

NOMINATIONS : QUI A LE POUVOIR ?

CONFIER LE POUVOIR DE NOMINATION À UN CSM RÉNOVÉ

Le pouvoir de nomination doit être intégralement confié à un CSM rénové, seul garant possible de l'indépendance de la justice.

Sa composition devra le mettre à l'abri d'une gestion corporatiste et opaque des carrières. Pour cela, ses membres devront être désignés de façon démocratique et transparente, et, pour les représentants des magistrats, être le reflet de toute la magistrature, dans son pluralisme et sa diversité.

Ce CSM devra pouvoir proposer des magistrats pour tous les postes du siège et du parquet. Il devra pour ce faire se voir rattacher la sous-direction de la magistrature, qui fait aujourd'hui partie de la DSJ.

Pouvoir essentiel dans une démocratie que celui de nommer les magistrats. Pouvoir que l'exécutif a de toute évidence bien du mal à lâcher, refusant obstinément de le confier dans son intégralité au CSM.

Il est vrai que perdre la main sur les nominations, ce serait renoncer au lien de dépendance dans lequel est maintenue à dessein l'autorité judiciaire, abandonner le pouvoir de promouvoir certains magistrats sur des critères n'ayant qu'un lointain rapport avec la compétence ou l'expérience, ne plus pouvoir « remercier » ceux qui ont « bien » servi. Et tant pis si, ce faisant, persiste dans l'opinion l'insupportable soupçon d'une justice partielle, trop proche du pouvoir.

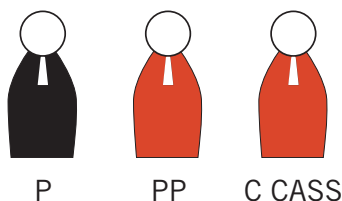
Aujourd'hui, 95 % des nominations sont toujours entre les mains de la DSJ, et le CSM n'a de pouvoir de proposition que pour le siège, et seulement pour les plus hauts postes. Le déroulement de l'essentiel de la carrière des magistrats dépend donc des choix effectués par le ministre de la justice, le CSM n'ayant pour seul pouvoir que celui donner un avis – conforme pour le seul siège – sur les projets de transparence.

Cette situation, totalement incompatible avec l'exigence d'indépendance et d'impartialité objective pesant sur l'autorité judiciaire, n'est plus acceptable. En attendant une hypothétique réforme constitutionnelle, c'est au CSM qu'il appartient de veiller à ce que les principes d'égalité et de non-discrimination soient strictement respectés par la DSJ pour permettre aux magistrats d'être nommés ou promus sur la base de critères exclusivement professionnels, et non, comme ce fût trop souvent le cas par le passé, sur la base de critères opaques.

Le CSM élu en 2010 a incontestablement fait évoluer ses pratiques pour améliorer le processus de nomination.

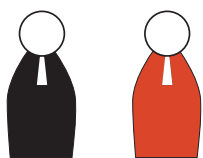
Ainsi en est il de la généralisation de la transparence, à partir de 2012, pour tous les postes du siège et du parquet, y compris pour la haute hiérarchie.

SUR PROPOSITION CSM



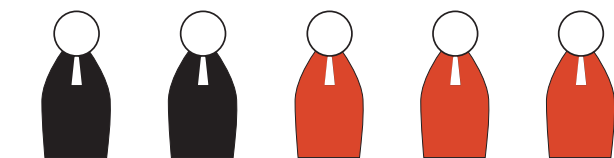
P PP C CASS

SUR AVIS CONFORME CSM



J/VP/1^{er} VP C/PC

SUR AVIS SIMPLE CSM



S/VP/PRA PROC. SG/AG PG C CASS

SIÈGE

PARQUET

L'obtention de l'accès au dossier de tous ceux candidatant sur un poste a par ailleurs permis de renforcer le poids du Conseil dans les nominations, et d'entretenir un dialogue constructif avec la DSJ.

L'assouplissement des règles de gestion des carrières et la pratique des « recommandations » par le CSM ont permis de mieux prendre en compte la situation personnelle des magistrats.

LA PRATIQUE DES « RECOMMANDATIONS »

Faute de pouvoir de proposition, le CSM a développé la pratique des « recommandations », qui permet aux magistrats non retenus dans une transparence de se voir attribuer une « priorité » sur la transparence suivante.

Le CSM n'a en effet pas le pouvoir de substituer au nom du magistrat proposé par la DSJ celui du magistrat qui a gagné son recours, il ne peut donner qu'un avis non conforme sur le projet, l'observant devant alors attendre la prochaine transparence et le bon vouloir de la DSJ pour obtenir satisfaction.

Cette pratique, qui s'inscrit dans l'élaboration d'un dialogue constructif entre le CSM et la DSJ, a permis de débloquent de nombreuses situations, la DSJ s'étant engagée à suivre les recommandations du CSM.

Promesse que pour autant, la DSJ met parfois peu d'empressement à respecter...

Le CSM a également exercé son pouvoir de proposition de façon plus ouverte que par le passé, en tenant moins compte de la « filière » de chefs de juridiction, et en donnant à des magistrats, qui, sans avoir été chefs de juridiction, avaient une longue expérience professionnelle, la possibilité d'accéder à des postes de responsabilité.

Mais il reste encore beaucoup à faire pour aboutir à un processus de nomination vraiment transparent et égalitaire pour tous les magistrats.

Les nominations des magistrats du parquet restent en effet encore marquées de l'empreinte de l'opacité : la faiblesse des pouvoirs du CSM parquet, qui ne peut donner qu'un simple avis, laisse perdurer la détestable pratique des « négociations » entre le président de la formation, le cabinet du ministre et la DSJ...

Le CSM siège ne motive toujours pas ses avis défavorables, alors que le Conseil d'État, lorsqu'il est saisi lui réclame régulièrement les raisons de tels avis. Rien ne s'oppose à cette motivation qui n'a pas vocation à figurer dans le dossier des intéressés, mais à leur permettre d'avoir une meilleure visibilité sur leurs choix de carrière.

En outre, le CSM ne dispose pas des outils et services adéquats pour réaliser sa mission, si restreinte soit-elle, en matière de nomination. Seule l'évaluation permet au CSM de départager les dossiers des magistrats, mais, au mieux standardisée, au pire arbitraire, elle est bien loin de refléter avec justesse les qualités et l'expérience des intéressés !

Quant à la gestion des ressources humaines au sein du ministère, elle reste inexistante : difficultés pour réaliser une mobilité géographique ou fonctionnelle et obtenir un avancement, pour voir prendre en considération des situations particulières ou des accidents de la vie, autant d'éléments qui semblent peu préoccuper une DSJ, plus accaparée par le souci de « saupoudrer » les vacances de postes sur toutes les juridictions que de gérer les ressources humaines.

LES RÈGLES NON ÉCRITES DE GESTION DE CARRIÈRE

« Outre-mer sur outre-mer ne vaut », règle « des deux ans », changements de fonction siège-parquet : des règles non écrites régulièrement opposées aux magistrats, et des exceptions difficilement compréhensibles !

Nos élus se battent pour que ces règles, qui ne figurent pas dans le statut, ne président pas à elles seules aux avis du CSM et que soient aussi et surtout pris en compte la situation personnelle des magistrats et l'état des juridictions concernées.

Le CSM a d'ailleurs indiqué vouloir infléchir ses pratiques en la matière, mais c'est naturellement d'une réforme du statut dont nous avons besoin pour instaurer un grade unique, et dans l'attente, pour que les magistrat-e-s puissent accéder aux postes qu'ils souhaitent sur la base de critères objectifs et en considération de leur situation personnelle.

Si le CSM peut faire évoluer ses pratiques, une réforme statutaire est indispensable pour clarifier le processus de nomination des magistrats et le rendre moins dépendant de la hiérarchie judiciaire et du pouvoir exécutif. Il y a urgence !