



PROPOSITIONS DE L'UNION SYNDICALE DES MAGISTRATS POUR MODERNISER LA GRILLE INDICIAIRE ET AMELIORER LA REMUNERATION DES MAGISTRATS

(document de travail établi en juin 2021 par l'USM)

L'USM propose une refonte globale de la grille indiciaire du corps judiciaire, qui n'a pas fondamentalement évolué depuis une vingtaine d'années, et des conditions de rémunération des magistrats judiciaires.

Après avoir constitué un groupe de travail, lequel a restitué ses conclusions au Conseil national de l'USM qui les a approuvées, notre organisation syndicale demande l'ouverture de négociations salariales avec le cabinet du Garde des sceaux et la Direction des Services Judiciaires (DSJ), compte tenu du vaste mouvement de réforme annoncé pour la haute fonction publique, lequel comportera un volet salarial.

L'enjeu apparaît capital puisqu'il s'agit de combler des écarts, qui se sont accrus au fil du temps, avec les niveaux de rémunération des magistrats appartenant aux deux autres ordres juridictionnels, au point d'atteindre 15 à 20 % d'écart avec les magistrats administratifs et près de 40 % d'écart avec les magistrats financiers.

En outre, à l'heure où la problématique d'une responsabilité « renouvelée », c'est-à-dire accrue, des magistrats judiciaires est clairement posée (cf. la saisine du CSM sur cette question par le Président de la République et la multiplication des inspections), cet écart salarial est devenu encore plus incompréhensible.

Ainsi les magistrats judiciaires seraient, parmi les trois magistratures, les moins bien rémunérés, malgré des contraintes, notamment en termes de charges de permanences, plus importantes, et ceux dont la responsabilité disciplinaire serait la plus sévère et la plus recherchée.

Les propositions de l'USM sont articulées autour de huit grandes mesures :

- **Allonger l'échelonnement du second grade et le diviser en 10 échelons,**
- **Accélérer le passage au premier grade,**
- **Instituer un accès à l'échelle lettre indiciaire HEB BIS en fin de premier grade,**

- **Création d'un troisième grade : le « grade hors hiérarchie »,**
- **Refonder la mobilité statutaire des lauréats du concours externe de l'ENM et renforcer le droit à la mobilité professionnelle des magistrats,**
- **Augmenter le niveau des primes (primes de fonction + prime modulable), pour obtenir un taux de prime moyen d'au moins 61 % avec un meilleur contrôle,**
- **Accroître et renforcer la NBI,**
- **Améliorer le régime indemnitaire des auditeurs de justice à l'ENM pour le porter à hauteur de celui accordé aux élèves de l'ENA (prochainement : de l'Institut National du Service Public (INSP)).**

Ces propositions s'accompagnent d'un volet de mesures complémentaires.

L'enjeu est de répondre aussi bien aux aspirations des magistrats recrutés par le concours externe de l'ENM qu'à celles des magistrats intégrés par les différentes voies professionnelles de recrutement dans la magistrature.

Ces propositions, évidemment perfectibles, ne cherchent pas à s'attarder dans un luxe de détails. Toute réflexion sur une refonte de la carrière, ou de la grille indiciaire, peut d'ailleurs déclencher d'autres questions. Il apparaît surtout important pour l'USM de porter un projet cohérent.

Parmi les huit séries de mesures exposées, deux d'entre elles peuvent être considérées comme prioritaires car porteuses d'enjeux concernant un très grand nombre de magistrats :

- **Le déblocage du second grade**, afin d'obtenir un second grade en 10 échelons,
- L'obtention pour tous à l'ancienneté de l'échelle lettre **HEB BIS en fin de premier grade**.

Ces deux mesures seraient particulièrement bien accueillies par la grande majorité des magistrats occupant les fonctions de base dans les juridictions. Pour l'essentiel, ces deux mesures semblent pouvoir être édictées par décret, même si la loi organique pourrait aussi décider de les instituer.

La **création d'un troisième grade** apparaît elle aussi indispensable. Elle permettrait de conditionner l'accès aux fonctions d'encadrement ou d'expertise de haut niveau et de récompenser les magistrats atteignant ce grade par des rémunérations attractives. Cette proposition de troisième grade est de nature à renforcer l'attractivité des fonctions d'encadrement dans la magistrature. Elle nécessite un passage par la voie législative (loi organique).

Toutes ces mesures ont pour objectif de rapprocher les rémunérations des magistrats judiciaires et celles des magistrats administratifs, il en découlerait une amélioration moyenne substantielle des rémunérations des magistrats judiciaires, approchant les 20 %.

L'USM est partie du constat de l'archaïsme de notre grille indiciaire actuelle.

Cette dernière est en effet l'une des seules du niveau A+ (ou de niveau équivalent aux corps de sortie de l'ENA /INSP) à :

- Subir un grade de début de carrière bloqué aussi rapidement,
- Se voir appliquer une condition d'ancienneté aussi longue pour l'avancement du second grade au premier grade : souvent entre 7 et 9 ans pour les magistrats de l'ordre judiciaire, contre 3 à 5 ans dans un corps de sortie de l'ENA/INSP,
- Ne pas avoir accès à l'échelon HEB BIS à l'ancienneté dans la grille du grade de milieu de carrière,
- Ne pas avoir de troisième grade terminal.

Pour ces raisons, notre grille indiciaire est totalement en décalage avec les évolutions des corps supérieurs de la fonction publique. Elle est donc devenue un véritable handicap en termes d'attractivité et de gestion des ressources humaines.

Le corps judiciaire rencontre en outre des difficultés pour développer de vraies fonctions d'encadrement, avec l'attractivité nécessaire. Il est donc primordial de permettre à chaque magistrat de bâtir un projet de carrière individualisé reposant sur ses aspirations, ses compétences, sa formation continue et les talents dont il a su faire preuve ou qu'il souhaiterait pouvoir mieux développer.

Par ailleurs, l'USM souhaite relier ses revendications salariales à l'expression d'un réel esprit d'ouverture et de mobilité du corps judiciaire.

L'USM propose ainsi de renforcer ce désir d'ouverture du corps judiciaire en proposant de valoriser de façon accrue la mobilité statutaire pour les lauréats du concours externe de l'ENM.

De même, dans le respect de leur statut et de l'engagement que ceux d'entre eux ont pris à la sortie de l'ENM de servir l'Etat pendant 10 ans en qualité de magistrat, l'USM souhaite que soit permis, davantage que par le passé, aux magistrats intéressés d'exercer une partie de leur carrière au sein de la société civile.

Le déblocage du second grade permettrait en outre un meilleur accueil des voies professionnelles d'accès à la magistrature laquelle demeure l'un des corps les plus ouverts de la fonction publique.

Il convient aussi de garantir le futur niveau des pensions servies aux magistrats judiciaires retraités.

Les écarts de rémunération, déjà constatés avec les autres magistrats administratifs et financiers, génèrent inéluctablement des écarts aussi importants quant aux niveaux des pensions de retraite servies. La tendance lourde, compte tenu de la vraisemblable réforme des retraites à venir et dans la perspective de la prise en compte, non plus de l'indice détenu au cours des 6 mois qui précèdent la retraite, mais de la rémunération servie tout au long de la vie professionnelle, ne pourra qu'accentuer ces différences.

Les hypothèses plausibles de détermination des retraites futures rendent donc nécessaire une progression indiciaire plus rapide et tout au long de la carrière (ce qui sera possible avec le déblocage du second grade, l'obtention du HEB BIS en fin de premier grade et la création d'un troisième grade).

De même, se trouve ainsi particulièrement justifiée l'augmentation du périmètre de la NBI accordée aux magistrats judiciaires, puisque ce type d'indemnité est prise en compte pour la retraite.

L'enjeu est donc aussi pour l'USM de garantir aux magistrats judiciaires un niveau de pension de retraite qui soit en adéquation avec le niveau des responsabilités et des tâches accomplies tout au long de leur carrière, dans une recherche d'égalité de traitement et de considération comparable avec les autres magistratures ou les autres corps de la fonction publique de même niveau.

La refonte de la grille indiciaire :

Nouvelles grilles proposées par l'USM

Grille du **SECOND GRADE** (calquée sur le grade d'administrateur civil)

Magistrat du second grade	Indice	Durée
1er échelon	542	6 mois
2ème échelon	600	1 an
3ème échelon	665	1 an
4ème échelon	713	1 an
5ème échelon	762	1 an et 6 mois
6ème échelon	813	2 ans
7ème échelon	862	2 ans
8ème échelon	912	2 ans
9ème échelon	977	3 ans
10ème échelon	1015	

Grille du PREMIER GRADE, calquée sur la grille actuelle du premier grade de la magistrature judiciaire mais avec l'ajout d'un échelon supplémentaire HEB BIS accessible à l'ancienneté sur le modèle terminal de la grille des administrateurs civils hors classe. Maintien d'une garantie de reprise d'indice (et d'ancienneté dans l'indice) lors de l'avancement.

Magistrat du 1er grade	Indice	Durée
1er échelon	813	18 mois
2ème échelon	862	18 mois
3ème échelon	912	18 mois
4ème échelon	977	18 mois
5ème échelon	1027	2 ans
6ème échelon	HEA	1 an
	HEA2	1 an
	HEA3	1 an
7ème échelon	HEB	1 an
	HEB2	1 an
	HEB3	2 ans
8ème échelon ou échelon spécial	HEB Bis	1 an
	HEB Bis2	1 an
	HEB Bis3	

Grille du grade HORS HIERARCHIE ou troisième grade (inspirée à la fois de la grille de président du corps des TACAA et de la physionomie actuelle des emplois HH du corps judiciaire)

Elle est articulée en **4 niveaux**, avec principe de garantie de reprise de l'indice acquis en cas d'avancement de niveau au grade HH et de l'ancienneté détenue dans un indice ou un chevron

Grade HORS HIERARCHIE – niveau 1

Echelon	Indice brut	Durée
1	1027	2 ans
2	HEA	8 mois
	HEA2	8 mois
	HEA3	8 mois
3	HEB	1 an
	HEB2	1 an
	HEB3	1 an
4	HEB Bis1	1 an
	HEB Bis2	1 an
	HEB Bis3	1 an
5	HEC	1 an
	HEC2	1 an
	HEC3	1 an

Grade HORS HIERARCHIE - niveau 2 – accès après inscription à une liste d'aptitude

Echelon		
1	HEC	1 an
	HEC2	1 an
	HEC3	1 an
2	HED1	1 an
	HED2	1 an
	HED3	1 an
3	HEE	1 an
	HE2	1 an

Grade HORS HIERARCHIE - niveau 3 - accès après inscription à une liste d'aptitude

Echelon		
1	HED	1 an
	HED2	1 an
	HED3	1 an
2	HEE	1 an
	HEE2	1 an
3	HEF	

Grade HORS HIERARCHIE - niveau 4

Echelon unique	HEG	



Les mesures demandées par l'USM

1- Allonger l'échelonnement du second grade pour le diviser en dix échelons.

Le but est double :

- permettre aux plus jeunes magistrats, tous modes de recrutement confondus, de ne pas être pénalisés s'ils ont du mal à obtenir leur avancement au premier grade de la manière la plus rapide et optimale. Actuellement, beaucoup de magistrats, chargés de famille ou ayant un conjoint peu mobile, rencontrent des difficultés pour réaliser leur avancement aussitôt qu'ils en remplissent les conditions. Il existe de fait un nombre important de collègues bloqués assez longtemps au 5ème échelon du second grade, alors qu'ils n'ont jamais démérité.
- permettre une meilleure prise en compte de l'expérience antérieure à la magistrature pour les magistrats issus des voies professionnelles. Ceux ayant une longue expérience antérieure ne seraient plus bloqués dans un 5ème échelon, pendant plusieurs années, avant de passer au premier grade.

En outre :

- cela faciliterait aussi les possibilités de détachement ou d'accès à la chancellerie, en tant que substitut MACJ, sans que le problème de l'élévation au premier grade ne soit un obstacle,
- cela rendrait plus égalitaire la progression des rémunérations des magistrats en début de carrière. Il y aurait moins d'urgence à réaliser son avancement au premier grade qui pourrait ainsi être préparé plus sereinement. Une grille du second grade en 10 échelons permettrait aux magistrats qui ne réalisent pas rapidement leur avancement, ou ne peuvent le réaliser sur place, de bénéficier néanmoins d'une augmentation progressive de rémunération.

Nous proposons un échelonnement du second grade en **10 échelons indiciaires**, exactement sur le modèle du grade de début de carrière des administrateurs civils lequel est un corps standard de catégorie A + (sans être le plus avantageux parmi les corps recrutés par l'ENA).

Un tel découpage en 10 échelons favoriserait tous ces objectifs.

2- Accélérer le passage au premier grade.

Tous les grands corps de l'Etat ont réduit la durée d'ancienneté nécessaire pour passer le cap du premier avancement de grade dans le but d'améliorer assez rapidement la rémunération des cadres A+ de la fonction publique et rattraper une partie de la différence constatée avec les salaires des cadres supérieurs du secteur privé.

En prenant pour modèle de comparaison les conditions du premier avancement de grade dans le corps des administrateurs civils, il est proposé de revoir les conditions de l'avancement au premier grade dans le corps judiciaire.

Trois conditions seraient requises pour le passage au premier grade :

- Avoir accompli 4 ans de services effectifs dans le corps judiciaire (hors période de mobilité statutaire).
- Avoir atteint le 6^{ème} échelon du second grade.
- Être inscrit au Tableau d'avancement (avec l'idée que le TA est établi avec un an d'anticipation par rapport aux autres conditions tenant à la satisfaction d'avoir effectué 4 ans de services effectifs et d'avoir atteint le 6^{ème} échelon).

Il sera suggéré de revoir la chronologie de la préparation du tableau d'avancement afin de permettre sa publication en décembre d'une année N avec une validité au titre de l'année N+1. Un tel calendrier, retenu pour les magistrats administratifs, rendrait plus simples les prévisions de nominations au 1^{er} grade au cours de l'année civile et budgétaire qui suivrait.

3 - Instituer un accès à l'échelle lettre indiciaire HEB BIS en fin de premier grade.

Ce principe est identique à celui appliqué pour la grille d'administrateur civil hors classe, en prévoyant l'accès au HEB Bis en 8^{ème} échelon, après 4 ans d'ancienneté au 7^{ème} échelon.

Ainsi, sauf situation particulière ou incident disciplinaire, tout magistrat judiciaire serait quasiment assuré de parvenir à l'échelle lettre HEB Bis avant de partir à la retraite.

Actuellement de très nombreux magistrats sont bloqués plusieurs années avant leur retraite à l'échelle lettre HEB3 en fin de premier grade.

4 - Création d'un troisième grade, le "grade hors hiérarchie".

Parmi les grands corps de l'Etat, le corps judiciaire est l'un des rares corps d'agents publics à ne pas être articulé en trois grades.

La création d'un troisième grade paraît nécessaire pour plusieurs raisons :

- Identifier et récompenser les fonctions de chefs de cour et de juridiction, mais aussi les fonctions d'encadrement intermédiaire ou les fonctions supposant un haut degré de technicité ou d'expérience professionnelle ;
- Libérer des espaces de progression indiciaire en comparaison avec les situations actuelles où des magistrats HH se trouvent bloqués dans un niveau d'échelle lettre sans pouvoir accéder à l'échelle lettre de niveau supérieur ;
- Avoir une grille indiciaire dont le découpage et la longueur soient adaptés à une carrière professionnelle qui peut durer 40 ans ;
- Favoriser la mobilité et l'ouverture du corps judiciaire ; de plus en plus de personnes ayant deux parties de carrière dans leur vie professionnelle.

Les emplois de ce troisième grade hors hiérarchie devraient représenter environ 25 % du corps judiciaire.

Il y aurait quatre conditions d'accès à ce troisième grade dénommé « grade hors hiérarchie »

- Être inscrit à un tableau d'avancement (établi également par la CAV avec une année d'anticipation et publié en décembre)
- Avoir satisfait à une obligation de mobilité statutaire d'une durée de 2 ans ; tous les magistrats recrutés par des voies professionnelles étant réputés avoir satisfait à la condition de mobilité. La durée de mobilité statutaire ne serait pas prise en compte pour apprécier la durée de services effectifs ou d'ancienneté exigée pour l'avancement tant au premier grade, qu'au grade HH.
- Avoir accompli 5 ans de services effectifs au premier grade dans le corps judiciaire,
- Avoir accompli 6 ans de services effectifs juridictionnels dans le corps judiciaire.

La grille du grade hors hiérarchie comprendrait 4 niveaux, avec une garantie de reprise d'indice et d'ancienneté dans le chevron, en cas de progression de niveau.

Niveau 1 :

Ce troisième grade comprendrait à sa base un premier niveau comprenant 5 échelons dont la progression garantirait non seulement à des magistrats d'atteindre le HEB BIS, de manière plus rapide que pour un magistrat resté au premier grade, mais également de parvenir jusqu'à l'échelle lettre HEC.

Les fonctions suivantes seraient exercées par les magistrats appartenant à ce niveau 1 du grade hors hiérarchie :

- les chefs de juridiction des groupes 3 et 4 (présidents et procureurs des TJ dont les titulaires actuels sont éligibles au B BIS).
- les présidents de chambre,
- les avocats généraux,
- tous les emplois de 1er VP et PRA qui correspondent à des fonctions d'encadrement intermédiaire,
- les inspecteurs de la justice,
- les avocats généraux des cadres de l'administration centrale (fonction à créer afin d'avoir des emplois du grade HH dans le cadre d'emploi des magistrats d'administration centrale),
- les conseillers référendaires à la cour de cassation,
- d'autres emplois spécifiques, définis sur une liste établie par un arrêté et qui correspondraient à des emplois de haute spécialisation (l'idée serait ainsi de récompenser la technicité de certaines fonctions ou l'existence de contraintes particulières).

Niveau 2 :

Le niveau 2 serait accessible, après une inscription sur une liste d'aptitude, aux magistrats comptant au moins 3 ans de services effectifs au grade hors hiérarchie. Ce niveau 2 serait articulé en 3 échelons qui permettraient d'accéder à l'échelle lettre HEE.

Les fonctions ouvertes à ce niveau 2 correspondraient aux emplois suivants :

- président et procureur des juridictions des groupes 1 et 2 ;
- premier président et procureur général des petites cours d'appels ;
- emplois de premier avocat général ou de premier président de chambre des grandes cours d'appel.
- inspecteur général de la justice
- conseiller à la cour de cassation

Niveau 3 :

Le niveau 3 serait accessible, après une inscription sur liste d'aptitude, aux magistrats comptant au moins 6 ans de services effectifs au grade hors hiérarchie. Il serait découpé en 3 échelons qui permettraient d'accéder à l'échelle lettre HEF.

Les fonctions ouvertes à ce niveau 3 correspondraient aux emplois suivants :

- Premier président et procureur général des grandes cours d'appel
- Inspecteur général de la justice, chef de service
- président de chambre et premier avocat général à la cour de cassation

Niveau 4 :

Le niveau 4 correspondrait aux emplois de premier président et de procureur général à la cour de cassation (échelle lettre HEG).

5 - Refonder la mobilité statutaire des lauréats du concours externe de l'ENM et renforcer, pour tous les magistrats, la possibilité de mobilité professionnelle au cours de leur carrière.

Actuellement, mais uniquement pour les magistrats nommés dans leur premier poste à compter du 1er septembre 2020, les magistrats doivent accomplir, après au moins quatre années de services effectifs dans le corps judiciaire, une période dite de mobilité statutaire pour accéder aux emplois placés hors hiérarchie. La durée de cette période de mobilité statutaire est de deux ans. Au terme de cette période, ils sont réintégrés de droit dans le corps judiciaire. Ils retrouvent, s'ils le demandent, une affectation dans la juridiction dans laquelle ils exerçaient précédemment leurs fonctions, le cas échéant en surnombre. Cette mobilité statutaire n'est pas exigée des magistrats justifiant de sept années au moins d'activité professionnelle avant leur entrée dans le corps judiciaire.

Dans un souci de simplification des règles de gestion du corps, il est proposé que les magistrats recrutés par les voies professionnelles soient tous dispensés de la mobilité statutaire.

Il est proposé d'étoffer les mesures d'accompagnement permettant en pratique, aux magistrats issus du concours externe de l'ENM, d'effectuer cette mobilité statutaire. En effet, le régime actuel est très peu accessible aux provinciaux car la mobilité statutaire s'effectue majoritairement, par voie de détachements, en direction d'emplois dans les ministères des administrations parisiennes.

Dynamiser une mobilité statutaire de 2 ans, en faveur des lauréats du concours externe de l'ENM donnerait l'image d'une magistrature plus ouverte à la mobilité, point auquel les décideurs politiques devraient être sensibles dans la mesure où ceux-ci souhaitent une meilleure ouverture à la société civile de la magistrature.

Cela rejoindrait l'intérêt des collègues, dans une durée de carrière complète au sein de la magistrature pouvant atteindre environ 40 ans, de pouvoir bénéficier d'une mobilité statutaire de 2 ans qui permet de faire autre chose et d'avoir une aération dans la carrière.

Il serait impératif qu'un dispositif d'accompagnement particulièrement solide à la mobilité statutaire soit mis en œuvre.

La mobilité statutaire devrait être plus largement ouverte, dans le respect des règles déontologiques, qui doit pouvoir se faire dans l'administration, l'enseignement supérieur, le secteur public ou associatif, un autre ordre juridictionnel, mais aussi dans le secteur privé ou en tant qu'avocat.

La mobilité doit pouvoir se réaliser en région, ailleurs qu'à Paris/Ile de France, ainsi qu'à l'étranger. Les chefs de cour seraient investis de la mission de faciliter et de négocier des détachements régionaux dans des administrations locales (préfecture, université, hôpitaux, collectivités...). Il est également suggéré que l'ENM, ainsi que ses coordonnateurs régionaux de formation, participent à la recherche de postes en mobilité et délivrent des conseils aux magistrats dans cette perspective.

Le cadre du détachement ou de la disponibilité (avec conservation des droits à avancement et en matière de retraite) serait aménagé à cette fin en tant que de besoin. Lorsqu'un magistrat serait nommé en détachement, en disponibilité ou en tant que MACJ, il serait alors précisé une mention appropriée dans l'acte de nomination, comme : « *est nommé pour une durée de 3 ans, dont deux ans au titre de la mobilité statutaire* ».

Une période de 2 ans comme MACJ ou en détachement à la chancellerie, ou encore à l'ENM, pourrait être prise en compte au titre de la mobilité (restant sauve la condition selon laquelle la période de mobilité statutaire, même accomplie comme MACJ, ne serait pas prise en compte pour l'appréciation de la condition de durée de services effectifs pour l'avancement de grade). Cette solution permettrait à la chancellerie et à l'ENM d'avoir des candidatures en nombre suffisant.

Une période de disponibilité couplée avec un contrat de recherche ou d'étude d'intérêt général pourrait aussi être prise en compte (exemples : faire un doctorat, obtenir un diplôme ou une qualification utile pour la suite de la carrière).

Pour préparer la mobilité, le droit au congé de formation professionnelle de la fonction publique serait reconnu aux magistrats ;

La mobilité devrait être un droit opposable à la DSJ qui serait tenue de satisfaire à une demande de mobilité en proposant au moins une solution dans un délai d'un an à compter de la demande. Il conviendrait dans cette optique de rendre obligatoire un *entretien de carrière* afin que celui-ci permette d'évoquer de manière efficace la question de la mobilité. Le magistrat qui partirait en mobilité devrait par ailleurs avoir l'assurance de retrouver un poste dans sa juridiction de départ, sauf à avoir demandé une mutation. Dans un contexte général où la chancellerie affirme avoir quasiment résorbé les vacances de postes, il ne semble plus possible qu'elle puisse opposer le fait que des départs en mobilité nuiraient au bon fonctionnement des juridictions.

Pour autant la mobilité statutaire ne serait pas obligatoire, la seule conséquence découlant de

son absence étant l'impossibilité d'accéder au troisième grade.

Plus largement, les outils de gestion de la mobilité, développés par le droit de la fonction publique, seraient mieux présentés à l'ensemble des magistrats et leur seraient rendus plus facilement accessibles, davantage que par le passé, afin de permettre à ceux qui le désireraient de pouvoir développer eux aussi une autre expérience professionnelle.

6 - Augmenter le niveau des primes (primes de fonction + prime modulable) pour faire bénéficier les magistrats judiciaires, à parité avec les magistrats administratifs, d'un taux de prime moyen d'au moins 61 %.

1) Proposition privilégiée : augmenter le montant des primes fixes de fonction (ou primes forfaitaires).

Le taux moyen global de primes, accordé aux magistrats judiciaires, est bien plus bas que celui offert aux magistrats administratifs qui avoisine le taux de 61 % (part fixe de la prime forfaitaire de fonction + part de prime modulable).

Nous demandons par conséquent un alignement sur le même niveau moyen global de 61 %, grâce à une **augmentation du taux des primes forfaitaires de fonction**.

L'USM demeure en effet hostile à une extension de la part des primes modulables qui laisserait craindre un risque pour l'indépendance des magistrats. Sur ce point, l'USM partage le point de vue exprimé par les représentants syndicaux des magistrats administratifs.

Le régime indemnitaire des magistrats des cadres de l'administration centrale devra également être revu, afin de leur garantir le même niveau moyen de primes (au moins 61%). Une attention particulière sera accordée aux MACJ du second grade qui sont actuellement pénalisés par une perte de pouvoir d'achat, à raison d'une insuffisance de leurs taux de prime actuellement fixés par des textes anciens qui ont vieilli et méritent une réforme.

2) Proposition subsidiaire, au cas où les décideurs publics décideraient d'augmenter prioritairement les taux et montants de la prime modulable

L'USM rappelle ses réticences, voire son hostilité, au principe même des primes modulables dans la magistrature.

Si toutefois les choix des décideurs publics devaient les conduire, pour améliorer le régime indemnitaire des magistrats judiciaires, à prévoir une augmentation du taux des primes modulables plutôt que celui des primes fixes de fonction, l'USM pose des conditions qui lui

semblent alors indispensables, afin de préserver l'indépendance fonctionnelle des magistrats, y compris à l'égard de leur propre hiérarchie.

Les conditions permettant d'assurer un meilleur contrôle de la fixation de la part de prime modulable doivent être posées.

La prime modulable ne pourrait excéder le quart du montant total des primes perçues par un magistrat, à l'instar de ce qui se pratique dans les juridictions administratives, le reste des primes perçues étant constitué de la part fixe des primes forfaitaires de fonction.

La prime modulable serait déterminée tous les deux ans en conclusion de l'évaluation professionnelle : son montant y serait inscrit en conséquence des appréciations faites par le chef de cour, créant une obligation de motivation.

Fixée tous les deux ans, cette prime modulable y gagnerait en stabilité et un tel mécanisme simplifierait la gestion par les chefs de cour.

Ce couplage évaluation/prime modulable rendrait le système moins hypocrite et imposerait le respect de l'obligation statutaire d'évaluation tous les deux ans (trop de collègues ne sont pas évalués régulièrement). En cas de retard d'évaluation, il serait prévu de droit l'attribution du taux de prime modulable précédant (ou à défaut du taux moyen) et l'intervention d'office, ou sur réclamation individuelle, du CSM pour demander au chef de cour de procéder à l'évaluation et à la fixation de la prime modulable.

Un dispositif novateur de contestation de l'évaluation et de la fixation de la part de prime modulable serait créé.

Le magistrat qui contesterait son évaluation et la prime modulable bénéficierait de plein droit d'un entretien individuel avec son chef de cour, le magistrat ayant droit à l'assistance d'un collègue. Cette première phase « amiable » pourrait déboucher sur une acceptation de la décision contestée, de la part du magistrat concerné, ou sur une modification de la décision du chef de cour.

Si le désaccord devait persister, la contestation serait portée au niveau de la CAV qui engagerait au préalable une phase de médiation obligatoire, avant de donner son avis motivé sur la requête. Si la médiation aboutissait favorablement, l'avis de la CAV le mentionnerait et le résultat de la médiation se substituerait alors à la décision contestée, mettant un terme à la contestation. En cas de succès, le résultat de la médiation confiée à la CAV fixerait une nouvelle « évaluation/fixation de taux de prime modulable » qui se substituerait alors à l'évaluation contestée. En cas d'échec de la médiation, la CAV délivrerait néanmoins un avis versé au dossier et le magistrat concerné pourrait engager un recours contentieux.

Par ailleurs, l'USM sollicite la mise en place d'une conférence annuelle salariale associant le CSM, les Conférences et la DSJ afin de mettre en place des enveloppes budgétaires évolutives, permettant une répartition prévisible et plus harmonieuse des crédits, afin d'éviter les variations individuelles qui sont la conséquence des mouvements de magistrats en fin d'année dont l'effet sur le calcul de l'enveloppe n'est pas anticipé.

7 - Accroître et renforcer significativement la NBI

Créer la NBI en faveur de tous les emplois de chefs de juridiction, ainsi qu'en faveur de nombreux autres emplois du grade hors hiérarchie de niveau 1.

Augmenter la NBI des chefs des juridictions des groupes 1 et 2, ainsi que celles des chefs de cour d'appel.

Par comparaison : pour les magistrats administratifs, il y avait environ 36 000 points de NBI à répartir en 2021, pour un effectif total d'environ 1200 magistrats administratifs. Il faudrait donc obtenir, pour les magistrats judiciaires, au moins 255 000 points de NBI à répartir pour un effectif total de 8500 magistrats judiciaires pour justifier d'une enveloppe budgétaire, au titre de la NBI, de même amplitude et qui soit proportionnelle à la dimension des effectifs des magistrats judiciaires.

Pour avoir de meilleures possibilités de répartition de la NBI, il conviendrait d'avoir une enveloppe budgétaire globale à répartir, pour l'ensemble du corps judiciaire, exprimée en nombre de points de NBI et de revoir totalement les modes de répartition afin d'y gagner en souplesse.

Sur tous les sujets de primes modulables et de NBI, il pourrait être envisagé de prévoir la possibilité de déterminer des lignes directrices de gestion et d'harmonisation.

8 - Renforcer l'attractivité de l'ENM en portant son régime indemnitaire à parité avec l'ENA/INSP.

Dans le contexte d'une forme de compétition que se livrent les grandes écoles formant les agents de l'Etat, il faut que l'ENM demeure attractive auprès des candidats intéressés.

Le régime indemnitaire des élèves de l'ENA est régulièrement revalorisé, il est important que l'ENM puisse bénéficier d'un régime indemnitaire de même niveau. Dans la mesure où l'INSP devrait se substituer à l'ENA, il apparaît que le régime indemnitaire de l'INSP devrait récupérer le dispositif indemnitaire existant de l'ENA.

Nous demandons que l'indemnité de formation ou de scolarité versée aux auditeurs de justice soit portée au même montant, et accompagnée des mêmes modulations, qu'à l'ENA/INSP.

Alors que le montant actuel de l'indemnité de scolarité versée à l'ENM demeure fixé à 321 euros depuis 2012, sans avoir été revalorisé depuis, le montant de l'indemnité de formation est passé à 568 euros bruts à l'ENA, ce montant étant multiplié par 2,5 le 1^{er} mois de scolarité (1420 euros, ce qui correspond alors à une sorte de prime d'accueil qui serait opportune également pour les auditeurs de justice qui doivent acquérir leur première robe de magistrat dont le taux de remboursement forfaitaire n'a jamais été revalorisé depuis 1998).

Pour les auditeurs de justice qui ont eu une expérience professionnelle antérieure, nous demandons également un principe de parité avec l'ENA/INSP sur les montants minimaux de l'indemnité forfaitaire mensuelle, versée aux auditeurs qui ont une expérience professionnelle antérieure, ainsi que la création de l'indemnité de maintien de rémunération (instituée en 2020 à l'ENA) qui est versée aux fonctionnaires réussissant le concours d'entrée pour les préserver de toute perte de rémunération en raison de la perte de leurs primes.

9 - Mesures complémentaires :

1° - Une réforme et une amélioration des indemnités d'astreinte :

L'USM sollicite l'extension du dispositif d'indemnisation des astreintes pour qu'il permette d'indemniser les magistrats dans les situations suivantes (qui ne sont pas indemnisées actuellement) :

- permanences de nuit des juges d'instruction, des juges des enfants et des magistrats des parquets généraux (indemnité d'astreinte de nuit + indemnité d'intervention avec ou sans déplacement).
- pour les permanences des juges des libertés et de la détention, en raison de l'augmentation importante de leurs missions (développement des contentieux de l'hospitalisation d'office, du droit des étrangers ou des conditions indignes de détention) : extension à leur bénéfice de la majoration de l'indemnisation des astreintes en cas d'intervention sans déplacement de nuit et en cas d'intervention sans déplacement de jour les samedis, dimanches et jours fériés (selon le même régime que les magistrats de permanence des parquets).
- permanences les samedis, dimanches et jours fériés, de jour et de nuit, pour les magistrats du siège des cours d'appel (surtout celle de Paris) assurant une permanence spécifique sur le contentieux des mandats d'arrêt européens.
- permanences liées aux opérations électorales qui conduisent des magistrats du siège à assurer des permanences, en dehors des heures normales de service ou encore les samedis, notamment pour la réception des procurations. De même, le dimanche (jour des élections), il arrive que la participation des magistrats au suivi des élections les conduise à travailler très tard le dimanche soir (ou jusqu'au lundi matin). Sur ces différents points, il conviendrait de prévoir un régime d'astreinte de jour, les samedis et dimanches, et d'astreinte de nuit en semaine et les samedis et dimanches (avec ou sans intervention).

Plusieurs points devraient aussi faire l'objet d'une harmonisation nationale au sujet des astreintes :

- prévoir que le début de la période d'astreinte de nuit commence à 19h00, pour se terminer le lendemain matin à 08h00.
- prévoir sans restriction ou ambiguïté que tout déplacement ou maintien, hors du domicile du magistrat, justifié par une intervention durant une période d'astreinte, ouvre droit à l'indemnisation de l'intervention avec déplacement, spécialement pour le cas où le magistrat se rend dans les locaux du tribunal ou s'y maintient (exemples : le magistrat de permanence de nuit qui assure un déferrement

au palais de 17h00 à 23h00 ; ou encore le magistrat de permanence de fin de semaine qui se rend au palais dans la journée du samedi ou du dimanche).

- clarifier les possibilités de faire coexister, au sein d'une même juridiction, plusieurs catégories de permanences ouvrant droit à indemnisation, en fonction de la situation locale (exemple : permanence parquet TTR courant / Criminelle / Mineurs / Terrorisme / Hiérarchique ...).
- demander davantage de clarté et de précisions dans le libellé des mentions portées sur les fiches de paye afin de permettre à chaque magistrat de mieux suivre le paiement des astreintes (actuellement le suivi est beaucoup trop difficile).
- prévoir que le magistrat qui a atteint le plafonnement prévu pour l'indemnisation des astreintes, ne sera plus sollicité pour assurer d'autres astreintes pendant le mois considéré, afin que ce magistrat puisse voir sa vie familiale préservée car l'atteinte du plafond implique d'avoir assuré un très grand nombre d'astreintes.
- obtenir le respect du droit au repos après une période d'astreinte de nuit ou de fin de semaine.

2° - L'augmentation de l'indemnité de résidence (sujet interministériel).

3° - Un meilleur remboursement des frais de déménagement et la prise en charge du premier déménagement des auditeurs de justice (au moins pour ceux affectés en outre-mer).

4° - Une revalorisation de l'indemnité pour l'acquisition d'une robe de magistrat dont le montant n'a pas varié depuis 1998.

5° - L'octroi de tickets restaurant : mesure nécessaire pour les magistrats travaillant dans les juridictions qui ne disposent pas de restaurant administratif ou si celui-ci se trouve éloigné de plus d'un kilomètre (certains tribunaux administratifs en bénéficient).

6° - Le rétablissement des logements de fonction pour les chefs de cour et de juridiction ; le maintien et l'extension des voitures de fonction et des chauffeurs pour les chefs de cour et des grandes juridictions : l'USM demande, sur ces aspects matériels, une égalité de traitement au moins à hauteur des avantages matériels similaires accordés aux sous-préfets d'arrondissements.

7° - L'ajout d'une prime supplémentaire et particulière de responsabilité pour certaines fonctions de chefs de cour ou de juridiction, sur le modèle de certaines indemnités mises en œuvre dans d'autres corps d'encadrement supérieur (comme l'indemnité de responsabilité et de performance, allouée aux fonctionnaires du corps de conception et de direction de la police nationale, ou l'indemnité de responsabilité prévue pour le corps préfectoral).

8° - Une meilleure prise en compte des primes pour la retraite ; la poursuite du protocole parcours professionnel, carrières et rémunérations et la transformation de primes en points de retraite.