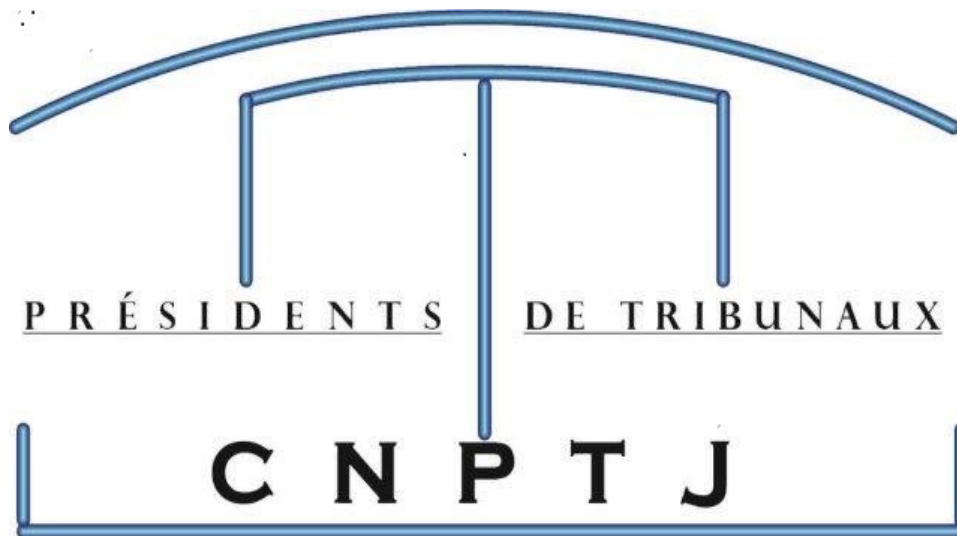


## ANNEXE 7



### ATTRACTIVITE DES FONCTIONS DE PRESIDENT

La Conférence nationale des présidents de tribunaux a entrepris depuis plusieurs années une réflexion sur ce qui apparaît être une certaine désaffection vis à vis des fonctions de présidents et ce en lien avec l'étude qu'elle a menée de la condition des présidents sur la base d'un sondage auprès de l'ensemble des présidents et qu'elle entend présenter le 27 mars prochain à l'occasion de la tenue de son assemblée générale.

Liminairement, il convient de préciser quelques points :

- ⇒ Tout d'abord, les seules visibilité et certitudes du président sont la durée maximale de son mandat (7 ans)
- ⇒ Ensuite, s'il existe certainement une crise des vocations, dont les causes multifactorielles doivent être analysées, cette désaffection, qui apparaît en termes statistiques, doit immédiatement être tempérée par deux éléments:
  - une **professionnalisation évidente de la fonction de président** ce qui conduit à une auto-limitation des candidats: la fonction de président n'est plus une fonction de « super juge », les attributions qu'elle emporte et les compétences qu'elle nécessite en termes de gestion budgétaire, de RH, de management, de gestion immobilière sont désormais clairement perçues de tous et induisent que les magistrats qui n'ont pas d'appétence pour les fonctions d'administrateurs ne candidatent pas
  - **les modifications statutaires intervenues au cours des dernières années:** l'abaissement de la limite d'ancienneté pour l'accès au 1er grade, le développement des postes Bbis et HH sont désormais des accélérateurs de carrière qui permettent à ceux qui souhaitent exercer des fonctions d'encadrement, mais sans se confronter aux difficultés de la fonction de président et à ses modalités de nomination, d'obtenir satisfaction.

## => freins en amont de la nomination

- **détection des potentiels des magistrats** ayant une aptitude aux fonctions de président

=> préconisation: **refonte de l'évaluation**; la Conférence participe aux travaux de refonte de l'évaluation; rôle proactif des présidents

- « violence » de l'entretien devant le CSM

- **absence de formation** aux fonctions de management /méconnaissance des fonctions administratives

=> préconisation: **création d'une formation « devenir chef de juridiction »** car les formations qui existent comme le CADEJ ex, donnent une culture administrative générale mais ne confrontent pas à la réalité des fonctions

## => lacunes dans la formation des magistrats

- Cf préconisation sur la formation « devenir chef de juridiction »
- Inciter les collègues à s'inscrire à des formations de management, RH... conçues de façon très concrète pour que la réalité de ces attributions soit traduite

## => freins financiers et matériels

- **problème du rapport entre les responsabilités assurées et la rémunération**

=> préconisation: La Conférence a déjà obtenu que tous les présidents de groupe 4 soient Bbis mais l'octroi de la NBI est encore incohérent ( arrêtés du 24 août 2017 et du 3 janvier 2008 qui liste les postes) donc **NBI d'au moins 80 points ( c'est le minima) pour tous les présidents**

Par ailleurs, les DG viennent d'obtenir une augmentation de leurs primes, idem pour les parquetiers; or, rien pour les présidents sur lesquels reposent l'essentiel de la gestion du tribunal ( et particulièrement tout au long de l'année 2019 pour la mise en place du TJ)

+ **modification statutaire**: modification de l'article 38-2 de l'ordonnance de 58 :

**Pour les présidents du groupe 1, la nomination devrait intervenir sur un poste de premier président de chambre cf article 2° bis de l'ordonnance et non sur un poste de président de chambre**

=> préconisation: **augmentation du taux de prime des présidents à 45%** (l'écart actuel n'est pas suffisamment significatif avec les autres magistrats, NB: les VPJCP ont conservé le taux des VPTI)

et ne faudrait il pas étendre la majoration de la prime forfaitaire ( pendant 7 ans maxi) qui est prévue pour les juridictions « peu attractives » qui est aujourd'hui en fait limiter à la Corse

Et c'est aussi tout ce qui entoure l'exercice des fonctions qui importe

=> préconisation: **prise en charge du déménagement** par le biais d'un marché public national qui serait souscrit par le Ministère, assouplissement voire suppression des règles de 3 et 5 ans pour prise en charge financière et du fait que ce soit ou non le domicile familial ( prise en charge des frais y compris pour un pied à terre), avec accent particulier pour les déménagements outre-mer (CF infra)

+ **indemnité compensatrice de logement de fonction**: depuis les arrêtés du 24 mai 2013 et du 10 juin 2014, seul le directeur de l'ENG et son SG bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service tandis que certains chefs de cour et de juridiction de Corse et d'outre-mer bénéficient d'une convention d'occupation précaire

or, la PJJ compte plus d'une centaine de concessions de logement et l'AP près de 1300. La mise à disposition d'un logement dégagerait les chefs de juridiction nommés à court délai de contraintes matérielles leur permettant de se concentrer sur l'appréhension de leurs nouvelles fonctions et éviterait, surtout pour l'outre-mer (Cf infra) la création de situations déontologiquement problématiques. A défaut, indemnité compensatrice.

– **besoin de reconnaissance de la fonction**

⇒ préconisation: **véhicule de fonction** adapté au regard des autres corps de l'Etat

–

**=> difficultés intrinsèques des postes de présidents**

– A ce jour l'information sur l'arrondissement n'est ni systématique ni exhaustive, ce à quoi se conjuguent une typologie ancienne et peu révélatrice des juridictions ( groupe 1, 2 ...) et une absence de transparence sur la réalité des situations ( RH, immobilier ..... ) avec une problématique particulière sur la transmission de la juridiction ( DPJ non généralisé, rapport d'activité annuel non généralisé)

⇒ Préconisation : **mise à disposition du président nouvellement nommé d'un « kit » vademecum de son ressort** ( à l'instar de ce qu'ont les préfets) donné par le Ministère, avec une attention particulière pour les situations spécifiques ( outre mer, juridiction nouvellement créée)

+ création d'un petit « guide du président » avec un calendrier d'exercice et les étapes indispensables de gestion ponctuant une année ( ce qui suppose préalablement une harmonisation des fonctionnements des cours car selon les cours, les présidents sont associés ou non aux dialogues de gestion, aux conférences budgétaires.....)

– **Solitude d'exercice**

Préconisation : **accompagnement par le CSM** au cours du déroulement de ses fonctions à des temps définis ( c'est auprès du CSM que le président s'est « engagé » en décrivant la feuille de route qu'il a envisagé pour la juridiction)

+ **entretien de carrière systématique par le CSM** en milieu de mandat ou après deux ans de fonction

– **isolement- solitude psychologique** du président notamment pour les juridictions fragilisées, sinistrées

=> préconisation: **équipe autour du président** ( avec droit de regard du président sur la constitution de son équipe) à savoir secrétariat dédié pour tous les présidents, juriste assistant attitré pour tous les présidents de groupe 4 et 3, chef de cabinet pour les présidents de groupe 2 et SG pour tous les présidents de groupe 1 ainsi que prise en compte de situations spécifiques de certains tribunaux ( ex: PPP: directeur de greffe adjoint en supplément)

+proposition de **formations ( et financement) ENM d'intervision entre présidents** et/ou groupes de parole

+ développement et institutionnalisation de **tutorats** pour les présidents en fonction pour la première fois avec un président plus expérimenté

+ **travail autour des relations présidents/premiers présidents**

– - **absence d'autonomie en matière budgétaire** qui nuit à la mise en oeuvre d'une vraie politique de juridiction mais décrédibilise également le chef de juridiction aux yeux de ses juges qui n'acceptent pas par ex les restrictions sur les codes....

=> préconisation: **autonomie budgétaire garante de l'indépendance des magistrats + budget de proximité**

– **absence de maîtrise de la RH**

=> préconisation: **modification des modalités des dialogues de gestion** pour que les présidents soient véritablement associés aux décisions de nominations des magistrats, en particulier pour les fonctions d'encadrement mais aussi pour garantir les équilibres au sein de la juridiction ( équilibre dans les services, équilibre entre le siège et le parquet)

- **problématique de la dyarchie** : les relations inter personnelles l'emportent souvent sur les relations institutionnelles, le COJ ne disant pas grand-chose notamment sur l'attribution des effectifs

⇒ Préconisation : meilleure précision sur les compétences de chacun **en distinguant dans les dialogues de gestion, au sein de l'action pénale, l'action siège de l'action parquet** afin de préciser pour chaque juridiction les effectifs de fonctionnaires affectés à chaque action

- **Charge de travail du président** : elle est très diversifiée, ne se limite pas aux contentieux réservés, s'adapte aux postes vacants, aux difficultés du ressort + présidence du CDAD, du CHSCT + relations constantes avec la Chancellerie  
Préconisation : **création d'une nouvelle typologie des juridictions**, les groupes actuels étant obsolètes

- **Relation présidents- premiers présidents** : situations très disparates

Préconisation :

**Définition de politiques de cour** en vue d'une harmonisation des pratiques entre les présidents ( primes modulables, statistiques...)

## SITUATION SPECIFIQUE DES PRESIDENTS OUTRE MER

Au delà des aspects financiers qui sont tout de même avantageux ( sauf déménagement), l'investissement des présidents outre mer dans leurs fonctions doit être sans faille alors que les difficultés tiennent à:

- un isolement accru tant social ( pas d'attaches locales et difficulté d'avoir une vie sociale sans risque sur le plan déontologique) qu'institutionnel ( éloignement de la Chancellerie)
- la gestion éclatée avec des rattachements sur divers lieux en Métropole: DRHAS à Toulouse, informatique à Nantes.... et manque de connaissance par les présidents des personnes ressources ( ex: la chargée de mission outre mer à la DSJ)
- la configuration de l'architecture judiciaire locale: ex:cour avec un seul TJ donc difficulté de positionnement président-premier président
- des situations hors normes: climat social souvent très tendu, événements climatiques
- une presse très présente, avec de possibles prises à partie personnelles de magistrats
- des questions déontologiques prégnantes et quotidiennes.

La Conférence invite à une très grande attention sur la pertinence et l'adéquation des candidatures avec les postes. La force de caractère et le souci tout particulier des règles de déontologie sont des qualités essentielles, encore plus en outre mer.

Il importe de limiter la durée des fonctions sur les postes outre-mer pour prévenir les dérives et garantir l'impartialité du juge sur des territoires de taille restreinte. Les avancements sur place doivent être questionnés et en toute hypothèse nécessitent un examen très pointu.

Un accompagnement spécifique des chefs de juridictions outre mer devrait être mis en place avec des regroupements pour partager les informations et difficultés des contextes locaux.

Et une vraie réflexion sur la fin de mandat des présidents doit être menée avec valorisation de l'investissement dans ces fonctions outre mer.

Il convient également d'anticiper au maximum les nominations outre-mer compte tenu notamment des calendriers scolaires tout à fait différents dans l'hémisphère sud.

L'attention de la DSJ a été, par ailleurs, attirée sur le « profil » des personnels de greffe affectés dans ces juridictions d'outre-mer, lesquels peuvent présenter des problèmes de personnalité ou d'aptitude aux fonctions ce qui, certes peut se retrouver dans toutes les juridictions, mais a des effets plus vivement ressentis dans le contexte ultra marin. La défaillance de l'encadrement intermédiaire accroît les difficultés, le président étant souvent mis en situation de se substituer au DG.