

## 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 l'ensemble 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.

Dans ce cadre, pour renforcer l'indépendance et l'inamovibilité des magistrats, des fonctions telles la présidence des audiences correctionnelles ou de la cour d'assises devront devenir statutaires.

S'il est un pouvoir essentiel dans une démocratie c'est celui de nommer les magistrats. Un pouvoir que l'exécutif a de toute évidence bien du mal à lâcher, refusant obstinément de le confier dans son intégralité au Conseil supérieur de la magistrature.

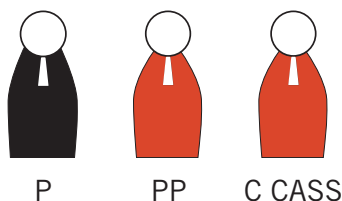
Il est vrai que perdre la main sur les nominations, ce serait renoncer au lien de dépendance dans lequel est maintenue à dessein l'autorité judiciaire, abandonner le pouvoir de promouvoir certains magistrats sur des critères n'ayant qu'un lointain rapport avec la compétence ou l'expérience, ne plus pouvoir « remercier » ceux qui ont « bien servi ». Et tant pis si, ce faisant, persiste dans l'opinion l'insupportable soupçon d'une justice sous influence, trop proche du pouvoir. Pire, le pouvoir en place affirme sans gêne, à la suite de la controverse entourant la nomination du procureur du TGI de Paris, que l'*intuitu personae* est un élément essentiel au bon fonctionnement de la « chaîne hiérarchique » justifiant que soit choisi un magistrat à l'aise et en ligne avec l'Exécutif.

Aujourd'hui, 95 % des nominations sont toujours entre les mains du ministère de la Justice, et le CSM n'a de pouvoir de proposition que pour les plus hauts postes de la hiérarchie du siège. Le déroulement de l'essentiel de la carrière des magistrats dépend donc des choix effectués par le ministre de la Justice, le CSM ayant uniquement le pouvoir de donner un avis – conforme pour le seul siège – sur les projets de nomination. Le projet de réforme constitutionnelle présenté par le gouvernement est très minimaliste en prévoyant uniquement l'extension de l'avis conforme pour les magistrats du parquet, sans même aller jusqu'à instituer le pouvoir de proposition du CSM pour les postes de la hiérarchie au parquet, comme cela existe au siège.

Le Syndicat de la magistrature défend par ailleurs depuis longtemps des réformes statutaires possibles sans modification constitutionnelle, telles l'instauration d'un grade unique et la suppression du tableau d'avancement, afin de garantir à chaque magistrat une évolution indiciaire régulière et à l'abri des interventions potentiellement arbitraires de l'Exécutif et/ou de sa hiérarchie.

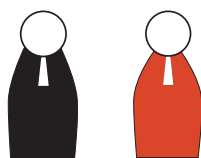
La situation actuelle, totalement incompatible avec l'exigence d'indépendance et d'impartialité objective pesant sur l'autorité judiciaire, n'est plus acceptable. En attendant une hypothétique réforme constitutionnelle, c'est au CSM qu'il appartient de veiller à ce que les principes d'égalité et de non-discrimination 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.

#### SUR PROPOSITION CSM



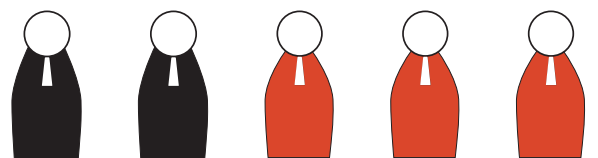
P PP C CASS

#### SUR AVIS CONFORME CSM



J/VP/1<sup>er</sup> VP C/PC

#### SUR AVIS SIMPLE CSM



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

SIÈGE

PARQUET

Le CSM élu en 2014 a fait évoluer ses pratiques pour améliorer le processus de nomination, qui répond encore trop souvent à des logiques obscures et inégalitaires.

Pour plus de transparence, notre élu dans la formation siège a obtenu depuis 2015, malgré l'opposition de certains membres magistrats, que les décisions d'avis non conformes soient motivées et adressées au magistrat concerné. Mais vos représentants devront encore se battre pour que ces motivations soient davantage développées, tout en respectant la confidentialité du dossier des autres candidats.

Nos élus au CSM et nos instances nationales ont soulevé les questions que pose **la nouvelle politique de gestion des ressources humaines de la DSJ** – marquée depuis un an par le profilage des postes et la filiarisation au moyen d'appels à candidatures en nombre très important. Cette nouvelle orientation offre l'opportunité à la DSJ de proposer des candidats choisis dans une logique d'*intuitu personae* sous couvert du profilage d'un poste et ouvre la voie à une magistrature à deux vitesses – celle des postes prestigieux dans « des pôles de compétence » et celle de la « justice de proximité ». Le CSM, que nous avons saisi de cette question par courrier, estime dans son rapport annuel que la lisibilité de cette politique est encore insuffisante et qu'il convient d'apporter des garanties supplémentaires pour la progression de carrière des magistrats se situant en dehors des logiques de filière.

Nous avons ainsi défendu auprès du CSM et de la DSJ une meilleure transparence concernant les postes susceptibles d'être vacants et la diffusion de fiches de poste chaque fois que possible. Les appels à candidature sur des postes profilés devant, eux, être réservés à certains postes dont la technicité particulière le justifie réellement.

Nos élus ont soutenu que des auditions des candidats à certains postes relevant du pouvoir de proposition de la garde des Sceaux puissent être réalisées par le CSM. Cette pratique a été appliquée aux postes de premiers présidents de chambre, et, dans la formation parquet, étendue à ceux de premier avocat général. Il a été procédé plus systématiquement à l'audition des observants sur les postes de chefs de juridiction et pour la première fois, les candidats à la direction de l'ENM, de l'École nationale des greffes ou de l'Inspection générale de la justice ont été entendus. Ainsi, le CSM est mieux à même d'apprécier si le choix de la DSJ a vraiment été dicté par des considérations professionnelles.

Le CSM-siège avait décidé de ne pas réentendre les candidats déjà auditionnés sur de précédentes candidatures. Nos élus se sont attachés à revenir à une audition de tous, afin d'éviter les ruptures d'égalité.

Nos élus ont été moteurs, comme lors des précédentes mandatures, en ce qui concerne l'accès des femmes aux postes de la hiérarchie, par la prise en compte des causes de leur moindre mobilité. Sur ce sujet, le bilan de l'actuel CSM, particulièrement au siège, est en recul, avec toutefois, sous l'impulsion de nos représentants, une embellie en fin de mandat malgré l'opposition d'une partie des membres magistrats qui assimilent la promotion de l'égalité à une logique de quotas.

Beaucoup reste à faire pour mettre fin à l'opacité des mouvements et assurer l'égalité de traitement entre les magistrats. En l'état des prérogatives du CSM, des marges de progression existent dans les pratiques, telles que :

- l'envoi d'un avis à chaque observant, en lui précisant, en cas d'avis non conforme, si ses observations en ont été à l'origine, et en cas d'avis conforme, le type de raisons pour lesquelles elles n'ont pas été retenues ;
- la définition, par un dialogue avec la DSJ, du type de poste pour lesquels une fiche de poste avec appel à candidature pourrait être établie, en les limitant à des postes très spécifiques ;
- l'élargissement du périmètre des auditions des candidats à tous les cas dans lesquels le CSM est très partagé, à tous les postes profilés et lorsque, même en l'absence d'observant, le CSM envisage de rendre un avis négatif ;
- l'ouverture d'un débat sur les pratiques de déport au sein du CSM, questionnement que nous avons suscité en dénonçant la nomination à un poste de chef de juridiction d'un membre du secrétariat général du CSM ;
- une politique plus ambitieuse pour l'égalité professionnelle femmes-hommes : il faut sortir de la logique exigeant une grande mobilité géographique et, pour les postes de chefs de juridiction, le passage préalable par des petites juridictions ;
- la rédaction, dans le rapport annuel du CSM, d'une partie spécifique résumant de manière anonymisée les avis négatifs rendus en matière de nomination et les avis aux observants.

**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 !**