'intégration spécifique.

Outre l'unification des voies d'accès à la magistrature dans le cadre d'une reconversion professionnelle, il convient également de revoir les modalités de choix de postes. En effet, selon la voie d'accès, le nombre et la variété des postes proposés ne sont pas les mêmes, ce qui crée une inégalité difficilement justifiable et des logiques concurrentielles entre les voies d'accès.

IV) La nécessaire revalorisation de la profession de magistrat

Revaloriser la profession de magistrats vise à permettre que de nouveaux profils qui n'envisageraient pas nécessairement une telle orientation - compte tenu de l'image de l'institution judiciaire présentée comme sans moyens et offrant des conditions de travail dégradées - passent outre ces a priori et opèrent ce virage professionnel.

Sur le constat de fond, les conditions de travail dégradées et les charges de travail excessives sont cependant bien réelles, comme cela ressort de notre récente étude « l'envers du décor » sur la charge de travail, réalisée à partir de questionnaires adressés aux magistrats. Une revalorisation effective du budget alloué à la justice et non une affectation centrée sur l'immobilier pénitentiaire ou la création de centres éducatifs fermés est primordiale. C'est également la question du nombre de magistrats par habitants qui est en jeu. La France est l'un des pays les plus mal dotés du conseil de l'Europe avec 13 magistrats et 47 fonctionnaires pour 100 000 habitants et 0,18% de son PIB alloué aux juridictions contre 0,29% du PIB, 31 magistrats et 105 fonctionnaires pour la médiane européenne.

Partant, la revalorisation du métier de magistrat passe par une incitation qualitative et une incitation financière, notamment dans le cadre de la reconversion professionnelle. Sur le plan financier, notamment dans l'objectif d'ouverture de la magistrature dans le cadre des reconversions professionnelles, la question de la reprise d'ancienneté doit être améliorée.

Sur le plan qualitatif, il apparaît nécessaire de comprendre les raisons pour lesquelles certains étudiants de droit ne se tournent pas vers le métier de magistrats et d'envisager dès les premières années d'universités une communication sur ce métier en insistant sur la diversité des fonctions qui peuvent être exercées dans la magistrature, les opportunités professionnelles offertes par le biais de détachement ou de postes à l'international. Plus généralement, les campagnes de communication en faveur des recrutements, les acceptations de stagiaires dès la troisième, les interventions dans les collèges ou lycées et partenariats avec l'éducation nationale ainsi que les participations

aux forums des métiers ou interventions dans les universités sont des actions permettant de populariser ce métier, d'expliquer en quoi il consiste et la diversité qu'il offre.

Par ailleurs, il est important que les magistrats puissent bénéficier dans le cadre de la formation continue d'espaces d'échanges et de dialogues avec d'autres professions issues du service public permettant un acculturation dans les deux sens. Ce type de stage existe notamment déjà dans le cadre de la formation à la gestion de crise qui met en présence les magistrats et les directeurs d'hôpitaux et se révèle particulièrement intéressant.
