



12-14 rue Charles Fourier  
75013 PARIS  
Tel 01 48 05 47 88  
Fax 01 47 00 16 05  
Mail : [syndicat.magistrature@wanadoo.fr](mailto:syndicat.magistrature@wanadoo.fr)  
site : [www.syndicat-magistrature.org](http://www.syndicat-magistrature.org)

**AVIS DU SYNDICAT DE LA MAGISTRATURE  
SUR L'AVANT- PROJET DE RÉFORME  
DE LA STRUCTURE INSTITUTIONNELLE,  
DE LA FORMATION INITIALE ET DE LA FORMATION CONTINUE  
DE L'ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE**

## **LA RÉFORME INSTITUTIONNELLE**

### **1.1 CONSEIL D'ADMINISTRATION**

le Conseil d'administration est actuellement composé pour l'essentiel, de membres de droit ( quatre) et de membres désignés par le Garde des Sceaux (treize membres) seuls sept membres sont élus, les représentants syndicaux n'ont qu'une voix consultative. D'une part la hiérarchie judiciaire y est très fortement représentée, alors que la formation en juridiction est dispensée par des magistrats des premiers grades et est destinée essentiellement à préparer les auditeurs de justice à des fonctions de base. D'autre part, la désignation des membres du conseil est faite sans aucune transparence.

Le syndicat de la magistrature sollicite que le Conseil d'administration s'ouvre à des personnalités désignées selon un mode plus transparent ou à des personnalités élues.

Il se satisfait du projet visant à ajouter un représentant du personnel, dans la mesure où celui-ci est élu.

Il souhaite que le représentant des MDF et celui des DCS soit élu par le collège des MDF et des DCS, à l'occasion des réunions annuelles que l'École organise, selon des modalités à définir en ce qui concerne la durée du mandat et le mode d'élection.

Le magistrat ancien auditeur ayant moins de sept ans d'ancienneté devrait être un ancien élu au Conseil d'Administration et non plus choisi de manière discrétionnaire.

En revanche le Syndicat de la Magistrature considère que le projet est actuellement trop timide car il ne permet pas à l'École Nationale de la Magistrature de disposer d'une réelle autonomie par rapport au ministère de la justice qui exerce sur l'établissement public chargé de la formation de magistrats un contrôle qui ne correspond pas aux standards européens qui font dépendre les centres de formation des magistrats de Conseils Supérieurs de la Magistrature indépendants du pouvoir politique.

Il rappelle les propositions qu'il a faite, à plusieurs reprises pour assurer un meilleur fonctionnement du Conseil d'administration :

- Une communication plusieurs semaines à l'avance des documents présentés au conseil, si possible selon un mode numérique,
- Une publication, comme par le passé des décisions et avis du Conseil, sur le site de l'ENM, ainsi que d'un résumé des débats.

## 1.2 CONSEIL PÉDAGOGIQUE

Contrairement à ce qui est indiqué dans l'avant projet, la commission pédagogique est clairement distincte du conseil d'administration, tant par sa composition que par son objet.

La confusion soulignée ne provient que de l'usage que l'École fait de l'actuelle Commission pédagogique, réunie quelques jours avant le Conseil d'Administration et à laquelle les mêmes questions sont soumises, ce que n'exige nullement les textes.

Le projet vise à retirer de cette instance les trois personnes qualifiées désignées par le Garde des sceaux, l'un des deux chargés de formation (FI) et les auditeurs de justice.

Le syndicat de la magistrature n'est pas hostile à la suppression de désignations par le ministère au sein de cette instance technique et consultative.

Le syndicat de la magistrature estime indispensable la présence au sein de la commission pédagogique :

- d'un membre du barreau, qui pourrait être désigné par le CNB ou par toute autre instance représentative des barreaux et de leurs centres de formation,
- de magistrats de juridiction, qui pourraient être désignés par le collège des MDF et le collège des DCS,
- d'au moins deux chargés de formation initiale et un chargé de formation continue
- d'auditeurs de justice des trois promotions concernées par la formation dont la présence est indispensable à la pertinence de cette institution qui ne peut se confondre avec la direction de l'École auquel elle doit apporter des avis techniques et pédagogiques.

Comme pour le Conseil d'Administration, il est nécessaire de prévoir que les documents adressés aux membres de la commission pédagogique ou de conseil pédagogique le soient plusieurs semaines avant la réunion programmée pour en débattre et que les avis de la commission soient publiés sur le site de l'École.

## 1.3 LE COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE

Pas d'observations

## 1.4 LA REPRÉSENTATION AUPRÈS DE LA DIRECTION

Pas d'observations

## 1.5 LE CORPS ENSEIGNANT

Le syndicat de la magistrature rappelle son attachement à un processus de nomination clair et transparent permettant le recrutement de professionnels reconnus.

A ce titre il est indispensable d'attirer les professionnels par un dispositif attractif :

- une rémunération supérieure par le jeu d'une majoration d'indice.
- une réelle concurrence des candidatures nécessitant la mise en place d'une commission de recrutement indépendante ou la validation des projets de nomination par un organe indépendant et la totale transparence du mode de sélection, depuis l'appel à candidature jusqu'à la nomination, le système actuel ayant montré sa totale inefficacité.
- une valorisation du passage à l'École dans la carrière d'un magistrat.
- une appellation conforme à la fonction : le terme de professeur est le plus simple et le plus adapté, étant précisé que les actuels chargés de formation parisiens se trouvent plus régulièrement en activité de face à face pédagogique que par le passé et que ce terme de professeur est lisible pour l'extérieur et de nature à conférer l'autorité que méritent ces fonctions pour le rayonnement de l'École.

La situation actuelle ne peut attirer les meilleurs magistrats aux fonctions d'enseignement : il n'existe pas d'avantage indiciaire pour les magistrats du premier grade dotés d'une certaine ancienneté, le magistrat nommé à l'École l'est pour une durée extrêmement brève (trois ans - c'est à dire le temps de formation d'une seule promotion) le renouvellement du détachement n'est possible qu'une fois de sorte que la durée moyenne des détachements d'enseignants à l'École est de plus en plus brève et ne permet pas d'assurer de manière satisfaisante la transmission de la culture propre de l'ENM.

Enfin, la "sortie" de l'École se heurte à divers obstacles, le plus souvent elle se fait "à égalité", sur des postes éloignés de Bordeaux (compte tenu de la position du CSM) ou pour des fonctions qui ne sont pas nécessairement identiques à celles pour laquelle le magistrat a fait preuve de ses compétences lors de son recrutement.

Le syndicat de la Magistrature sollicite une évolution de ce statut en prévoyant de faire passer à 5 années la durée du détachement avec possibilité de renouvellement et en prévoyant une majoration indiciaire conservée après la sortie de l'École.

La pertinence de la pédagogie dispensée à l'ENM impose que celle-ci repose sur un corps permanent, au statut unique de manière à favoriser un esprit d'équipe, le syndicat de la magistrature rappelle que le Conseil d'Administration n'a validé la création de l'emploi d'enseignants intermittents, qu'à la condition que ces enseignants non permanents ne viennent pas remplacer purement et simplement les permanents. Il est donc nécessaire de mettre fin à la pratique consistant à compléter les équipes décapitées (par l'absence de recrutement) par trois ou quatre intérimaires, ce qui gêne considérablement le travail en équipe et nuit à la qualité du suivi des auditeurs de justice, lesquels renouvellent régulièrement leurs doléances à ce sujet.

Le syndicat de la Magistrature demande à l'École de cesser de recruter des vacataires en remplacement des enseignants qui quittent l'École. Il s'oppose résolument à la politique de l'École qui consiste à supprimer des emplois d'enseignants et à multiplier les emplois de direction<sup>1</sup> (directeur de cabinet, directeur des recrutements, chargés de mission, coordonnateurs...)

---

1 <sup>1</sup> Selon le décret de 1999, la direction de l'École comportait huit membres, à l'époque il s'agissait déjà d'une augmentation de l'effectif de direction. Aujourd'hui, l'organigramme de l'École montre qu'il y a onze membres de l'équipe de direction auxquels devraient s'adjoindre le nouveau directeur des recrutements, le directeur de la communication et/ou le directeur du service de documentation et de recherche...

Dans le même esprit, le Syndicat de la Magistrature estime que l'École Nationale de la Magistrature n'a pas besoin de "titulaires de chaires" dont la mission et le mode de recrutement n'est pas précisé, en effet l'École se distingue clairement des Universités en ce sens que son objectif n'est pas d'assurer une formation théorique réputée acquise par les auditeurs de justice, mais d'assurer une formation professionnelle.

La spécificité de l'École est d'assurer l'essentiel de son enseignement en petits groupes (c'est à dire l'équivalent des "TD" à l'université) à partir de dossiers réels, permettant d'analyser les pratiques fonctionnelles et de permettre à chaque auditeur de justice de développer une réflexion personnelle sur ces pratiques, tandis que les enseignements "en chaire", c'est à dire magistraux doivent rester exceptionnels et sont du reste moins appréciés des élèves.

L'appellation de titulaire de chaire paraît destinée à constituer une sorte de corps intermédiaire entre la direction dont la vocation est essentiellement administrative et l'enseignant "de base", alors que la faiblesse des effectifs (actuellement réduit à 15 enseignants au lieu de 24) ne justifie nullement un morcellement du corps enseignant en FI.

Il existe déjà des "coordonnateurs" par thème, il convient de préciser que, jusqu'à ce jour, le mode de désignation des responsables des différents modules ou thèmes se faisait de manière empirique, en fonction des projets développés, des affinités, de la charge de travail, il ne paraît pas utile de rigidifier un tel système en le rendant statutaire. Si c'est le cas, il conviendrait que le collège des professeurs de l'École donne un avis sur la répartition des diverses responsabilités pédagogiques en son sein.

Le projet actuel n'est pas abouti, la structuration hiérarchisée et bureaucratique qui semble se dégager est de nature à constituer un frein important aux initiatives pédagogiques, c'est à dire à nuire à l'initiative individuelle et aux nécessités d'adaptation rapide, en particulier en période de réformes.

Au lieu d'une pédagogie dynamique et personnalisée, le projet pourrait ainsi faire place à une pédagogie officielle, figée, dispensée de manière magistrale et univoque à une collectivité d'étudiants taisant .

L'absence de précisions sur les contenus de formation ne permet pas de formuler des observations complémentaires.

## 1.6 LA CRÉATION DE COORDONNATEURS DANS LES JURIDICTIONS.

L'École propose de créer 12 coordonnateurs régionaux dans douze Cour d'Appel. Il s'agirait, en quelque sorte de sous-directeurs des stages délocalisés, dépendants de la direction de l'École.

L'aspect positif de cette proposition est de rechercher un remède à une difficulté soulignée depuis plusieurs années, en particulier par le rapport LE QUINQUIS : en effet les magistrats en juridiction en charge de la formation, ne disposent pas de décharges de service et se trouvent en conséquence rapidement submergés par cette activité. La conséquence en est qu'il est parfois difficile de trouver des candidats et que le suivi des auditeurs de justice à ce stade déterminant de leur formation peut faire défaut.

L'autre difficulté régulièrement soulignée est la difficulté pour les deux sous-directeurs des stages de visiter régulièrement les centres de stage et de discerner les difficultés qui s'y présentent.

Au total, la solution proposée est critiquable en ce sens :

- qu'elle n'est pas générale ; certaines Cour d'Appel ne bénéficieront pas de magistrats à temps plein qui se consacreront aux questions de formation, de sorte qu'il existera une inégalité entre Cour.

- qu'elle opère un glissement de compétence en ce qui concerne l'évaluation, ces coordonnateurs recevant pour mission de procéder à la synthèse des évaluations, alors que cette compétence ne peut relever que des magistrats en charge de cette formation, sous la coordination d'un magistrat attaché à leur Cour d'Appel et qui est ainsi à même de connaître aussi bien les différents évaluateurs que les différents évalués.

Le syndicat de la magistrature n'est pas opposé au principe de création de magistrats coordonnateurs à un stade déconcentré, qui viendraient seconder les sous-directeurs des stages dans leurs fonctions et assurer un relai utile et un soutien logistique pour la formation continue en revanche il s'oppose fermement à ce que l'École deviennent le principal notateur, évinçant ainsi les maîtres de stages, les directeurs de centre de stage et les magistrats délégués à la formation de leur responsabilité.

## **II LA RÉFORME DE LA FORMATION INITIALE**

En l'état du document présenté, le syndicat de la magistrature ne peut proposer que quelques pistes d'orientation, le projet n'est pas abouti dès lors qu'il ne comporte pas d'indications précises sur le séquençage de la formation. Il est suggéré de renvoyer l'étude de cette question au Conseil de décembre, c'est à dire dans le temps de finalisation du programme pédagogique de la promotion 2009. Le projet de réforme se heurte ici aussi à la précipitation au dépens d'une réelle réflexion et d'une anticipation.

Par ailleurs il n'est pas certain que l'allongement de la scolarité soit effectivement réalisé, la tendance actuelle est de réduire la durée de la formation dans les grandes écoles de service public, et d'allonger les périodes de formation continue. Il est possible qu'un tel projet se heurte à un refus des autorités réglementaires, d'autant que la formation continue est devenue obligatoire pour les magistrats depuis la loi organique de 2007.

Cet allongement risque d'accroître la désaffection pour le concours de l'ENM, le statut de "stagiaire" n'étant pas attractif. Il aura aussi pour conséquence de priver les juridictions d'effectifs nouveaux durant plusieurs mois, dans un contexte inexplicable de réduction drastique des postes offerts au concours alors même que de nombreux magistrats vont partir à la retraite.

Le syndicat de la magistrature estime que l'allongement de la scolarité doit être accompagné de mesures destinées à assurer la continuité du service public de la justice, d'une part, et de mesures financières au profit des auditeurs de justice, tant en ce qui concerne les indemnités de stage qu'en ce qui concerne la rémunération principale qui devrait évoluer durant le temps de formation.

Enfin, le syndicat de la magistrature rappelle l'attachement du Conseil d'Administration aux aspects budgétaires, il s'étonne en conséquence qu'aucune données chiffrées ne figurent au dossier. Il insiste pour que soit effectivement pris en compte la nécessité de faire évoluer les mécanismes d'indemnisation des auditeurs de justice dont la situation d'instabilité risque d'être notablement

aggravée par la multiplication des lieux de formation.

Il rappelle que la qualité d'une formation dépend aussi d'une bonne prise en charge matérielle et que la cohérence d'une pédagogie nécessite que les temps de formation ne soient ni trop brefs ni trop morcelés. A ce titre il rappelle qu'il souhaite que les auditeurs de justice puissent faire leur stage avocat dans le même ressort que leur stage juridictionnel.

## 2.1 OBJECTIFS DE FORMATION

Bien que cette question ait déjà été abordée lors du précédent Conseil, le syndicat de la Magistrature s'étonne à nouveau que ne soit pas clairement énoncé l'objectif de former des magistrats indépendants soucieux de remplir leur rôle constitutionnel de gardiens des libertés individuelles.

## 2.2 CONTENU DES SÉQUENCES DE FORMATION

Le tableau présenté ne permet nullement d'identifier les contenus des formations, en particulier fonctionnelles. Ces définitions ne relèvent sans doute pas dans le détail du Conseil d'Administration.

## 2.3 LES SÉQUENCES PÉDAGOGIQUES

Même observation.

La question des durées respectives des formations initiales et des formations de spécialité est discutée en 2.8.

## 2.5 LE REPÉRAGE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES AUDITEURS DE JUSTICE EN DIFFICULTÉ

Le syndicat de la magistrature a déjà fait part de ses remarques sur l'absence de politique de prise en charge des auditeurs de justice en difficulté en insistant sur le fait que les tests psychologiques à l'entrée n'avaient aucune pertinence et que la seule observation valable devait de faire "in situ".

Les propositions de l'École montrent que celle-ci ne croit pas à l'efficacité des tests dont elle a fait accepter la mise en place par le Conseil d'Administration, puisqu'elle anticipe qu'il subsistera des cas que les prédicteurs psychologiques du concours d'entrée n'auront pas décelé avec leurs instruments pseudo-scientifiques.

Contrairement aux chiffres présentés par l'École, le nombre de décisions de redoublement ou d'inaptitude n'est pas faible, en tout cas, le calcul présenté est faux (0,59% des 2363 adj formés depuis 1997 soit une quinzaine selon l'école, alors que pour les deux dernières promotions seulement il y a eu 11 redoublements ou exclusions en 2007 pour 287 adj, et 11 redoublements et exclusions en 2008 pour la promotion 2006 composée de 297 adj - le pourcentage des auditeurs concernés pour cette dernière période est donc de l'ordre de 3%).

Sous réserve d'en discuter la finalité et les modalités, le syndicat de la magistrature est favorable à l'institution d'un livret pédagogique permettant aux auditeurs de disposer d'un document contradictoirement élaboré et précisant les objectifs de leur formation et les acquis réalisés ou restant à réaliser à chaque étape de la formation.

Le syndicat de la magistrature est en revanche hostile à la communication du livret élaboré entre la formation initiale et le stage juridictionnel, il existe à cet égard un risque de stigmatisation de l'auditeur de justice ou, pour reprendre une expression utilisée par les psychologues un "effet halos", le livret pédagogique de la scolarité initiale doit donc être distinct de celui du stage.

La modification des modalités de la prestation de serment est, quant à elle, anecdotique et ne mérite pas d'observations. Il est rappelé que les auditeurs de justice font constitutionnellement partie du corps judiciaire de sorte que c'est bien dès l'entrée à l'ENM qu'ils "changent d'état" ...

## 2.7 L'ÉVALUATION FORMATIVE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES ADJ

Le syndicat de la Magistrature souligne que le seul accompagnement pertinent est celui qui peut être fait par une équipe pédagogique pluridisciplinaire en effectif suffisant au stade de la formation initiale. L'éloignement relatif du corps enseignant est de nature à le rendre plus myope : on ne discerne pas l'auditeurs en difficulté dans un amphithéâtre on le distingue parfaitement lors d'exercices multiples de simulation, la réalisation de travaux dirigés. De même en période de stage juridictionnel, l'observation est privilégiée lorsque le maître de stage dispose du temps nécessaire.

Le programme pédagogique doit donc privilégier le système des "directions d'études" animées par des enseignants détachés à l'École à titre permanent et susceptibles de disposer de la logistique suffisante pour faire travailler les auditeurs de justice sur des dossiers et des cas pratiques avec, le cas échéant des intervenants extérieurs magistrats ou non magistrats, permettant d'élargir le champ pédagogique. C'est la richesse des échanges et la connaissance personnelle de chaque auditeur de justice qui permet à l'équipe d'enseignant de procéder à une réelle et effective évaluation formative.

En outre les auditeurs de justice doivent être amenés à évaluer, de manière anonyme, les différentes séquences de formation afin de permettre d'en valider la pertinence, de recenser les difficultés et d'y remédier. Ces mécanismes d'évaluation par les personnes bénéficiant de la formation sont pratiqués dans tous les centres de formation et en formation continue à l'ENM, ils semblent avoir été délaissés en formation initiale.

Le croisement des informations recueillies permet ensuite d'adapter la formation, de la personnaliser en prévoyant, le cas échéant de conseiller à tel ou tel auditeur de suivre une formation complémentaire ou de soutien.

### 2.7.3.3 L'ÉVALUATION SOMMATIVE

Le syndicat de la magistrature est hostile au principe même du classement et préconise la suppression pure et simple du concours de sortie.

La multiplication d'épreuves écrites ou orales et l'accroissement du champ de l'évaluation aux disciplines transversales tant en phase de scolarité initiale qu'à l'issue du stage juridictionnel est de nature à tétaniser les auditeurs de justice, à les mettre dans une ambiance de bachotage permanent au détriment d'un investissement utile.

Le mode d'évaluation proposé par des épreuves essentiellement écrites préfigurant celles du concours de sortie et détachées des enseignements et des stages fonctionnels, ne permettront absolument pas de révéler les aptitudes ou inaptitudes fonctionnelles.

Il est significatif que les épreuves écrites sommatives auxquelles l'École entend soumettre les auditeurs de justice porte sur "les techniques professionnelles des fonctions civiles" et les "techniques professionnelles des fonctions pénales" alors que la base de l'enseignement doit rester

fonctionnelle. Il est impossible et totalement inopportun de prévoir une évaluation de l'enseignement transversal.

Il est paradoxal que l'École souligne l'efficacité du stage juridictionnel de spécialisation qui ne fait à ce jour l'objet d'aucune évaluation, constate les désagréments de la pression de l'évaluation et préconise comme remède d'accroître cette évaluation.

Enfin, alors que l'école s'interroge sur le poids particulier des épreuves de classement en ce qui concerne la discrimination des auditeurs de justice, le mécanisme qui consiste à soumettre les auditeurs de justice à trois séries d'épreuves de classement (l'une en formation initiale, l'autre en stage et la dernière lors des épreuves de classement) va accentuer l'effet discriminant.

Le syndicat de la magistrature préconise la mise en place d'un dispositif de simple reconnaissance d'aptitude, à l'exclusion de tout système de classement, et la mise en place de commissions de répartition des postes composées paritairement d'auditeurs de justice élus par leurs pairs.

A l'issue de la formation initiale, les auditeurs de justice pourraient être évalués en fonction du caractère certain, probable ou à confirmer de leur aptitude dans chaque fonction, cette aptitude ou ces réserves étant ensuite confirmée ou infirmée lors du stage. En cas de réserve, ce qui ne concerne qu'une toute petite partie d'une promotion chaque année, un projet pédagogique personnalisé pourrait être mis en place.

Un tel système permettra de rechercher pour chaque auditeur de justice le poste correspondant à la fois à ses desiderata et ses aptitudes ce que le système actuel et le système proposé ne sont nullement en mesure de promouvoir.

2.7.2.2.1 Au total, si le principe d'épreuves destinées à objectiver les compétences d'auditeurs de justice est néanmoins considéré comme utile, ces épreuves devraient être limitées aux quelques auditeurs ayant fait l'objet de réserves en ce qui concerne leur aptitude, précédé d'un temps de préparation encadré et destiné, en quelque sorte à valider ou à infirmer les réserves émises. Dans cette hypothèse, la constitution d'un jury pourrait être utile, sa composition comprenant une majorité de magistrats occupants des fonctions diverses, un représentant de la chancellerie, un ou deux professeurs de droit public ou privé et un avocat. Ce jury doit être indépendant et souverain, il ne peut être porté atteinte à son autonomie sous couvert d'une "assistance" par un "prestataire (privé) spécialisé", en particulier lors de ses délibérations.

2.7.2.2.3 La maîtrise de la langue anglaise n'est pas à un élément utile à l'appréciation d'un magistrat, l'intégration d'un test de langue dans les épreuves de classement est sans aucun fondement.

## 2.8 L'AVIS DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA MAGISTRATURE

Les compétences du Conseil Supérieur de la Magistrature sont définies par la loi organique ou la constitution.

Il ne saurait être question de transformer la phase de spécialisation en dernière phase d'évaluation voire d'élimination, les avis du CSM doivent immédiatement suivre ceux de la déclaration d'aptitude et précéder la publication du décret de nomination.

Le syndicat de la magistrature estime que l'architecture de la formation actuelle donne satisfaction en ce qui concerne la place consacrée à la formation initiale et celle concernée par la formation de spécialisation. L'existence d'un socle de formation commun et solide favorise la possibilité



d'envisager des changements fonctionnels tout au long de sa carrière et est de nature à induire une meilleure connaissance des contraintes fonctionnelles de chacun des collègues avec lesquels le magistrat doit travailler.

Le raccourcissement de la formation initiale au profit de la formation de spécialisation n'est pas justifié. Elle risque de conduire à une rigidification fonctionnelle, à l'adoption de postures corporatives. Le magistrat perdra de sa polyvalence, se heurtera à des difficultés techniques plus importantes lorsqu'il sera amené à effectuer des remplacements de collègues d'une autre spécialité, il craindra d'échouer dans des fonctions pour lesquelles il n'aura reçu qu'un enseignement abrégé à l'École et ne pourra pas redresser ce défaut de formation lors de stages de reconversion, même rallongés.

Ce raccourcissement a un effet collatéral dommageable qui est d'avancer la date du choix des postes de plusieurs semaines, en l'état, la Direction des Services Judiciaires ne peut anticiper les mouvements de magistrats de manière satisfaisante.

Prévoir une année avant la prise de fonction quel poste est susceptible de devenir vacant est impossible : la conséquence est que les auditeurs de justice pourront se trouver nommés à des postes qui resteront vacants plusieurs mois et donc difficiles à prendre en charge, que les juridictions les plus en difficultés connaîtront de longues vacances de postes tandis que d'autres verront leurs effectifs artificiellement en surnombre.

La raréfaction du recrutement qui paraît être la politique de la Chancellerie accentuera encore ces difficultés.

## 2.9 LE CARACTÈRE DIPLÔMANT DE LA FORMATION

Le syndicat de la Magistrature est favorable à un mécanisme d'accompagnement des auditeurs de justice dans un parcours universitaire, en particulier lorsque ces auditeurs ont entamé sans l'achever un cursus diplômant. En revanche, la vocation de l'École n'est pas délivrer des diplômes mais d'ouvrir l'accès à la magistrature.

Il n'y existe aucun intérêt à délivrer un diplôme sans laisser l'auditeur accéder aux fonctions de magistrat (un tel diplôme stigmatiserait un échec plutôt qu'une réussite) .

Il est inutile d'envisager une distribution de médailles ou de parchemins à des hommes et des femmes résolument indépendants et peu soucieux de se voir décorer, l'honneur de devenir magistrat est suffisant, la carte de visite doit rester sobre.

## 2.10 L'ACCOMPAGNEMENT AU PREMIER POSTE : LE MAGISTRAT RÉFÉRENT

Le Syndicat de la Magistrature est hostile à un mécanisme de mise sous tutelle du jeune magistrat, il estime que les liens qui peuvent se nouer entre un jeune magistrat et un magistrat expérimenté ne peuvent être réglementés.

# III RÉFORME DE LA FORMATION CONTINUE

## 3.1 Mise en oeuvre de la formation au changement de fonction

Il a été répondu en ce qui concerne la position du syndicat de la magistrature sur ce palliatif destiné à compenser les défauts de la formation initiale (2.8).

Le syndicat de la magistrature n'est pas hostile à des aménagements permettant aux magistrats

d'allonger leur formation de reconversion, le mécanisme doit être souple et la direction des services judiciaires doit être à même d'assurer avec les chefs de Cour la continuité du service pendant la formation du magistrat.

Le reconversion de 250 magistrats sur une période de cinq semaines chaque année correspond à un besoin de création de postes qui doit être pris en compte, ce qui n'est nullement le cas à ce jour.

### 3.2 LES FORMATIONS SPÉCIALISÉES

De telles formations existent déjà, il est judicieux de les poursuivre en assurant une transparence en ce qui concerne le mécanisme de sélection des candidats si nécessaire, en prévoyant des mécanismes de décharges de services pour les formations les plus lourdes.

La recherche de diplômes complémentaires pour les magistrats en fonction ne paraît pas un objectif réellement pertinent pour l'institution.

Le principe selon lequel les autorités de nomination ne peuvent être liées ou ne peuvent soumettre le choix de nomination d'un magistrat à un parcours de formation doit être conservé.

18 août 2008