

ÉVALUATION : PAS DE CROIX... PAS DE CHOCOLAT !

Véritable serpent de mer, la réforme de la procédure d'évaluation a déjà été réalisée en 2011, puis en 2016. L'évaluation présente pourtant toujours les mêmes défauts et le Syndicat de la magistrature contribue activement aux travaux en cours à la DSJ, qui devraient aboutir à une nouvelle réforme cette année.

Vous trouverez, dans cet épisode 3 de nos écrits consacrés à la CAV, un point sur les pistes de réforme actuellement à l'étude, notre analyse et nos propositions pour une refonte globale de la procédure d'évaluation, et un *vademecum* pour connaître et exercer vos droits, notamment celui de contester l'évaluation auprès de la Commission d'avancement.

Quelles finalités pour l'évaluation ?

Le Syndicat de la magistrature n'a jamais contesté la nécessité pour les institutions, dans une société démocratique, de rendre compte de leur fonctionnement. L'évaluation des agents de ces institutions prend place dans ce cadre. S'agissant de la justice, il convient de ménager deux impératifs contradictoires : évaluer le service rendu et les agents qui le rendent dans un objectif de qualité de la justice, et garantir l'indépendance des magistrats et de l'autorité judiciaire.

Le système actuel d'évaluation ne répond que très imparfaitement au premier objectif – la qualité du service rendu – alors que l'évaluation est le principal élément dont disposent la DSJ et le CSM pour apprécier l'aptitude des magistrats aux fonctions auxquelles ils prétendent. Le second objectif, l'indépendance des magistrats, n'est tout simplement pas pris en compte. C'est en réalité un troisième objectif que sert principalement l'évaluation dans sa forme actuelle : la détermination de l'avancement individuel et de la gestion de la carrière des magistrats. Elle constitue, avec l'audition de candidats dans quelques

cas, l'unique élément d'appréciation du CSM concernant l'accès au premier grade, ou à la hors hiérarchie. La part d'arbitraire inhérente au système actuel d'évaluation le disqualifie, y compris sur ce dernier point.

Dans un contexte de restrictions budgétaires et de vision purement gestionnaire de la notion de qualité de la justice, elle est par ailleurs un outil destiné à contrôler l'activité et le rendement des magistrats, soumis de plus en plus souvent à des objectifs chiffrés de productivité, dont le respect sera ensuite évalué.

POUR LE SYNDICAT DE LA MAGISTRATURE :

- La procédure de l'évaluation doit être revue pour se concentrer sur la qualité du service rendu, évaluée dans le contexte global de la juridiction ;
- Elle doit concerner tous les magistrats, haute hiérarchie comprise ;
- C'est en se saisissant des voies de recours que les magistrats pourront faire progresser la qualité de l'évaluation dans l'intérêt de tous ;
- La procédure d'évaluation doit exclure les grilles analytiques ;
- Elle doit être confiée à des évaluateurs indépendants, rattachés à un CSM rénové.

POUR UNE REFONTE DE LA PROCÉDURE D'ÉVALUATION

Le Syndicat de la magistrature participe depuis 2015 aux travaux du comité de suivi de l'évaluation à la direction des services judiciaires. Ce comité, qui réunit notamment des représentants des organisations syndicales, des conférences des chefs de juridiction, de l'ENM et de l'IGJ, est chargé de dresser le bilan de la réforme issue de la circulaire du 25 février 2011 et de faire des propositions d'évolution de la procédure d'évaluation. Nous avons dû écrire au directeur des services judiciaires fin 2017 pour regretter un enlisement des travaux, qui ont repris sur un rythme plus soutenu depuis l'année dernière, et devraient aboutir cette année.

Le Syndicat de la magistrature soutient qu'une refonte totale du système d'évaluation est nécessaire. Si l'ensemble de nos propositions ne fait pas consensus au sein du comité de suivi, celui-ci a dressé des constats objectifs consensuels et élaboré un certain nombre de propositions. Force est de constater que la DSJ ne retient de ces travaux, à ce stade, que des propositions visant à un toilettage de la procédure, et que la véritable réforme attendra.

UNE PROCÉDURE D'ÉVALUATION DÉTOURNÉE DE SON OBJET

Indépendance de la justice : le grand impensé de la procédure d'évaluation

L'évaluation reste aux mains de la hiérarchie judiciaire, tant en ce qui concerne les notateurs que les avis divers recueillis dans les annexes 3, que la DSJ souhaite d'ailleurs systématiser, chacun devenant ainsi évaluateur des autres.

L'évaluation est en outre le plus souvent déléguée, dans les juridictions de grande taille, à la hiérarchie intermédiaire, premiers vice-présidents, coordonnateurs ou chefs de service, soumise aux mêmes pressions hiérarchiques. Il est rare que l'accord du magistrat évalué soit recueilli pour cette délégation, contrairement à la lettre du texte (article 20 du décret du 7 janvier 1993). Par ailleurs, l'évaluation de ses collègues directs n'est aucunement inhérente à la fonction de coordonnateur de service et risque plutôt d'altérer les conditions de travail au quotidien des magistrats.

Un processus éminemment arbitraire

Le caractère arbitraire de l'évaluation tient à la fois aux trames utilisées, fondées sur des grilles analytiques, et à la qualité de l'évaluateur, chargé à la fois de la gestion des ressources humaines et de l'évaluation des magistrats.

L'évaluation des magistrats est standardisée au travers d'une grille analytique dont la pertinence est plus que discutable. Cette standardisation a été encore renforcée par la réforme de 2011 dans la recherche « d'une nécessaire harmonisation » des évaluations. La synthèse et analyse des rapports annuels des chefs de cour en est une illustration frappante, tant l'évolution des « croix » de la droite vers la gauche obéit à de subtils critères basés essentiellement sur l'ancienneté des magistrats.

Ainsi, un magistrat débutant dans la carrière ne se verra attribuer que des « satisfaisants » quelle que soient ses qualités, alors qu'il sera jugé excellent au premier grade. Le qualificatif « exceptionnel » sera employé dans 6,5% des cas au premier grade mais dans 25,9% des cas à la hors hiérarchie. La DSJ note elle-même dans son rapport que « le facteur principal de différenciation des appréciations analytiques est le grade du magistrat évalué ».

La recherche de l'harmonisation entre les cours, qui conduit à réduire les qualificatifs trop flatteurs pour des magistrats trop bien notés dans une cour, illustre le défaut de pertinence de la grille analytique. Que signifient des qualificatifs s'il faut les harmoniser sur des critères qui ne reposent pas sur les qualités d'un magistrat ou sur le contexte de l'exercice de ses missions ? On cherche dès lors vainement l'utilité d'une évaluation analytique, particulièrement infantilissante et qui n'est que la photographie d'une évolution de carrière standardisée et non des qualités des magistrats.

Quant à la partie littérale de l'évaluation, le constat est unanime : les évaluations sont globalement très lissées et ne constituent un outil ni pour le magistrat, ni pour la DSJ, ni pour la CAV ou le CSM.

[La raison en est que le chef de juridiction, qui rédige l'évaluation, assume aussi un rôle en matière de gestion des ressources humaines de son tribunal. De ce fait, il privilégie souvent la « paix sociale », en donnant à chacun un bon point. Si certaines évaluations littérales font apparaître des différences entre les dossiers des magistrats, elle sont bien souvent sibyllines, et destinées uniquement à n'être comprises que par la DSJ ou le CSM, afin de ne pas donner lieu à un recours du magistrat.

Enfin, le chef de juridiction peut avoir bien d'autres raisons d'être critique dans son évaluation, ne serait-ce qu'à mots couverts, que les qualités réelles et le travail fourni par le magistrat : un magistrat souvent critique en assemblée générale ou ayant eu un conflit interpersonnel avec la hiérarchie pourra ainsi en faire les frais dans son évaluation.]

La qualité de la justice, passée par pertes et profits

Avec une évaluation qui au final ne dit pas grand chose, ou qui parle en filigrane d'autres choses que des compétences des magistrats, la DSJ et le CSM ne disposent pas d'un outil permettant de procéder à une bonne gestion des ressources humaines.

Ce constat est d'autant plus accablant que la qualité du travail fourni est surtout envisagée par le seul prisme quantitatif.

Elle est centrée sur la gestion des flux par le magistrat, soumis de plus en plus souvent à l'obligation de respecter des objectifs imposés unilatéralement par la hiérarchie judiciaire. L'évaluation se heurte sur ce point à plusieurs écueils : l'absence d'évaluation de la charge de travail des magistrats qui les laisse démunis devant les exigences chiffrées parfois déraisonnables de leur hiérarchie ; un fonctionnement non démocratique des juridictions dans lequel le collectif de travail n'a aucun poids ; une absence de prise en compte de la réalité des conditions dans lesquelles le magistrat exerce ses fonctions.

Des petites croix pour la carrière

Au final, l'évaluation telle qu'elle est conçue a pour principale raison d'être le classement des magistrats pour décider, par un comptage méticuleux des petites croix, qui accèdera aux postes les plus élevés, dans l'arbitraire le plus total.

Le comité de suivi a rencontré l'année dernière le CSM, pour recueillir l'avis de ses membres sur la réforme de l'évaluation. Si ces derniers concevaient l'intérêt de remettre en cause l'existence de l'évaluation analytique, ils ont aussi pu témoigner du fait que les croix, dans le contexte d'évaluations lissées, étaient bien souvent le seul outil discriminant pour choisir un magistrat plutôt qu'un autre, notamment pour le passage à la hors hiérarchie.

La situation actuelle est donc ubuesque : sous le prétexte que seules les croix sont réellement discriminantes entre les magistrats,

Les avis recueillis dans le cadre de l'annexe 3

Actuellement, des observations peuvent être recueillies, selon l'article 20 du décret n°93-21 du 7 janvier 1993, auprès du président de la cour d'assises, du président de la chambre de l'instruction ou du président de la chambre des appels correctionnels, en ce qui concerne le juge d'instruction ; auprès des instances d'appel en ce qui concerne le juge des enfants et le juge de l'application des peines ; auprès du président de la formation collégiale pour le magistrat siégeant en qualité d'assesseur. Hormis le dernier cas de figure, éminemment problématique au sens où le magistrat délibère chaque jour avec un collègue qui peut porter une appréciation sur ses compétences, ces avis proviennent de magistrat qui ne travaillent pas au quotidien aux côtés du magistrat concerné, et qui ont à connaître régulièrement de son activité juridictionnelle.

La DSJ justifie la volonté d'élargir les avis recueillis auprès des coordonnateurs de service et autres magistrats par le fait que ces magistrats ont une meilleure connaissance du travail concret du magistrat évalué que le président de la juridiction. Ce contrôle partout et par tous ne fonctionne cependant, dans l'esprit de la DSJ, qu'à sens unique, l'avis des « juges de base » n'étant pas demandé sur les magistrats coordonnateurs de service et les chefs de juridiction. Dans ces conditions, l'évaluation à tous les étages constitue un outil de contrôle hiérarchique infra-disciplinaire alimentant la culture de la soumission, et se heurte au principe d'indépendance.

Contrairement aux autres organisations professionnelles de magistrats, le Syndicat de la magistrature est défavorable à l'extension sans fin des avis recueillis auprès de la hiérarchie intermédiaire, les attributions supplémentaires confiées à ces magistrats induisant une organisation des juridictions selon un mode de plus en plus « militaire », totalement incompatible avec le fonctionnement indépendant de l'institution. Dans la mesure où de nombreux chefs de juridiction se vivent, dans l'organisation actuelle, comme ceux qui doivent faire appliquer la politique menée par le garde des Sceaux, il est à craindre que l'émergence de cette hiérarchie intermédiaire serve à leur offrir des relais à cette fin au sein des juridictions.

L'argument selon lequel cette hiérarchie intermédiaire est mieux à même d'avoir un avis sur l'activité réelle du magistrat tente maladroitement de répondre à une absurdité originelle : le fait que l'évaluation soit confiée aux chefs de cours par l'intermédiaire des chefs de juridiction, alors que ceux-ci n'ont aucun moyen sérieux d'apprécier la manière de servir des magistrats de leur ressort. En réalité, la hiérarchie intermédiaire n'en a souvent pas davantage : pas plus que le chef de juridiction, elle n'a accès dans bien des cas au fond de l'activité juridictionnelle du magistrat.

elles deviennent l'unique outil utilisé dans une gestion des ressources humaines tournée vers la carrière des magistrats, bien que chacun s'accorde sur leur caractère arbitraire et infantilisant. Cette évolution ne fait que s'accroître, avec la politique actuelle de création de postes hors hiérarchie dans toutes les fonctions : le passage à la hors hiérarchie

devient un graal pour tous les magistrats, et non plus seulement ceux qui souhaitent devenir chef de juridiction ; il constitue, pour les magistrats qui n'y aspirent pas particulièrement, un passage obligé pour obtenir certains postes actuellement repyramidés, comme des présidences de chambre correctionnelle à Paris par exemple.

Le Syndicat de la magistrature fait une proposition simple en ce qui concerne la progression de la carrière des magistrats : **le grade unique, et la progression indiciaire à l'ancienneté, pour garantir l'indépendance de la justice.**

Ainsi débarrassées de la nécessité d'un classement qui ne peut être qu'arbitraire, les instances de gestion des ressources humaines pourront se concentrer sur l'essentiel : mettre en place une évaluation externe à la juridiction qui soit un outil pour le magistrat pour progresser et, grâce à cet outil, déceler les situations dans lesquelles le comportement d'un magistrat pose véritablement problème, dans le seul but de promouvoir la qualité de la justice.

LES PROPOSITIONS DU SYNDICAT DE LA MAGISTRATURE

➤ LES ÉVALUATEURS

Le Syndicat de la magistrature revendique un système gage d'impartialité de l'évaluation. Il soutient que les fonctions d'évaluation doivent être confiées à des inspecteurs indépendants du pouvoir exécutif, qui pourraient être rattachés à un CSM rénové. L'avis des chefs de juridiction aurait bien évidemment sa place, dans un système qui respecterait le contradictoire.

➤ LES ÉVALUÉS

L'évaluation est bisannuelle, voire annuelle pour les magistrats présentés au tableau d'avancement. Les chefs de juridiction se plaignent régulièrement de la lourdeur de cette procédure. Elle fait en outre peser sur le magistrat évalué un contrôle permanent dont l'utilité pose question.

C'est pourquoi le SM propose de revenir sur ce critère des deux ans pour proposer une évaluation dans les temps utiles à la fois pour la carrière du magistrat et pour l'évaluation du service public de la justice, soit : – prise du premier poste – demande de mutation – mutation effective – présentation au tableau d'avancement – à la demande du magistrat – au bout de 5 ans sans évaluation.

Le SM revendique par ailleurs la généralisation de la procédure d'évaluation à tous les magistrats, et notamment aux chefs de cour. La réforme de l'ordonnance de 1958 n'a pour le moment conduit qu'à une procédure d'autoévaluation des chefs de cour, qui doivent dresser un bilan de leur activité selon une trame que nous avons critiquée car elle porte essentiellement sur des données chiffrées d'activité. La garde des Sceaux vient de confier une mission de réflexion à Guy Canivet pour mettre en place une procédure d'évaluation des chefs de cour.

➤ L'ÉVALUATION INDIVIDUELLE

Le SM demande la suppression des grilles analytiques pour les raisons indiquées plus haut. L'évaluation ne devrait être que littérale et inclure des développements sur les conditions d'exercice du magistrat concerné, sur les difficultés rencontrées, sur ses aspirations, sur sa participation à l'animation de la juridiction, sur ses activités annexes.

Le magistrat doit être invité à y joindre tout élément susceptible d'éclairer l'exercice de son activité, et notamment des décisions juridictionnelles, des publications, des interventions à des colloques ou des conférences, à l'exclusion bien sûr de tout élément portant sur ses activités syndicales, politiques, confessionnelles ou privées.

L'évaluation du service

L'évaluation du service doit être au cœur de l'évaluation professionnelle. Le bon fonctionnement du service public de la justice ne saurait reposer sur la seule évaluation individuelle des magistrats.

Le service, la juridiction, sont actuellement quasiment absents de l'évaluation des magistrats. Si les magistrats peuvent, dans l'annexe 1, faire référence aux conditions dans lesquelles ils exercent leurs fonctions, l'appréciation des chefs de juridiction et chefs de cour reprend rarement ces éléments, ou de façon anecdotique, malgré la réforme intervenue sur ce point depuis la loi du 8 août 2016, qui a introduit à l'article 12-1 du statut la disposition suivante « L'autorité qui procède à l'évaluation prend en compte les conditions d'organisation et de fonctionnement du service dans lequel le magistrat exerce ses fonctions ». D'ores et déjà, il appartient au magistrat qui rédige son annexe 1 de se saisir de ce texte pour y consacrer des développements, afin de replacer son activité dans le contexte de l'organisation et de la charge de travail du service.

Nous demandons qu'au delà, les services du tribunal fassent l'objet d'une évaluation régulière, par des inspecteurs indépendants, en tenant compte des moyens affectés au service ou à la juridiction. Ces éléments pourraient être joints à l'évaluation individuelle tant des magistrats affectés à la juridiction que du chef de juridiction lui même.

LES PISTES DE RÉFORMES ACTUELLES : UN PANSEMENT SUR UNE JAMBE DE BOIS

Les travaux du comité de suivi de l'évaluation ont permis de faire émerger des constats partagés sur le caractère arbitraire et infantilisant des évaluations analytiques, l'absence d'harmonisation des pratiques selon les cours, et la pauvreté des évaluations littérales, qui sont pour l'essentiel lissées et très proches d'un magistrat à l'autre, à l'exception des subtiles appréciations critiques compréhensibles des seuls initiés. La DSJ est très soucieuse de donner à l'évaluation une nouvelle légitimité, pour en faire un outil moins contesté dans la panoplie de sa nouvelle politique de gestion des ressources humaines : il s'agirait, par l'évaluation, de détecter des « potentiels ».

De ce fait, les perspectives de la réforme s'inscrivent dans la volonté de redonner du corps au contenu de l'évaluation et de la rendre plus objective.

Concrètement, certaines propositions issues du comité de suivi vont dans le bon sens, et nous les avons soutenues pendant les travaux : la nécessité de mieux contextualiser le travail du magistrat, en le mettant en perspective avec l'organisation du service et de la juridiction et sa charge de travail, par la création d'une rubrique spécialement dédiée à cet effet ; l'élaboration d'un guide de l'évaluation à l'usage des chefs de juridiction et des magistrats pour tenter d'harmoniser les pratiques et de normer les annexes ; la suppression des grilles.

Sur ce dernier point, la DSJ reste sur une option minimaliste en retenant l'idée d'une réduction du nombre d'items souvent redondants et de modification des qualificatifs, ce qui donne lieu à des débats sans fin sur les mérites du qualificatif d'« exceptionnel » comparé à celui « d'expert ». Mais elle ne souhaite pas se priver de cet outil critiquable en optant pour une suppression pure et simple des grilles.

D'autres expédients pour tenter de redonner du contenu à l'évaluation comportent des écueils, comme déjà exposé plus haut : le fait de multiplier les avis des magistrats sur leurs collègues, qui comporte le risque que les conflits interpersonnels éventuels se traduisent dans l'évaluation des magistrats.

De fait, ces évolutions même pour celles qui sont positives ne répondent pas à l'écueil principal du système actuel : l'évaluation reste réalisée par le chef de juridiction (voir le focus, page suivante).

Dans ce naufrage, le comité de suivi aura au moins quelque peu calmé les ardeurs gestionnaires de la DSJ : une première version de trame proposée comportait notamment une rubrique principale avec des objectifs fixés en termes très impératifs pour chaque période et un suivi de leur réalisation. Elle a été retirée suite à l'avis défavorable unanime du comité, même si la définition d'objectifs demeure pas ailleurs présente dans le corps de l'évaluation.

Les rapports entre évaluation et profilage : le chef de juridiction devenu « profileur » de magistrats

La réforme vise à redonner une apparence d'impartialité et d'équité au processus d'évaluation afin d'en faire une pièce maîtresse d'une politique de gestion des ressources humaines fondée, dans l'attribution des postes, sur des conditions mêlant « potentiel » et « polyvalence » du magistrat, expérience qualifiante dans des fonctions spécialisées, ancienneté... autant dire de multiplier des critères dont la DSJ se garde bien de rendre lisible l'articulation, ce qui lui permet de faire son marché comme bon lui semble parmi les magistrats en lice pour un poste, selon le critère qu'elle choisira finalement de faire prédominer dans chaque situation.

Cette volonté de repérer les magistrats qui auraient les qualités pour « faire carrière » est par exemple manifeste à travers une des pistes actuellement proposées : ajouter une rubrique « appréciation du chef de cour sur le souhait de mobilité du magistrat et ses perspectives de carrière », qui viendrait supplanter l'actuelle appréciation « sur les besoins de formation et les fonctions auxquelles le magistrat est apte ». Le dessein est clair : il s'agit de faire des chefs de juridictions des « détecteurs de talents » dans un contexte de filiarisation. Il a aussi été proposé un temps, avant que cela ne soit abandonné, que le chef de juridiction choisisse dans les grilles trois items pour lesquels le magistrat aura obtenu le qualificatif d'excellent, et les classe par ordre de priorité pour caractériser le mieux ses compétences, afin de dégager un « profil » du magistrat.

EN ATTENDANT LA RÉFORME, MOBILISER LES MOYENS DE DROIT DISPONIBLES : LE RÔLE DE LA CAV

Il s'agit de reprendre le pouvoir sur sa vie professionnelle, en résistant à la dimension infantilissante de l'évaluation dans sa forme actuelle. Cette démarche s'inscrit dans le combat ancien du Syndicat de la magistrature contre le poids de la subjectivité et de la relation hiérarchique dans les rapports évalué/évaluateur. La présence, à la CAV, de magistrats de base est d'autant plus essentielle pour contrer le risque d'une solidarité de corps parmi les représentants de la hiérarchie.

JE PRÉPARE MON ENTRETIEN D'ÉVALUATION :

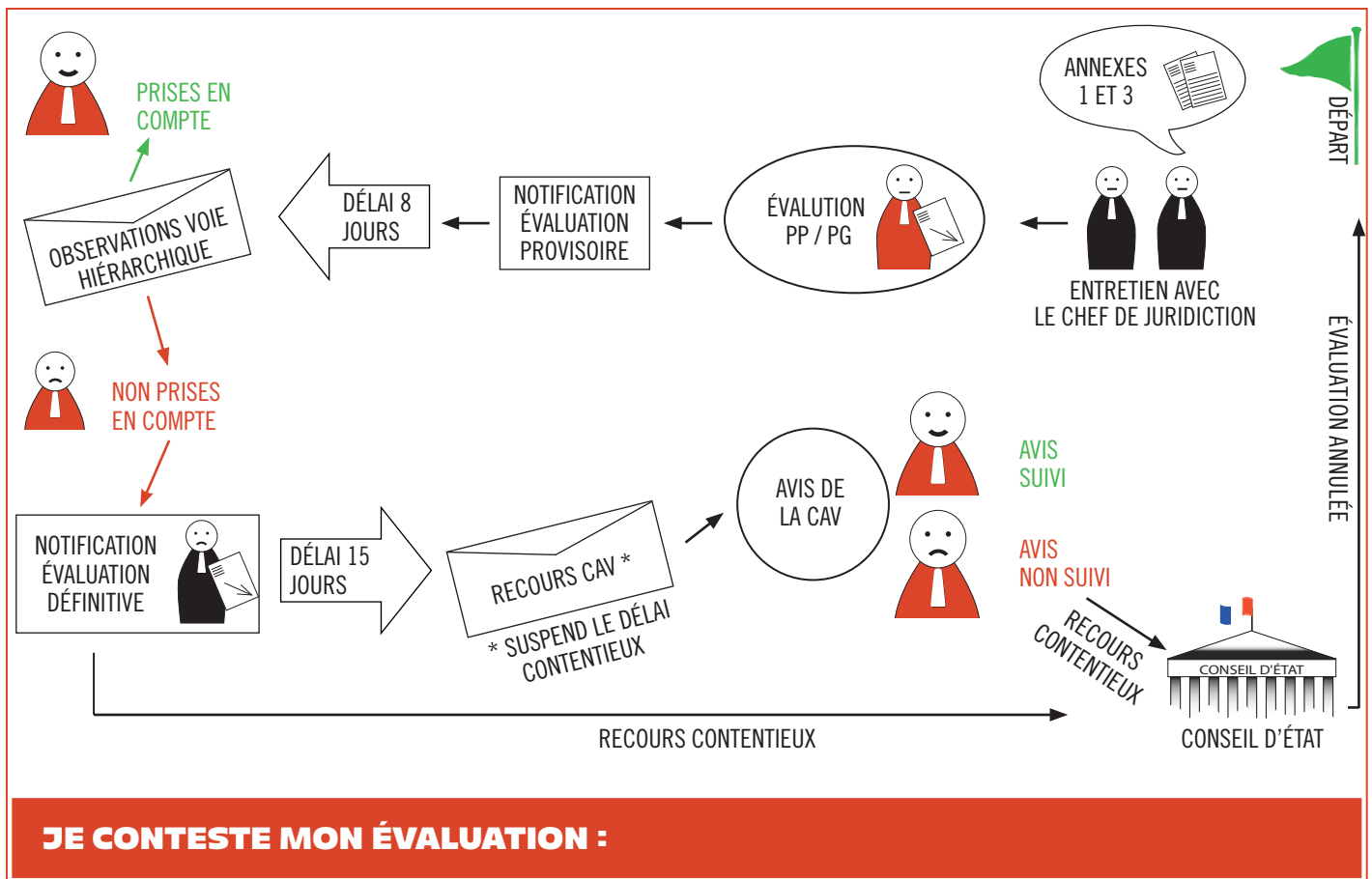
- L'annexe 1* doit être rédigée avec soin. Elle doit permettre d'évaluer la qualité du travail effectué pendant deux années, mise en perspective avec les spécificités du service ainsi qu'avec les moyens et priorités de la juridiction. Elle ne se réduit pas à des données quantitatives ni aux réponses aux objectifs fixés lors de l'évaluation précédente. Il faut détailler ses initiatives, ses relations avec les partenaires, la participation à des réunions et aux diverses commissions et instances de la juridiction.
- Il est possible d'y joindre toutes les pièces susceptibles d'éclairer l'exercice de son activité : publications, rapports, compte-rendus de réunion, éventuellement décisions juridictionnelles...
- Enfin, il faut veiller à ce que les annexes 3** soient diversifiées, objectives et contradictoires. Si elles n'étaient pas communiquées au magistrat évalué avant l'entretien, il conviendrait d'en demander le report.

* document rédigé par le magistrat évalué décrivant ses activités

** documents rédigés par « les magistrats ayant eu à connaître de l'activité professionnelle du magistrat »

Contester son évaluation

Le magistrat qui conteste son évaluation peut saisir la Commission d'avancement dans les 15 jours de la notification de l'évaluation définitive (article 12-1 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 et 21 du décret n° 93-21 du 7 janvier 1993). S'il est vrai que la Commission d'avancement ne peut donner qu'un avis, le pouvoir d'annuler la décision d'évaluation revenant au Conseil d'État, les conséquences de cet avis sont néanmoins importantes. Il est en effet porté à la connaissance de l'évaluateur, qui peut alors modifier l'évaluation et il est joint au dossier administratif du magistrat.



Il ne faut donc pas hésiter à contester son évaluation, d'autant que la jurisprudence de la Commission d'avancement révèle les pratiques extrêmement critiquables de certains évaluateurs.

Le contrôle de la Commission d'avancement trouve ses limites dans « le pouvoir d'appréciation appartenant en propre au chef de cour ». Au-delà du contrôle de légalité externe, la CAV exerce un contrôle de légalité interne et de l'erreur manifeste d'appréciation.

[Elle pourra être utilement saisie lorsque, par exemple :

- l'évaluation contient des éléments qui ne doivent pas y figurer (appréciation sur le contenu des décisions juridictionnelles, éléments hors période évaluée, mention des opinions et activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques, propos discriminatoires ou vexatoires, propos sibyllins...) ;
- le dossier est incomplet (par exemple il manque les annexes 3) ;
- le principe du contradictoire n'a pas été respecté ;
- les faits ou les propos tenus pendant l'entretien d'évaluation sont relatés avec inexactitude, qui peut être établie par tout moyen ;
- l'appréciation littérale et l'appréciation analytique (« les croix ») sont contradictoires ;
- le chef de cour se borne à reprendre les observations du chef de juridiction sans apporter d'appréciations personnelles ou sa notation est en contradiction avec celle du chef de juridiction sans motivation ;
- les effets de la péréquation sont injustes ou la péréquation est motivée de manière trop générale ;
- la baisse de la notation n'est pas motivée ;
- un qualificatif «insuffisant» n'est pas motivé (le qualificatif «exceptionnel» doit l'être lui aussi).]

Les observations comme le recours gagnent à être élaborés en tenant compte de ces éléments de jurisprudence, et à comporter des griefs précis et une argumentation synthétique. Le Syndicat de la magistrature assiste régulièrement des collègues dans la rédaction de leurs observations et recours.

Si l'évaluateur ne modifie pas son évaluation après l'avis de la CAV, il appartient au magistrat de saisir le Conseil d'État.

