

L'ÂME DU CORPS.

La magistrature française dans les années 2010 : morphologie, mobilité et conditions de travail.

Note de synthèse

Octobre 2019

Sous la direction de : Yoann Demoli et Laurent Willemez, laboratoire Printemps (UMR UVSQ-CNRS)

Parmi les débats récents autour de la justice, nombreux et intenses dans le débat public contemporain, reviennent souvent les caractéristiques sociales ou les carrières des magistrat.es. Symétriquement, certain.es magistrat.es du siège et du parquet sont, régulièrement ou à l'occasion de faits divers, sous la lumière médiatique, leurs figures, leurs caractéristiques sociales ou leurs carrières étant largement mises en avant et reliées à leur manière de juger.

Le rapport de recherche résumé ici propose justement une analyse morphologique de ce groupe professionnel relativement méconnu qu'est la magistrature. À la suite des travaux menés dans les années 1980 par Jean-Luc Bodiguel, nous avons construit une problématique autour de deux éléments liés : l'analyse des carrières individuelles et l'unité d'un corps. Cette première entrée par les carrières des magistrat.es permet de saisir une grande partie des questions actuelles posées par et sur le corps : la place des femmes et l'enjeu de la féminisation ; la question des mobilités, de leurs facteurs et de leurs effets ; et enfin les conditions de travail. Composée de plus de 8000 individus, la magistrature apparaît, statutairement, comme un corps unique, traversé par des fonctions diverses, des positions plus ou moins dominantes, exerçant dans des juridictions très nombreuses et variées ; face à cette hétérogénéité, nous testons ici l'hypothèse qu'il existe bien une identité magistrat.e. C'est cette identité, structurée dans un corps, que nous étudierons dans son ensemble.

Point méthodologique

Ce rapport a été possible grâce au recueil et à l'analyse de trois sources de données, statistiques d'une part, et qualitatives d'autre part. Parmi les données quantitatives, le rapport a été tout d'abord nourri par l'analyse du fichier exhaustif des quelque 8300 magistrat.es en poste au 1^{er} janvier 2018, contenant tous les renseignements sur leurs différents postes (type de concours d'entrée à l'ENM, date d'entrée dans chaque poste, juridiction, passage de grade...). Afin de compléter ces données par des informations socio-démographiques absentes de la base de données de la Chancellerie (en particulier les origines sociales, scolaires et universitaires ainsi que la situation familiale), nous avons par ailleurs adressé un questionnaire à l'ensemble des magistrat.es, obtenant près de 1200 réponses, soit près de 20% du corps. Echantillon très semblable dans ses principales caractéristiques à l'ensemble de la population, à l'exception d'une légère sous-représentation des magistrat.es du second grade et des plus jeunes, il constitue une image très fidèle du corps. Nous avons enfin mené une campagne d'entretiens (une

quarantaine d'entretiens réalisés) avec des magistrat.es. Les entretiens ont duré entre 1h20 et 2 heures, prenant d'abord pour objet la carrière du-de la magistrat.e, puis les conditions de travail.

Le rapport est constitué de quatre chapitres. Le premier revient sur l'histoire et la structuration des cadres de la profession en étudiant la manière dont le corps s'est constitué dans une logique unique mais aussi dans sa diversité. Le chapitre 2 propose une morphologie générale du corps, autour de l'analyse des données socio-démographiques de la profession en 2018 et d'une exploration des carrières. Le chapitre 3 s'arrête sur les conditions de travail des magistrat.es, pour en montrer à la fois l'unité et la diversité. Enfin, le chapitre 4 clôt le rapport en se focalisant sur les logiques sociales de la mobilité des magistrat.es.

La structuration historique d'un groupe professionnel

Historiquement, la profession telle qu'elle existe aujourd'hui est assez récente : c'est de 1958 que date la dernière réforme d'ampleur de la magistrature, avec l'intégration en un corps unique ainsi que l'institution de l'Ecole Nationale de la Magistrature. L'unification de la profession, encore incomplète selon les observateurs dans les années 1980, semble aujourd'hui indubitable, au-delà même de la spécialisation des fonctions et des contentieux.

La profession unifiée de magistrat, avec ses règles, ses structures et ses modes de régulation, se stabilise donc à cette époque. Ces transformations permettent au groupe professionnel de retrouver une certaine attractivité, autour d'un groupe professionnel « rationalisé » dans une logique de bureaucratisation weberienne. J.-L. Bodiguel montre comment l'ordonnance de 1958 sur le statut de la magistrature a transformé la profession. D'abord, elle intègre au « corps judiciaire » les juges de paix et les magistrat.es présent.es dans les colonies. Ensuite, elle fixe les étapes de la carrière en établissant des grades : on en établit deux, chacun divisé en deux groupes, les emplois les plus importants étant hors hiérarchie. La réforme de 1958 crée une commission d'avancement, chargée de dresser le tableau d'avancement et les listes d'aptitude aux fonctions. Enfin, la Constitution de 1958 réforme profondément le Conseil supérieur de la magistrature (qui avait été institué par la Constitution de 1946), qui conserve sa fonction d'assurer le conseil de discipline du corps mais qui se voit retiré une partie de ses attributions de nomination des juges du siège, et au contraire augmenté ses attributions de nomination des magistrat.es du parquet.

L'existence d'un corps unique est donc établie très tôt, au-delà des *fonctions*. Si, historiquement, la spécialisation des fonctions renvoie à la création de nouveaux contentieux, la fonction spécialisée au cœur des débats depuis le XIXe siècle a principalement été celle de l'instruction, datant de la réforme pénale de 1801, puis de la loi de 1810 qui crée des juges pour instruire les affaires criminelles, avec la police et d'abord sous la direction du Parquet. De même, c'est en 1945, avec la construction de la politique de protection judiciaire de l'enfance, qu'est créée la fonction de juge pour enfants. La fonction de juge plac.e est créée par une loi organique d'octobre 1980. Par ailleurs, en 2016 est instituée à la suite des débats sur la détention provisoire, la fonction spécialisée de juge de la liberté et de la détention (JLD). La dernière fonction créée est celle de juge du contentieux et de la protection, qui reprendra une partie de la fonction de juge d'instance, les tribunaux d'instance étant supprimés par la loi organique de 2019.

Malgré tout, cette logique de spécialisation statutaire est au fondement de l'organisation de la profession et de la mobilité, dans la mesure où c'est à travers la nomenclature des fonctions officielles que les postes sont dénommés, présentés et

« choisis » par les magistrat.es. Pour autant, ces spécialités, ne correspondent pas véritablement à la réalité de la division du travail au sein des juridictions, à travers plusieurs mécanismes. D'abord l'existence de ces fonctions ne signifie pas nécessairement que tel magistrat nommé sur telle ou telle fonction spécialisée n'exercera que celle-ci. De nombreuses et nombreux juges, puisque la question concerne surtout le siège, se voient demandés d'exercer par le ou la président.e des activités juridictionnelles différentes de leur nomination. C'est notamment le cas dans les tribunaux de petite taille, dans lesquels les attributions de contentieux ne peuvent pas seulement renvoyer aux fonctions statutaires. Cette « polyvalence » des juges, et la différence entre la valeur « faciale » de la nomination statutaire et la réalité de l'activité, viennent ainsi brouiller la spécialisation des tâches et confirmer l'unité du corps. Un deuxième élément de complexification de la classification en fonctions renvoie à l'existence d'un certain nombre de spécialisations qui ne sont pas « statutaires » mais renvoient à la réalité de l'activité et du contentieux. Il en est ainsi par exemple du terrorisme, de la grande criminalité, des contentieux économiques et financiers ou encore du contentieux de la séparation conjugale : si ces contentieux sont très différents, l'intitulé de la fonction reste le même et ne varie que selon les grades et les juridictions d'exercice (juge, conseiller.ère, vice-président.e...). Cette spécialisation, qu'on pourrait qualifier de substantielle puisqu'elle n'est pas nominale, est aujourd'hui au coeur des débats sur la transformation de la justice et « l'office du juge » : ainsi, A. Garapon, S. Perdriolle et B. Bernabé montrent comment les transformations de la société contemporaine nécessitent une technicisation des manières de rendre la justice, et donc une spécialisation des compétences des juges (Garapon *et al.* 2014).

Les magistrat.es en 2017 : une élite féminisée.

Profession rare, avec un peu plus de 8000 membres, la magistrature constitue une exception statistique parmi l'ensemble des actifs - 0,03% des travailleurs en France sont des magistrat.es ! Classés parmi les cadres et professions intellectuelles de la fonction publique, les magistrat.es constituent une forme d'élite, lisible dans leur niveau de qualification, de rémunération, de responsabilité ainsi que dans leur rôle potentiel dans le champ politique. Nous montrons que la magistrature est une profession d'élite à la fois typique et atypique : ayant des origines sociales relativement élevées, en couple avec des conjoint.es qui leur ressemblent, les magistrat.es se distinguent par une forte féminisation, laquelle dissimule toutefois des inégalités pérennes entre les carrières des unes et des autres.

Les magistrat.es se recrutent très largement parmi les groupes sociaux les plus favorisés, chefs d'entreprise de plus de dix salariés, professions libérales, cadres et professions intellectuelles supérieures. Sur 100 magistrat.es, 62,9 sont issus de ces groupes. Symétriquement, les magistrat.es sont très rarement issus.es des classes populaires, qu'elles soient celles des petits indépendants (agriculteurs, commerçants et artisans composent moins de 5% des pères) ou des classes populaires salariées (11,7% de pères employés ou ouvriers). Plus précisément, l'origine sociale des magistrat.es reste marquée par l'existence d'un « héritage administratif » : la carrière magistrate apparaît alors, à cet égard, comme une forme d'ascension sociale pour les enfants des cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique. Ainsi, 29% des magistrat.es ont un père appartenant à l'encadrement supérieur de la fonction publique. Le corps est toutefois marqué par un net déclin de la reproduction sociale stricte : la part des pères magistrat.es dans l'origine sociale des membres du corps a sensiblement diminué : sur 100 pères, seuls 3,8 étaient des magistrat.es (contre 10 au moment de

l'observation de Jean-Luc Bodiguel). L'ouverture de l'accès au corps s'accompagne par ailleurs d'une forme de diversification sociale. Une forme de promotion sociale importante est lisible dans le recrutement des magistrat.es issu.es d'autres modes de recrutement que celui du concours externe. Le deuxième concours recrute pour un tiers parmi les classes populaires salariées et indépendantes, et pour un quart parmi les classes moyennes. Aussi, le recrutement des magistrat.es *via* le deuxième concours montre deux formes remarquables de mobilité sociale : une mobilité intergénérationnelle (entre le père et le fils) ainsi qu'une mobilité intragénérationnelle (au long de la carrière du fils) témoignant d'une double forme d'ouverture sociale.

L'homogamie importante du corps confirme l'appartenance à l'élite du corps de la magistrature. Si l'on compte 19,8% de magistrat.es sans conjoint, un peu plus que les médecins (16,9% des médecins actifs entre 1990 et 2005), mais moins que les cadres supérieurs et professions intellectuelles dans leur ensemble (22,1% pour la même période), la profession magistrat.e ne fait pas exception à la très forte homogamie socio-professionnelle existant dans la France contemporaine. *A fortiori*, on pourrait même penser que l'homogamie est, au sein du corps, plus élevée que dans le reste de la population, puisque, sur 100 magistrat.es en couple, les deux sexes confondus, 79 ont un partenaire appartenant à la catégorie des cadres, professions intellectuelles supérieures, gros patrons ou professions libérales. Cette tendance à l'homogamie est, comme ailleurs dans la société française, plus forte chez les femmes que chez les hommes magistrat.es : ces derniers sont ainsi près de 23% à avoir une conjointe employée, ouvrière ou profession intermédiaire, contre moins de 15% pour les magistrates. C'est que la tendance à l'hypergamie des femmes (avoir un conjoint à la position sociale plus élevée) s'oppose à l'hypogamie masculine (avoir une conjointe à la position sociale moins élevée). L'homogamie stricte est fortement différenciée selon les sexes. Si près d'un magistrat sur trois est en couple avec une magistrat.e, seule une magistrat.e sur six trouve un conjoint dans le corps. Cet écart se comprend essentiellement par la structure par sexe de la profession : les hommes étant minoritaires, ils fournissent un contingent relativement limité de conjoints potentiels. Cette tendance s'observe pour d'autres corps d'encadrement supérieur de la fonction publique, comme celui des commissaires de police. Ensuite, cette homogamie stricte apparaît particulièrement prégnante, puisqu'elle concerne, tous sexes confondus, un magistrat sur cinq. Comment comprendre cette forte homogamie ? Tout d'abord, elle met en lumière, comme dans d'autres professions supérieures, l'importance des études et, dans une moindre mesure dans le cas présent, du lieu de travail comme cadre privilégié des rencontres des conjoints. Sans surprise, le taux d'homogamie stricte pour les lauréats du deuxième concours, plus âgés lorsqu'ils entrent à l'ENM, est bien inférieur, valant 4,4%. Pour les magistrat.es passés par l'intégration directe, le constat est semblable (environ 11% de taux d'homogamie stricte). Une évolution forte est l'essor des conjoints cadres supérieurs et professions libérales, parmi les femmes magistrates. En effet, parmi les magistrates en couple, 25% ont un conjoint cadre supérieur du privé, et plus de 10% un conjoint profession libérale. Une telle évolution est particulièrement notable, puisque, concernant des magistrates plutôt jeunes dans la carrière, elle aura des effets importants sur les carrières de femmes, dont la mobilité résidentielle des conjoints est relativement faible.

La forte féminisation constitue un trait atypique d'une profession d'élite. 66 % des magistrat.es sont des femmes. Il est ainsi notable que l'ancienneté et le caractère majoritaire de la féminisation de la magistrature restent exceptionnels parmi les postes de catégories A+ de la fonction publique d'Etat. La féminisation de la profession correspond d'abord à la féminisation massive des études de droit, mais révèle également

une préférence des jeunes hommes diplômés en droit pour les professions libérales (avocat.e d'affaires, notaire, huissier.ère) ou pour les postes de juriste dans les grandes entreprises. De nombreuses fonctions sont ensuite nettement différenciées selon le sexe des magistrat.es : le parquet apparaît comme une fonction bien plus souvent choisie par les hommes que par les femmes, avec des différences qui tendent même à s'accroître avec l'âge. Symétriquement, les autres fonctions du siège, sont nettement préférées des femmes : si 15 % des femmes comme des hommes de moins de 30 ans s'y dirigent, ces taux sont de 32 et 24 % pour les 36-40 ans. Le constat est le même pour les juges des tribunaux d'instance : la part des femmes choisissant cette fonction s'accroît avec l'âge, tandis qu'elle décroît pour les hommes. Les positions de chef.fe de juridiction montrent une forme de masculinisation tout à fait atypique, eu égard à la féminisation de la profession : les hommes deviennent chefs de juridiction à la fois plus jeunes, comparativement aux femmes, et bien plus fréquemment. Si 3 % des hommes de 36-40 ans sont déjà chef de juridiction, c'est le cas de trois fois moins de femmes. Le sexe-ratio diminue un peu ensuite pour s'établir à 2 : les hommes étant deux fois plus souvent chefs de cour, à chaque âge, que les femmes. La répartition par sexe varie fortement selon les grades. Si, au 1er avril 2017, on compte 1006 magistrat.es au grade le plus élevé, celui de la hors-hiérarchie, parmi ces derniers, 451 sont des femmes et 555 sont des hommes. Cette différence entre hommes et femmes n'est pas seulement due à un effet d'âge, c'est-à-dire à une structure des âges masculine décalée vers le haut. En effet, parmi les magistrat.es ayant au moins 17 années d'ancienneté dans le corps, le taux d'obtention de la hors hiérarchie est de 18,1 % pour les hommes de 51-55 ans, 42 % pour ceux âgés de 56 à 60 ans et de 55,6 % pour les 61 ans et plus. Ces taux sont égaux respectivement pour les femmes à 11,5%, 29,4 % et 43,3 %. Bref, si l'accès à la hors-hiérarchie s'élève avec l'âge, accroissant le vivier des hommes atteignant ce grade, il n'en demeure pas moins que cet accès est nettement en faveur des hommes, à tranche d'âge comparable.

Conditions de travail et *ethos* professionnel

Au-delà de l'hétérogénéité des lieux et des conditions de travail, l'activité magistrate est marquée par le débordement temporel ainsi que les difficultés de l'articulation travail/vie privée. Tensions et difficultés sont particulièrement aiguës pour les magistrat.es les plus jeunes (dans la fonction comme dans la carrière), travaillant de façon solitaire.

Comme beaucoup de cadres supérieurs, du public comme du privé, les magistrat.es ont certes un temps de travail très important, qui dépasse très largement les limites juridiques. Plus de 40% des magistrat.es disent travailler en soirée tous les jours ou plusieurs fois par semaine. Le travail du week-end est très développé : près de 80% des magistrat.es affirment travailler le week-end au moins une fois par mois, et ils sont plus de 13% à dire qu'ils travaillent tous les week-ends. De même, près de 72% des répondants affirment ne pas prendre l'ensemble de leurs congés payés. D'une manière générale, ce sont les magistrat.es les plus jeunes dans la fonction qui travaillent le plus souvent en débordement. Le croisement avec les fonctions officielles montre que ce sont les juges d'instruction et les juges des enfants qui travaillent le plus en soirée. Le débordement peut être rendu plus fort encore par d'autres aspects, comme l'existence de permanences ou d'astreintes. C'est en particulier le cas pour les magistrat.es du parquet ainsi que certaines fonctions spécialisées du siège (juges des libertés et de la détention, juges d'instruction, juges d'application des peines, juges pour enfants). Ceux-là sont évidemment encore plus enclins à mélanger les différents temps de leur vie, et l'on peut imaginer combien la vie professionnelle est susceptible de prendre, au moins symboliquement (quand il n'y a pas

d'urgence), tout l'espace de la vie, sociale et mentale, en particulier pendant ces temps d'astreinte, voire au-delà.

Un autre rapport au temps, le temps *du* travail, renvoie à un certain nombre de difficultés vécues par les magistrat.es. Cette accélération du rythme de travail, qui n'est pas seulement visible dans la justice, conduit par exemple les substitut.es à prendre le plus souvent des décisions instantanées dans des permanences téléphoniques. De fait, les magistrat.es du siège (beaucoup plus que ceux du parquet) vivent une sorte de multi-activité. Ces juges racontent souvent des journées rythmées par les activités qui s'enchaînent tout au long de la journée, sans solution de continuité : on passe d'une activité à une autre, de la réponse à du courrier à la rédaction des jugements, en passant par les audiences ou par diverses réunions avec les partenaires extérieurs. Cette pluri-activité ne concerne donc pas seulement la multiplication du contentieux ou le travail en remplacement de greffiers absents. Elle est aussi très présente dans les positions managériales. Ces président.es, procureur.es, coordinateurs ou coordinatrices sont à la fois organisateurs du travail judiciaire (notamment de la bonne tenue des audiences), responsables du suivi des magistrat.es (on pourrait dire gestionnaires des ressources humaines), s'occupant de leur évaluation, de leurs congés, mais aussi de la formation sur le tas des collègues les plus jeunes....

En plus des difficultés liées à la gestion du temps, les conditions relatives à l'espace ont été souvent soulevées. L'exiguïté des bureaux, leur vétusté ou leur inconfort, bref la question de la qualité, voire de la décence des lieux de travail, constituent un enjeu important pour les magistrat.es, jusque dans les choix de mobilité qu'ils font. Les difficultés organisationnelles comme l'absence de greffiers-ères, comme d'autres fonctionnaires, ont souvent été rapportées comme essentielles dans les difficultés des conditions de travail. Face au manque de moyens souvent évoqué, d'autres formes de difficultés de conditions de travail semblent inhérentes à l'activité même, qu'il s'agisse de situations de tension, en particulier face au public ou des différents degrés de solitude du magistrat.

La question du rapport des magistrat.es au collectif et à la solitude mérite une réponse nuancée. Dans notre questionnaire 68% des parquetiers estiment qu'ils travaillent de manière collégiale (si l'on ajoute la modalité « plutôt d'accord » et « tout à fait d'accord » à la question : « Je travaille généralement de manière collégiale »). En revanche, ils sont plus de la moitié des juges placés et des juges des enfants à penser le contraire. Et de fait, il n'est pas rare d'avoir rencontré des magistrat.es seul.es dans leur bureau, munis d'une cafetière (ce qui sous-entend qu'il n'existe pas de machine à café collective ou qu'ils-elles n'y vont pas). Cela ne signifie pourtant pas que les juges du siège sont nécessairement isolés, même s'ils-elles sont seul.es dans leur cabinet et face à leurs dossiers. Il existe des sortes de collectifs informels, des formes de coopération qui dépassent les contraintes, légales mais aussi organisationnelles, productrices d'isolement chez les magistrat.es. À ces collectifs localisés s'ajoutent d'autres collectifs, beaucoup plus informels mais néanmoins très forts, et qui permettent aux magistrat.es de faire face aux difficultés rencontrées, que ce soit à la prise d'un nouveau poste, dans des interrogations sur des dossiers ou encore face aux nécessités managériales d'accélérer le travail. Ces collectifs sont au moins de deux ordres. Les premiers concernent les syndicats ainsi que les associations professionnelles (qui existent par fonction). C'est surtout des secondes dont nous avons entendu parler dans les entretiens : les listes de diffusion constituent des lieux d'entraide, de discussions collectives, de résolution de problèmes, tout autant, visiblement, que d'échanges politiques (au sens de politique de la profession). Nous avons aussi entraperçu l'importance centrale des réseaux informels, qui sont à la fois liés aux « promotions » de l'ENM et au premier stage long. Ces réseaux constituent des espaces de conseil sur les mobilités, mais aussi, pour ce qui nous intéresse ici, d'échanges d'idées et

de solutions, et de partage de « trames » de jugement. Quoi qu'il en soit, tous ces réseaux ont une grande utilité, et permettent de rompre fortement l'isolement éventuel et la solitude du-de la juge dans son cabinet.

L'analyse de la série de questions concernant les tensions telles qu'elles sont vécues montre deux éléments-clés. On note tout d'abord la relative faiblesse des tensions interpersonnelles vécues. Sur ce plan, en moyenne, la profession semble se porter plutôt bien. Ou l'on peut du moins affirmer que le stress et les risques psycho-sociaux semblent moins venir de cet aspect de rapports avec les autres que de l'intensification et du débordement du travail. Ce que l'on peut néanmoins percevoir, c'est qu'une petite partie de la profession est en difficulté. En particulier, au sein de cette sous-population en situation de tension, et par conséquent prise dans la potentialité de vivre des risques psycho-sociaux (RPS), les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Les jeunes magistrat.es, ou du moins ceux et celles qui ont l'ancienneté la plus faible, et sont donc au second grade, sont aussi plus susceptibles de vivre des tensions dans leur activité professionnelle. Enfin, les différences entre les fonctions sont assez fortes : ce sont tout particulièrement les juges d'application des peines (JAP) et les juges d'instruction dont une partie est la plus en difficulté en termes de tensions. Comme nous l'avons montré dans le chapitre précédent, ces propriétés s'articulent en partie : les plus jeunes dans la carrière sont principalement des femmes, et de même les positions de JAP, et dans une moindre mesure de juge d'instruction, sont occupées par elles. Mais le type même de l'activité joue encore une fois un rôle important : si les parquetier.es, pourtant en majorité des femmes jeunes dans le corps (on pense au grand nombre de substitutes), ne ressentent guère de tension, c'est peut-être d'abord parce qu'ils-elles travaillent en collectif, mais aussi parce qu'ils-elles travaillent moins au quotidien avec des acteurs extérieurs au corps, à l'exception bien entendu de leurs relations quotidiennes avec les officiers de police judiciaire. Mais des recherches récentes ont montré l'assymétrie des relations et le caractère dominant des magistrat.es dans l'interaction, caractère dominant qui tient autant des logiques procédurales que des rapports sociaux. À l'autre bout du spectre sur ce plan, les juges d'instruction et les JAP sont pris.es dans des interactions multiples et souvent de forte intensité avec les justiciables et leurs représentants.

La mobilité des magistrat.es : un corps en mouvement

Si la mobilité semble une caractéristique générale de la profession, dans ses deux aspects, géographiques et fonctionnels, au point qu'elle en constitue un élément institutionnel fort, c'est parce qu'elle rend possible, statutairement, la promotion. Pour autant, nos travaux montrent qu'en réalité, cette mobilité n'est peut-être pas si forte que cela, en raison notamment de deux principes de structuration : d'une part les projets familiaux et les contraintes qui l'accompagnent, et qui touchent tout particulièrement les femmes ; d'autre part les dispositions professionnelles, les appétences à tel contentieux, à telle spécialisation, bref, les différents *ethos* propres aux fonctions et les représentations que s'en font les membres du corps.

Dans leurs discours, les magistrat.es défendent souvent la mobilité, même si cette dernière est vécue et considérée comme coûteuse. D'une part, la mobilité constitue une exigence liée à l'indépendance de la magistrature et aux risques de corruption que constituerait le fait de rester trop longtemps dans un même poste et dans un même espace géographique ; et c'est ainsi qu'il faut comprendre la relation institutionnalisée entre nécessité de mobilité et possibilité de réussite professionnelle. Mais d'autre part, les critiques sont donc aujourd'hui de plus en plus nombreuses à l'endroit de cette mobilité, souvent perçue comme déstabilisante dans les juridictions et critiquée en termes

d'efficacité de la justice et de « qualité » du service public judiciaire. Les magistrat.es sont alors pris entre deux feux : il leur faut être mobile, mais dans une certaine limite. Les critiques, parmi les magistrat.es, se concentrent sur la procédure elle-même, notamment autour des « Transparences », dont le nom est souvent perçu comme un oxymore étant donné l'opacité ressentie par certains. Ainsi sont discutés certains échecs de « coups » stratégiques dans la progression dans la carrière, les difficultés ou l'intérêt de passer d'un poste à l'autre, d'une fonction à une autre, d'une région à l'autre parfois.

Le travail statistique permet d'aller au-delà de ces représentations et de remettre en cause l'idée d'un « turn-over » généralisé. Cette première analyse tend donc à montrer deux éléments. D'une part que la mobilité est certes une réalité forte et totalement indexée sur l'ancienneté, et qu'ainsi elle structure l'ensemble du corps, dont une des caractéristiques principales, conformément aux logiques de l'idéal type des professions bureaucratique, est la progression par l'ancienneté. Mais d'autre part, cette mobilité n'est pas aussi généralisée qu'on le prétend souvent, et surtout elle est fortement différenciée. La distribution du nombre de postes successifs occupés au cours d'une carrière, indicateur agrégeant mobilités fonctionnelle et mobilité géographique, indique une assez forte hétérogénéité des carrières des magistrat.es. Alors que 23,8% des magistrat.es ont occupé un ou deux postes, 28% en ont exercé entre trois et quatre et 20% en ont exercé au moins sept (l'un en a même occupé 17 !). Il apparaît ainsi que le nombre de postes est étroitement lié à l'ancienneté dans la carrière magistrat.e, de telle sorte que le principe massif expliquant la mobilité repose sur la durée de la carrière. Le constat est que le « turn-over », ou plutôt, pourrait-on dire, la rotation des postes doit être nuancé.

La mobilité géographique reste par ailleurs relativement contenue. Les magistrat.es en activité au 1^{er} janvier 2018 ont parcouru, au cours de leur carrière, une distance moyenne de 2508 kilomètres entre leurs différentes affectations, soit la distance, par exemple, entre quatre postes aux points cardinaux de la métropole, entre Douai, Marseille, Colmar puis Rennes. Cette statistique doit toutefois être nuancée. La médiane est considérablement inférieure, puisqu'elle atteint 860 kilomètres, la moyenne étant tirée par les valeurs extrêmement élevées des magistrat.es ayant au moins une mutation dans les DOM-COM. Ainsi, si l'on écarte ces derniers, les distances moyenne et médiane s'établissent respectivement à 1040 et 788 kilomètres, ce qui laisse entendre une forme de polarisation qui opposerait en premier lieu de (rares) hypermobiles à des magistrat.es, beaucoup plus nombreux, à la mobilité géographique moindre. Alors même que le maillage très fin du territoire judiciaire permettrait d'envisager une mobilité géographique potentiellement très élevée, nos indicateurs la décrivent donc plutôt comme contenue. Cette mobilité spécifiquement géographique revêt deux spécificités. D'une part, elle est fortement différenciée, en fonction des propriétés des magistrat.es. D'autre part, elle connaît une évolution non linéaire avec l'ancienneté. Les magistrat.es ont des mobilités beaucoup plus intenses que les magistrates, quel que soit l'indicateur envisagé. Ainsi, l'impression d'un mouvement perpétuel est sans doute d'abord dû, pour ce qui est de la mobilité géographique, au fait que la carte judiciaire offre de nombreuses possibilités de déplacements géographiques, limitant l'ampleur de la mobilité résidentielle. Le maillage très fin du pays par les multiples juridictions, produisant ainsi ces « territoires de justice » que les politiques publiques de l'administration ont beaucoup tenté de réformer (Commaille 2000), permet ainsi des jeux très subtils et ce que l'on pourrait appeler des « sauts de puce », qui permettent à la fois une mobilité, condition de possibilité de promotion professionnelle, et une stabilité relative de la vie familiale.

Si les représentations concernant la mobilité géographique apparaissent comme largement surestimées, il en est en réalité en partie de même pour la mobilité fonctionnelle. Là encore, c'est là en grande partie une représentation, souvent partagée, dont nos indicateurs montrent qu'elles ne renvoient pas entièrement à une réalité. Mais cette représentation a ici une fonction sociale très forte : celle de porter le discours renvoyant à l'unité du corps des magistrat.es, et en particulier à la polyvalence de la profession. Le passage par de multiples fonctions est souvent assez valorisé : d'abord parce qu'il est vécu comme permettant de rompre avec les routines ; ensuite parce qu'il nous semble finalement au cœur de l'identité professionnelle des magistrat.es autour de la propriété principale du droit et de la disposition juridique que portent la plupart des magistrat.es, qui est de s'adapter de manière *omnibus* à toutes les situations, d'être un langage à visée universaliste et de régulation globale de l'ensemble de la société. De fait, de nombreux entretiens évoquent les difficultés à l'entrée dans la fonction, et on l'a vu, un des aspects de la difficulté des conditions de travail tient dans cet enjeu de la prise de poste, qui peut produire des tensions et des difficultés dans la mesure où, quoi qu'on en dise, tous les contentieux ne se ressemblent pas. Cette mobilité n'a donc rien d'évident, même si elle structure fortement l'économie et les représentations de la profession. Les chiffres montrent néanmoins que cette mobilité fonctionnelle est au final de moindre ampleur encore que la mobilité géographique. On peut notamment distinguer deux cas, pour lesquels existent des transformations substantielles de l'activité. En premier lieu, dans les tribunaux de grande taille, les fonctions statutaires renvoient à une réalité forte de la pratique, et par ailleurs d'autres distinctions existent autour des contentieux, que les fonctions statutaires ne permettent pas de saisir : le civil et le pénal, les affaires familiales et le reste du contentieux civil, la grande criminalité voire le terrorisme, etc. Dans ces grandes juridictions, les mobilités fonctionnelles ont toute leur force. Il nous est néanmoins assez difficile de les saisir, et nous ne pouvons le faire, comme nous l'avons dit, que de manière très partielle. En revanche, il est une mobilité fonctionnelle que nous pouvons facilement saisir : le passage entre siège et parquet. Les magistrat.es ayant connu des postes à la fois au siège et au parquet sont minoritaires par rapport aux magistrat.es qui n'ont connu que l'un ou l'autre : près de 37,4% des magistrat.es ont occupé des fonctions au siège et au parquet, contre 62,6% pour des magistrat.es n'ayant connu qu'une seule de ces activités (17,2% uniquement au parquet et près de 45,4% uniquement au siège). Si les carrières mixtes croissent fortement avec l'ancienneté, il subsiste toutefois des carrières spécialisées, dont la fréquence est particulièrement élevée pour les carrières au parquet seul, compte-tenu du nombre limité de postes de parquetier. Là encore, la spécificité de la carrière des magistrat.es est mise en lumière, avec des carrières au parquet bien plus fréquentes parmi les hommes que parmi les femmes. Même si un certain nombre de magistrat.es passent du parquet au siège, ou inversement du siège au parquet – et plusieurs fois parfois au cours de leur carrière –, la spécialisation du parquet est bien perçue par nos indicateurs. Elle peut en partie s'expliquer par les représentations que les magistrat.es se font de ces deux domaines. Les magistrat.es ayant fait le choix de cette spécialisation valorisent des éléments particuliers liés notamment à la fonction de maintien de l'ordre social, au travail d'enquête et à une préoccupation répressive, qui les rapprochent des métiers d'ordre sans pour autant les y identifier.

Un examen attentif des mobilités effectuées par les magistrat.es occupant les positions les plus « dominantes » (hors-hiérarchie) montre qu'être un homme plutôt qu'une femme accroît la probabilité d'avoir les carrières les plus favorables, toutes choses égales par ailleurs. Si la logique de l'ancienneté dans le passage à la hors-hiérarchie reste

prégnante, le concours externe reste la voie privilégiée de réussite dans la carrière magistrat, toutes choses (âge et sexe notamment) égales par ailleurs, par rapport au concours interne ou aux voies latérales d'accès à la magistrature. Ainsi peuvent être mis en lumière les freins et les accélérateurs propres à la mobilité sur la réussite dans la carrière : le passage par un poste à la Chancellerie accroît fortement l'accès à la hors-hiérarchie. Cet effet tient à la fois à la constitution du réseau, à une connaissance plus fine des postes susceptibles d'être vacants et d'être « payants », mais aussi au fait que, historiquement, les magistrats à l'administration centrale de la justice (MACJ) étaient recrutés parmi le premier tiers des promotions des auditeurs de justice, de telle sorte qu'on peut considérer ce lien comme un effet d'hystérèse du classement, essentiel dans d'autres corps de la fonction publique. Le passage par le détachement joue un rôle d'ampleur semblable, amenant le constat apparemment paradoxal que, pour réussir dans la magistrature, il faut en sortir, au moins provisoirement ! Ce paradoxe n'est toutefois pas si fort, lorsque l'on sait que, d'une part, les postes les plus élevés de la chancellerie (sous-directeur et directeur d'administration centrale) sont pourvus sous la forme du détachement et, d'autre part, que celui-ci peut aussi concerner des carrières plus ou moins proches du monde politique, qui peut soutenir par la suite des carrières rapides. Enfin, *ceteris paribus*, l'indicateur de mobilité géographique est corrélé positivement et très significativement à l'accès aux positions les plus prestigieuses. À l'opposé, l'indicateur de mobilité fonctionnelle y est corrélé négativement : en contradiction avec le modèle du juge polyvalent, la spécialisation fonctionnelle semble plutôt soutenir la réussite professionnelle, mesurée par l'accès à la hors-hiérarchie.