

Paris, le 17 mai 2017

12-14 rue Charles Fourier  
75013 PARIS  
tel 01 48 05 47 88  
fax 01 47 00 16 05  
mail : [contact@syndicat-magistrature.org](mailto:contact@syndicat-magistrature.org)  
site : [www.syndicat-magistrature.org](http://www.syndicat-magistrature.org)

## **Observations sur les propositions du groupe de travail sur les modalités des épreuves d'évaluation de l'aptitude à l'Ecole nationale de la magistrature**

Le groupe de travail en charge de la réflexion sur les modalités des épreuves d'évaluation de l'aptitude à l'ENM vient de déposer son premier rapport. Il avait été installé en 2016, suite à des critiques renouvelées sur ce processus d'évaluation qui a abouti de façon récurrente à des déclarations d'inaptitude émanant du jury, contraires à celles émises par l'ENM. Les propositions qu'il formule aujourd'hui vont dans le bon sens.

Le Syndicat de la magistrature avait rappelé lors de son audition devant cette mission qu'il convenait, dans le cadre d'une réforme d'ampleur, de déconnecter totalement l'évaluation de l'aptitude, objet principal de l'évaluation, d'un objet marginal et secondaire, le classement. L'évaluation transversale, sur le temps long, doit reprendre toute sa place. Pour ce faire, devront être marginalisés, voire supprimés, les épreuves académiques et l'examen de sortie au profit d'un travail collectif et réflexif. Sans classement, les postes seraient pourvus en sortie d'école sur la base d'une répartition amiable. L'enjeu est évidemment de promouvoir une approche pluridisciplinaire des problématiques judiciaires et une capacité de réflexion critique à même de favoriser une justice compétente sur le plan technique mais aussi ancrée dans les réalités sociales.

Le groupe de travail a constaté comme nous que l'attention des auditeurs de justice est en partie détournée de l'apprentissage vers la réussite d'examens ponctuels d'un moindre intérêt pédagogique.

Les préconisations qui en découlent consacrent notamment une dissociation de l'évaluation de l'aptitude et du classement, l'introduction d'une partie contradictoire lorsqu'une réserve ou une inaptitude est envisagée et une modification de la composition du jury d'aptitude et de classement. Autant de propositions que nous avons soutenues.

### **L'appréciation de l'aptitude déconnectée du classement**

Le groupe de travail conforte une interprétation des termes de l'article 21 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 qui va dans le sens d'une compétence souveraine du jury pour statuer sur l'aptitude des auditeurs. Il ne trouve pas opportun de conférer au jury le seul pouvoir de classement des auditeurs et souhaite que la déclaration d'aptitude soit attribuée par un organe extérieur au formateur, ce qui est en soi pertinent.

Le Syndicat de la magistrature salue la proposition qui est faite – à défaut de supprimer le classement et le système du jury tel qu'il intervient actuellement dans le processus d'évaluation – de limiter le rôle du jury. L'appréciation de l'aptitude se ferait uniquement sur examen du dossier de l'auditeur (comprenant les notes de fins d'études et de stage, la synthèse du Directeur de centre de stage, l'avis du Coordonnateur régional de formation et l'avis du directeur de l'ENM). Dans les seuls cas d'incertitude sur une déclaration d'aptitude sans réserve, le jury pourrait procéder à l'audition de l'auditeur concerné. Dans un deuxième temps seulement, les auditeurs déclarés aptes passeraient les épreuves de classement, selon des modalités pratiques revisitées.

### **Renforcer le crédit des évaluations**

Est ressortie des travaux du groupe une nécessité de donner du crédit aux évaluations des coordonnateurs régionaux de formation (CRF) et des directeurs de centre de stage (DCS). Il semble que le jury ne soit pas suffisamment informé du travail de ces professionnels et du parcours d'évaluation, déconnectant depuis 2008 formation et évaluation. Il en ressort un certain fantasme – à tort - sur la proximité entre maîtres de stage et auditeurs de justice, qui ferait obstacle à un regard critique sur les compétences professionnelles de ces derniers.

Cet élément confirme une certaine déconnexion du jury de la réalité juridictionnelle et la nécessité d'en promouvoir une composition variée.

Leur formation de début de mandat pourrait être utilement complétée par un petit stage d'observation en juridiction afin de percevoir la réalité des relations auditeurs de justice / magistrats et la mise en œuvre concrète des modalités d'évaluation.

***- Définir les éléments d'appréciation***

Le groupe de travail souligne la pertinence du rôle du CRF et de ses conditions d'intervention dans l'évaluation.

Il préconise cependant l'évolution du contenu du dossier de l'auditeur, actuellement composé des notes de fins d'études et de stages, de la synthèse du DCS, de l'avis du CRF et du directeur de l'ENM.

Il propose qu'il y ait expressément une **référence au comportement de l'auditeur et à sa compréhension concrète de la dimension déontologique.**

Cette proposition appelle une réserve de notre part, dans la mesure où un comportement qui pose difficultés à cet égard est déjà nécessairement consigné dans le rapport de stage. Le fait de créer une mention spécifique sur son comportement et sa compréhension de la déontologie risque de créer encore plus de réserves de la part d'auditeurs déjà très – trop ! – prudents dans ce qu'ils expriment. Elle n'est pas nécessaire car elle figure en creux dans la manière d'exercer les fonctions judiciaires au cours du stage.

Le groupe de travail propose d'intégrer **les avis de tous les MDS** (faisant également état de l'évolution de leur avis après la réunion de synthèse entre maîtres de stage et CRF) dans l'avis du CRF en introduisant une phase de contradictoire.

Cette proposition est pertinente en ce qu'elle permet de faire apparaître la diversité et les nuances des appréciations, nécessairement gommées par les différentes étapes de synthèse.

La mise en place d'une alerte précoce sur les situations d'auditeurs en difficulté, prévoyant l'instauration éventuelle d'un dispositif de soutien par les formateurs/évaluateurs et le versement de l'information au dossier est préconisée par la mission.

Si cette proposition a le mérite de faire apparaître l'évolution de l'auditeur, et donc ses capacités à progresser, il risque de connoter le dossier et d'être stigmatisant. Ce type de dispositif ne devrait figurer que dans le livret pédagogique.

D'ailleurs, dans les faits, l'ENM met déjà en place les actions nécessaires afin que de tels auditeurs soient particulièrement accompagnés sur leurs lieux de stage.

La mission propose qu'en cas de nécessité d'un complément d'information au moment de la détermination de l'aptitude, le jury ait la possibilité de s'entretenir avec le CRF et le DCS.

Il est utile de préciser que dans la majorité des cas, les rapports des CRF sont très détaillés et éclairant sur l'aptitude. Le cas inverse est marginal.

Si cette idée est intéressante et peut être mise en œuvre, le Syndicat de la magistrature préconise que cet entretien ait lieu en présence de l'auditeur afin de permettre que s'exerce réellement le contradictoire.

La proposition de pouvoir procéder, pour le jury, à l'audition de l'auditeur lorsqu'il existe une incertitude sur une déclaration d'aptitude sans réserve doit être saluée.

### ***- Formation des évaluateurs***

Le Syndicat de la magistrature s'associe aux propositions de meilleure information sur les attentes du jury à destination des maîtres de stage et de formation spécifique des DCS à l'évaluation mais également à l'égard des MDS sur la prise en charge des auditeurs et la manière de les évaluer, étant précisé que les fiches fournies sont déjà particulièrement détaillées.

### **Les examens de fin d'études**

Le groupe de travail s'est interrogé – à juste titre – sur la pertinence de ces modalités d'épreuves académiques en temps contraint et surveillées intervenant en fin de période bordelaise comportant un jugement civil, un réquisitoire définitif et un devoir sur les enseignements thématiques transversaux. Ils ont dénoncé des modalités qui favorisent le bachotage, sans mise en situation réelle et qui amène certains auditeurs à mobiliser cette période de scolarité de façon utilitaire dans l'unique perspective du classement final.

La proposition de transformer l'épreuve transversale en la restitution d'un travail collectif écrit sur un des thèmes enseignés, donnant l'attribution d'une note identique à tous les rédacteurs, est celle que nous avons formulée devant le groupe de travail. Il conviendrait cependant de ne pas la limiter à un des thèmes ayant fait l'objet d'enseignements, comme préconisé dans le rapport.

## **Les épreuves de classement**

Le groupe de travail insiste à raison sur le fait que les épreuves écrites ne correspondent pas aux conditions réelles d'exercice de l'activité juridictionnelle et que l'entretien avec le jury est la seule épreuve qui ne fait l'objet d'aucun entraînement. Il s'interroge en conséquence sur la pertinence de cette épreuve.

Il fait également le constat que l'entretien avec le jury nourrit un décalage entre le savoir exigé par le jury et l'apprentissage d'un savoir faire et d'un savoir-être valorisé lors du stage juridictionnel, particulièrement criant pour les auditeurs recrutés selon la procédure de l'article 18-1 de l'ordonnance de 1958. Par ailleurs, il souligne l'écart entre les exigences du jury dans le domaine de la déontologie et l'absence de formation sur ce point pendant les douze mois qui précèdent les épreuves d'aptitude et de classement.

Il confirme que le poids de l'entretien oral est prépondérant dans l'appréciation de l'aptitude alors même qu'il occasionne un stress important et qu'une perte de moyens, un comportement inadapté ou une erreur grossière lors de cet entretien peuvent avoir des conséquences sur la décision du jury alors même que le parcours antérieur n'aurait posé aucune difficulté.

Le groupe met en avant que le stress fait partie du métier de magistrat et que l'entretien permet donc d'évaluer la manière de gérer ses situations.

Cette assertion n'est pas juste dans la mesure où il ne s'agit pas de la même nature de stress, et que les deux situations – concours et exercice du métier de magistrat - ne mobilisent pas les mêmes ressources, que la relation entre un auditeur de justice et le jury n'est incontestablement pas de même nature que la relation entre un magistrat et un justiciable.

Concernant l'entretien avec le jury pour les lauréats du concours complémentaire et les candidats à l'intégration directe, le groupe de travail souligne que le contenu et la durée de l'entretien ne sont pas réglementés et sont laissés à la libre appréciation du jury. Il ne fait pourtant aucune

proposition en ce sens. Il conviendrait donc d'encadrer les contours de cet entretien et d'en fixer la durée qui pourrait être de 20 minutes comme préconisé par le groupe de travail pour les examens de classement.

Le groupe de travail propose en effet une physionomie repensée des examens de fin de scolarité, qui seraient donc cantonnés à organiser le classement et non plus l'évaluation de l'aptitude. Ces nouvelles épreuves seraient organisées autour d'un réquisitoire pénal et d'un jugement civil, auxquels serait joint en plus des pièces du dossier un verbatim de délibéré, d'une durée de 5 heures et un oral de nature technique de 20 minutes (réquisitoire pénal ou conclusions civiles) remplaçant l'entretien avec le jury.

La réduction du temps d'épreuve – actuellement de six heures – n'est pas justifiée par le groupe de travail. Alors que les auditeurs trouvent ce temps déjà trop réduit pour le travail à fournir, il ne paraît pas judicieux de le raccourcir, en l'absence du changement des modalités de déroulement.

La mission propose, si cet oral devait rester une modalité d'évaluation de l'aptitude, que la durée de l'actuel entretien avec le jury soit réduite à vingt minutes et qu'il porte uniquement sur le statut et la place du magistrat dans la cité. La présentation du dossier serait supprimée, le groupe de travail ayant fait le constat d'une trop grande disparité d'un candidat à l'autre selon les lieux de stage.

Si ces nouvelles modalités devraient permettre de mobiliser des examinateurs différents et donc d'assouplir les conditions d'organisation et le temps de mobilisation du jury dans sa forme prévue par l'article 47 du décret du 4 mai 1972, elles ne sont pas opportunes sur le fond.

Le rapport du groupe de travail fait état de ce que la grande majorité des auditeurs de justice n'est pas favorable à la suppression de l'entretien avec le jury. Le syndicat s'interroge sur ce point tant une grande partie des auditeurs se sont plaints auprès de lui des conditions de déroulement de cet oral et du sens qu'il revêt.

En conséquence, si le principe de cet oral devait être maintenu, il pourrait être tourné vers la présentation d'un travail collectif ou individuel, qui puisse en tout état de cause mobiliser les qualités humaines des futurs magistrats.

Le Syndicat de la magistrature approuve la proposition tenant à égaliser les coefficients des épreuves de fin de scolarité en les portant chacun à 1.

### *Modification de la composition du jury*

Les propositions d'intégrer au moins un membre du premier grade dans les trois magistrats de l'ordre judiciaire prévus par le décret de 1972 et un membre de l'inspection qui ne soit pas nécessairement un directeur, un sous-directeur ou un chef de service, sont opportunes. Elles ne permettent cependant pas de diversifier suffisamment la composition du jury. Il convient d'y adjoindre des magistrats de terrain, présentant des degrés d'ancienneté et d'expérience variés.