

Syndicat de la magistrature

BP 155,
75523 Paris cedex 11
tel 01 48 05 47 88
fax 01 47 00 16 05
mail : syndicat.magistrature@wanadoo.fr
site : www.syndicat-magistrature.org

Evaluation des magistrats **Vers une évaluation globale du service rendu**

Pour aborder la question de l'évaluation des magistrats, il convient d'abord d'interroger sa finalité.

Actuellement, l'évaluation des magistrats est indissociable de leur avancement individuel et de la gestion de leur carrière : elle constitue l'unique élément d'appréciation concernant l'accès au premier grade. Elle constitue aussi le principal élément dont dispose le CSM pour apprécier l'aptitude des magistrats aux fonctions auxquelles ils prétendent.

Cette évaluation reste aux mains de la hiérarchie, tant en ce qui concerne les notateurs que les avis divers qui sont recueillis pour l'élaborer (article 20 2 ° du décret du 7 janvier 1993 modifié).

Pour l'heure, ce n'est, dans le meilleur des cas, qu'une laborieuse formalité administrative. En revanche, la hiérarchie peut y régler ses comptes avec des magistrats trop indépendants. C'est aussi le moyen de petites lâchetés : un magistrat peu compétent peut être surnoté afin de favoriser son départ en avancement. C'est souvent un système codé : euphémismes et litotes dissimulent une hypocrisie rampante.

Ce n'est guère l'occasion de rendre compte d'une activité. Le lien de cette évaluation avec une notion de qualité du service public et du service rendu reste ténu.

C'est à raison de ces insuffisances manifestes que le Syndicat de la Magistrature a toujours contesté la légitimité de ce qui était à l'origine une *notation* et qui est devenue une *évaluation*, sans que l'économie générale en soit véritablement remise en cause. La réforme statutaire de 2001, qui accentue les conséquences de l'avancement, en privant les magistrats ayant atteint l'ancienneté nécessaire pour être inscrits au tableau de toute progression économique, tant qu'ils n'ont pas réalisé un avancement, ne fait que renforcer le bien fondé de cette analyse. L'évaluation des magistrats est aujourd'hui au mieux inefficace et sans objet. Au pire, elle constitue un outil de contrôle hiérarchique infra-disciplinaire qui heurte le principe d'indépendance. La création de la prime

modulable consacre ce diagnostic d'inefficacité, mettant en place un véritable système de notation parallèle, *contra legem*.

Pourtant, une société démocratique est fondée à demander aux institutions 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 nécessités contradictoires : évaluer le service rendu et les agents qui le rendent, et garantir l'indépendance des magistrats, corollaire nécessaire de l'indépendance de l'autorité judiciaire.

C'est pourquoi il est nécessaire d'envisager une refonte complète du système actuel, avec les objectifs suivants :

- Impartialité de l'évaluation : si un juge ne saurait juger son voisin de façon satisfaisante, pourquoi un chef de juridiction jugerait-il mieux des collègues avec lesquels il voisine professionnellement?
- Contextualisation de l'évaluation : on ne saurait imputer à des individus les dysfonctionnements dans la répartition des moyens humains et matériels. Or, faute de prise en compte du contexte, la hiérarchie trouve parfois dans la critique des individus un exutoire facile pour excuser ses propres défaillances dans l'organisation.
- Généralisation de l'évaluation : l'évaluation actuelle semble de moins en moins exigeante au fur et à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie. C'est un paradoxe, qui conduit à sous-évaluer le principe de Peter dans la magistrature.
- Utilité de l'évaluation, pour l'accès aux fonctions soumises à habilitation préalable, notamment par la prise en considération de la formation en rapport avec ces fonctions. En effet, les habilitations actuelles, réduites à un pur formalisme, sont à la limite du détournement des textes.

Dans cette perspective, les propositions suivantes sont avancées :

- Les évaluateurs doivent être extérieurs à la juridiction. C'est ainsi que fonctionnent notamment les magistratures italiennes et portugaises. Les fonctions d'évaluation devraient être nettement distinguées des fonctions disciplinaires et de gestion de la carrière. Dans un premier temps, des inspecteurs des services judiciaires pourraient être détachés au CSM à cette fin exclusive. L'avis des chefs de juridiction (qui seraient eux-mêmes évalués) aurait sa place dans le cadre de cette évaluation, dans un cadre contradictoire.

L'évaluation des individus serait concomitante à l'évaluation de la juridiction. L'avis des chefs de juridiction (qui seraient eux-mêmes évalués) aurait sa place dans ce processus, parmi d'autres éléments, dans un cadre contradictoire.

- L'évaluation doit être publique, pour ce qui concerne les éléments non-nominatifs. Elle doit notamment pouvoir être débattue en assemblée générale. Elle doit pouvoir servir d'appui à la décision budgétaire dans le cadre de la LOLF.
- Le rôle de la commission d'avancement doit être reconsidéré. La possibilité de retarder l'inscription au tableau, en se fondant sur le nombre de croix dans les colonnes des fiches d'évaluation actuelles, ne saurait durablement fonder la légitimité et le coût de cette instance. L'inscription d'office au tableau au terme de sept ans de carrière, sauf avis contraire spécialement motivé par la hiérarchie et contrôlé par le CSM doit se substituer aux pratiques actuelles.
- La question des critères permettant d'accéder à des fonctions pour lesquels les textes prévoient une habilitation spéciale, devrait être clarifiée.

En tout état de cause, une évolution des conditions de l'évaluation des magistrats devrait être accompagnée d'une réflexion plus générale sur l'organisation interne des juridictions et la répartition des responsabilités en leur sein.

le 16 novembre 2004