



## UNION SYNDICALE DES MAGISTRATS

18 rue de la Grange Batelière - 75009 PARIS

Tél : 01.43.54.21.26. - Fax : 01.43.29.96.20.

[contact@union-syndicale-magistrats.org](mailto:contact@union-syndicale-magistrats.org)

[www.union-syndicale-magistrats.org](http://www.union-syndicale-magistrats.org)

Paris, le 3 juin 2019

### CONTRIBUTION DE L'USM

#### **Principes et modalités d'une évaluation professionnelle dite à 360° des chefs de cours et de juridictions**

L'Union Syndicale des Magistrats est le syndicat le plus représentatif des magistrats de l'ordre judiciaire (70,8% des voix aux élections à la commission d'avancement en 2016).

Elle s'interdit tout engagement politique et a pour objet d'assurer l'indépendance de la fonction judiciaire, garantie essentielle des droits et libertés du citoyen, de défendre les intérêts moraux et matériels des magistrats de l'ordre judiciaire et de contribuer au progrès du droit et des institutions judiciaires, afin de promouvoir une justice accessible, efficace et humaine.

Les chefs de cour ne sont actuellement pas soumis à l'obligation d'évaluation bi annuelle. Lors des discussions qui ont abouti à la réforme statutaire du 8 août 2016, aucune solution satisfaisante n'avait pu être trouvée pour mettre en place cette évaluation, la difficulté principale étant de concilier une telle démarche avec le principe d'indépendance de l'autorité judiciaire.

Les articles 37 et 38-1 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 prévoient que les chefs de cour définissent les objectifs de leur action dans les six mois suivant leur installation et qu'ils élaborent un bilan d'activité tous les deux ans. Il ne s'agit cependant que d'une auto-évaluation, très insuffisante pour connaître les qualités professionnelles des intéressés et les difficultés éventuelles.

La garde des Sceaux a chargé Monsieur Guy Canivet de réfléchir à la mise en place d'une évaluation à 360° pour les chefs de cour et, éventuellement, pour les chefs de juridiction.

L'USM sollicite l'évaluation des chefs de cour. Elle n'est pas opposée à la mise en place d'une telle évaluation à 360°, dans les limites exposées ci-après. En effet, mettre en place une évaluation des chefs de cour permettrait à l'autorité de nomination d'apprécier les qualités professionnelles des chefs de cour et d'orienter ainsi son choix.

L'évaluation à 360° peut aussi être conçue comme un outil de développement personnel et professionnel, pour trouver des remèdes aux difficultés constatées et pour orienter les choix de carrière.

Ces deux conceptions ne sont pas exclusives l'une de l'autre. Cependant, faire de l'évaluation à 360° des chefs de cour une évaluation au sens habituel du terme impose de l'entourer de garanties de nature à permettre le respect du principe d'indépendance de l'autorité judiciaire. Les obstacles sont multiples. Par ailleurs, le principe d'unité du corps impose de ne pas traiter différemment siège et parquet.

## **1 - quelle autorité pour y procéder ?**

Les chefs de cour ne dépendent pas d'une autorité hiérarchique. Seul le garde des Sceaux peut engager des poursuites disciplinaires les concernant. Il est également nécessaire de dissocier l'autorité chargée de proposer les nominations et l'autorité en charge de l'évaluation.

Pour éviter tout risque de pression, l'USM estime que seul l'organe en charge de préserver l'indépendance de l'autorité judiciaire peut donc procéder à cette évaluation.

Cependant, le CSM étant également autorité de nomination des chefs de cour, il ne peut procéder lui-même à leur évaluation.

Dès lors, l'USM propose de rattacher au CSM une commission ad'hoc, composée de magistrats honoraires : anciens membres du CSM, anciens chefs de cour, anciens inspecteurs généraux adjoints ou anciens conseillers à la Cour de cassation.

Ses membres seront désignés par le CSM pour quatre ans, avec renouvellement par moitié tous les deux ans afin de permettre une continuité. Leur mandat ne sera pas renouvelable et exclusif de toute autre activité professionnelle.

Ces membres seront exclusivement rattachés au CSM.

Leur formation, à la fois technique et éthique, devra être assurée par l'ENM ou par le CSM lui-même.

## **2 – quels seraient les magistrats concernés ?**

Au-delà des chefs de cour, l'évaluation à 360° pourrait représenter un outil de développement personnel et professionnel intéressant pour tous les chefs de juridiction et pour tous les autres magistrats, en particulier les chefs de service. Cependant, il s'agit d'une procédure trop lourde pour que sa généralisation puisse matériellement être envisagée.

L'USM estime que l'expérimentation devrait dans un premier temps concerner les chefs de cour nommés depuis moins de deux ans et les chefs de juridiction du groupe 1. Elle devrait être réalisée sur la base du volontariat.

## **3 – Fréquence de l'évaluation et articulation avec les dispositions statutaires**

Pour l'USM, s'agissant des chefs de cour, l'évaluation à 360° devra intervenir juste après le bilan prévu aux articles 37 et 38-1 de l'ordonnance du 22 décembre 1958, soit dans la troisième année de fonction. Cela permettrait aux personnes interrogées de disposer d'un recul suffisant sur l'exercice de leurs fonctions par le chef de cour. Ensuite, l'évaluation pourrait être renouvelée cinq ans après la nomination, afin de permettre à l'autorité de nomination de disposer de données actualisées en temps utile pour une mutation avant l'expiration de la période de sept ans.

Pour les chefs de juridiction, si l'évaluation à 360° devait également les concerner, elle devrait alors remplacer l'évaluation bi-annuelle. La fréquence serait alors la même que celle préconisée ci-dessus pour les chefs de cour.

Dans le cas où l'évaluation à 360° serait conçue comme un outil de développement personnel et professionnel et non comme une évaluation au sens strict, elle pourrait être réalisée sur la base du volontariat. A leur demande, tous les magistrats pourraient en bénéficier à partir de leur avancement au premier grade

#### **4 – Modalités de réalisation**

L'évaluation devra être réalisée par un binôme ou un trinôme pour garantir une plus grande objectivité, dont un membre au moins aura déjà exercé des responsabilités de chef de cour.

Après un entretien avec le magistrat concerné, ce binôme ou trinôme interrogera, grâce à des questionnaires ou des entretiens individuels, un panel de professionnels amenés à connaître de son activité, se fera communiquer les éléments (objectifs et bilans) prévus par le statut s'agissant des chefs de cour et en élaborera une synthèse.

Sur le nombre de personnes à interroger interrogées et les modalités d'entretiens ou d'élaboration des questionnaires, il convient de se renseigner auprès des professionnels utilisant actuellement cette évaluation à 360°.

Le questionnaire devra comporter à la fois des questions fermées et des questions ouvertes ou la possibilité de formuler des commentaires.

Le panel de personnes interrogées devra être suffisamment large et pouvoir évoluer entre chaque évaluation, pour privilégier l'objectivité et préserver l'anonymat des réponses. Il sera constitué pour chaque évaluation par le binôme ou trinôme en charge de procéder à cette évaluation.

Pour les chefs de cour, l'USM propose notamment d'inclure dans le panel : l'autre chef de cour, le chef de greffe ou l'un de ses adjoints, le DARG ou son adjoint, plusieurs chefs de juridiction du siège et du parquet dans le ressort de la cour d'appel, plusieurs présidents de chambre et avocats généraux de la cour d'appel, les secrétaires et les secrétaires généraux des deux chefs de cour, plusieurs élus de la commission restreinte (toutes professions confondues) et le bâtonnier.

#### **5 – Utilisation de la synthèse**

Si l'évaluation à 360° est conçue comme une évaluation professionnelle au sens strict, la synthèse doit alors faire l'objet d'un versement au dossier. Les modalités de recours doivent être les mêmes que pour toute évaluation : possibilité de formuler des observations puis, si les termes de la synthèse sont confirmés, possibilité de recours contentieux.

Si elle n'est conçue que comme un outil de développement personnel et professionnel et réalisée sur la base du volontariat, elle pourrait être versée au dossier à la seule initiative du magistrat concerné.

#### **Conclusion :**

Pour l'USM, la compétence d'un organe émanant exclusivement du CSM pour procéder à l'évaluation à 360° de magistrats est la condition préalable et impérative. A défaut, l'USM n'est pas favorable à la mise en place d'une telle évaluation en raison des risques trop importants d'atteinte à l'indépendance de l'autorité judiciaire.

Le bureau de l'USM