



La carrière des magistrats 1985-2006

Projections 2009-2019

Marlène Lamy

Professeur, Université Panthéon-Sorbonne

Avec la participation de

Bernard Girard

Maître de conférences, Université Panthéon-Sorbonne

Jean Marie Le Goff

Maître des enseignements et de recherche, Université de Lausanne

Benoît Toulouse

ATER, Université Panthéon-Sorbonne

et

Pauline Debarbat

Introduction

Effectuer des projections sur la population des magistrats implique de connaître le déroulement de leur carrière.

Le statut des magistrats prévoit les règles d'entrée dans la magistrature, de promotion et de départ à la retraite. Ce statut donne un cadre aux carrières, mais seule une étude statistique de leur déroulement entre l'entrée et la sortie de la magistrature permet de définir des indicateurs sur lesquels fonder les projections.

Ces indicateurs sont relatifs

- 1) **à l'entrée dans la magistrature.** Il s'agit essentiellement de l'âge qui peut varier selon que les candidats retenus ont antérieurement exercé ou non une autre profession. Il peut s'agir du niveau auquel se fait cette entrée (grade 2 ou 1, hors hiérarchie). Toutefois la très grande majorité des entrées s'effectue au grade 2.
- 2) **au déroulement de carrière dans la magistrature.** Il s'agit principalement des probabilités de promotion d'un grade à l'autre, mais aussi des variables qui peuvent avoir une incidence sur ces probabilités. Au nombre de celles-ci, sont le fait de demander un détachement, un travail à temps partiel ou une mise en disponibilité, un congé parental ou de longue durée, mais aussi le fait d'être un homme ou une femme, car les variables précédentes ne touchent pas également l'un et l'autre.
- 3) **à la fin de carrière.** Il s'agit de la date de sortie, mais aussi du motif de cette sortie qui peut être lié à l'âge, tel le décès ou la retraite, à la durée écoulée depuis l'entrée dans la magistrature, telle la démission.


Nous avons complété cette étude par celle des changements d'affectation afin de déterminer si certains changements de régions sont corrélés à une promotion.

Nous n'avons pas pris en compte les magistrats recrutés à titre temporaire, mais nous avons tenu compte du fait que certains magistrats atteints par la limite d'âge prolongeaient leur période d'activité.

Les carrières se déroulant sur une trentaine ou une quarantaine d'années, nous avons demandé au Ministère de la Justice un fichier anonyme incluant toutes ces informations et couvrant la période 1970-2006 afin de retracer le parcours professionnel des magistrats entrés dans la magistrature depuis les années 70.

L'analyse du fichier qui nous a été transmis ayant révélé des entrées depuis 1964, mais aucune sortie jusqu'en 1986, nous avons dû, à plusieurs reprises, redemander des extractions complémentaires au service informatique. Nous avons ainsi pu récupérer des lignes de carrière de magistrats sortis depuis 1986¹, mais aucune de magistrats partis avant cette année-là.

¹ Grâce à la coopération renouvelée de P. Roy (Ministère de la Justice, DSJ, Pôle informatique)



Comme la plupart des fichiers administratifs, celui des magistrats a été mis en place au milieu des années 80 et seules les lignes de carrière des magistrats alors présents ont été reprises. Les dernières extractions ont permis de retracer pratiquement toute la carrière des magistrats recrutés depuis 1986, à quelques exceptions près. Nous avons donc dû restreindre le suivi des carrières à la période 1986-2006. Nous avons cependant complété cette étude par celle des parcours professionnels des magistrats présents dans la magistrature le 31 décembre 2006, certains d'entre eux y étant entrés dès 1964.

Le statut de la magistrature

Le recrutement et la carrière des magistrats sont régis initialement par l'ordonnance n°58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature dont certains articles ont été modifiés essentiellement en 1992, 2001 et 2007.

Actuellement, l'article 2 du chapitre 1 relatif aux dispositions générales, modifié par la loi n°2001-539 du 25 juin 2001 indique : « La hiérarchie du corps judiciaire comprend deux grades. L'accès du second au premier grade est subordonné à l'inscription à un tableau d'avancement. » tandis que l'article 3 modifié par la loi n°2007-287 du 5 mars 2007 énumère les fonctions plaçant les magistrats hors hiérarchie.

Le décret n°2001-1380 du 31 décembre 2001 modifiant le décret n°93-21 du 7 janvier 1993 pris pour l'application de l'ordonnance de 1958 stipule que « peuvent seuls accéder aux fonctions du premier grade les magistrats du second grade justifiant de sept années d'ancienneté dont cinq ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement depuis leur installation dans leurs premières fonctions judiciaires et inscrits au tableau d'avancement »,

Les articles 15 et 17 modifiés par la loi n°92-169 du 25 février 1992, l'article 16 modifié par la loi n°94-101 du 8 février 1994 et l'article 18 modifié successivement par la loi précédente de 1992 et la loi n°2007-287 du 5 mars 2007 fixent les règles de recrutement des auditeurs de justice, tandis que l'article 21-1 modifié par la loi précédente de 2007 précise les conditions des concours pour le recrutement, comme magistrats du second et du premier grades, de professionnels ayant déjà exercé dans le domaine juridique, administratif, économique et social.

L'article 22 modifié par la loi de 1992 et l'article 23 modifié par celle de 2001 indiquent les règles régissant l'intégration directe dans le corps judiciaire.

Au moment où nous avons commencé cette étude, la dernière situation disponible de la population des magistrats était celle recensée le 31 décembre 2006.

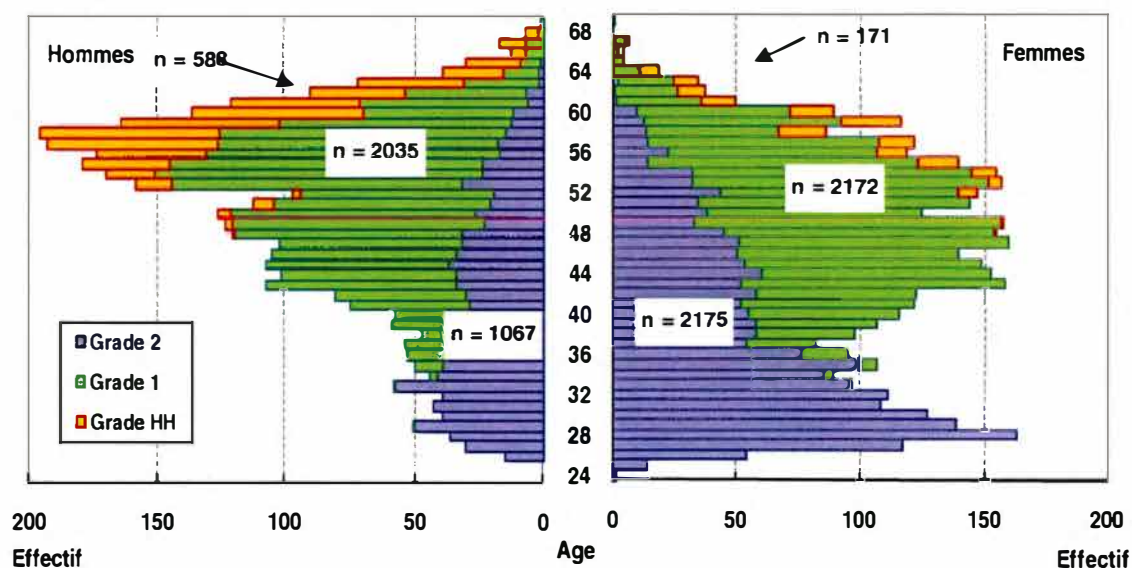
Les magistrats actifs le 31 décembre 2006

a) Répartition par sexe, âge et grade

Le 31 décembre 2006, non compris les magistrats recrutés à titre temporaire, on comptait 8173 magistrats dont 3693 femmes soit 45% des effectifs. Ils se répartissaient en 3237 magistrats de grade 2 (39,6%), 4183 de grade 1 (51,2%) et 753 hors hiérarchie (9,2%).

Figure 1²

Magistrats actifs le 31 décembre 2006 : structure par sexe, âge et grade



Le recrutement des magistrats s'effectuant essentiellement au grade 2 et le passage au grade 1 se faisant après inscription sur une liste d'aptitude, les magistrats de grade 2 sont évidemment plus jeunes que ceux de grade 1, plus jeunes eux-mêmes que les magistrats hors hiérarchie. Leurs âges moyens respectifs sont 38,6 ans, 50,6 ans et 58,8 ans.

La pyramide précédente (Figure 1) montre que la proportion de femmes est d'autant plus faible que le grade est élevé. On recensait ainsi le 31 décembre 2006, 67,1% de femmes au grade 2, 48,4% au grade 1 et seulement 22,6% dans les emplois hors hiérarchie. Cette diminution de la proportion de magistrates quand le grade augmente peut être liée au fait qu'elles sont moins souvent promues ou au fait que le recrutement s'est de plus en plus féminisé au fil des années. En effet, ce recrutement se faisant essentiellement au grade 2, sa féminisation croissante expliquerait le nombre plus important de magistrates à ce grade. Il est donc nécessaire de faire la part de ce qui est dû à des probabilités de promotion variables selon le sexe et celle liée à une évolution du recrutement différenciée selon le sexe.

² Les graphiques de ce rapport ont été réalisés par Pauline Debarbat

Figure 2a

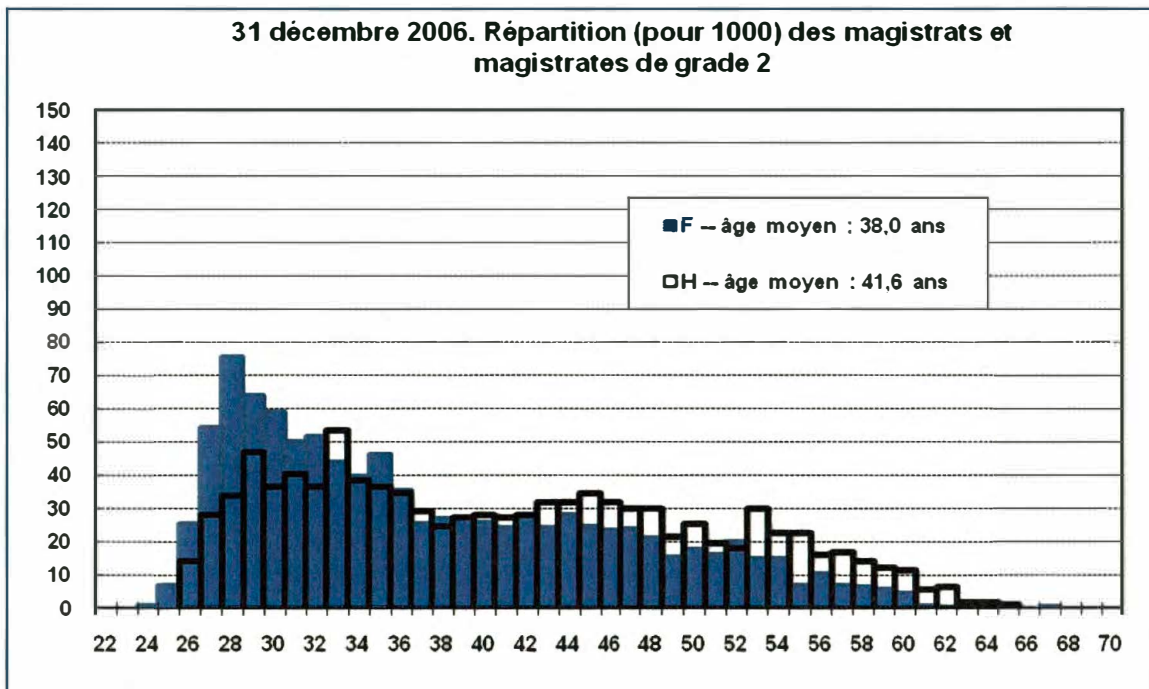


Figure 2b

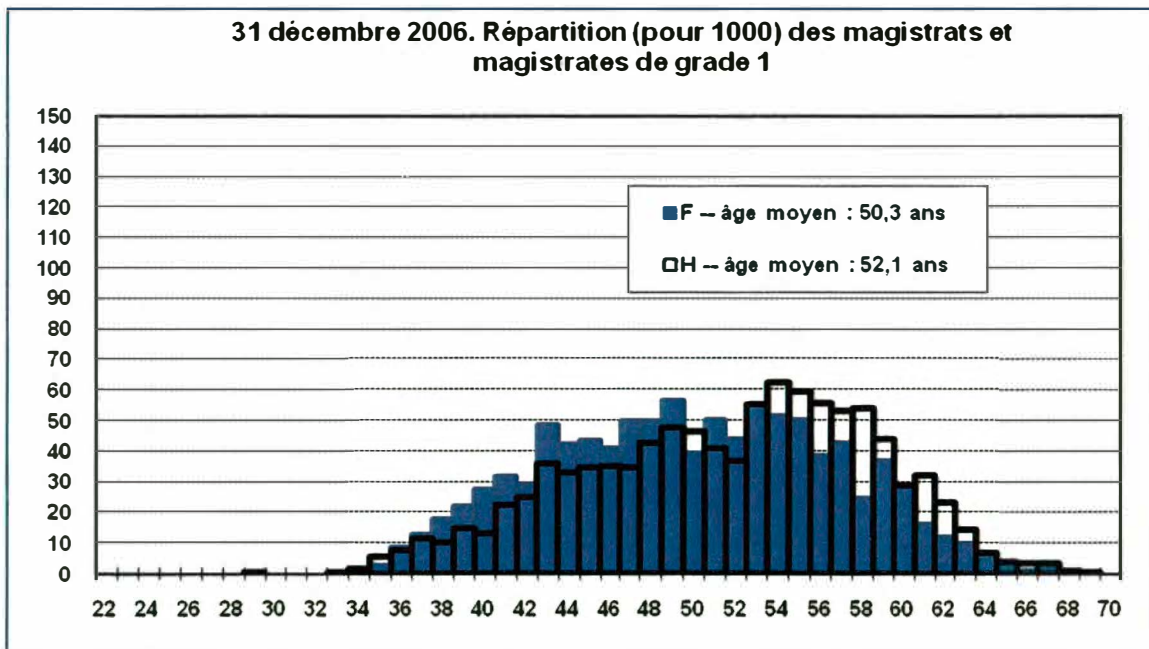
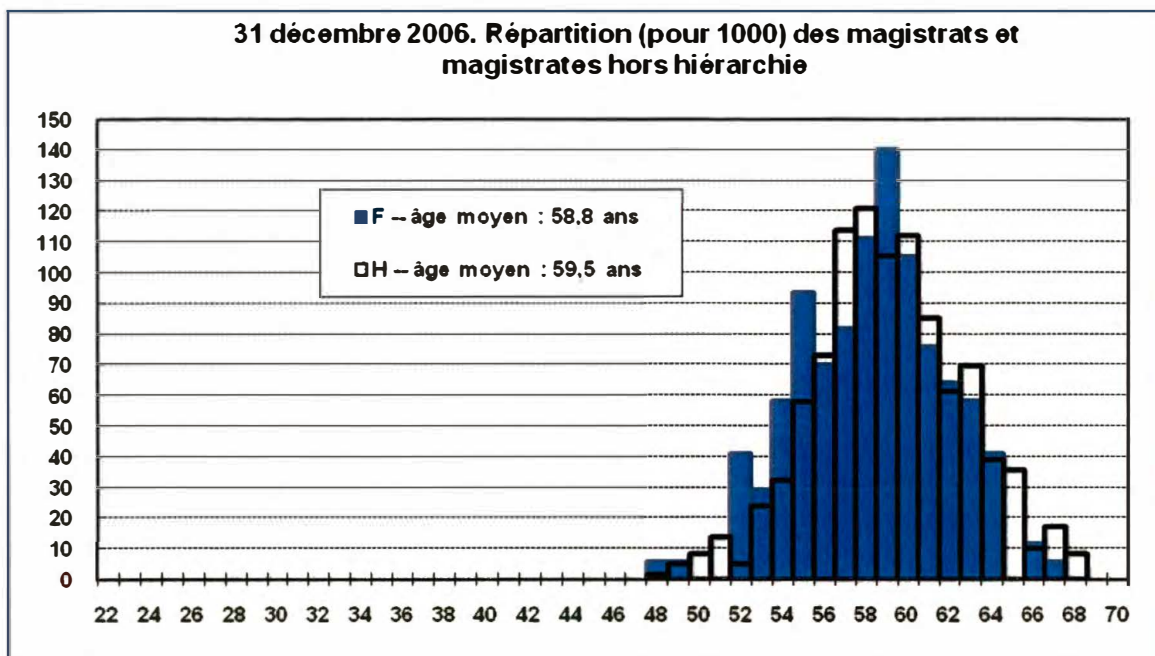


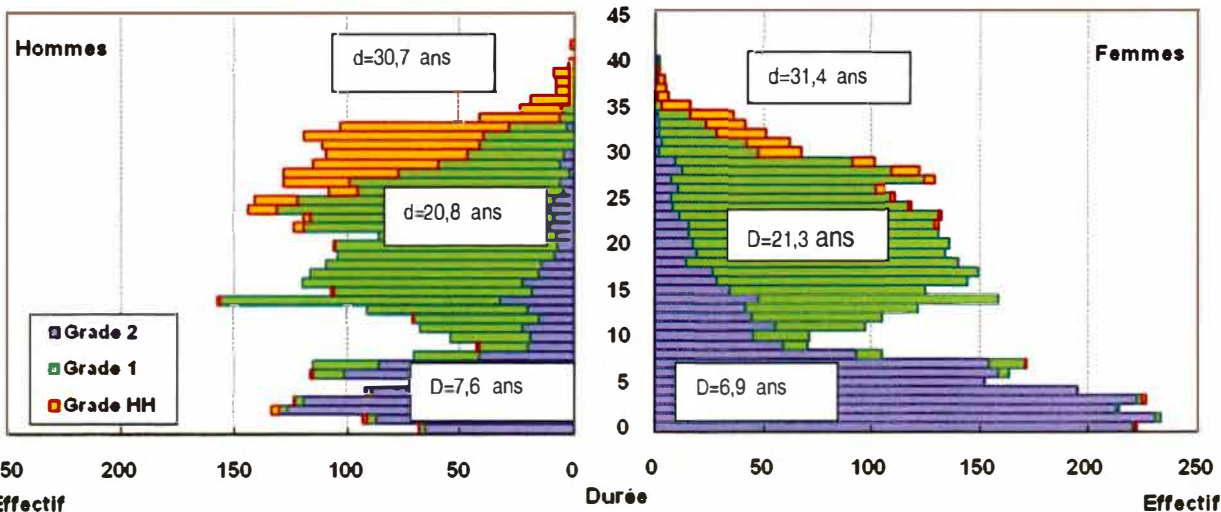
Figure 2c



b) Répartition par ancienneté

Quel que soit le grade, fin 2006, les femmes sont plus jeunes que les hommes comme on le voit sur les histogrammes précédents (Figure 2 a, b, c). Pourtant, comme le montre la répartition par durée écoulée depuis l'entrée dans la magistrature (Figure 3 et Figure 4 a, b, c), seules les femmes du grade 2 ont une ancienneté inférieure à celle des hommes (-0,7 an). Au grade 1 et dans les emplois hors hiérarchie, cette ancienneté est supérieure (respectivement +0,5 an et +0,7an).

Figure 3
Magistrats présents au 31 décembre 2006 : structure par sexe, grade et durée écoulée depuis l'entrée dans la magistrature



Ainsi la relative jeunesse des magistrats de grade 2 et leur ancienneté moindre étaieraient l'hypothèse d'une féminisation renforcée de la profession dans les années récentes, tandis que l'ancienneté légèrement plus forte des femmes aux grades élevés laisserait penser qu'elles mettent plus de temps à obtenir une promotion. C'est ce que nous vérifierons.

Figure 4a

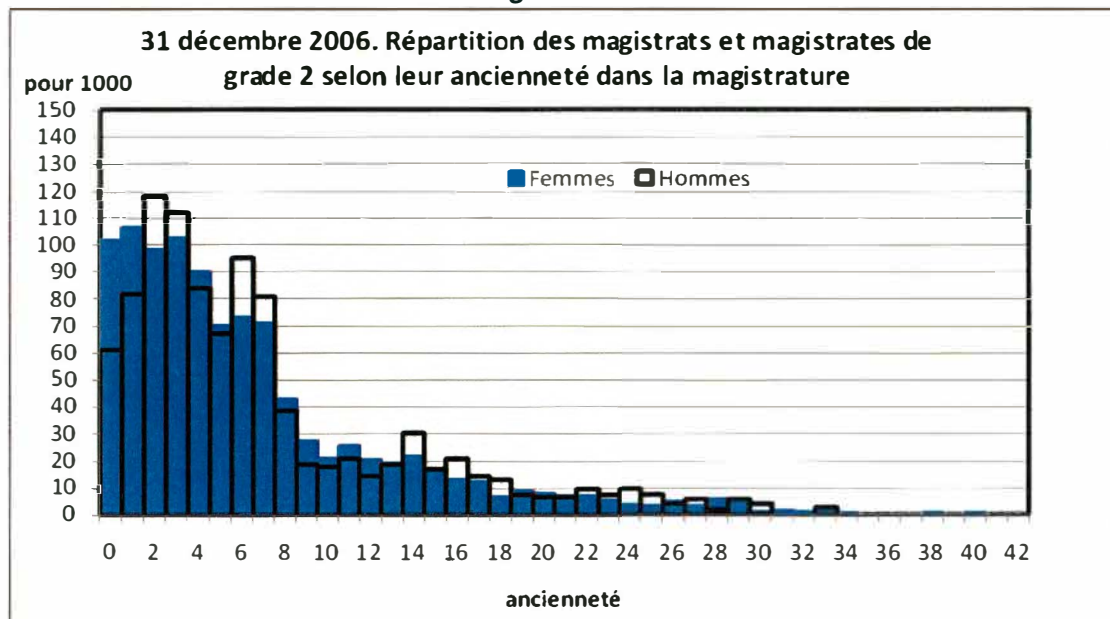


Figure 4b

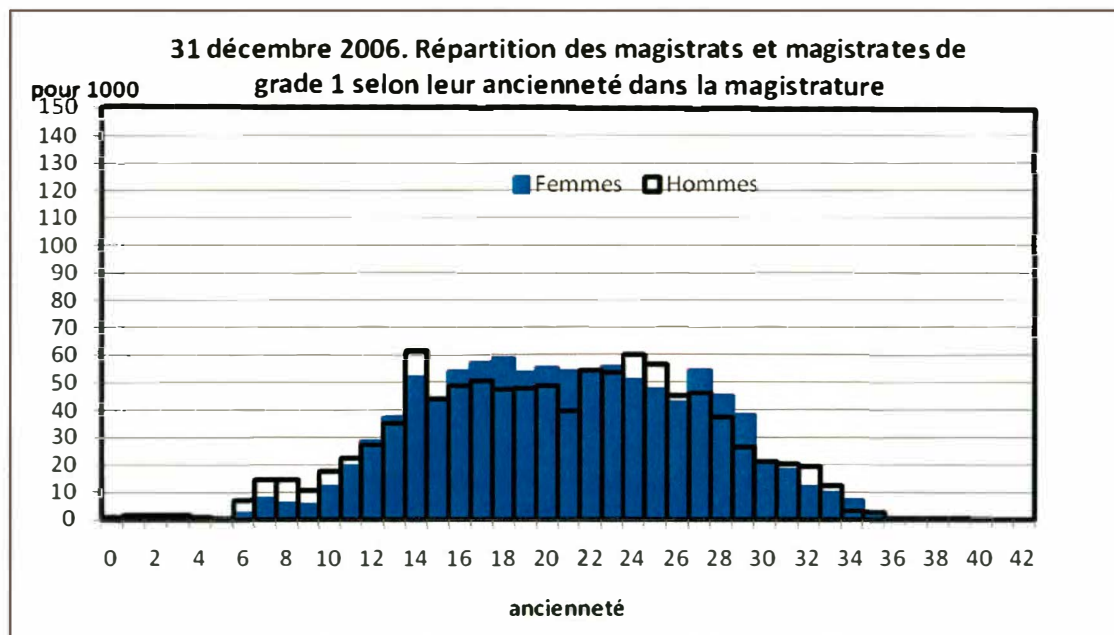
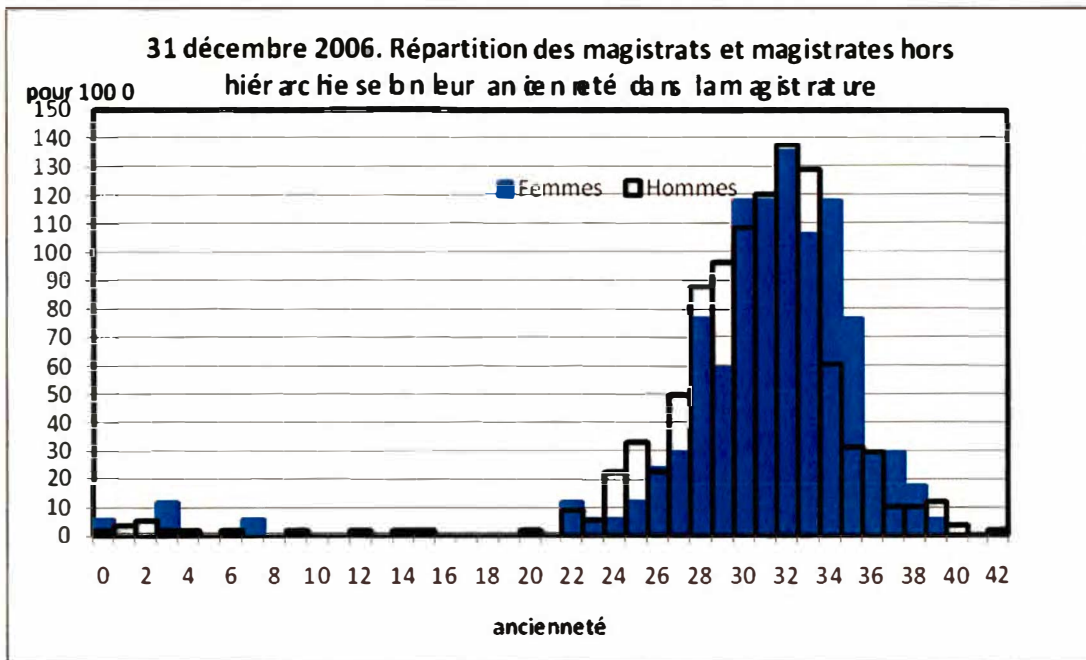


Figure 4c



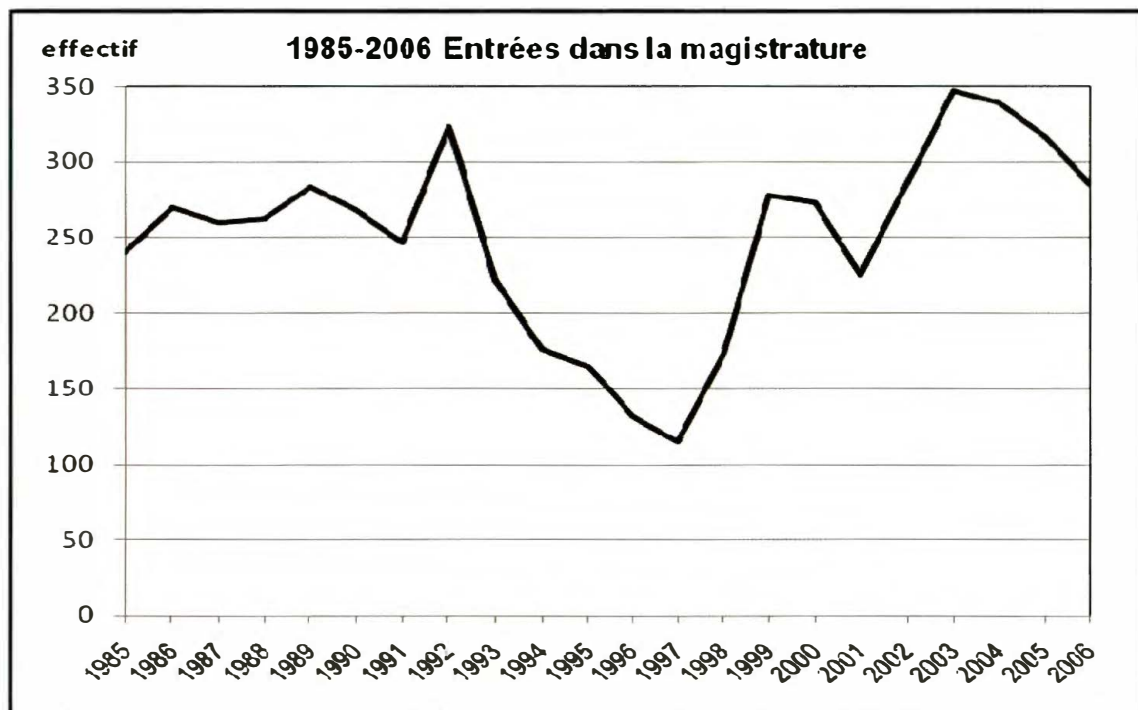
La structure des magistrats le 31 décembre 2006 est marquée par le nombre annuel des entrées dans la magistrature au cours des trente dernières années, par le sexe et l'âge des personnes recrutées chaque année, mais aussi par le nombre des sorties et l'âge à ces sorties.

Le nombre annuel des entrées varie, comme varient les caractéristiques des personnes recrutées et leur parcours. Leur étude statistique permet cependant d'en déduire certaines constantes ou évolutions qui serviront aux hypothèses de projections.

Les entrées dans la magistrature

Sur notre période d'étude 1985-2006, 5575 magistrats ont été recrutés, en dehors de ceux qui l'ont été à titre temporaire.

Figure 5



Entre 1992 et 1998, les recrutements n'ont cessé de diminuer passant de 323 à 174, puis ils ont repris pour retrouver en 2002, le niveau de 1992, le maximum étant atteint en 2003 avec 347 entrées dans la magistrature (Figure 5).

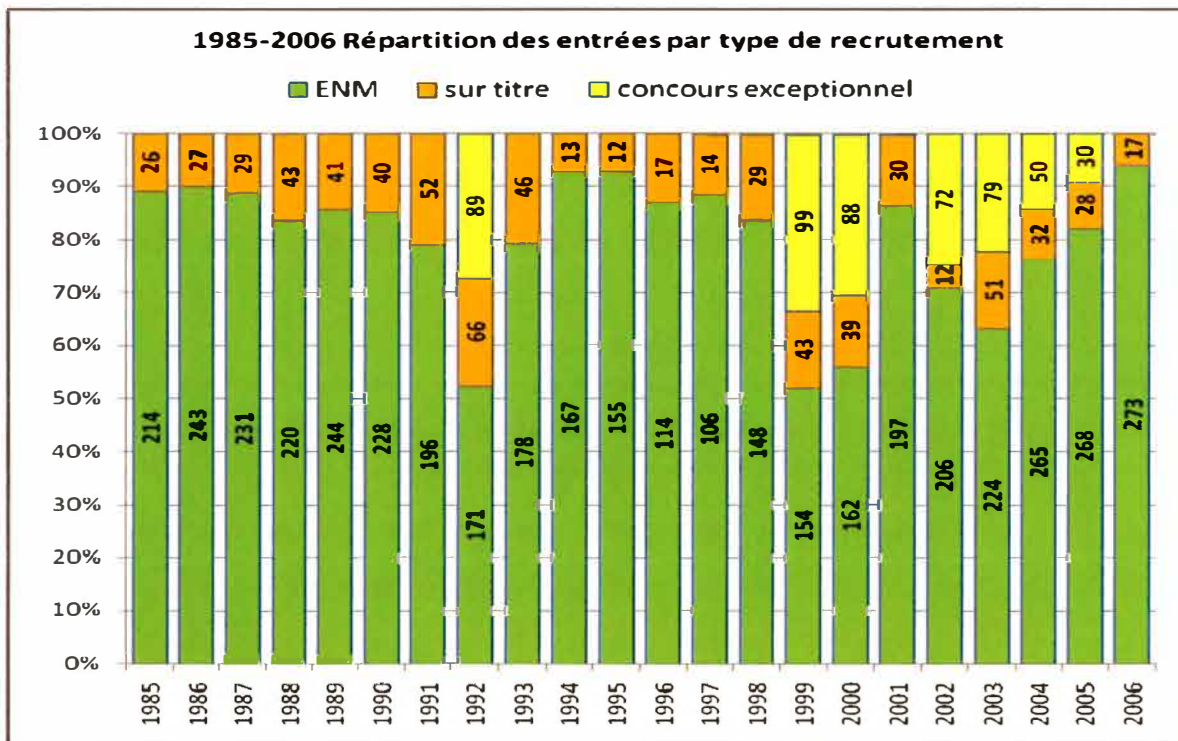
L'entrée se fait essentiellement via les trois concours de l'Ecole Nationale de la Magistrature (ENM). Le premier s'adresse aux étudiants de niveau bac + 4 ou équivalent. Le deuxième et le troisième s'adressent à des individus déjà actifs, depuis au moins quatre années dans le service public pour le second, depuis au moins huit ans dans le secteur privé pour le troisième. Les règles de candidature à ces différents concours expliquent l'éventail assez ouvert de l'âge à l'entrée dans la magistrature. L'âge maximum pour être candidat était récemment de 27 ans au plus pour le premier concours de l'ENM et respectivement de 45 ans et 5 mois et de 40 ans pour les deux suivants. Il est actuellement de 31 ans pour le premier concours, 31 ans étant aussi la limite inférieure pour présenter un dossier de recrutement sur titre.

A côté du recrutement par voie de concours, existe, en effet, un recrutement sur titre après avis d'une commission d'avancement, composée de magistrats.

Il peut s'agir

- **de nomination directe en qualité d'auditeur de justice** (article 18-1 du statut de la magistrature). Il fallait récemment avoir au moins 27 ans et au plus 40 ans, il faut maintenant avoir au moins 31 ans. Les candidats admis sont rattachés à la promotion des auditeurs de justice recrutés par concours.
- **d'intégration directe** (article 22 et 23 du statut de la magistrature). Les candidats doivent avoir 35 ans au moins et peuvent, en fonction de leur passé professionnel, être intégrés au grade 2 ou au grade 1.
- **de détachement dans le corps judiciaire** (article 41-1 à 41-9 statut de la magistrature) au grade 2 ou au grade 1.

Figure 6



A côté de ces différents modes de recrutement qui sont annuels, existent des concours exceptionnels qui, comme leurs noms l'indiquent, ne sont pas pérennes. Les plus importants ont eu lieu en 1992, 1999 et 2000. Leur existence explique, en partie ces années-là, la forte proportion de magistrats ayant préalablement exercé une autre profession (Figure 7) ainsi que la forte proportion de magistrats de plus de 30 ans (Figure 8).

Figure 7

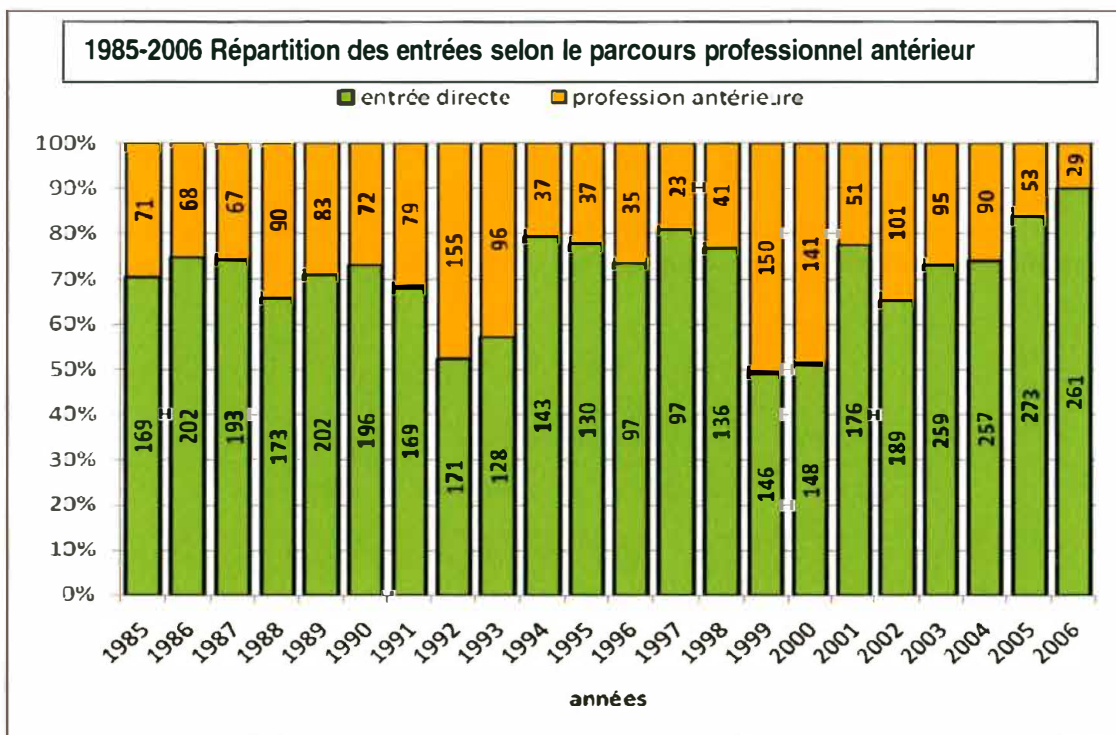
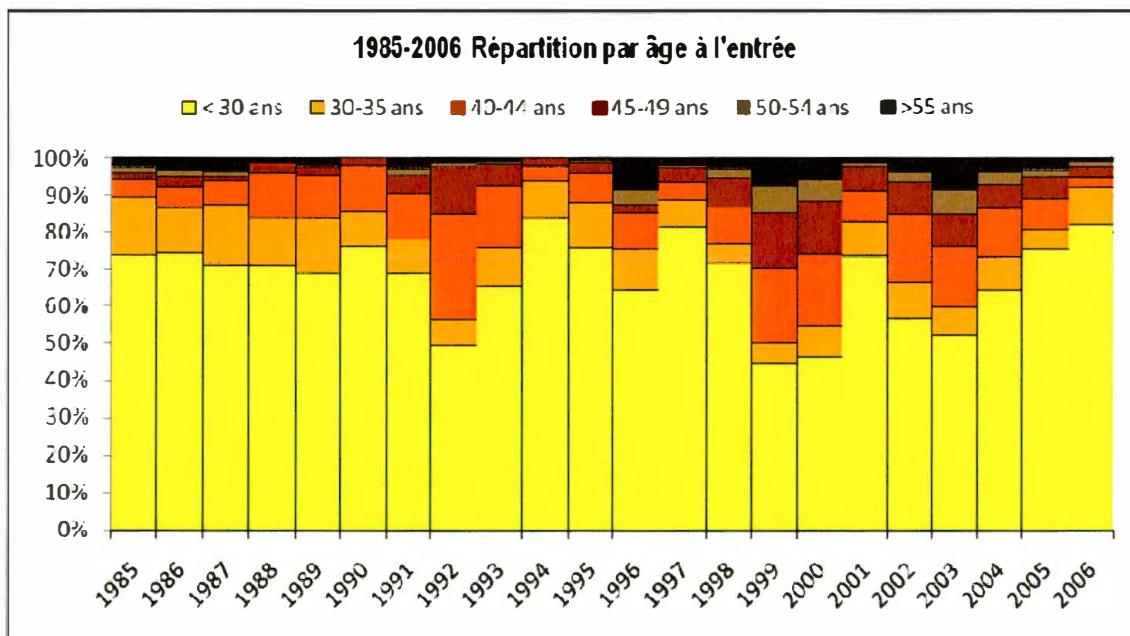


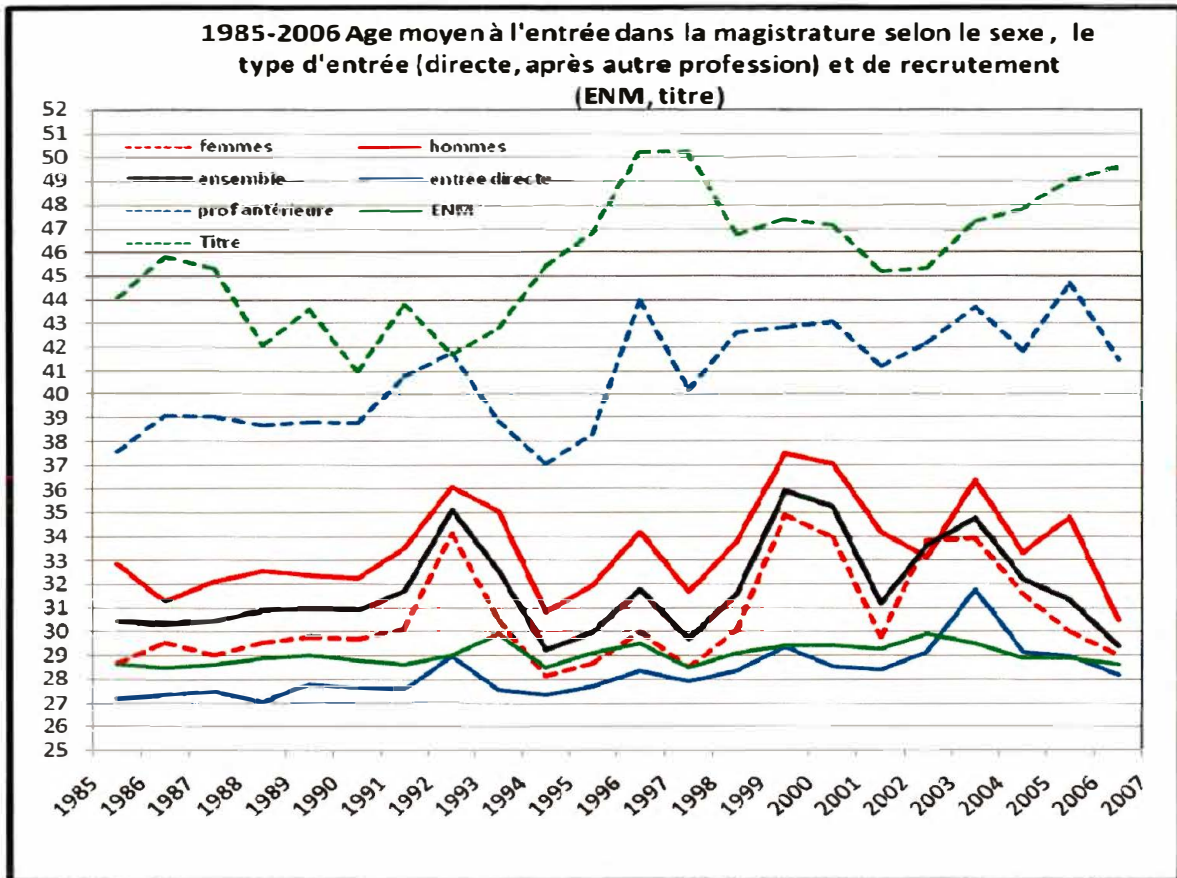
Figure 8



Les concours exceptionnels, mais aussi, comme on l'a vu précédemment, deux des trois concours de l'ENM et le recrutement sur titre ouvrent la magistrature à des individus venant d'autres professions. Sur la période 1985-2006, ils représentent 28% de l'ensemble. Mais les variations sont fortes d'une année à l'autre et depuis 2002, leur part diminue au bénéfice des entrées directes (Figure 7).

Les magistrats déjà actifs au moment de leur entrée dans la magistrature ont de 10 à 15 ans de plus que ceux dont c'est la première profession (Figure 9) et leur arrivée élève fortement le niveau d'âge à l'entrée.

Figure 9

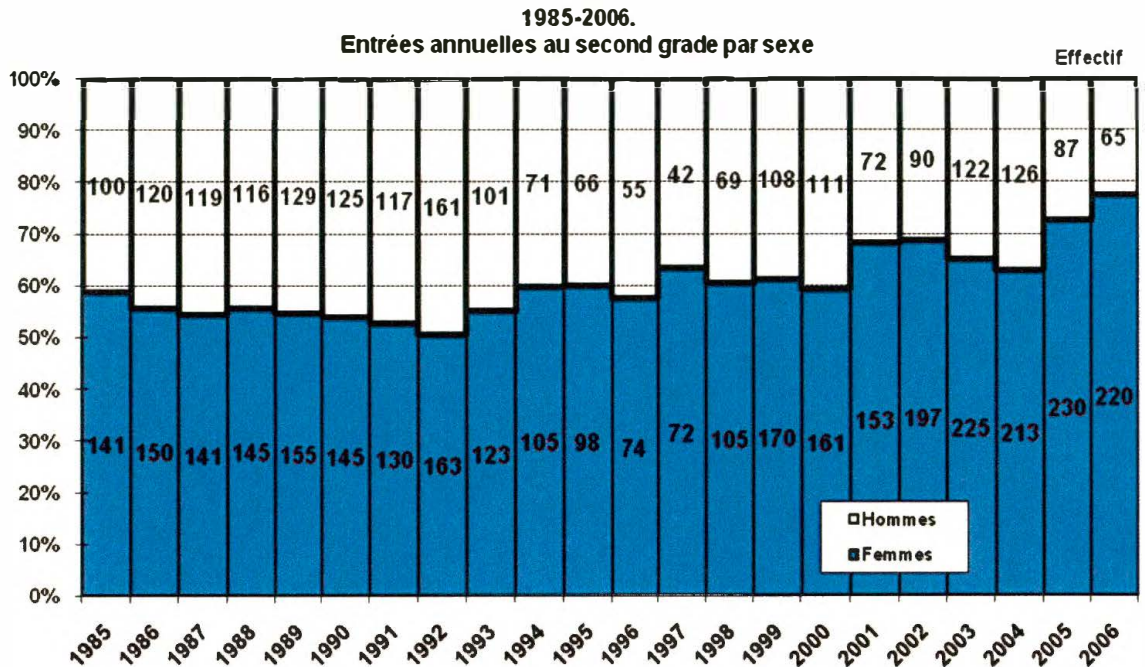


Sur l'ensemble de la période, cet âge est passé par un minimum de 29 ans en 1995 et un maximum de 36 ans en 2000. Les femmes ont en moyenne 3 ans de moins que les hommes.

Au fil des années, la magistrature a attiré de plus en plus de femmes.

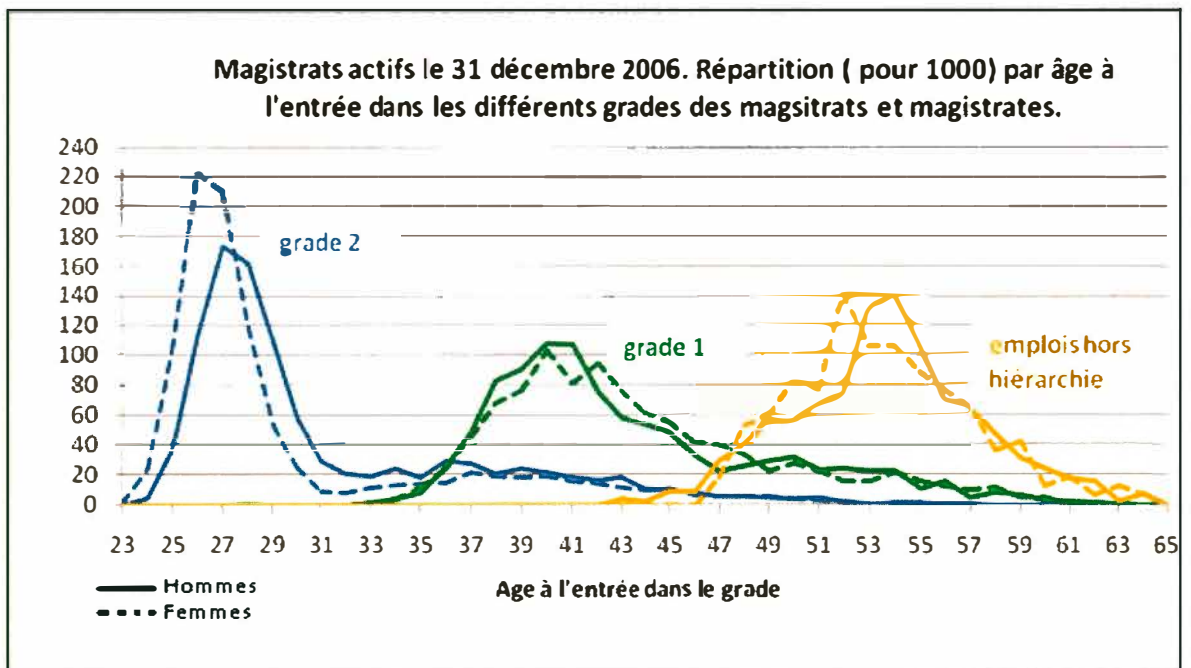
Le fichier qui nous a été transmis montre une féminisation du recrutement. Après avoir légèrement reculé de 1985 à 1992 - cette année-là un magistrat recruté au grade 2 sur deux était une femme - la proportion de femmes recrutées s'est stabilisée autour de 60%, puis est brutalement passée à près de 70% en 2001, à plus de 75% en 2006. Avant 2000, dans tous les grades, les hommes étaient majoritaires. En 2000, les femmes sont devenues majoritaires au grade 2, en 2004 au grade 1. Elles sont toujours minoritaires dans le recrutement aux fonctions hors hiérarchie.

Figure 10



La féminisation croissante du recrutement va retentir sur la répartition par âge des magistrats, car si l'on se réfère à la population des magistrats actifs le 31 décembre 2006, les femmes sont plus jeunes que les hommes quand elles entrent dans la magistrature (Figure 11).

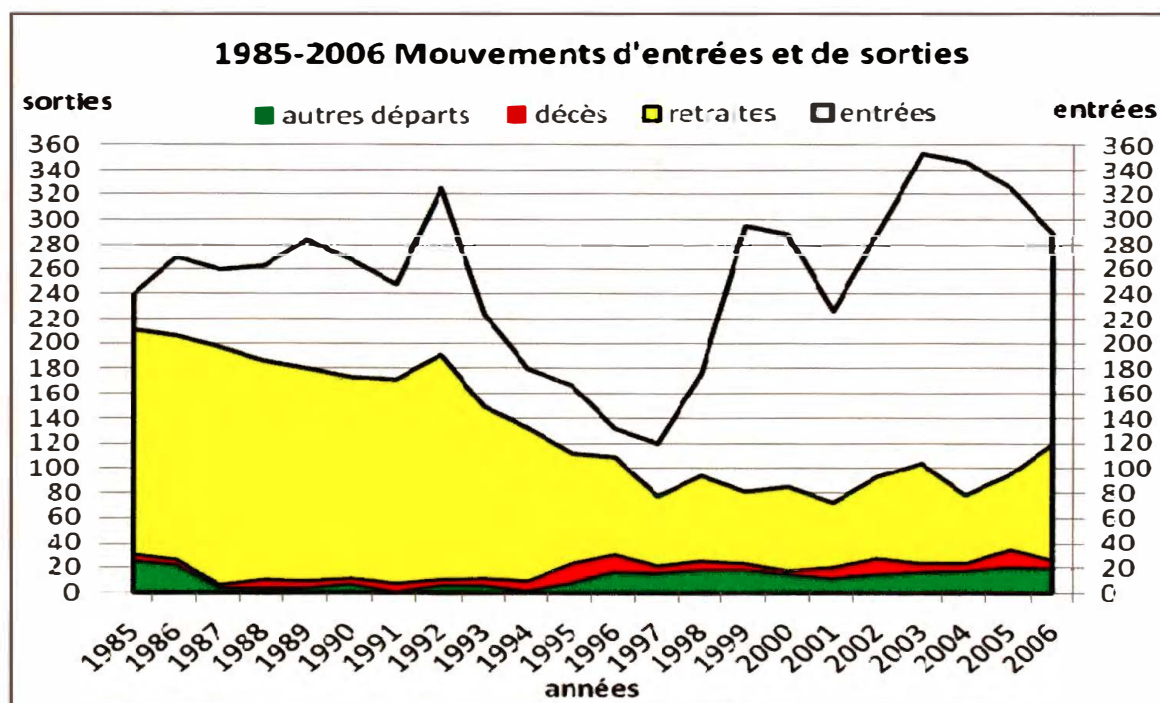
Figure 11



En même temps qu'évoluait la composition par sexe de la magistrature, le nombre des magistrats augmentait. Entre 1985 et 2006, il est passé de 5532 à 8171, mais la croissance n'a pas été régulière. En effet, cette population s'accroît sous l'effet des nominations et diminue sous l'effet de 3 causes de sorties : les retraites, les décès et ce que nous avons nommé les autres causes et qui regroupent les démissions et les cessations d'activité dont le motif ne figure pas dans les fichiers transmis. Sur l'ensemble de la période les sorties par décès et autres causes ont été peu nombreuses. Le maximum de décès, soit 17, a été enregistré en 1995, le maximum des autres causes, 25, a été enregistré en 1985. Les sorties sont essentiellement marquées par les départs à la retraite qui ont connu leur minimum (52) en 1987 et leur maximum (191) en 1987. Les entrées, elles, ont été comprises entre 120 en 1997 et 354 en 2003.

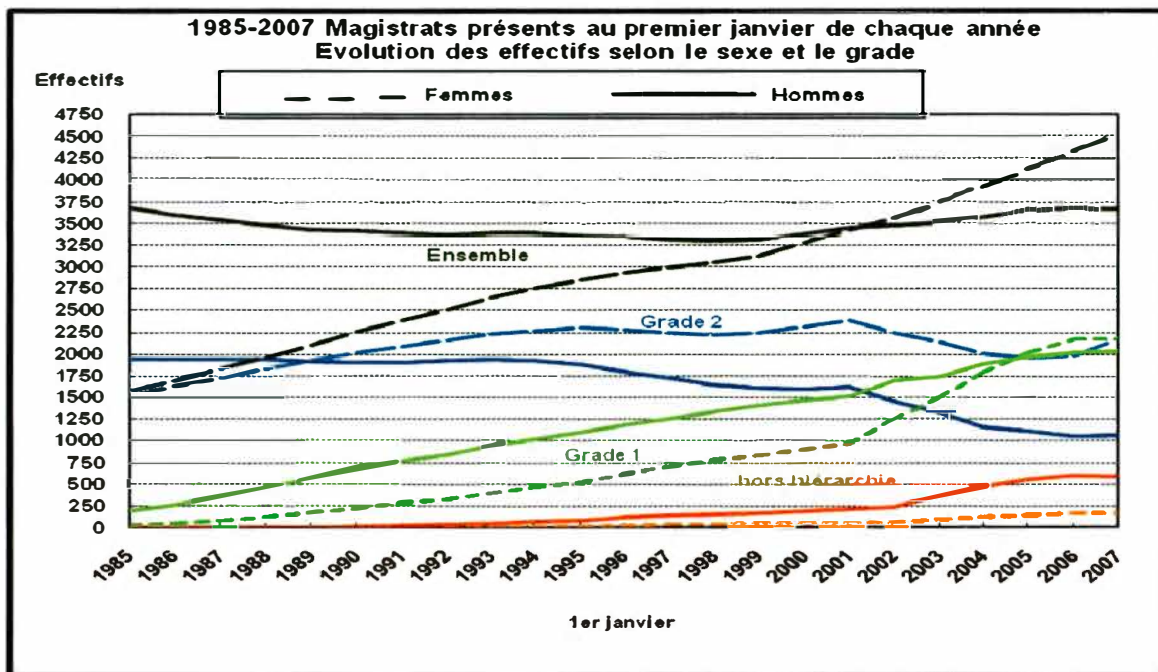
De 1985 à 1992, alors que le nombre des retraites était assez élevé, la population a augmenté d'environ 500 unités. Les 7 années suivantes, de 1992 à 1999, les départs à la retraite ont diminué, mais les entrées ont suivi et l'accroissement est resté à peu près le même. Ensuite et jusqu'à la fin de la période, les départs à la retraite se sont stabilisés et les entrées augmentant fortement, la population des magistrats est passée de 6489 à 8171.

Figure 12



Comme on l'a vu précédemment, en même temps que la population des magistrats augmentait, elle se féminisait, mais pas uniformément.

Figure 13

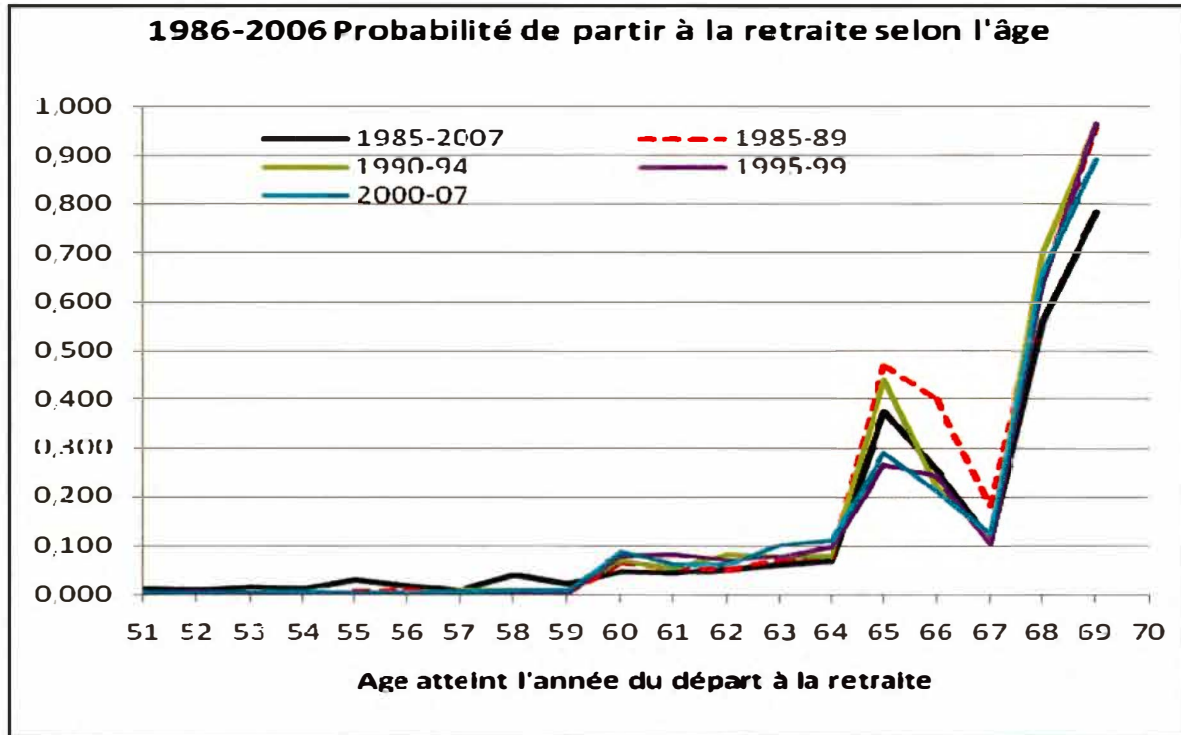


En effet, dans chaque grade, la répartition entre hommes et femmes a beaucoup évolué au cours de la période. Alors que globalement, les magistrates ne sont devenues majoritaires qu'en 2001, elles l'étaient au sein du grade 2 dès 1989, la courbe féminine de grade 2 dépassant alors la courbe masculine. Elles sont devenues majoritaires au sein du grade 1 en 2005. Mais, elles sont toujours minoritaires dans les emplois hors hiérarchie. Le 31 décembre 2006, elles occupent moins d'un quart (22%) de ceux-ci, mais un peu plus de la moitié des emplois de grade 1 et 2/3 de ceux de grade 2.

Les départs à la retraite

Les magistrats prennent leur retraite à la limite d'âge, à savoir 65 ans, ou plus tôt sur demande pour convenance personnelle. Ils peuvent aussi prolonger leur activité sur demande et en fonction de leurs charges familiales³.

Figure 14



Pour un magistrat, la probabilité de partir à la retraite avant l'année de son 60ème anniversaire est très faible. Entre 60 et 64 ans (âge atteint dans l'année), chaque année, en moyenne, 1 sur 10 prend sa retraite. L'année de leur 65ème anniversaire, leur probabilité de prendre leur retraite a fortement baissé entre 1985 et 2006, passant de 0,45 sur la période 1986-90 à 0,25 sur la période 2000-06. La baisse a également été importante à 66 ans, tandis que la probabilité de partir l'année du 68ème anniversaire restait proche de 0,70, et celle de partir l'année suivante tournait autour de 0,9. A 70 ans, tous ceux qui sont encore présents partent.

Entre 1985 et 2006, l'âge moyen au départ à la retraite est un peu plus fort pour les magistrats ayant un grade plus élevé : 64 ans pour les magistrats de grade 2, 64 ans et demi pour ceux de grade 1 et presque 66 ans pour ceux qui occupent des emplois hors hiérarchie. Mais, ces différences d'âge relativement

³ Les fichiers transmis ont montré des incohérences quant aux départs à la retraite, des cessations d'activité sans motif correspondant probablement au-delà de 60 ans à des départs à la retraite.

faibles en cachent de plus importantes sur le temps passé au sein de la magistrature. Ainsi ceux qui ont pris leur retraite au grade 2 étaient présents depuis 12,4 ans, ceux qui l'ont prise au grade 1 avaient intégré la magistrature depuis 21,5 ans et ceux qui sont partis alors qu'ils occupaient un emploi hors hiérarchie avaient presque 29 ans d'ancienneté.

Les magistrats entrés au grade 2 et partis au grade 1 ont passé successivement 14,2 ans et 7,8 ans dans chaque grade. Ceux qui sont aussi entrés au grade 2, mais sont partis après avoir exercé une fonction hors hiérarchie, sont restés à peu près le même temps dans les deux premiers grades (respectivement 12,5 et 13 ans) et 5,8 ans dans un emploi hors hiérarchie. Si le temps passé au sein de la magistrature croît avec le grade atteint au moment de la retraite, c'est parce que ceux qui partent à un grade moins élevé sont souvent entrés après avoir exercé une autre profession. C'est ainsi le cas de 93% des magistrats partis à la retraite au grade 2.

Les magistrats principalement recrutés au grade 2 sont promus au grade 1 après inscription sur une liste d'aptitude. Ils peuvent ensuite occuper les emplois hors hiérarchie définis par l'article 3 du statut de la magistrature.

Les carrières durent de 20 à 40 ans. Elles ont été étudiées selon deux méthodes d'analyse longitudinale qui se complètent, celle du suivi de cohortes et celle de l'analyse des biographies. Dans les deux cas, les individus sont suivis de leur entrée dans la magistrature jusqu'à leur sortie ou jusqu'au 31 décembre 2006 pour ceux qui sont encore actifs. Dans le premier, on suit les individus ayant une caractéristique, mesurant leurs chances de promotion. Dans le second, on analyse l'interaction entre les variables, mesurant l'impact de chacune d'elles.

L'analyse des promotions par le suivi de cohortes

Le suivi des carrières sur la période 1985-2006 montre que les magistrats entrés au grade 2 ont en moyenne 9 chances sur 10 d'être promus au grade 1, s'ils restent assez longtemps dans la magistrature, tandis que ceux qui sont entrés ou ont été promus au grade 1 durant la même période ont 7 chances sur 10 d'être promus hors hiérarchie.

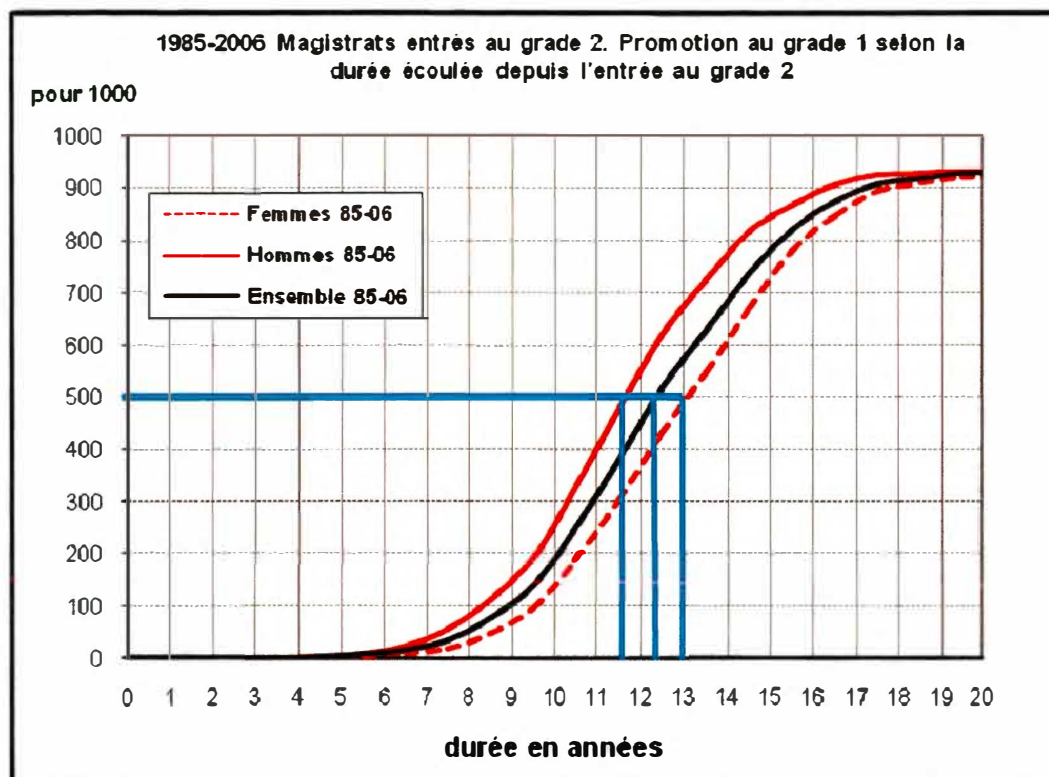
Mais des différences existent selon le sexe, le parcours professionnel antérieur, le fait de travailler ou non à temps partiel, d'être en détachement.

a) Le passage du grade 2 au grade 1

Des différences entre les carrières des hommes et celles des femmes

Globalement, sur la période 1985-2006, en 20 ans de carrière, les femmes de grade 2 ont proportionnellement autant de chances d'être promues au grade 1 que les hommes, mais elles mettent plus de temps à l'être. D'après la figure 14, qui présente le cumul des promotions jusqu'à 20 ans de carrière, environ 9 magistrats (hommes ou femmes) sur 10 sont passés du grade 2 au grade 1 au bout de 20 ans. Mais il a fallu plus de 13 ans pour que la moitié des femmes soient promues, alors qu'il n'a fallu que 11,5 ans pour que la moitié des hommes le soient.

Figure 15

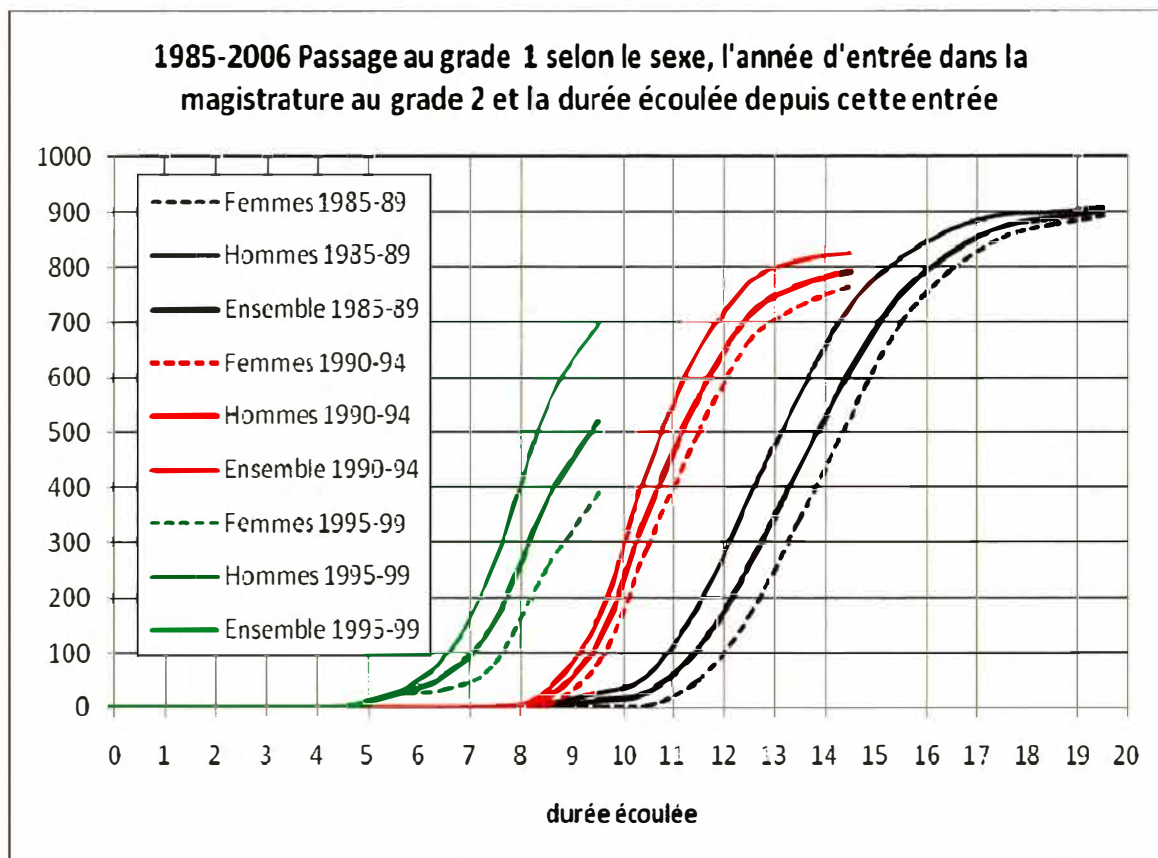


Des promotions de plus en plus rapides sur la période 1985-2006

L'étude des promotions du grade 2 au grade 1, puis du grade 1 aux fonctions hors hiérarchies ne peut se faire sur les mêmes individus dans la mesure où l'on dispose d'une période d'étude d'une vingtaine d'années seulement. Seules les premières cohortes entrées dans la magistrature au grade 2 depuis 1985 ont eu le temps d'être promues au grade 1 puis de passer hors hiérarchie et leurs effectifs sont trop faibles pour que les statistiques soient significatives. Pour étudier l'évolution des chances de promotion aux différents grades, nous avons donc défini sur la période 1985-2006, d'une part des cohortes de grade 2 promues au grade 1, d'autre part des cohortes de grade 1 promues hors hiérarchie.

Ainsi, pour étudier l'évolution des promotions du grade 2 au grade 1, nous avons créé 3 groupes quinquennaux de cohortes, respectivement d'entrants au grade 2 et d'entrants au grade 1 : 1985-89, 1990-95 et 1995-1999. Début 2007, ces différentes cohortes n'avaient donc pas disposé du même temps pour être promues, mais les résultats suivants sont calculés pour 1000 magistrats n'ayant pas encore quitté la magistrature aux différentes durées écoulées depuis l'entrée dans celle-ci. On peut constater sur la figure 15 que les plus récentes ont eu plus de chances d'être promues dans les 10 premières années, une partie du raccourcissement de calendrier étant lié à la loi qui a fait passer l'ancienneté requise pour être promu au grade 1 de 10 à 7 ans.

Figure 16



Ainsi 90% des hommes et des femmes entrés dans la magistrature entre 1985 et 1990 et encore présents au bout de 20 ans ont été promus au grade 1, mais il a fallu 13 ans pour que la moitié des hommes soient promus et 14,5 ans pour que la moitié des femmes le soient. Au sein des cohortes 1990-94, il a fallu moins de 11 ans pour que la moitié des hommes passent du grade 2 au grade 1 et 11,5 ans pour que les femmes en fassent autant, mais dès 12 ans, la progression se ralentit, laissant supposer que ces cohortes connaîtront peut-être moins de promotions. Dans les cohortes suivantes, les promotions s'accroissent en début de carrière, mais l'écart se creuse entre hommes et femmes et au bout de 9 ans, 70% des hommes ont été promus contre 40% des femmes.

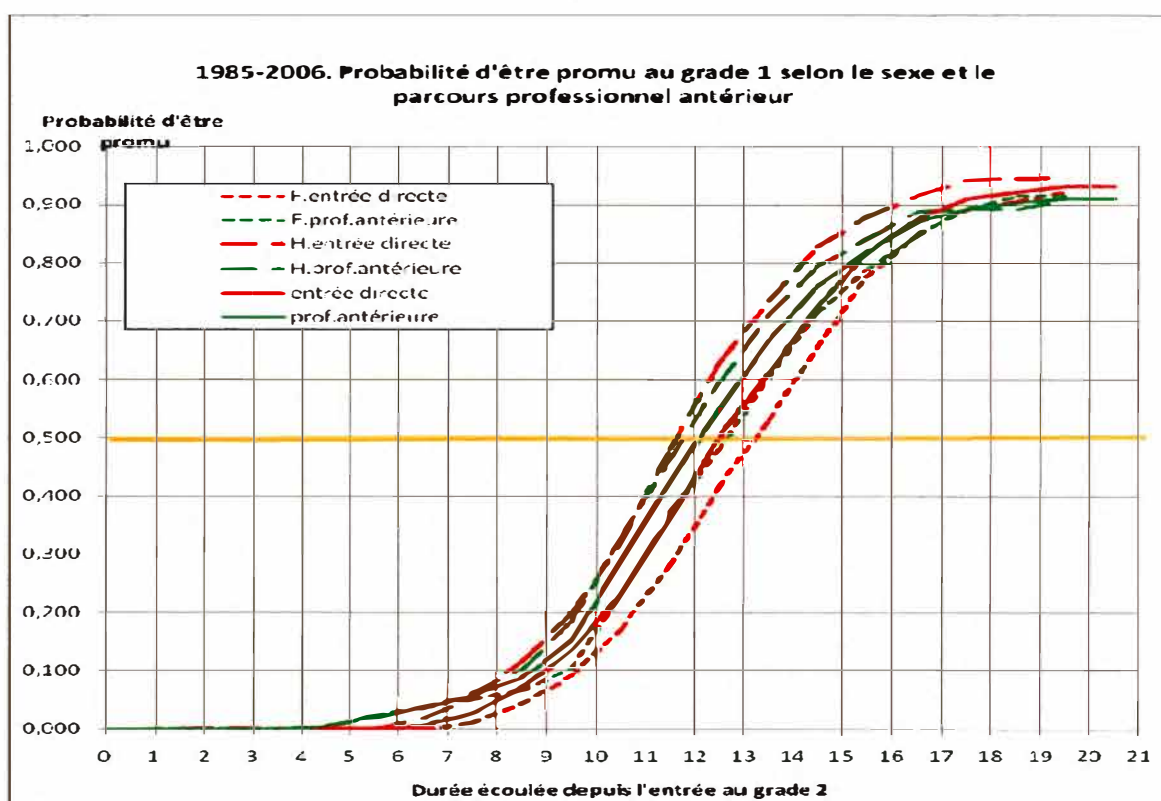
L'accélération des promotions est due à la décision de faire rattraper aux magistrats leur retard de carrière au début et au milieu de la décennie quatre-vingt-dix et les probabilités de passage du grade 2 au grade 1 établies ici pourraient de ne pas être pérennes.

Pour certains, l'entrée dans la magistrature coïncide avec le début de la vie professionnelle, pour d'autres, il s'agit d'une réorientation.

Cette différence de parcours professionnel avant l'entrée dans la magistrature va jouer plus ou moins sur l'évolution des carrières. L'impact ne va pas être le même tout au long de celles-ci et pas le même pour les hommes et pour les femmes.

Si la probabilité d'avoir été promu est la même au bout de 15 ans pour les magistrats ayant déjà exercé une profession et ceux entrés directement dans la magistrature (Figure 17), les premiers ont été promus plus rapidement, car ils pouvaient bénéficier de la validation d'années acquises dans leur profession antérieure, pour prétendre à un avancement (article 2, section 2, chapitre 2 du statut de la magistrature), mais les seconds ont finalement connu un peu plus de promotions.

Figure 17

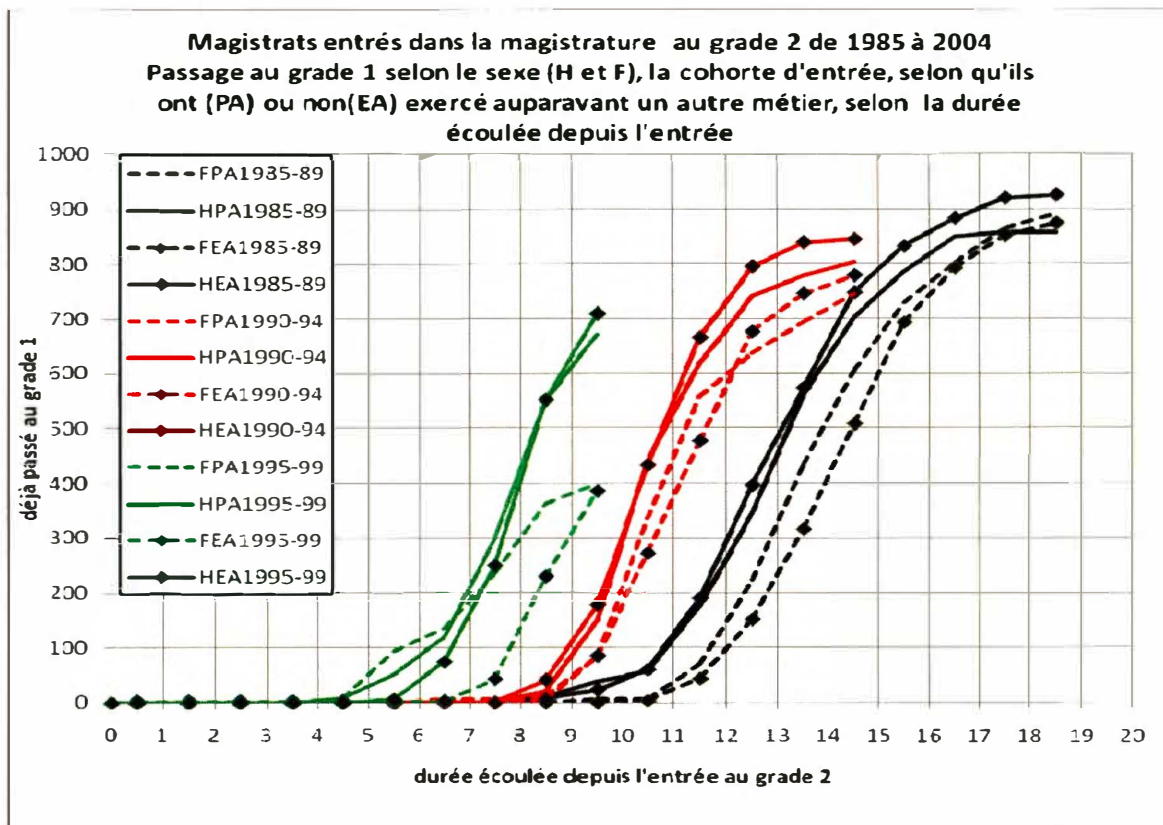


Si la promotion des femmes au grade 1 suit ce modèle avec toutefois un calendrier plus ralenti, celle des hommes est différente. Qu'ils aient ou non exercé antérieurement une profession, ils ont la même probabilité d'être promus jusqu'à 12 ans d'ancienneté, mais ensuite ceux qui sont entrés directement ont des chances supérieures et finalement 95% seront promus contre 90% des magistrats ayant exercé une autre profession.

Le schéma concernant les hommes se retrouve dans toutes les cohortes (Figure 18) avec cependant un avancement du calendrier dans les plus récentes. Mais le schéma concernant les femmes a évolué et

depuis les cohortes 1990-94, il est le même que celui des hommes : les femmes entrées directement sont finalement plus souvent promues que celles ayant exercé une autre profession, bien qu'elles le soient moins dans les premières années.

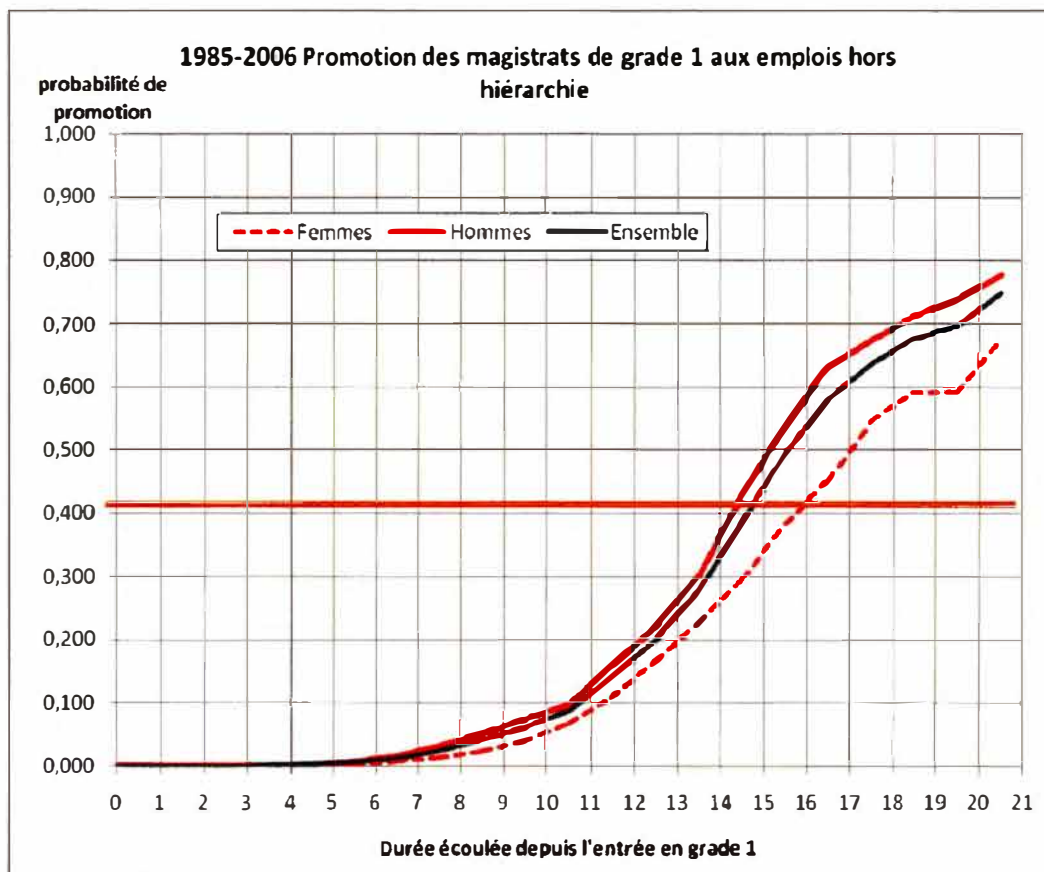
Figure 18



b) Les promotions aux emplois hors hiérarchie

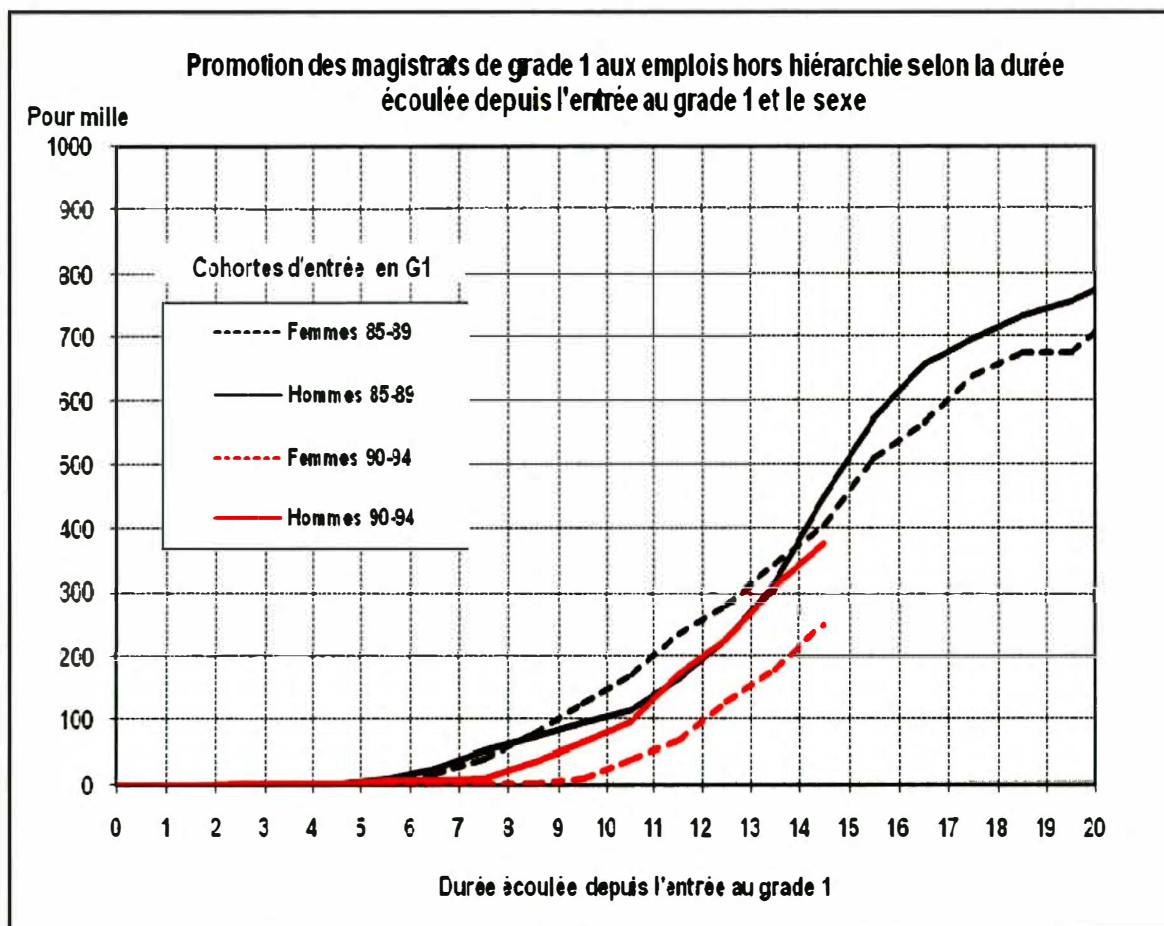
Si finalement les femmes paraissent avoir autant de chances que les hommes d'être promues au grade 1, elles n'en ont pas autant d'occuper un emploi hors hiérarchie. Les courbes ne cessent de s'écarter, et quelle que soit la durée, la probabilité qu'une femme soit promue est inférieure à la probabilité qu'un homme le soit. Il faut plus de 17 ans pour que la moitié des femmes soient promues contre un peu plus de 15 ans pour les hommes. Les premières n'ont finalement que 67% de chances d'occuper un emploi hors hiérarchie après 20 ans passés dans le grade 1, contre 77% pour les seconds. (Figure 18).

Figure 19



Et cette différence s'accroît dans les cohortes les plus récentes. Au bout de 14 ans d'ancienneté, les femmes des cohortes 1985-89 avaient eu les mêmes chances d'être promues que les hommes. A la même durée, les chances des femmes des cohortes 1990-94 étaient de 20%, celles des hommes de 35% (Figure 20).

Figure 20



D'autres variables jouent sur les carrières : le travail à temps partiel qui est une des raisons du ralentissement des carrières des femmes, pratiquement seules à ne pas travailler à plein temps, et les détachements qui sont plutôt le fait des hommes et sont favorables à l'avancement. Grâce aux méthodes d'analyse des biographies, nous allons intégrer ces variables qui évoluent au cours du temps tout en reprenant les précédentes (sexe et passé professionnel) qui étaient acquises au moment de l'entrée dans la magistrature.

L'analyse biographique des promotions en grade 1 et hors hiérarchie⁴

Nous avons estimé un modèle d'analyse des biographies (event history analysis)⁵ afin d'analyser l'effet de certaines caractéristiques sur la fréquence des promotions du grade 2 au grade 1 d'une part et du grade 1 à hors hiérarchie d'autre part. Ce type de modélisation repose sur la notion de risque statistique d'occurrence d'un événement : le risque va ainsi mesurer le nombre d'événements que peut connaître en moyenne un individu sur un court laps de temps⁶.

Dans le cas présent, le risque est considéré varier en fonction du temps écoulé depuis le début de la nomination au deuxième grade si l'intérêt porte sur les promotions au premier grade (respectivement au premier grade si l'intérêt porte sur les promotions hors hiérarchie) ainsi qu'en fonction de l'âge de l'individu et en fonction de différentes caractéristiques. Les caractéristiques prises en compte sont de deux types. Il s'agit en premier lieu de caractéristiques que possédaient les personnes avant leur entrée dans la magistrature. La première d'entre elles est le sexe, mais nous estimerons aussi l'effet d'avoir exercé une profession avant l'entrée dans la magistrature. Le deuxième groupe de caractéristiques réunit celles qui peuvent changer au cours du temps. Ainsi, nous estimerons l'effet de travailler à temps partiel, en distinguant si la quotité de travail est supérieure à 70% ou si elle est inférieure. Une personne qui revient à plein-temps après une période de temps partiel sera considérée être à temps-plein, sans que l'on ait en mémoire le fait qu'elle a été à temps partiel. De même, nous allons estimer le fait d'être en congé⁷ ou en détachement sur les risques de promotions de grade 2 en grade 1. Une dernière caractéristique prise en compte sera le rang d'affectation. Le fait d'avoir eu deux, trois, quatre, voire cinq affectations et plus augmente-t-il ou diminue-t-il les chances de promotion au cours de temps en comparaison avec ceux ayant toujours été affecté à la même fonction.

La partie un peu compliquée du modèle est que les effets des différentes horloges (durée depuis la première affectation en grade 2 ou en grade 1 et âge) et les effets de chaque caractéristique sont estimés non pas directement sur le risque de connaître l'événement, mais sur son logarithme. Dans le cas de la promotion d'un deuxième à un premier grade, le modèle peut être écrit de la façon suivante :

$$\text{Log}[h(t)] = \alpha + \alpha_1 f(t) + \alpha_2 g(t + \text{age}) + \beta_1 \text{parti}(+70\%) + \beta_2 \text{parti}(-70\%) \\ + \beta_3 \text{congé} + \beta_4 \text{détachement} + \beta_5 \text{rang d'affectation}$$

Où $h(t)$ symbolise le « risque » de promotion au temps t . α est une constante à estimer. $f(t)$ et $g(t+\text{age})$, où age représente l'âge des personnes lors de leur affectation au deuxième grade, sont des fonctions du temps. En ce qui concerne l'effet de la durée, il s'agit d'estimer des pentes, d'abord entre 0 et 10 ans

⁴ Cette partie de l'étude a été réalisée par Jean Marie Le Goff, Université de Lausanne

⁵ Courgeau Daniel et Lelièvre Eva (1989). *Analyse démographique des biographies*. Paris : INED.

⁶ Parfois le terme de taux instantané est utilisé plutôt que celui de risque.

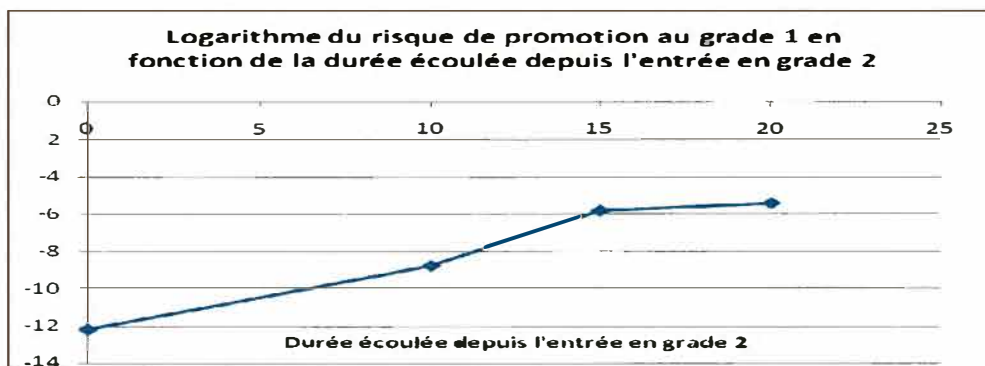
⁷ Nous avons aussi tenté une variable indiquant si les personnes étaient en disponibilité, mais cette variable s'est avérée poser des problèmes de convergences dans l'estimation des modèles du fait du peu de personnes qui ont été concernées par ce type d'épisode.

d'activité, puis entre 10 et 15 ans et plus de 15 ans⁸. Il y aura donc ici trois coefficients qui seront estimés et qui sont symbolisés par α_1 . Une pente positive signifie que le risque va dans le sens d'une augmentation au cours du temps, alors qu'une pente négative indique une diminution du risque. De même, en ce qui concerne l'effet de l'âge, sont estimées deux pentes, l'une avant 40 ans et l'autre après 40 ans. Les pentes à estimer sont symbolisées ici par α_2 . Les coefficients β représentent les effets à estimer de chacune des différentes caractéristiques introduites. Leur exponentiel va représenter le risk ratio de l'effet de la caractéristique. Par exemple, si un coefficient β associé à une caractéristique donnée est estimé à 0.6⁹, l'exponentiel de ce coefficient est de 2 et dans ce cas, on dira que les individus qui possèdent cette caractéristique ont deux fois plus de chances au cours du temps d'être promus en comparaison avec les personnes qui ne possèdent pas cette caractéristique.

Pour le modèle analysant les promotions du deuxième au premier grade, sont intégrés l'ensemble des magistrats ayant commencé en grade 2 après 1985 y compris ceux qui n'ont pas été promus. Une personne qui aura quitté la magistrature en 1995, par exemple, sera considérée être soumise au risque de connaître l'événement jusqu'au moment de son départ. 4722 personnes ayant commencé en grade 2 sont ainsi prises en compte. Dans le cas de l'analyse des promotions hors hiérarchie, on considère la carrière de 5071 personnes nommées en grade 1 après 1985 (elles peuvent être entrées dans la magistrature avant). En ce qui concerne ce dernier modèle, n'ont pas été estimés les effets du temps partiel et du détachement en raison du faible nombre de personnes étant passées par ces situations. En outre, est estimé un effet linéaire de l'âge sans tenir compte d'une différenciation entre ce qui se passe avant ou après 40 ans. Les deux modèles ont été estimés avec le logiciel d'économétrie aML, version 29.

Les résultats montrent que les risques de promotion en grade 1 augmentent au cours du temps, surtout entre 10 et 15 années de carrière dans le grade 2 (Figure 21).

Figure 21

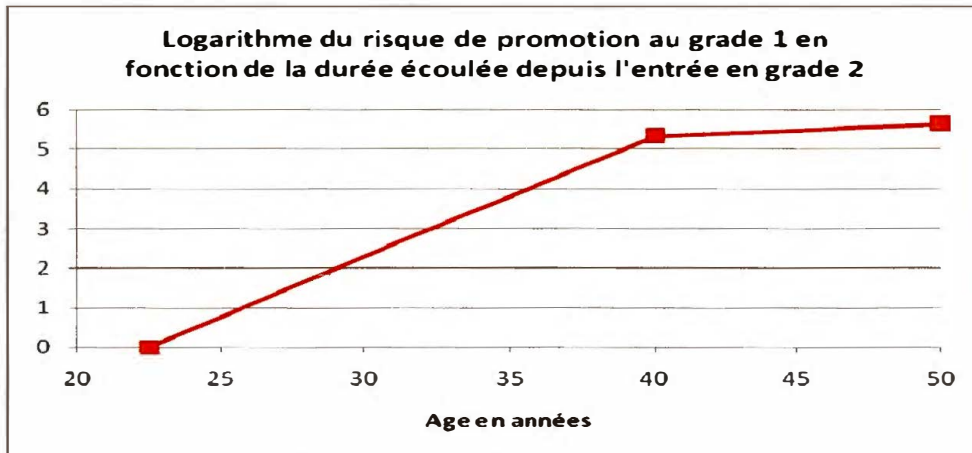


De même, les promotions augmentent en fonction de l'âge, l'augmentation étant plus forte avant 40 ans qu'après (Figure 22).

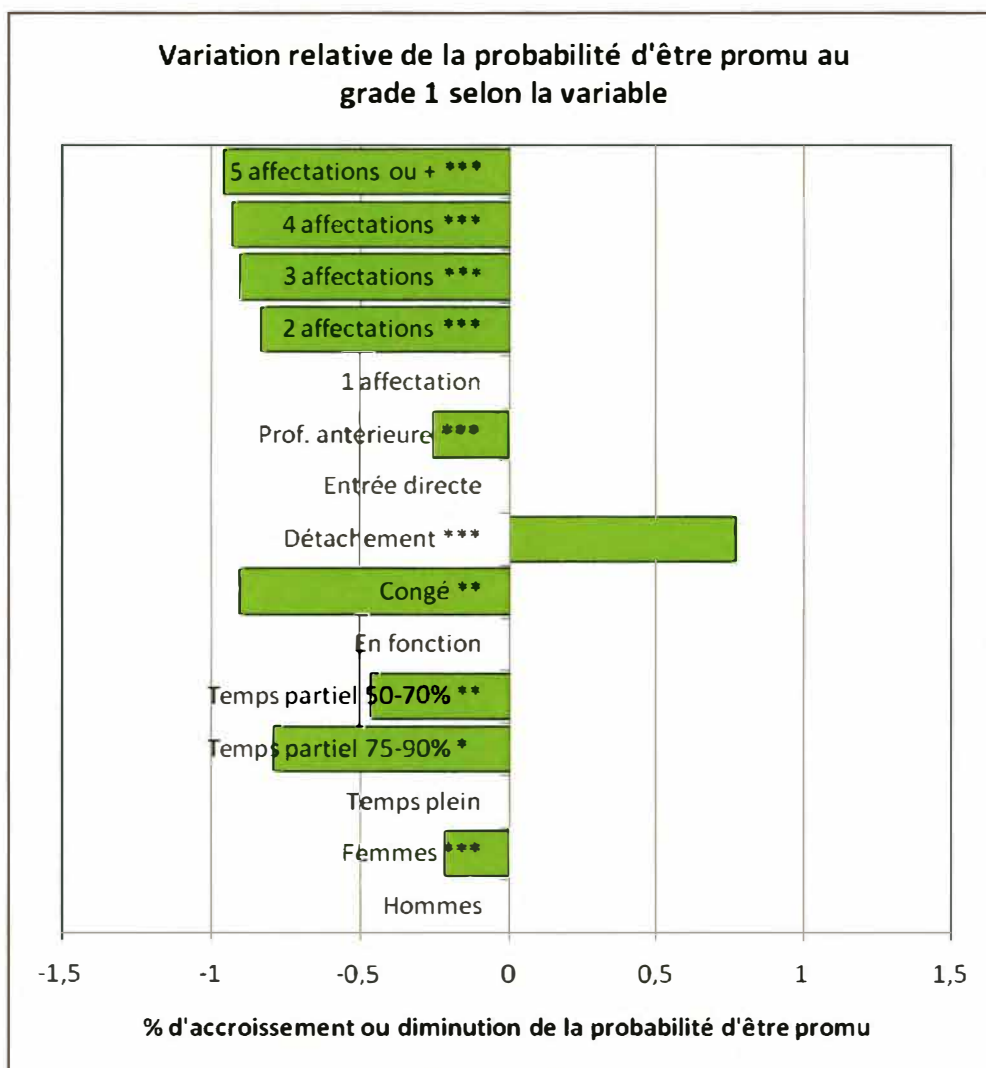
⁸ Ces intervalles ont été définis par tâtonnement.

⁹ Lillard Lee A. et Panis Constantijn W.A. (2000). *aML Multilevel Multiprocess Statistical Software. Version 2.0. Los Angeles : Econware.*

Figure 22



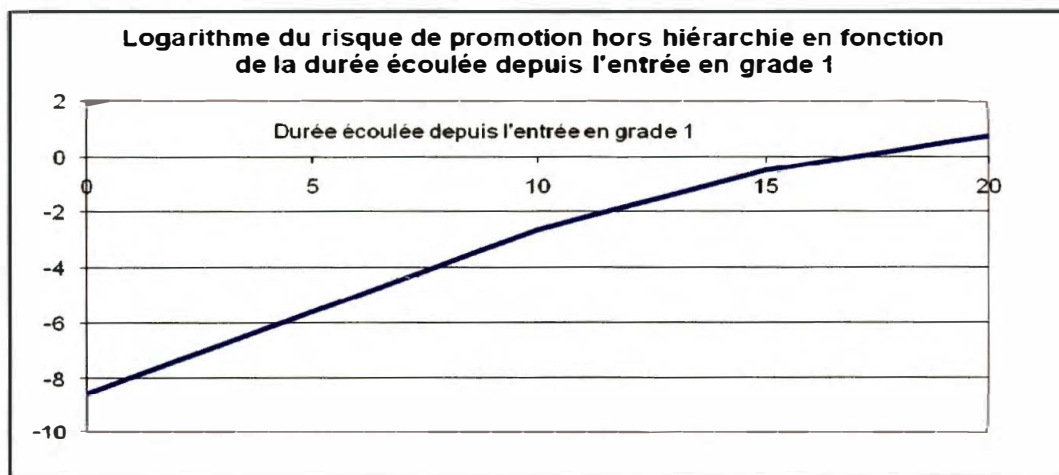
La figure 23 indique les situations favorables ou défavorables à une promotion du grade 2 au grade 1. A gauche de l'axe central, sont portées les barres relatives aux modalités de variables défavorables à une promotion de grade 2 à grade 1, leur longueur étant égale à la diminution de probabilité qu'elles entraînent, à droite sont portées les barres relatives aux modalités de variables favorables, leur longueur étant égale à l'augmentation de probabilité qu'elles entraînent. Diminution et augmentation qu'entraîne une modalité de variable sont calculées par rapport à la modalité de référence choisie pour cette variable, à savoir les hommes pour le sexe, le temps plein pour le travail, une affectation pour le nombre d'affectation etc.. Le nom de ces modalités de référence est porté à gauche de l'axe dans un espace sans barre.

Figure 23¹⁰

Sur ce graphique, on constate donc que les femmes sont moins souvent promues que les hommes. Une quotité de temps de travail inférieur à 70% signifie moins de chances de promotion (-44%) alors que le coefficient obtenu dans le cas d'emploi exercé entre 70 et 90 % de temps n'est significatif qu'à 10%, sans doute pour des raisons d'effectifs. Etre en congé diminue les chances de promotion (de 90%) alors qu'au contraire, un détachement les augmente (de 78%). Avoir exercé une profession avant l'entrée dans la magistrature signifie moins de chances de promotions (-25%). Plus le nombre d'affectations augmente et plus les chances de promotion diminuent (-25% pour 2 affectations, -96% pour 5 ou plus), Les chances de promotion du grade 1 aux emplois hors hiérarchie augmentent en fonction de la durée écoulée depuis le moment d'entrée au premier grade, cette augmentation étant toutefois un peu moins forte après 10 années d'activité dans le grade 1 (Figure 24).

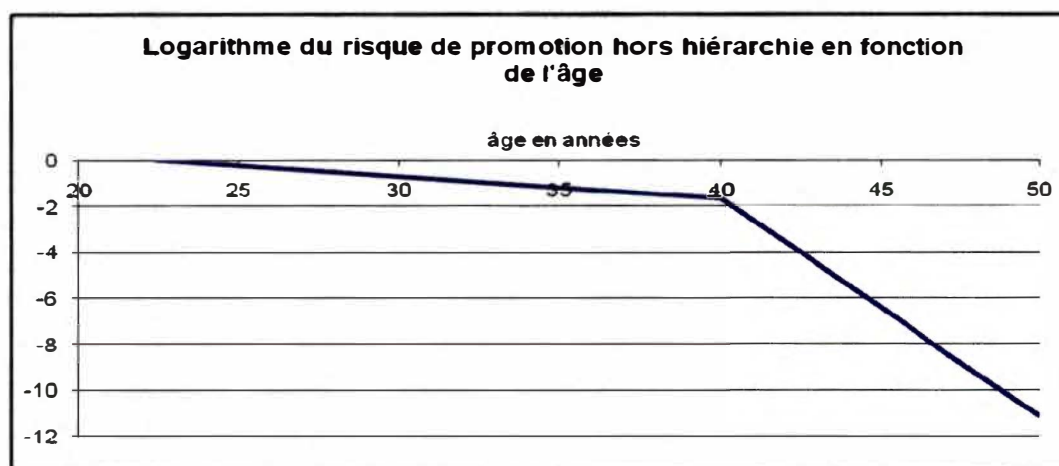
¹⁰ « Trois étoiles *** » signifie différence significative à 1%, ** à 5%, * à 10%

Figure 24



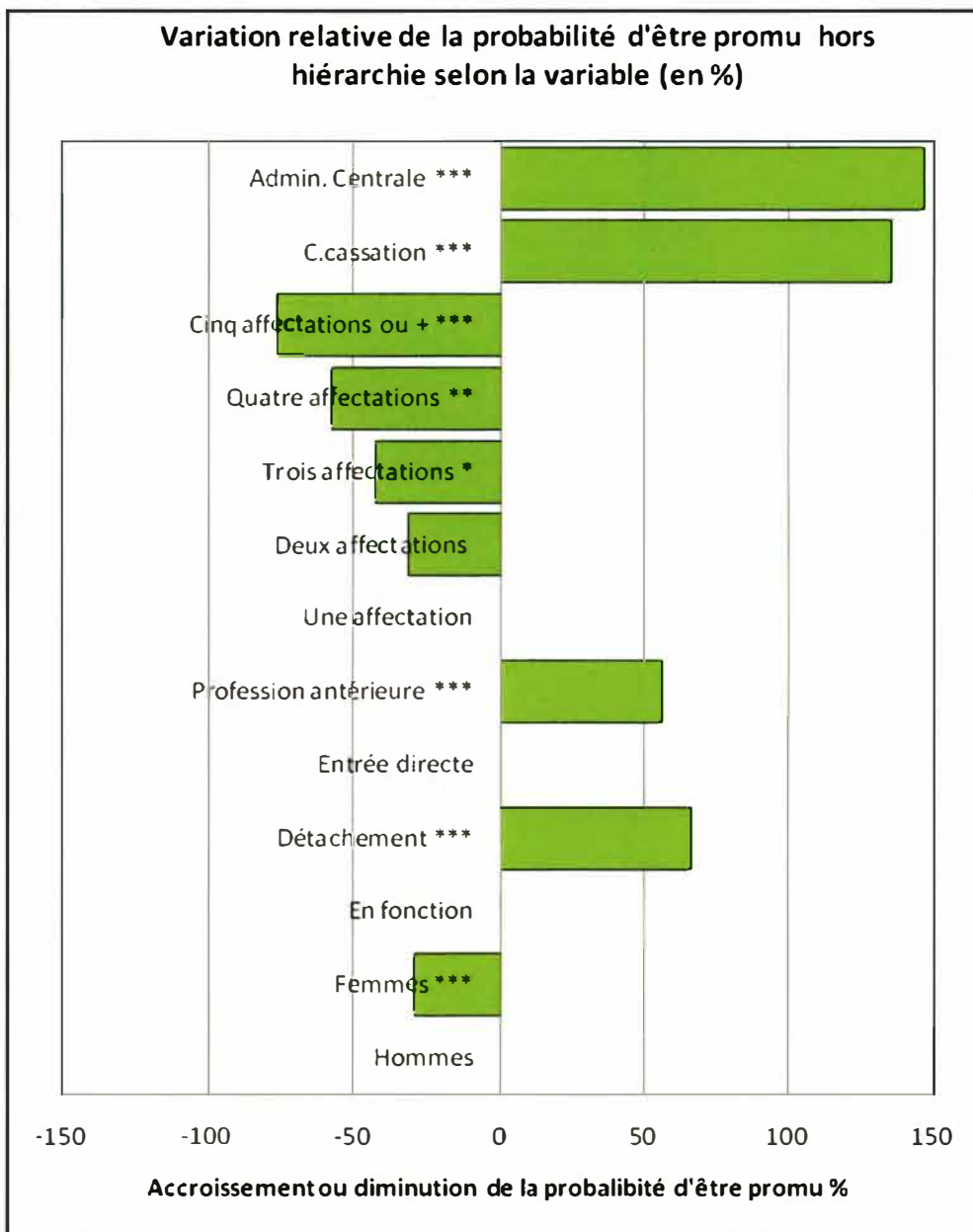
Mais par opposition, les promotions diminuent légèrement en fonction de l'avancée en âge (Figure 25).

Figure 25



Les femmes bénéficient moins de promotion hors hiérarchie que les hommes. Un détachement d'une part, l'exercice d'une profession avant l'entrée dans la magistrature d'autre part, augmentent les chances de promotion. Comme précédemment, les chances de promotion diminuent en fonction de l'augmentation du nombre d'affectations (Figure 26).

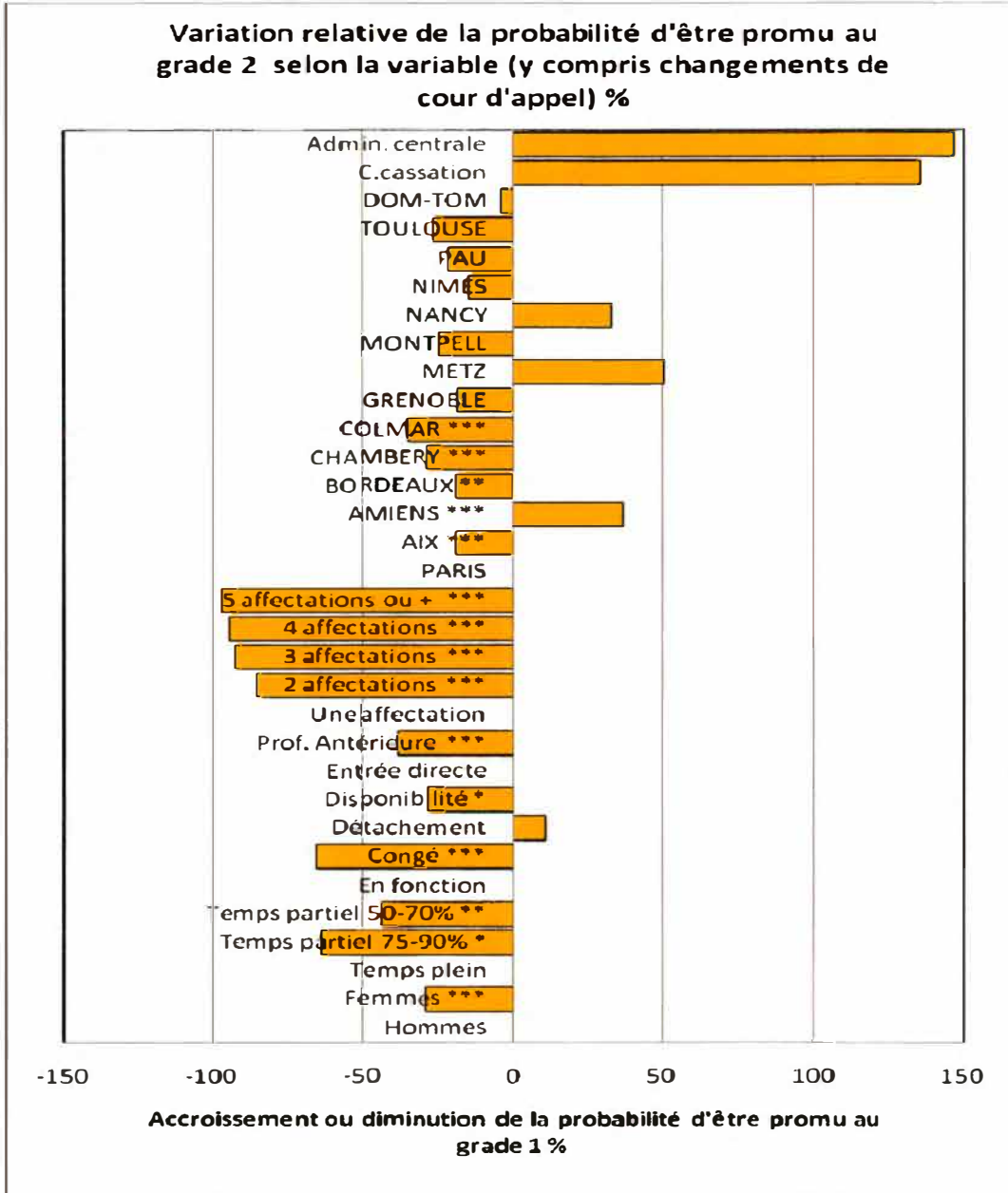
Figure 26



Des modèles ajoutant des caractéristiques liées à la région d'affectation ont aussi été estimés. Les régions prises en compte sont les différentes cours d'appel de province et d'outre-mer (l'ensemble des cours d'appel des dom-tom ont été regroupées) et pour chacune de ces régions est estimé un coefficient qui va permettre d'indiquer les chances de promotion en comparaison avec la cour d'appel de Paris. Un coefficient significatif et positif indique de plus grandes chances de promotion alors qu'un coefficient négatif indique de moins grandes chances de promotion qu'à Paris.

Un coefficient non significatif indique que les chances de promotion sont semblables. Les cours d'appel dont les coefficients n'étaient pas significatifs n'ont pas été portés sur les figures 27 et 28.

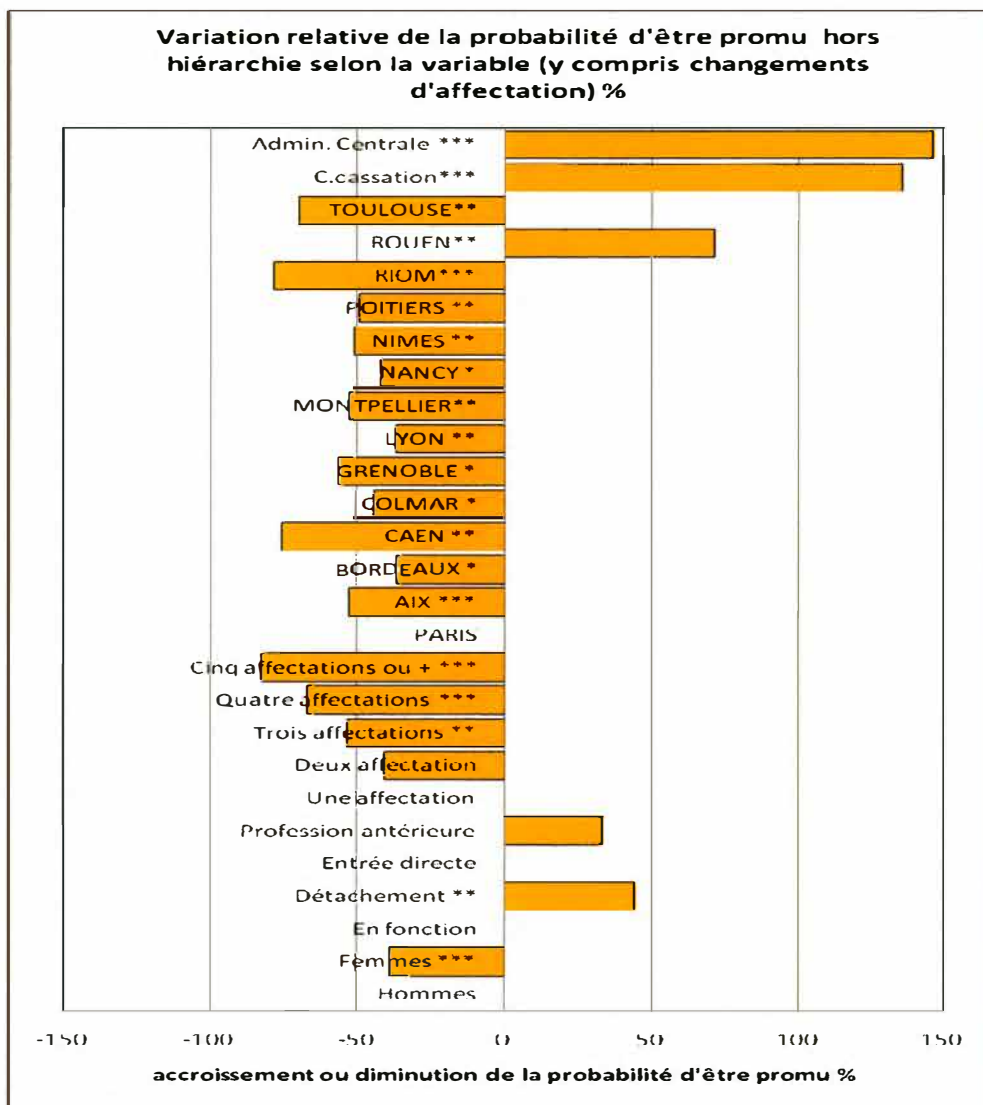
Figure 27



Outre les cours d'appel, sont ajoutées deux autres variables indiquant si les magistrats exercent en Cour de Cassation ou s'ils sont affectés dans l'administration centrale. Les nouvelles variables introduites sont des variables dépendantes du temps et indiquent où est la personne à un moment donné. Les résultats montrent dans le cas des promotions au premier grade que les chances de promotions augmentent dans les cours d'appel d'Amiens, de Douai, de Nancy et de Reims. Les chances de promotion sont en outre plus élevées lorsque les magistrats exercent en Cour de Cassation ou dans l'administration centrale. Les

cours d'appels dans lesquelles les chances de promotion sont moins élevées qu'à Paris sont celles de Colmar, de Limoges, de Toulouse, auxquels s'ajoutent les cours d'appel des doms-toms (dans le cas des CA de Bordeaux et de Lyon, le coefficient n'est significatif qu'au seuil de 10%).

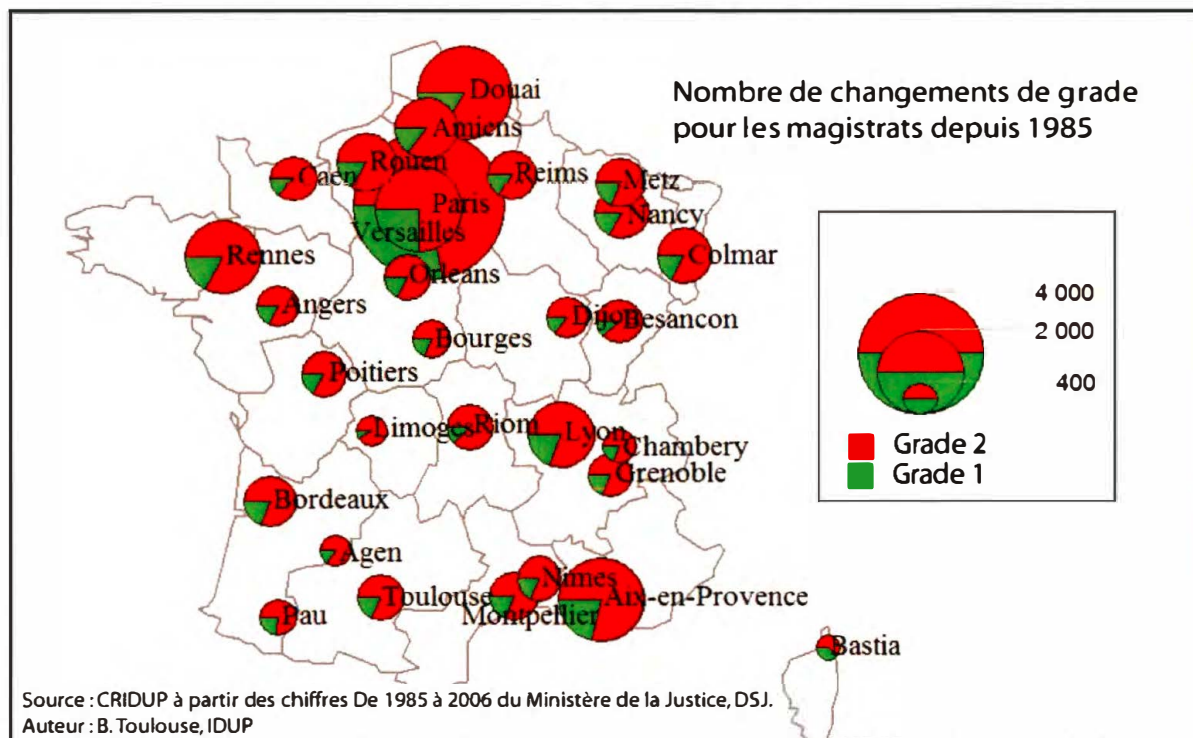
Figure 28



Parallèlement et durant la même période, les chances de promotion hors hiérarchie sont les plus élevées à Rouen alors que les chances de promotion sont les plus faibles dans un grand nombre de cours d'appel du sud de la France. Notons pour terminer que le calcul d'un coefficient de corrélation entre les coefficients obtenus pour chaque cour d'appel (ne sont pas pris en compte les dom-tom ainsi que la Cour de Cassation et l'administration centrale) dans chacun des deux modèles est de 0.465, ce qui est significatif. Cette corrélation assez forte tend à montrer que les chances de promotion hors hiérarchie sont les plus élevées dans les cours d'appel où les chances de promotions en grade 1 sont aussi les plus fortes.

Les changements de cours d'appel¹¹

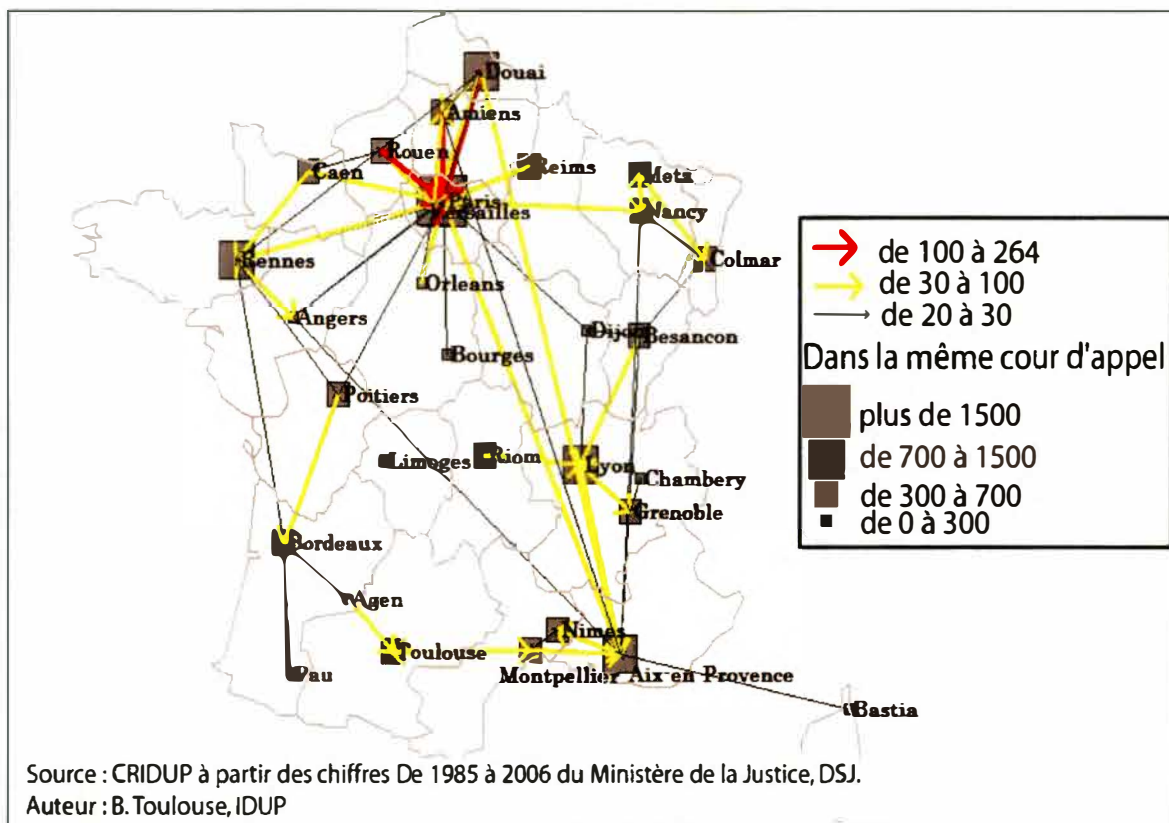
Figure 29. Nombre de changements de grade par Cour d'Appel depuis 1985



Afin de mieux représenter le nombre de changements de grade pour les magistrats depuis 1985 en France (hors DOM-TOM) nous avons utilisé des diagrammes à secteurs pour analyser les deux variables, nombre de changement de grade (NCG) par cour d'appel et proportion d'affectation des grades 1 et 2, en même temps. En comparant le diamètre des diagrammes on observe une grande disparité entre les cours d'appels (CA). Le nombre de changement de grade varie d'un facteur 10 entre les différentes cours, Bastia, Agen, Limoges ou Chambéry ayant enregistré environ 400 changements contre plus de 4000 pour Paris. Néanmoins, en ne tenant pas compte de la cour d'appel de Paris car c'est la seule à enregistrer plus de 4000 changements, on passe à un facteur 5 entre les cours de Versailles, Douai ou Aix-en-Provence (avec plus de 2000 NCG) et les plus petites citées ci-dessus. La deuxième information concerne la disproportion des changements parmi les magistrats de grade 1 et ceux de grade 2 en fonction des cours d'appel. Certaines enregistrent moins de 10% de changements de grade 1 parmi les magistrats de grades 2 telles les cours de Besançon, Dijon ou Limoges contre plus de 25 % pour les cours d'Ile de France que sont Versailles et Paris. Cette première spatialisation des données montrent qu'un magistrat de la cour d'appel de Paris ou Versailles a une probabilité plus forte qu'ailleurs d'avoir un changement de grade, donc une promotion, probabilité encore plus élevée pour les magistrats de grade 1 dans ces deux cours d'appels.

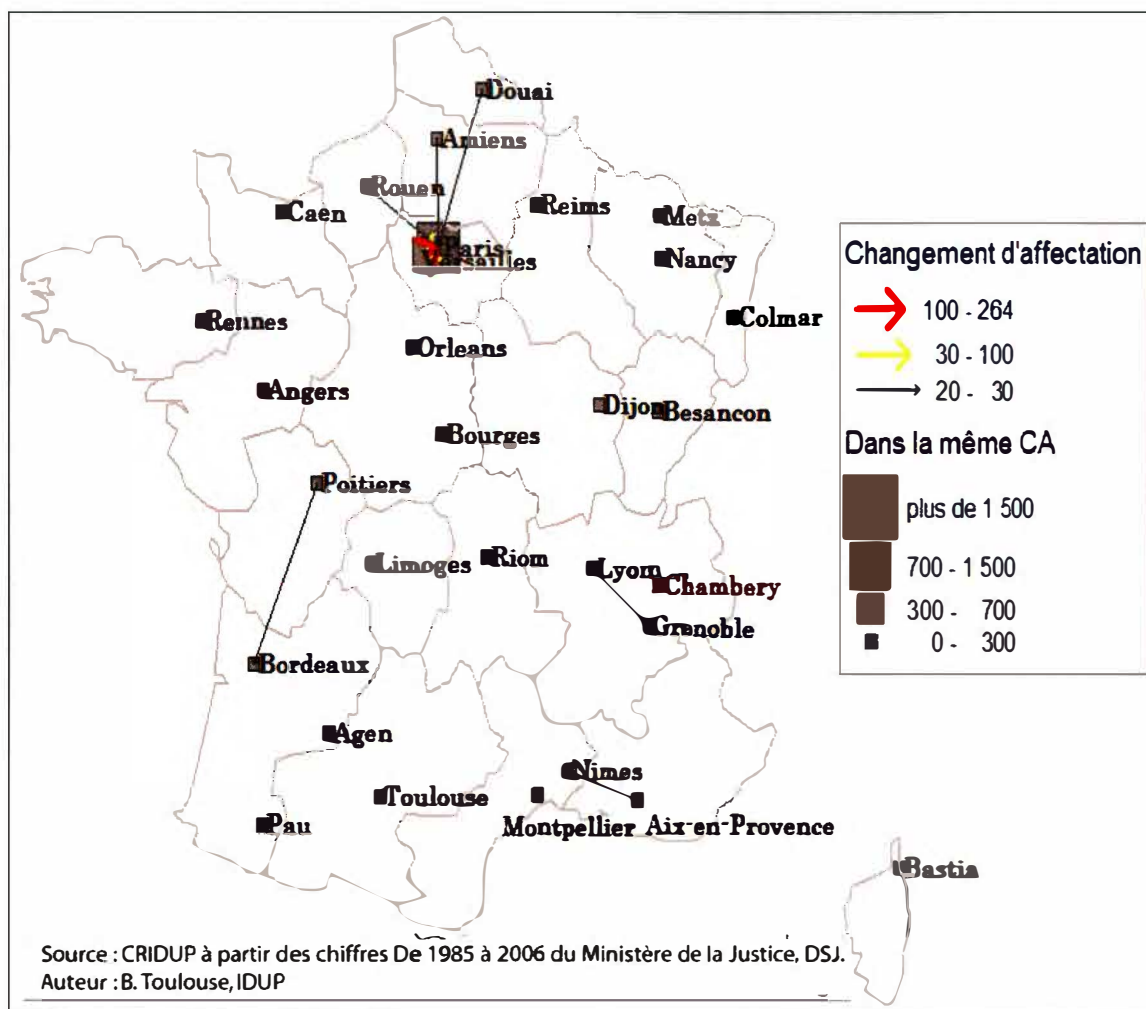
¹¹ Cette partie de l'étude a été réalisée par Benoît Toulouse, ATER à Paris I

Figure 30. Changements d'affectation depuis 1985 pour les magistrats de grade 2



Nous nous sommes intéressés aux changements d'affectation en relation avec les mobilités géographiques des magistrats. On peut ainsi se demander s'il existe certains patterns de mobilité géographique. L'unité géographique est ici la cour d'appel. Nous avons ainsi comptabilisé l'ensemble des changements d'affectation des magistrats (y compris ceux entrés dans la magistrature avant 1985) entre 1986 et 2006 en les distinguant selon que ces changements d'affectation étaient accompagnés d'un changement de cour d'appel ou non. Ne sont pas prises en compte ici les affectations dans, vers ou des dom-tom, ainsi que les affectations à la Cour de Cassation ou dans l'administration centrale. Deux cartes ont été dessinées selon que les magistrats étaient en grade 2 (Figure 30) ou selon qu'ils étaient en grade 1 (Figure 31).

Figure 31. Changements d'affectation depuis 1985 pour les magistrats en grade 1.



Dans le cas des magistrats de grade 2, la mobilité à l'intérieur d'une même cour d'appel est beaucoup plus fréquente que les changements d'affectation dans lesquels il y a mobilité d'une cour d'appel à une autre. Ces mobilités sans changement de cour sont particulièrement nombreuses dans les cours d'appel de Paris et de Versailles, mais aussi dans celles de Douai, Rennes Lyon et Aix-en-Provence. Par ailleurs, les mobilités entre cours semblent répondre à plusieurs logiques. En premier lieu, les cours de Paris et Versailles constituent un attracteur important, particulièrement en ce qui concerne les mobilités en provenance des cours d'appels du nord de la France (Amiens, Rouen, Douai, mais aussi Caen, Rennes, Orléans, Nancy). Toutefois, les cours d'appel de Paris et de Versailles sont aussi des lieux à partir desquels partent de nombreuses mobilités vers les cours d'appel du Nord et de l'Est de la France ainsi que vers la cour d'appel d'Aix en Provence.

En ce qui concerne les mobilités d'une cour d'appel de province à une autre cour d'appel de province, c'est entre cours d'appel voisines qu'elles sont les plus fréquentes. Certains pôles de mobilités entre deux ou trois cours semblent s'être constitués : Rennes-Angers, Metz-Nancy-Colmar, Riom-Lyon-Grenoble, ou

bien Poitiers-Bordeaux. Les cours d'appel d'Agen, Toulouse, Montpellier, Nîmes et Aix-en-Provence semblent quant à elles constituer une sorte de réseau de mobilité. Au final, la carte montre peu de mobilités entre le Nord et le Sud de la France.

Afin de pouvoir comparer les figures 30 et 31, les mêmes seuils de discrétisation ont été gardés. Cette carte montre que les changements d'affectation sont beaucoup moins fréquents aussi bien lorsque ce changement est accompagné d'une mobilité vers une autre cour d'appel que non. Néanmoins, les changements d'affectation au sein des cours d'appel de Paris et de Versailles ainsi qu'entre ces deux cours d'appel restent très fréquents. Malgré la forte diminution des mobilités entre cours d'appel, certains pôles de mobilité persistent, entre Poitiers et Bordeaux, par exemple, ou entre Lyon et Grenoble ou Nîmes et Aix-en Provence.

La limite de cette spatialisation réside dans le fait que les données sont en fréquence absolue. Des données extérieures aux différents fichiers transmis devraient permettre de les relativiser afin d'améliorer la comparaison entre cours d'appel. Il serait alors possible d'étudier les dynamiques de promotion au sein des cours d'appel.

Conclusion

Cette étude a connu de nombreuses difficultés de collecte des données, le fichier initial étant incomplet et les mêmes requêtes d'extraction de données n'apportant pas, par la suite, les mêmes individus. Ceci a obligé à concaténer l'ensemble des extractions réalisées, puis à supprimer les doublons. La signification précise de certains termes n'a pu être établie, telle « cessation d'activité » qui sous-entendait peut-être « départs à la retraite » quand des individus avaient plus de 55 ans. L'analyse des départs à la retraite a dû être refaite à plusieurs reprises, entre autres parce que les départs présentés à la limite d'âge se sont avérés reportés pour maintien en activité après mises à jour. Le nombre et la date de naissance des enfants des magistrats se sont révélés incohérents par rapport aux congés parentaux ou aux mises en disponibilité, interdisant ainsi d'intégrer les congés et disponibilités en fonction de l'âge dans les projections. C'est regrettable car ces variables expliquent une part non négligeable des différences entre la carrière des hommes et celle des femmes. Des informations sur les paramètres qu'hommes et femmes prennent en compte au moment où ils (elles) peuvent prétendre à une promotion (type de fonctions proposées, mobilité géographique requise, profession du conjoint, âge des enfants...) permettrait d'affiner l'analyse des écarts constatés entre carrières féminines et masculines.

Les projections¹²

L'article 2 de notre convention de recherche avec la mission de recherche « Droit et Justice » indiquait « 3 projections seront faites qui s'appuieront sur les tendances actuelles en matière d'emploi des magistrats et sur des scénarios d'évolution à définir par le Ministère de la Justice ».

En l'absence de toute information sur les scénarios possibles, nous avons finalement réalisé deux séries de projection à l'horizon 2020 avec trois variantes chacune¹³.

Sans renseignements sur les possibilités de créations de postes, de répartition différente du recrutement entre les divers concours ou sur des objectifs de promotion, nous avons réalisé ces projections à effectif global constant et les avons fondées sur la répartition par âge des entrants dans les différents grades au cours des dernières années, en supposant que cette répartition varierait peu dans les 10 ans à venir.

Nous avons évalué le nombre d'emplois susceptibles d'être disponibles, chaque année, dans chaque grade. Puis, l'étude ayant montré un écart non négligeable entre la carrière des femmes et celle des hommes, nous avons étudié l'impact du remplacement de ces emplois sur les carrières des unes et des autres en fonction de la part qui leur est attribuée.

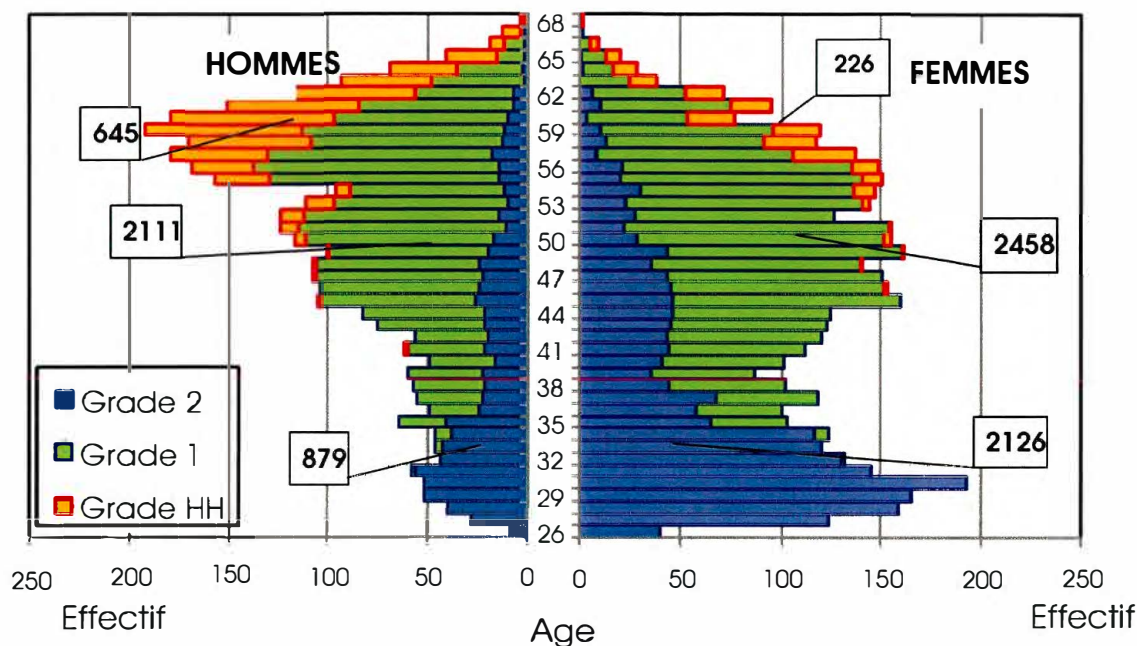
Le statut des magistrats ayant connu d'importantes modifications depuis une vingtaine d'année, les recrutements ayant été assez variables d'une année à l'autre, la mise en place de la nouvelle carte judiciaire ayant probablement un impact non négligeable, les hypothèses retenues pour certaines variantes ont peu de chances de se répéter sur une assez longue période et même sur 10 ans, mais elles mettent en lumière les effets du déséquilibre actuel des sexes dans le recrutement.

Les projections s'appuient sur les dernières données transmises par le Pôle informatique de la Direction des Services Judiciaires du Ministère de la Justice, à savoir la répartition par grade, sexe et âge des magistrats au 1er janvier 2009 (Figure 32). A cette date, la répartition par grade des magistrats était la suivante : 35,6% au grade 2, 54,1% au grade 1, 10,3% hors hiérarchie. On comptait globalement 57% de femmes, mais la proportion était d'autant plus faible que le grade était plus élevé : 70,7% au grade 2, 53,8 au grade 1 et 25,9% hors hiérarchie.

¹² Le programme permettant la mise en œuvre de ces modèles de projections a été réalisé par Bernard Girard, Université Paris 1

¹³ Des projections jusqu'en 2040 ont été réalisées par **Munoz Perez** (Francisco), **Pennec** (Sophie). *Évolution future de la population des magistrats et perspectives de carrière. Rapport final, Paris, INED, Mission de recherche Droit et Justice 2001*

Figure 32

1^{er} janvier 2009 Répartition par sexe, grade et âge

Les 2 séries de projections se différencient par la répartition des emplois disponibles entre hommes et femmes.

Dans la première série, les emplois disponibles dans un grade donné sont ventilés par sexe au prorata du nombre d'hommes et de femmes présents dans ce grade le 1^{er} janvier 2009, afin de pérenniser la structure actuelle de chaque grade. Dans la seconde, ils sont attribués selon les proportions observées dans le grade inférieur, donnant ainsi théoriquement les mêmes chances d'être promus aux magistrats et aux magistrates de ce grade.

Chacune de ces projections admet 3 variantes. Dans la première, le recrutement au grade 1 et aux emplois hors hiérarchie est interne, dans la seconde, 15% des postes de grade 1 sont affectés au recrutement externe. La troisième prévoit qu'au 1^{er} janvier 2020, les magistrats de grade 2 ne représenteront plus que 28,3% de l'ensemble des magistrats, la diminution se faisant au bénéfice des magistrats de grade 1.

Cette dernière variante s'appuie sur « le rapport de Jacques Floch, député, fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République sur le projet de loi organique, adopté par le Sénat, relatif au statut de la magistrature », et daté du 10 janvier 2001.

Répartition des effectifs de magistrats avant et après la réforme de leur carrière				
	avant la réforme		après la réforme	
	effectif	%	effectif	%
hors hiérarchie	349	5,10%	664	9,88%
premier grade	2480	36,90%	4157	61,85%
second grade	3892	58,00%	1900	28,27%
total	6721	100,00%	6721	100,00%

Source : Chancellerie

Comme prévu, depuis 2001, la proportion de magistrats de grade 2 a diminué au profit de celle des magistrats de grade 1, mais si la baisse a été très marquée de 2002 à 2004, l'année suivante on a observé un palier et depuis 2007, la proportion au grade 2 est stable.

Répartition par grade au 1er janvier			
1er janvier	HH	grade 1	grade 2
2001	5,3%	36,8%	57,9%
2002	5,4%	40,6%	54,0%
2003	7,5%	45,2%	47,4%
2004	9,5%	51,7%	38,8%
2005	9,5%	51,7%	38,8%
2006	9,8%	52,8%	37,4% ¹⁴
2007	10,0%	54,3%	35,7%
2008	9,9%	54,4%	35,7%
2009	10,3%	54,1%	35,6%

Dans cette variante qui, comme la précédente, suppose que 15% des postes de grade 1 sont réservés au recrutement extérieur, nous avons supposé que la proportion prévue (28,3%) pour les magistrats de grade 2 serait atteinte le 1er janvier 2020. Les emplois de grades supérieurs représenteront alors 71,7% de l'effectif total. Toutefois, la répartition entre les deux grades supérieurs sera un peu différente de celle indiquée dans le rapport. En effet, le 1er janvier 2009, on comptait déjà 10,3% d'emplois hors hiérarchie. En supposant que cette proportion ne change pas (une révision **importante** de la liste de ces emplois supposerait un changement de politique d'emplois), il faudra que celle concernant les magistrats de grade 1 soit égale à 61,4% pour que le pourcentage d'emplois de grade 2 ne soit plus que de 28,3%.

Le 1er janvier 2009, on comptait 8445 magistrats. La répartition prévue pourra donc être atteinte le 1er janvier 2020 par un transfert annuel de 56 emplois du grade 2 au grade 1.

¹⁴ Les statistiques de répartition par grade qui nous ont été transmises par le Ministère en 2009 pour le 1^{er} janvier 2007 diffèrent légèrement de celles transmises début 2007, suite à des mises à jour.

Les projections se déroulent selon le schéma suivant :

on détermine d'abord le nombre d'emplois disponibles dans un grade donné - il est égal aux postes libérés par les décès, les départs à la retraite, mais aussi les promotions au grade supérieur, voire les transferts d'emplois d'un grade à l'autre -, puis on attribue, selon les variantes, tout ou partie des postes libérés aux magistrats du grade inférieur qui ont l'âge de les occuper (répartition par âge observée à l'entrée dans les différents grades sur la période 2000-2006). On pose cependant une restriction sur la durée déjà écoulée dans le grade inférieur : 7 ans d'ancienneté sont requis pour les magistrats de grade 2 postulant au grade 1¹⁵ et 10 ans pour les magistrats de grade 1 postulant aux fonctions hors hiérarchie (p.4). Les probabilités de partir à la retraite selon l'âge sont celles déduites de l'étude (p.18) et les probabilités de décéder sont extraites de la table de mortalité 2003-2005 publiée par l'INSEE. Les détachements ne sont pas pris en compte parce qu'ils n'interrompent pas la poursuite des carrières, et les mises en disponibilité et congés parentaux sont pris en compte par l'intermédiaire du recul de l'âge à l'entrée au grade supérieur qu'ils impliquent pour les femmes. En l'absence d'indications sur le nombre d'enfants, les dispositions relatives au recul et à l'inopposabilité de la limite d'âge pour le recrutement, sont appréhendés par le même biais.

Quelles que soient les hypothèses retenues, les diverses projections induisent rarement le même calendrier et la même proportion finale de promotion pour toutes les cohortes concernées. En effet, une année donnée, les chances de promotion d'une cohorte dépendent du nombre de magistrats répondant aux exigences requises dans **toutes les cohortes présentes**, face au nombre de postes disponibles.

Nous avons donc calculé la probabilité qu'avait, une année donnée, un magistrat d'un grade donné d'être promu au grade supérieur en l'absence de mortalité et de départ à la retraite. Nous avons ensuite calculé, pour chaque cohorte d'entrée dans un grade, la proportion de magistrats déjà promus à chaque durée écoulée depuis l'entrée dans ce grade, en nous appuyant sur les probabilités précédentes (cf. suivi de cohorte p.17).

Les 2 projections et leurs variantes sont résumées dans 2 séries de graphiques :

- 1) les emplois disponibles dans chaque grade, ventilés selon le motif ayant entraîné la disponibilité (décès, retraite, promotion au grade supérieur, transfert de postes d'un grade à l'autre)
- 2) la répartition par sexe, âge et grade de la population des magistrats déduite de chaque hypothèse les 1ers janvier 2010, 2015 et 2020.

et deux tableaux présentant, pour les cohortes 1990, 1995, 2000 et 2005,

- 1) la durée nécessaire pour que 50% des magistrats d'un grade donné soient promus au grade supérieur (cette proportion peut ne jamais être atteinte ou ne pas encore être atteinte le 1^{er} janvier 2020),

¹⁵ Cette restriction a été appliquée à tous, bien que les magistrats recrutés au titre de l'article 22 puissent bénéficier de la prise en compte de 2 années de travail effectif pour réduire cette durée (art. 25). Seules les cohortes qui avaient déjà commencé leur carrière le 1er janvier 2009, quand commencent les projections, ont donc connu des promotions avant 7 ans d'ancienneté.

- 2) les proportions de magistrats promus après 10, 15 et 20 ans passés dans un grade, que l'on observerait en l'absence de mortalité et de départ à la retraite.

Nous avons choisi les cohortes 1990, 1995, 2000 et 2005 pour montrer l'évolution des carrières parce qu'elles ne sont pas touchées aussi longtemps les unes que les autres par les hypothèses des projections. La première ne l'est pratiquement pas puisque les chances d'être promu dans un grade sont pratiquement inexistantes après 20 ans passés dans ce grade, la seconde l'est en fin de carrière et les deux dernières voient quasiment toute leur carrière soumise à ces hypothèses puisque la promotion au grade 1 requiert 7 ans d'ancienneté, celle aux emplois hiérarchie, 10 ans. Les projections s'arrêtant en 2020, les cohortes suivantes sont peu concernées du fait même de ces anciennetés requises. Les promotions des cohortes 1990 et 1995 qui reposent en grande partie sur les années déjà passées au sein de la magistrature sont donc semblables sur 10 ou 15 ans dans toutes les variantes.

A) Projection 1

Hypothèse commune à toutes les variantes : dans un grade donné, la répartition des postes disponibles entre hommes et femmes s'effectue au prorata du nombre d'hommes et de femmes présents dans ce grade le 1er janvier 2009. On a ainsi 29% d'hommes au grade 2, 46% au grade 1 et 74% dans les emplois hors hiérarchie.

A1) Projection 1 variante 1

Les effectifs restent stables dans chaque grade. Ils correspondent à ceux observés le 1er janvier 2009 : 3005 magistrats de grade 2, 4569 de grade 1 et 871 occupant des emplois hors hiérarchie. Les sortants sont remplacés numériquement, mais un magistrat promu, partant à la retraite ou décédé peut être remplacé par une magistrate et inversement.

Le nombre de postes disponibles dépend des décès, des départs à la retraite et des promotions au grade supérieur. Ainsi en 2009, 56 emplois hors hiérarchie peuvent être proposés à des magistrats de grade 1, suite à des départs à la retraite et 6 autres suite à des décès (Figure 32a). 62 magistrats de grade 1 peuvent donc bénéficier de promotion. Dans le même temps, ces 62 promotions, 23 décès et 77 départs à la retraite permettent 162 promotions aux magistrats de grade 2 (Figure 32b), tandis que l'on doit recruter à l'extérieur, 172 magistrats de grade 2 pour remplacer les 162 magistrats promus au grade 1, ainsi que les 4 départs à la retraite et les 6 décès de magistrats de grade 2 (Figure 32c).

Le nombre des postes disponibles croît fortement sous l'effet d'une augmentation du nombre des départs à la retraite, à partir de 2013 pour les magistrats hors hiérarchie, de 2012 pour ceux de grade 1. Le nombre des postes disponibles au grade 1 croît d'autant plus qu'il subit l'impact des départs à la retraite en son sein, mais aussi celui des départs à la retraite des magistrats hors hiérarchie par l'intermédiaire des emplois qu'ils libèrent. Leur nombre est pratiquement multiplié par 2 entre 2009 et 2013 ou 2014 (Figure 32 abc). Les emplois disponibles hors hiérarchie passent de 62 en 2009 à 121 en 2013, ceux de grade 1 passent de 162 en 2009 à 309 en 2014 et ceux de grade 2 de 172 à 337.

Mais en 2016, on observe un décrochement dans la courbe des emplois disponibles en grade 2. En effet, à partir de cette année-là, le nombre de promotions parmi les magistrats de grade 2 reste inférieur à celui des postes disponibles au grade 1 et le phénomène s'amplifie (297 postes libres en 2016 et 235 pourvus, 301 libres en 2019, également 236 pourvus). En effet, le nombre d'hommes répondant aux exigences

pour être promu est trop faible par rapport à la proportion d'emplois qui leur est réservée dans cette projection. Les hommes, on l'a vu, sont de moins en moins nombreux à intégrer la magistrature : ils représentent moins d'un quart des entrants (sauf en 2005) depuis 2003 et le phénomène est encore plus appuyé au premier concours de l'École Nationale de la Magistrature, 18,2% en 2007, 15,8% en 2008.

Dans cette variante, parce que le quota de postes attribués à chaque sexe reste invariable au niveau observé en 2009, régulièrement des postes libres ne sont pas pourvus. On ne peut maintenir un quasi équilibre entre hommes et femmes au grade 1 (54 et 46%) si le vivier, à savoir la population de grade 2, est trop déséquilibré, à moins de recruter une partie de la population de grade 1 à l'extérieur en privilégiant le sexe déficitaire.

Figure 32a

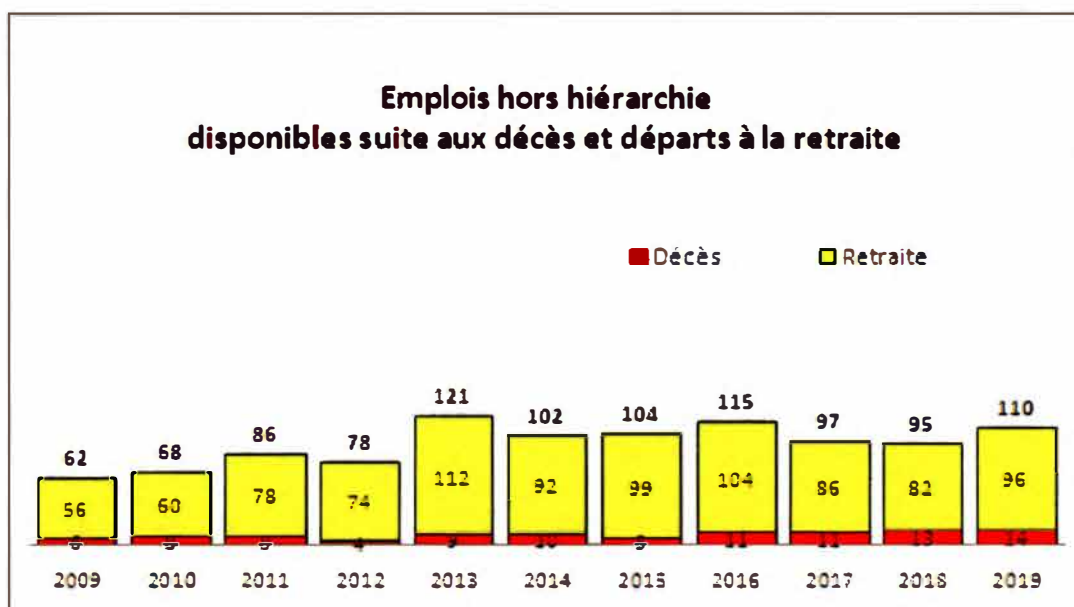


Figure 32b

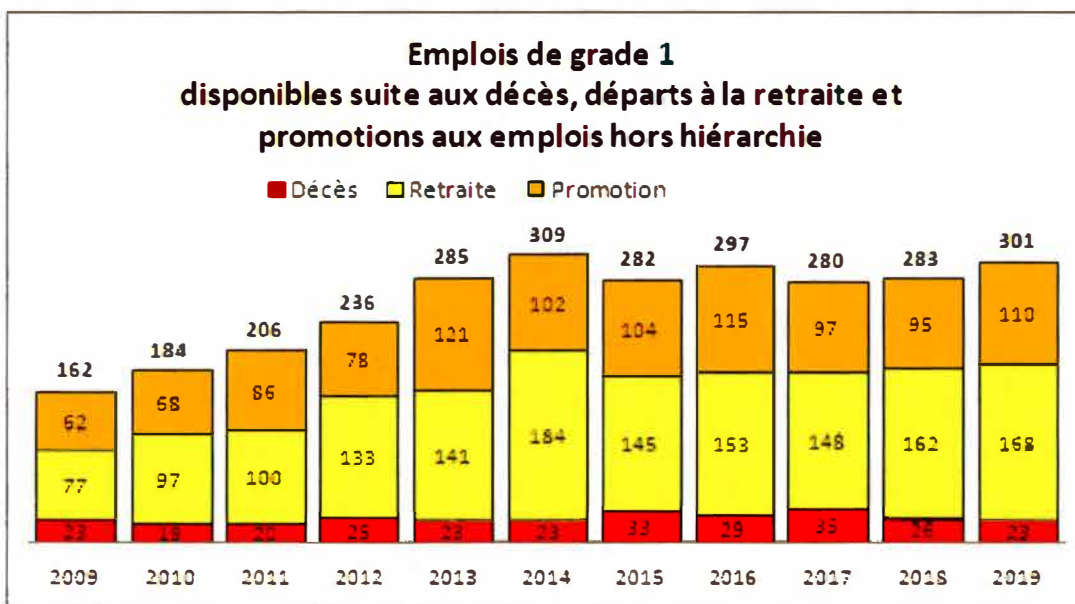
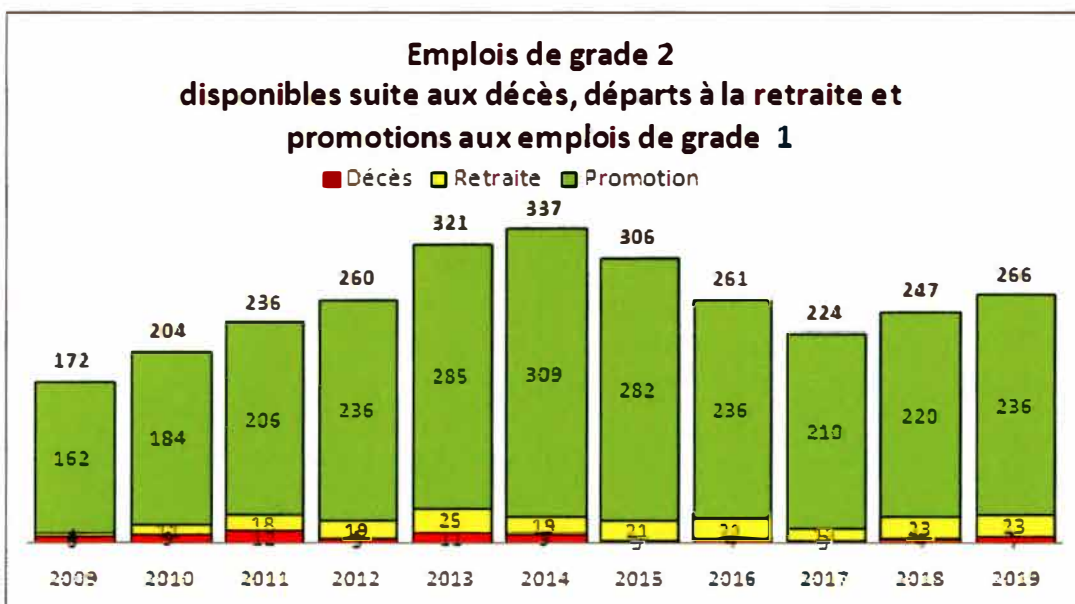


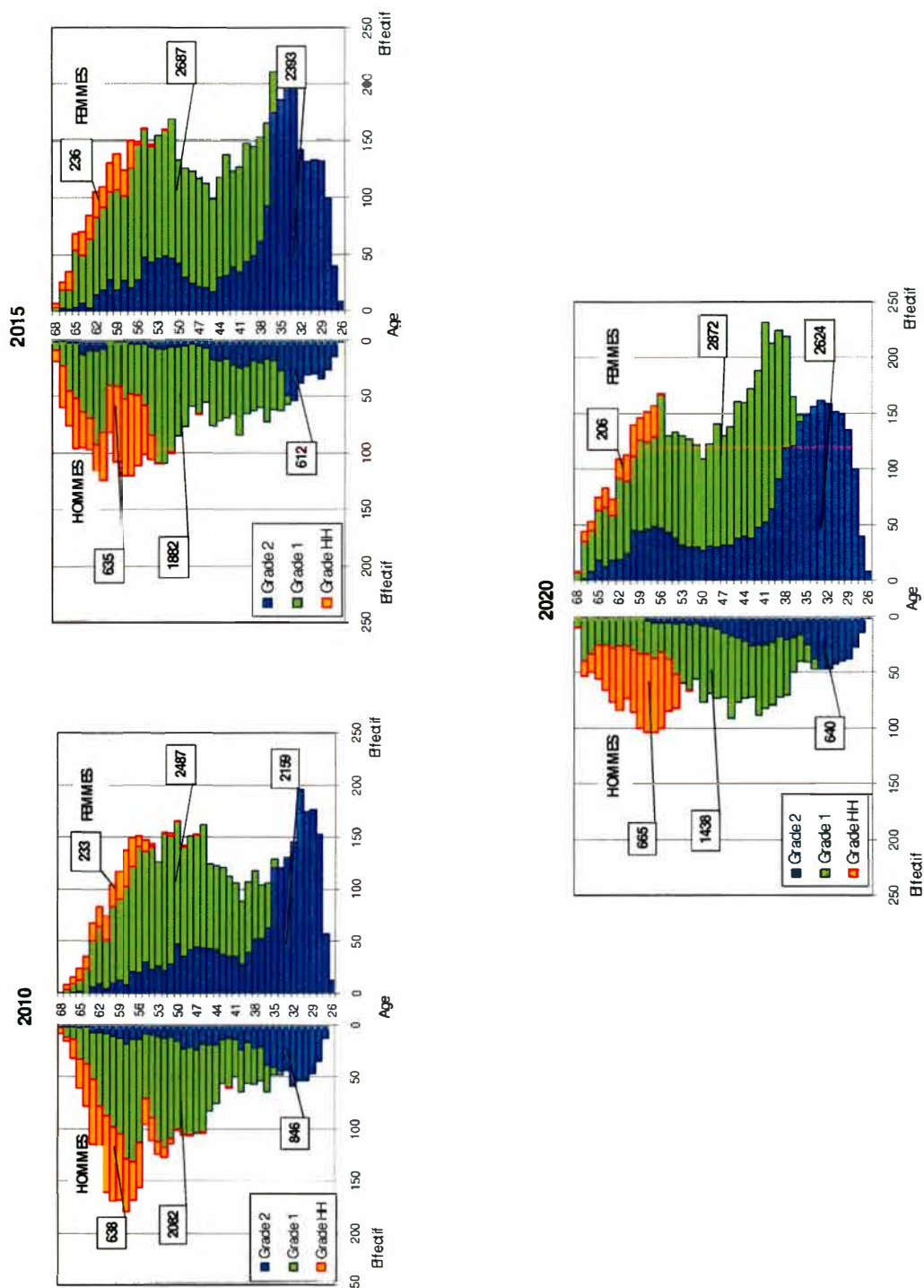
Figure 32c



Sur l'ensemble de la période 2009-2019, le remplacement des postes disponibles entraîne au sein de chaque grade, un rajeunissement de la population masculine et un vieillissement de la population féminine (cf annexe), rajeunissement et vieillissement particulièrement important au grade 2 : + 3,1 ans pour les femmes, - 2,2 ans pour les hommes entre 2009 et 2020 (cf.annexe). Le vieillissement de la population féminine de grade 2 est très visible sur les pyramides (Figure 33). La part des plus de 50 ans, faible en 2010, ne cesse d'augmenter en même temps qu'elle vieillit. Est également visible le rajeunissement des magistrats de grade 1.

Figure 33

La population des magistrats au 1^{er} janvier



Nous avons calculé à partir des statistiques précédentes, ce que serait chaque année, pour un magistrat présent, c'est-à-dire en l'absence de mortalité et de départ à la retraite, la probabilité d'être promu. Si l'on étudie l'impact des hypothèses de cette variante sur la carrière des magistrats, on constate que ces hypothèses sont très favorables aux hommes. Au fil des cohortes, l'écart entre le temps nécessaire pour que 50% des magistrats et 50% des magistrates du grade 2 soient promus ne cesse de croître : 0,2 ans dans la cohorte 1990, 3 ans dans la cohorte 2005. Et le retard pris par les femmes ne se rattrape pas : au bout de 20 ans, la proportion de magistrates ayant bénéficié d'une promotion est toujours inférieure à celle des magistrats. Ces derniers bénéficient d'une situation de plus en plus favorable : 46% des postes disponibles au grade 1 leur sont réservés alors qu'ils ne représentent que 29% des personnes qui peuvent être promues. Et dans les cohortes récentes, où ils sont moins nombreux, ils sont promus dès qu'ils atteignent 7 ans d'ancienneté.

Le retard de carrière que connaissent les femmes de grade 2 par rapport aux hommes, se poursuit au grade 1 et s'amplifie quand il s'agit d'atteindre des emplois hors hiérarchie. En l'absence de départ à la retraite et de mortalité, au bout de 20 ans, 30 % des magistrates promues au grade 1 en 2000 devraient occuper des emplois hors hiérarchie contre 85% des hommes.

Projection 1 variante 1. Les promotions du grade 2 au grade 1

Proportions de magistrats promus selon la durée écoulée depuis l'entrée au grade 2								
	Femmes				Hommes			
	50% de promus	10 ans	15 ans	20 ans	50%	10 ans	15 ans	20 ans
Cohortes	années	%	%	%	années	%	%	%
1990	13,0	0	78	90	12,8	0	80	91
1995	11,0	30	92	95	9,9	52	95	100
2000	9,5	55	80	82	7,7	80	95	98
2005	11,0	38			8,0	98	100	100

Les promotions du grade 1 aux emplois hors hiérarchie

Proportions de magistrats promus selon la durée écoulée depuis l'entrée au grade 1								
	Femmes				Hommes			
	50% de promus	10 ans	15 ans	20 ans	50%	10 ans	15 ans	20 ans
Cohortes	années	%	%	%	années	%	%	%
1990	17,5	2	34	62	14,8	4	52	70
1995		2	15	30	17,5	8	33	60
2000		1	21	30	15,2	1	45	85
2005		1				5		

A2) Projection 1 variante 2

La variante 2, comme la variante 1, suppose que les postes libérés dans un grade sont répartis au prorata du nombre des hommes et des femmes présents dans ce grade le 1er janvier 2009. La répartition par âge au recrutement reste la même, l'ancienneté minimale requise pour être promu aussi. Mais 15% des postes disponibles au grade 1 sont réservés au recrutement externe.

Comme dans la variante précédente, on observe un rajeunissement de la population masculine et un vieillissement de la population féminine. A partir de 2017, les hommes en situation d'être promus ne sont pas assez nombreux pour prendre les postes qui leur sont réservés. Mais au début, le phénomène est moins marqué que dans la variante précédente, puisque tous les postes ne sont pas ouverts au recrutement interne. Cependant, rapidement le déficit devient aussi important. En 2017, sur 240 postes disponibles au grade 1 (85% de 282), seuls 235 sont occupés par des magistrats de grade 2, en 2018, on compte 174 postes occupés pour 224 disponibles (85% de 264) et en 2019, 195 pour 244 prévus.

Figure 34a

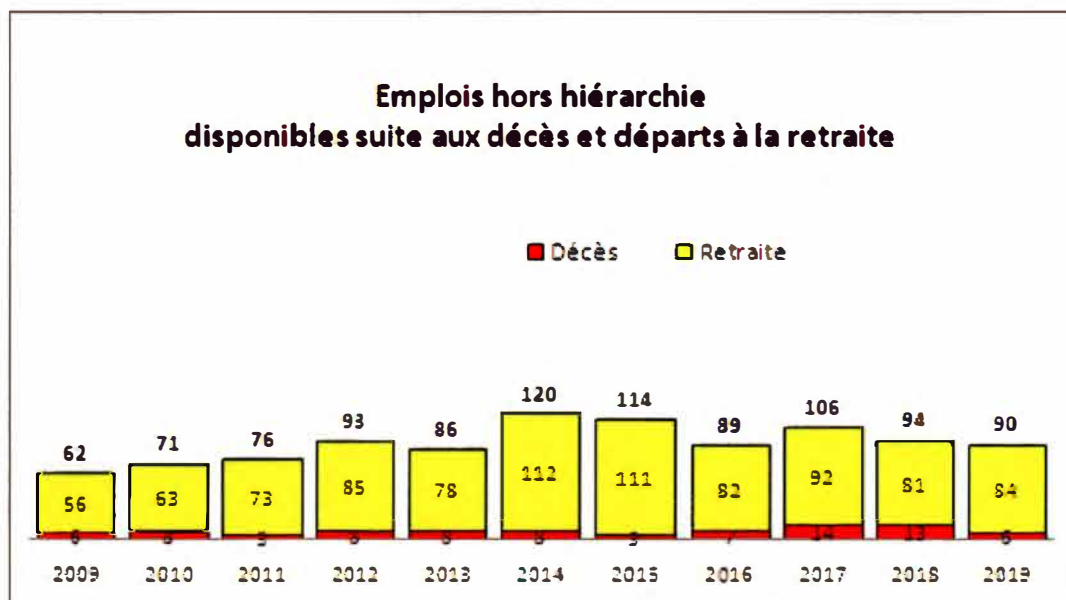


Figure 34b

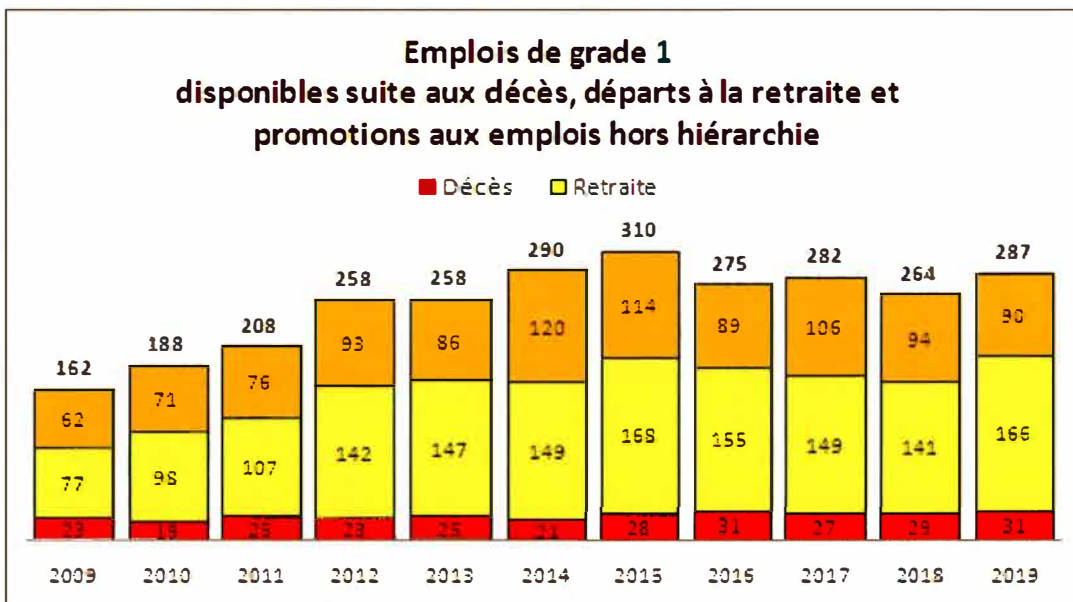
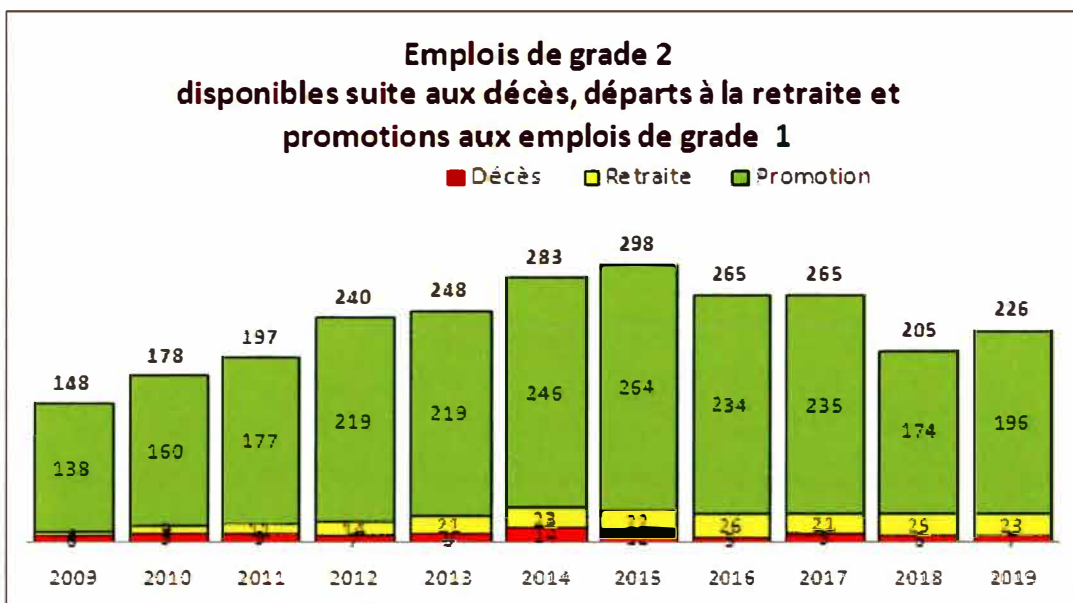


Figure 34c



Cette variante n'entraîne pas de fortes différences par rapport à la précédente sur les carrières des cohortes 1990 et 1995 qui sont déjà fort entamées quand commencent les projections, mais elle ralentit les promotions dans les cohortes plus récentes qui ne bénéficient, tout au long de leur carrière, que de 85% des emplois disponibles pour être promus. Ainsi dans la cohorte 2005, la durée nécessaire pour que 50% des hommes et des femmes soient promus augmente légèrement (0,5 an) ;

au bout de 10 ans la proportion de magistrats ayant bénéficié d'une promotion est de 29% contre 38% dans la variante précédente, celle des magistrats promus passe de 98 à 80%, mais tous ces derniers sont cependant promus au grade 1 avant 15 ans d'ancienneté.

Par ailleurs, le vieillissement de la population féminine hors hiérarchie ou de grade 2 est plus prononcé, respectivement +2,3 ans et +3,8 ans puisque les promotions sont plus tardives.

Projection 1 variante 2 Les promotions du grade 2 au grade 1

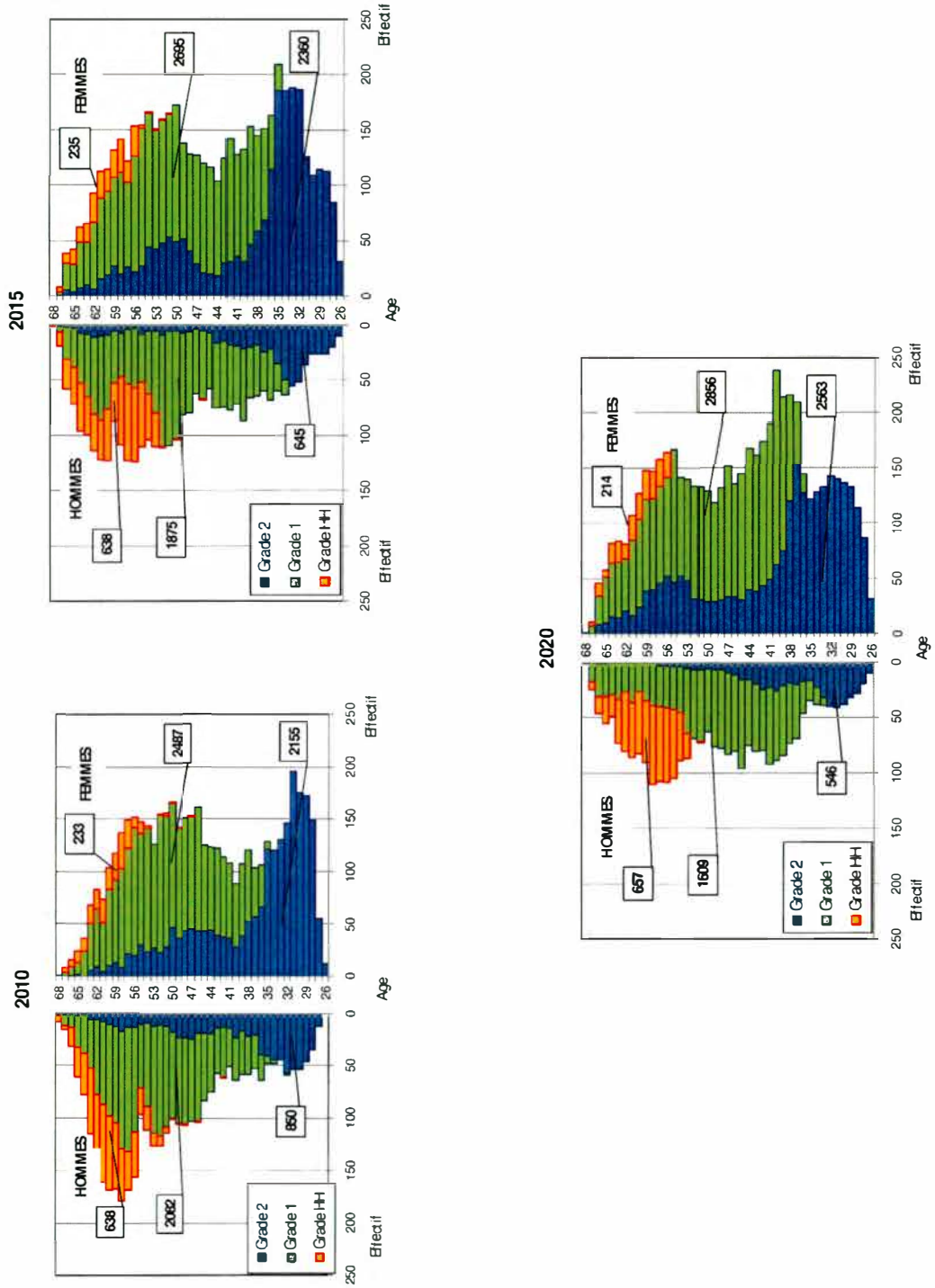
Proportions de magistrats promus selon la durée écoulée depuis l'entrée au grade 2								
	Femmes				Hommes			
	50%	10 ans	15 ans	20 ans	50%	10 ans	15 ans	20 ans
Cohortes	années	%	%	%	années	%	%	%
1990	13	0	79	90	12,8	0	80	92
1995	10,9	30	91	95	10	52	95	100
2000	9,5	52	79	80	7,7	79	95	95
2005	11,5	29			8,5	80	100	100

Les promotions du grade 1 aux emplois hors hiérarchie

Proportions de magistrats promus selon la durée écoulée depuis l'entrée au grade 1								
	Femmes				Hommes			
	50%	10 ans	15 ans	20 ans	50%	10 ans	15 ans	20 ans
Cohortes	années	%	%	%	années	%	%	%
1990	17	0	34	62	14,9	4	51	70
1995		2	15	32	18	7	35	58
2000		2	17	32	14,5	5	56	90
2005		1				5		

Figure 35

La population des magistrats au 1^{er} janvier



A3) Projection 1 variante 3

La troisième variante de la projection 1 se fait à effectif global constant, mais on effectue chaque année un transfert de 56 emplois du grade 2 au grade 1 afin que les emplois de grade 1 représentent en 2020, 61,4% des emplois tandis que ceux de grade 2 n'en représenteront plus que 28,3%. La répartition des postes entre hommes et femmes se fait selon les mêmes critères que précédemment, c'est-à-dire en fonction de leur représentation le 1^{er} janvier 2009, dans le grade où ils sont promus. Par ailleurs 15% des postes de grade 1 sont encore réservés au recrutement externe.

Ainsi en 2009, les 62 emplois hors hiérarchie disponibles à la suite des départs à la retraite (56) et des décès (6), permettent la promotion d'autant de magistrats de grade 1. Ces 62 emplois, les 77 départs à la retraite et les 23 décès de magistrats de grade 1, ainsi que 56 emplois de grade 2 transformés en emplois de grade 1, soit 218 emplois entraînent la promotion de 185 magistrats de grade 2 puisque 15% des emplois disponibles sont réservés au recrutement externe.

En échange, sur les 195 emplois de grade 2 disponibles (185 promotions, 4 départs à la retraite et 6 décès), 56 ne sont pas mis au concours. On ne recrute donc au grade 2 que 139 magistrats.

Dans cette variante, l'accroissement du nombre de postes disponibles au grade 1 (figure 36a) par transformation d'emplois de grade 2 (figure 36b), sans que change la part réservée aux hommes, entraîne dès 2015 un déficit des promotions par rapport aux postes disponibles (Figure 36c). En effet, tous les magistrats entrés dans la magistrature au grade 2 avant 2007 et encore présents ont déjà été promus au grade 1, les magistrats entrés depuis 2009 ne peuvent encore l'être et ceux des cohortes 2007 et 2008 bien que tous promus ne sont pas assez nombreux pour occuper 46% des postes disponibles. Finalement, en 2020, on n'obtiendra pas la répartition par grade prévue.

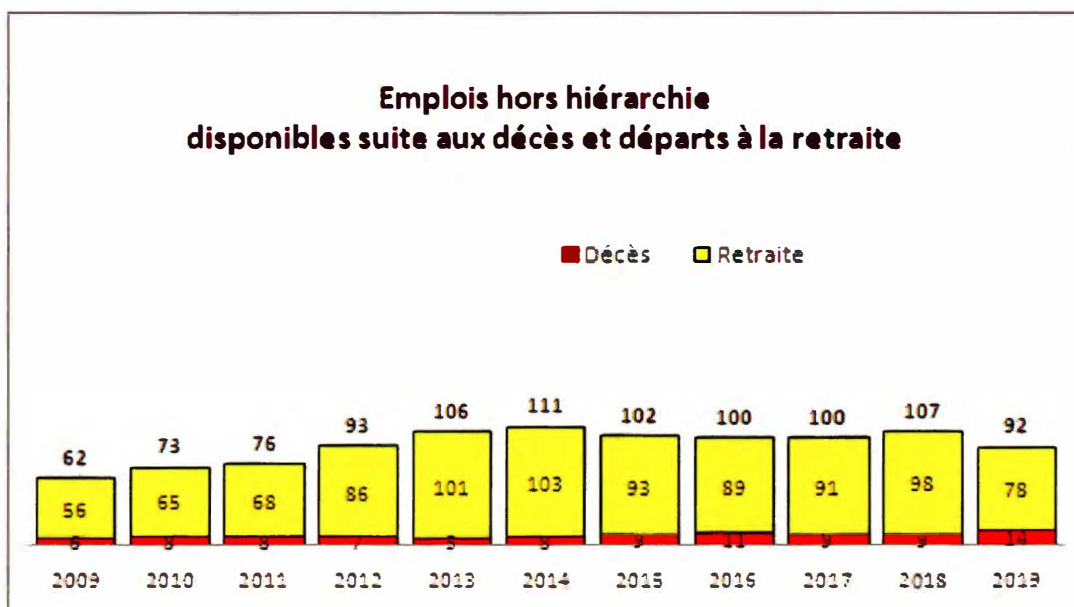
Figure 36a

Figure 36b

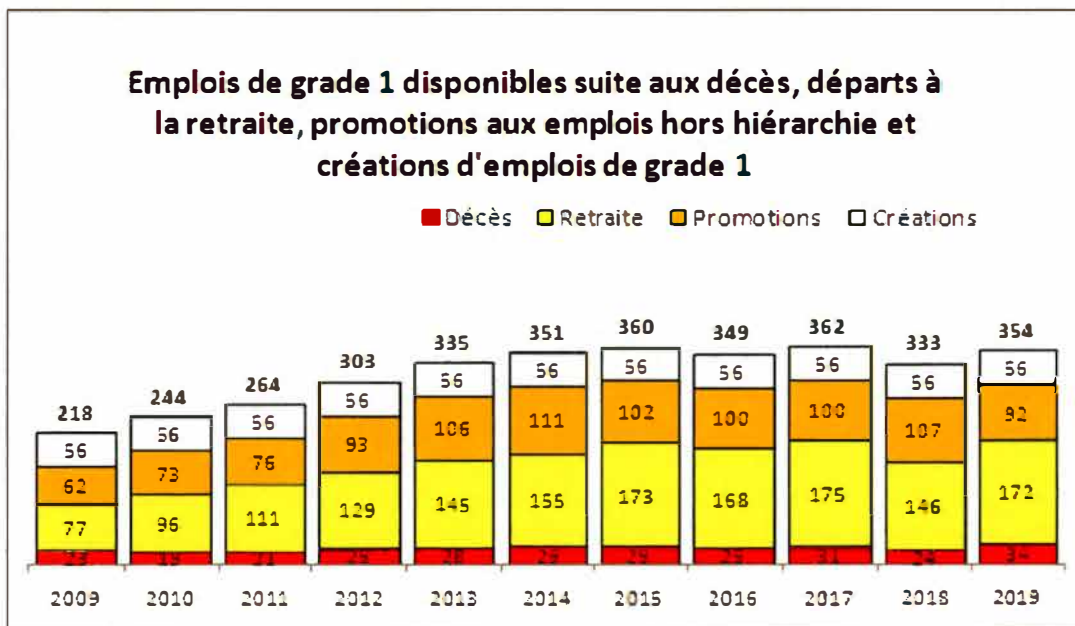


Figure 36c

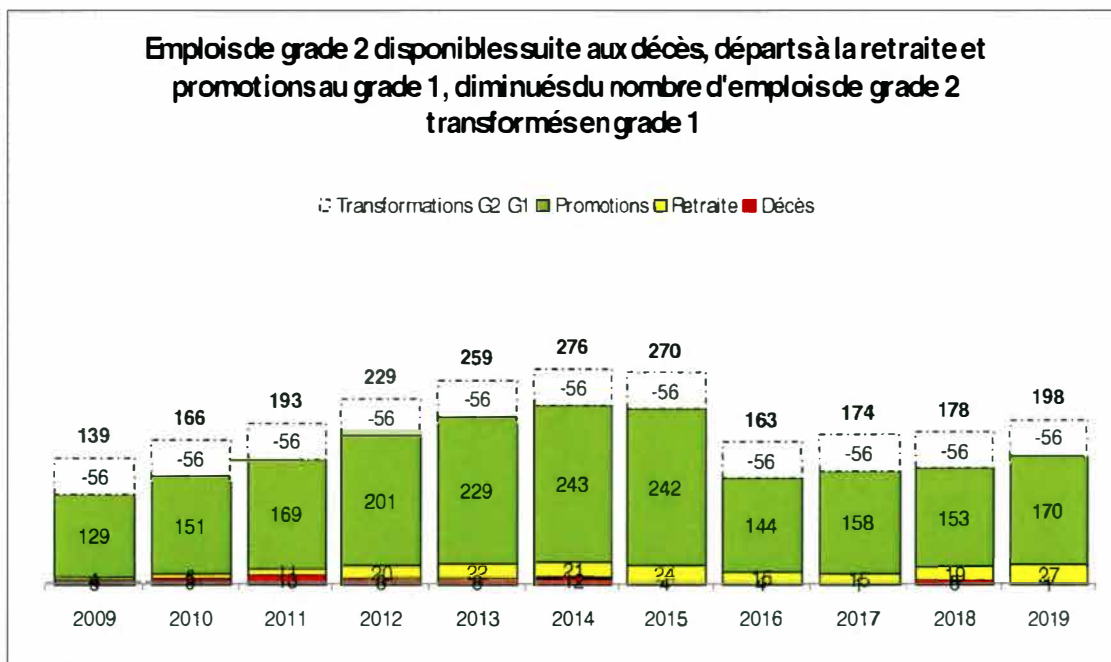
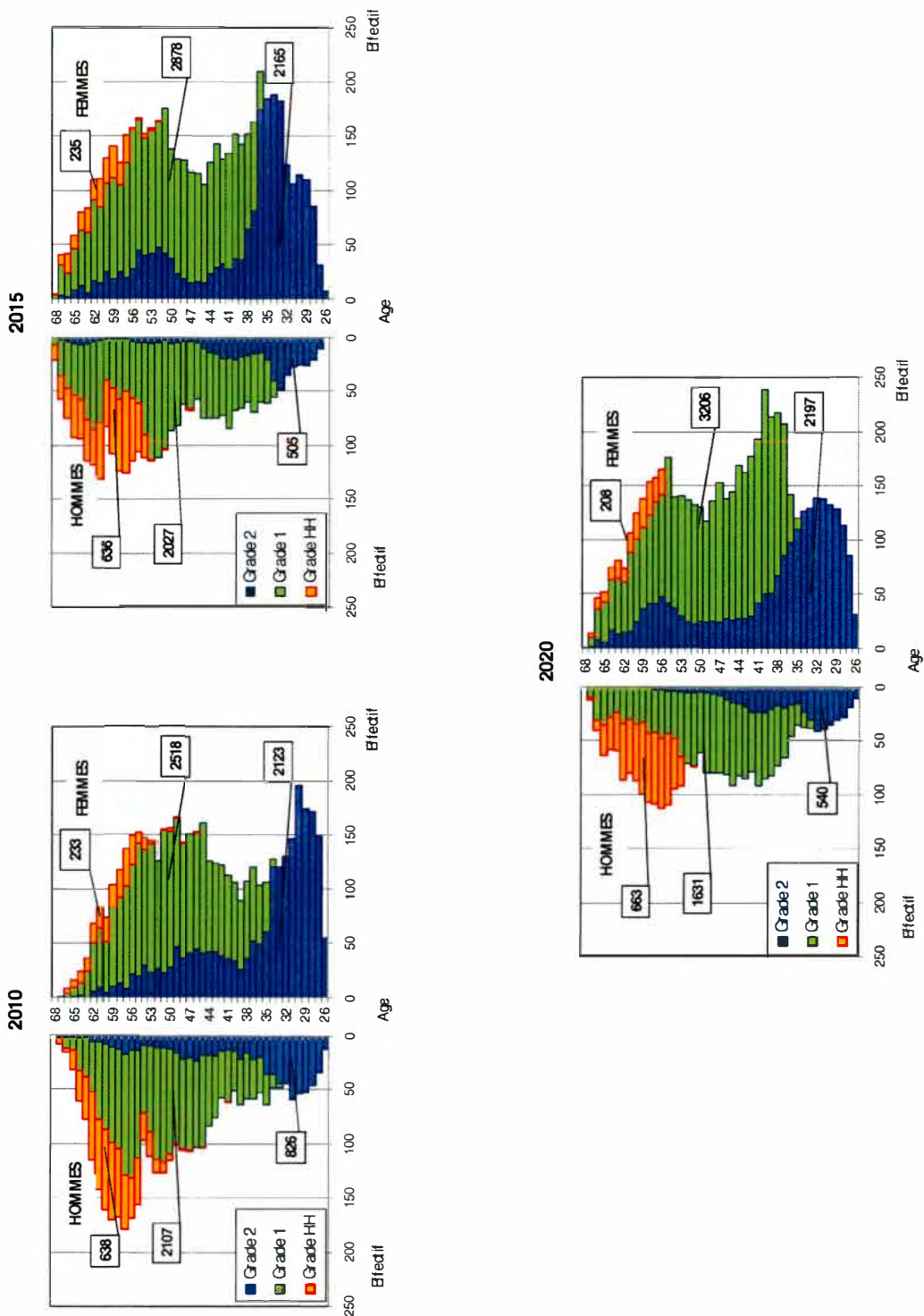


Figure 37

La population des magistrats au 1^{er} janvier



Cette variante améliore légèrement la carrière des hommes et des femmes recrutés en 2000 et accélère celles des hommes et des femmes recrutés en 2005, mais ne change pas le rapport entre carrières masculine et féminine. Les femmes mettent toujours plus de temps à être promues et sont proportionnellement moins nombreuses à l'être.

Par ailleurs, le recrutement extérieur est trop faible pour compenser la faiblesse des effectifs masculins si l'on veut conserver les mêmes proportions d'hommes au grade 1.

Projection 1 variante 3 Promotion du grade 2 au grade 1

Proportions de magistrats promus selon la durée écoulée depuis l'entrée au grade 2								
	Femmes				Hommes			
	50%	10 ans	15 ans	20 ans	50%	10 ans	15 ans	20 ans
Cohortes	années	%	%	%	années	%	%	%
1990	13	0	78	90	12,8	0	80	92
1995	10,9	30	92	96	9,8	52	98	98
2000	9	60	83	83	7,8	82	98	100
2005	10,8	40			7,8	97	100	100

Promotion du grade 1 aux emplois hors hiérarchie

Proportions de magistrats promus selon la durée écoulée depuis l'entrée au grade 1								
	Femmes				Hommes			
	50%	10 ans	15 ans	20 ans	50%	10 ans	15 ans	20 ans
Cohortes	années	%	%	%	années	%	%	%
1990	17,1	0	34	62	15	4	51	70
1995		2	15	36	17	4	35	60
2000		2	10	25	14	6	56	82
2005		1			14,5	5		

On observe toujours un déficit de promotions dans cette projection, quelle qu'en soit la variante. Le pourcentage de 29% d'hommes le 1er janvier 2009 cache en fait une forte diminution de la population masculine au fil des cohortes d'entrée si bien qu'au moment où les plus récentes atteignent l'ancienneté qui leur permet d'être promues, les hommes le sont tous et ne sont même pas assez nombreux pour que tous les postes qui leur sont réservés soient occupés (46% des postes disponibles en grade 1).

La reconduite chaque année d'une proportion de 29% d'hommes entrant en grade 2 devrait permettre de stabiliser les effectifs masculins, mais la proportion réservée d'emplois disponibles au grade 1 ne peut permettre un rééquilibrage des carrières, le vivier du grade 2 est trop étroit pour alimenter le grade 1. D'où la seconde projection qui attribue aux hommes et aux femmes les postes disponibles d'un grade, non plus en fonction de leur part dans ce grade, mais en fonction de la part qu'ils occupent dans le grade inférieur le 1er janvier 2009.

B) Projection 2

Les hommes représentant 46% des effectifs de grade 1, 46% des emplois hors hiérarchie disponibles leur sont réservés.

Les hommes représentant 29% des effectifs de grade 2, 29% des emplois disponibles en grade 1 leur sont réservés.

La proportion d'hommes au grade 2 est maintenue à 29%.

Comme la projection précédente, celle-ci a également 3 variantes, avec les mêmes hypothèses que dans la première projection :

- 1) tous les postes disponibles dans les emplois hors hiérarchie et en grade 1 sont ouverts au recrutement interne,
- 2) 15% des postes de grade 1 sont réservés au recrutement externe,
- 3) chaque année, 56 emplois de grade 2 sont transformés en emplois de grade 1.

B1) Projection 2 variante 1

Tous les postes de grade 1 ainsi que les emplois hors hiérarchie sont réservés au recrutement interne.

Les emplois hors hiérarchie sont libérés par décès ou départ à la retraite de leur titulaire. Le mouvement à ce niveau n'est donc pas très différent de ce qu'il était dans la projection précédente, mais la proportion des femmes croît légèrement puisqu'une partie plus grande des postes nouvellement disponibles leur est attribuée.

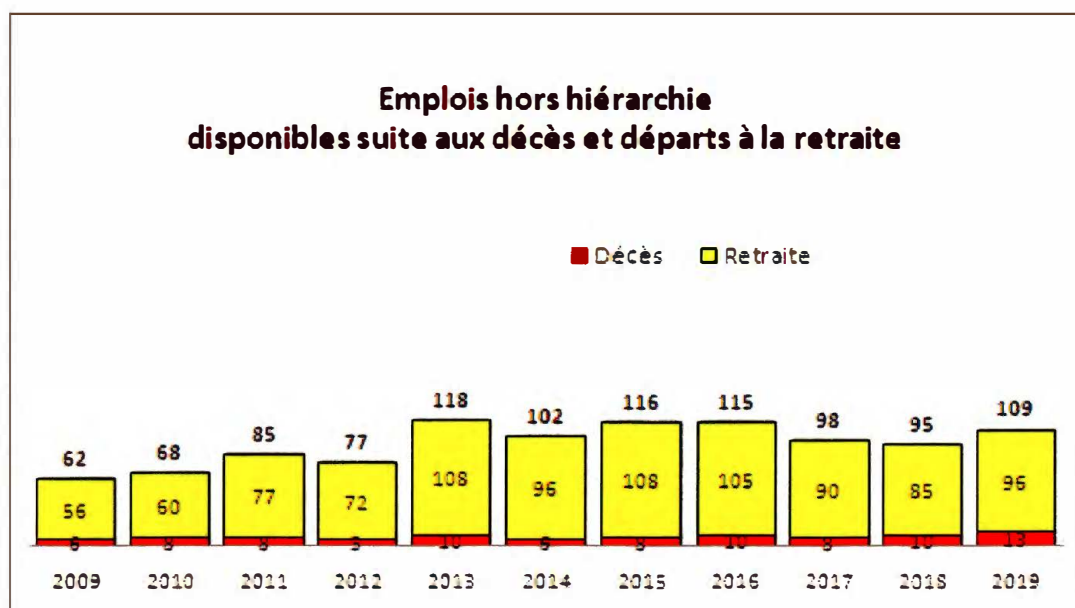
Figure 38a

Figure 38b

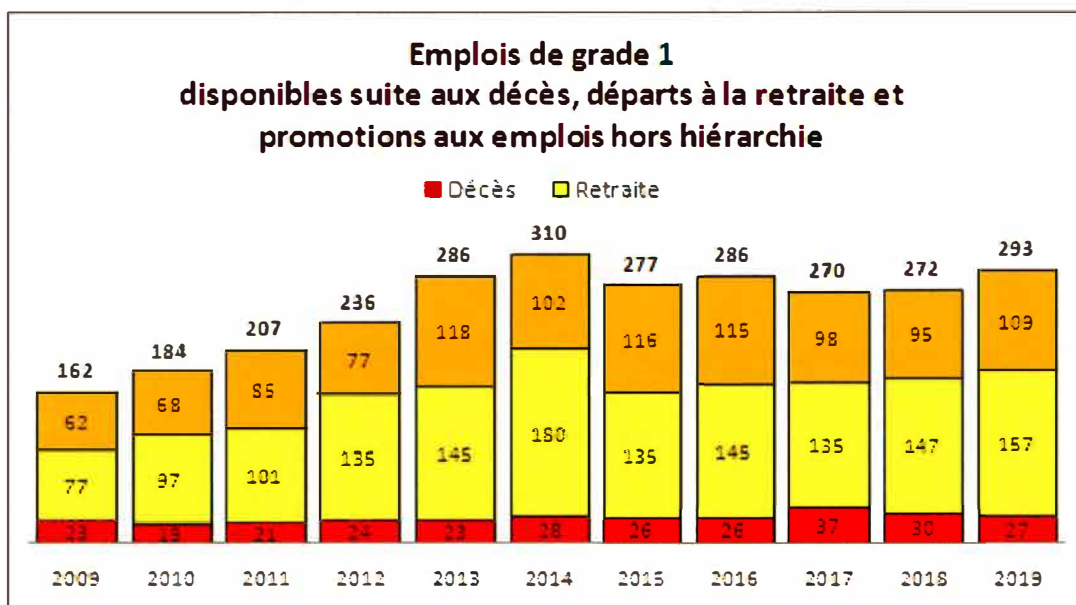
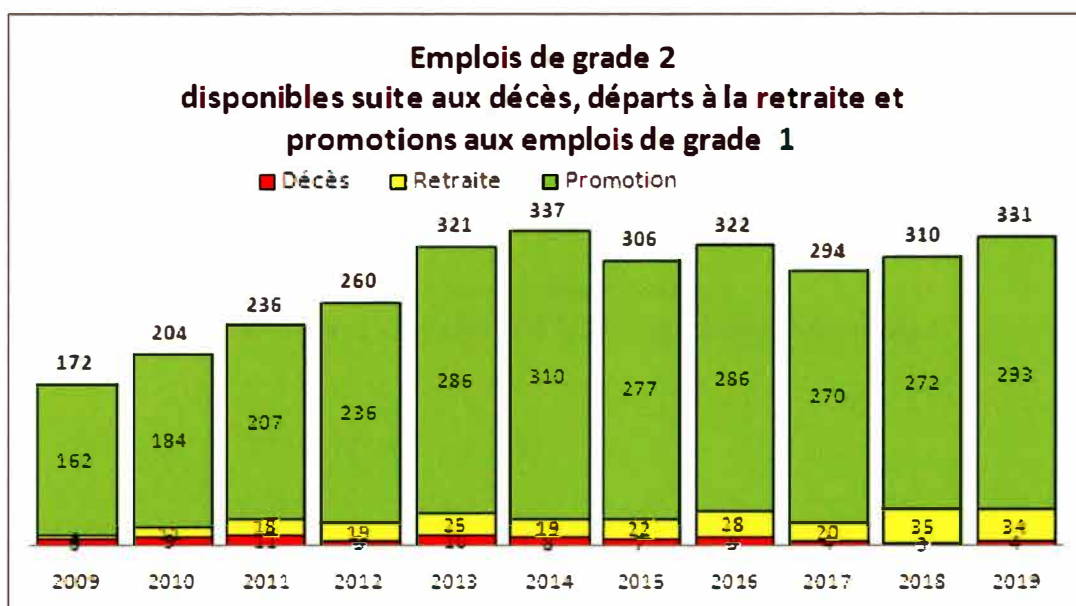


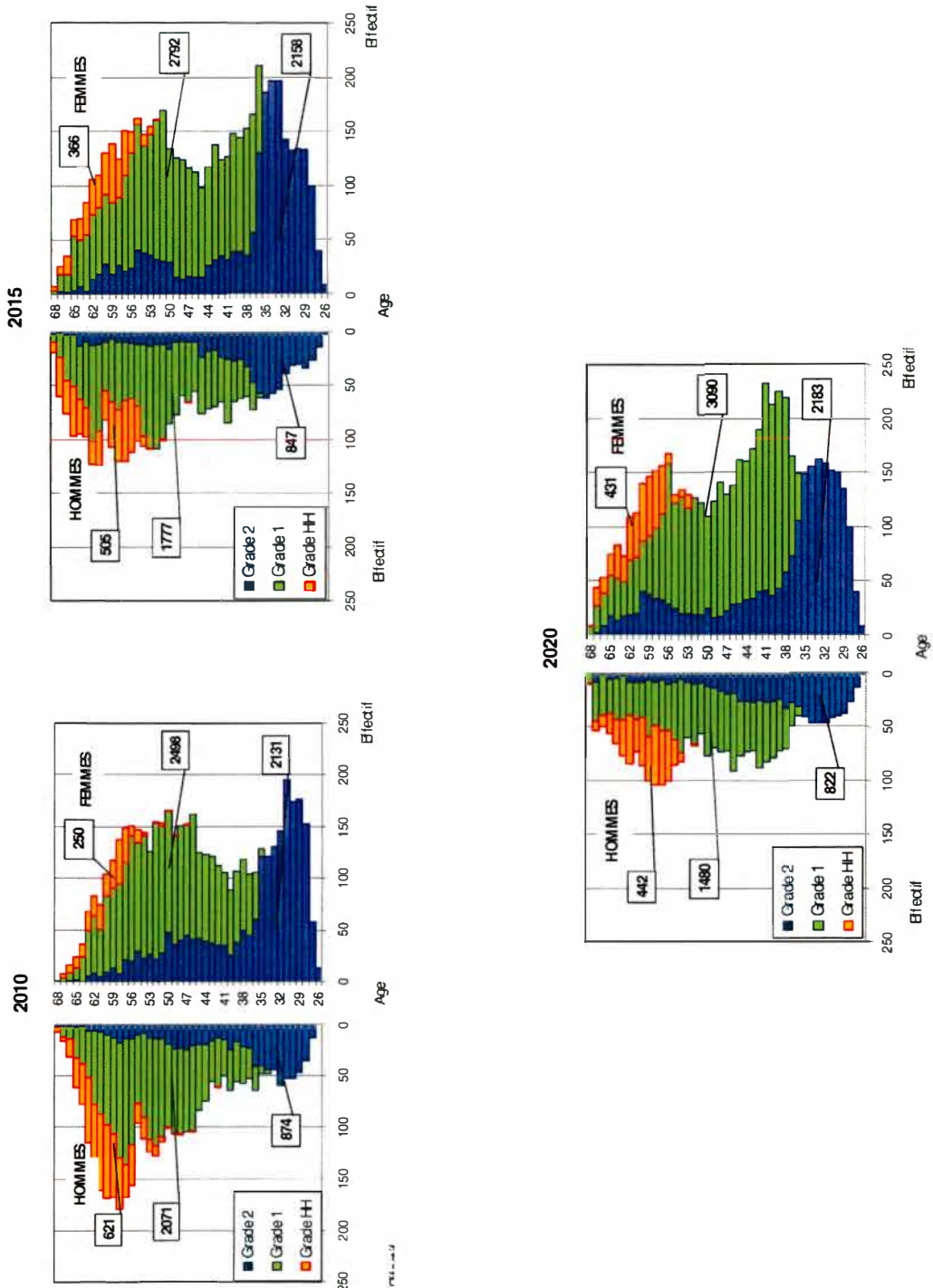
Figure 38c



Si l'on compare les résultats de cette variante avec ceux de la variante correspondante dans la projection 1, on constate que tous les postes disponibles en grade 1 sont occupés, car les hommes sont assez nombreux pour prendre les 29% qui leur sont proposés. Le nombre d'emplois de grade 2 disponibles se stabilise. Par ailleurs, le vieillissement de la population féminine hors hiérarchie et de celle de grade 2 est ralenti, respectivement +1,3 an contre 1,9 an et + 2,1 ans contre 3,1 ans tandis que la population féminine de grade 1 rajeunit (Figure 39).

Figure 39

La population des magistrats au 1^{er} janvier



Si les promotions de femmes aux emplois hors hiérarchie restent encore très faibles par rapport à celles des hommes, les promotions au grade 1 se rapprochent : dans la cohorte 2005, 52% des unes et des autres sont promus au bout de 10 ans. Dans la cohorte 2000, les magistrates sont promues plus rapidement que dans la projection précédente : il ne faut plus que 8,8 ans au lieu de 9,5 ans pour que la moitié d'entre elles le soient. La situation des magistrates de grade 2 s'améliore donc.

Projection 2 variante 1 Promotions du grade 2 au grade 1

Proportions de magistrats promus selon la durée écoulée depuis l'entrée au grade 2								
	Femmes				Hommes			
	50%	10 ans	15 ans	20 ans	50%	10 ans	15 ans	20 ans
Cohortes	années	%	%	%	années	%	%	%
1990	13	0	78	90	12,8	0	80	92
1995	11	30	92	100	9,9	55	92	95
2000	8,8	62	88	89	7,7	77	92	95
2005	9,9	52			10	52		

Promotions aux emplois hors hiérarchie

Proportions de promus selon la durée écoulée depuis l'entrée au grade 1								
	Femmes				Hommes			
	50%	10 ans	15 ans	20 ans	50%	10 ans	15 ans	20 ans
Cohortes	années	%	%	%	années	%	%	%
1990	17,5	2	34	62	14,8	1	51	70
1995		2	21	30	17,5	1	34	60
2000		1	15	30	15,2	7	45	80
2005		1				5		

Le plein effet de cette répartition des emplois entre sexe ne sera visible que lorsque tous les magistrats présents le 1^{er} janvier 2009 auront été remplacés.

B2) Projection 2 variante 2

Dans cette variante, 15% des postes disponibles au grade 1 sont réservés au recrutement externe. Par rapport à la variante correspondante de la projection 1, le nombre d'emplois disponibles au grade 2 se stabilise, les différences étant alors essentiellement liées aux promotions au grade 1 et tous les postes pouvant être pourvus.

Par rapport à la variante précédente, le nombre final de promotions diminue légèrement et le calendrier des promotions se ralentit surtout dans les cohortes qui tout au long de leur carrière ne bénéficient chaque année que de 85% des postes disponibles. Il faut plus de temps pour que la moitié des femmes des cohortes récentes soient promues. Au bout de 10 ans, elles sont moins à déjà l'être, les hommes aussi.

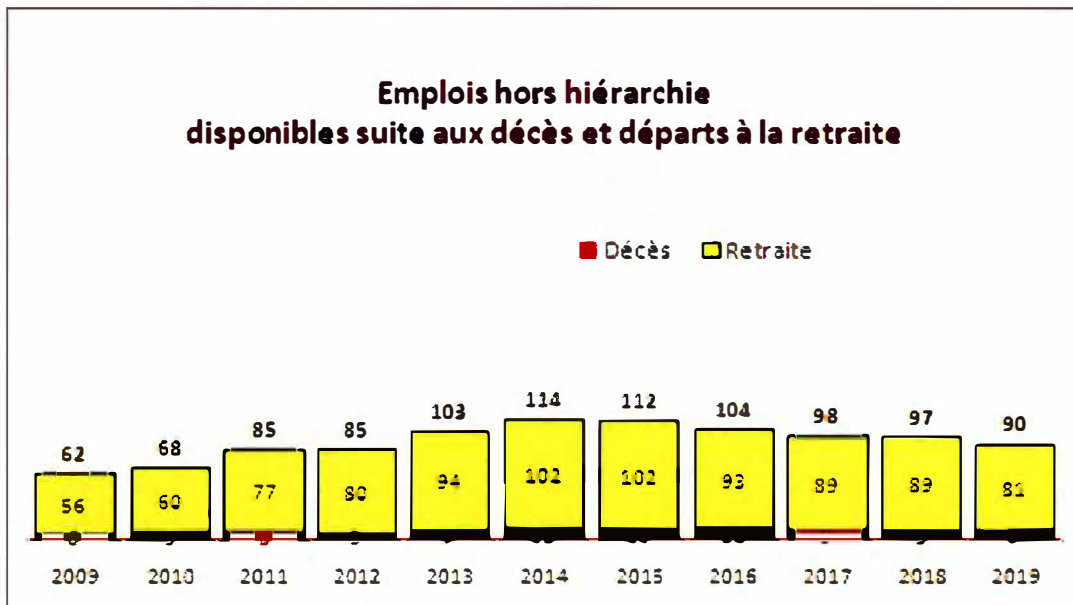
Figure 40a

Figure 40b

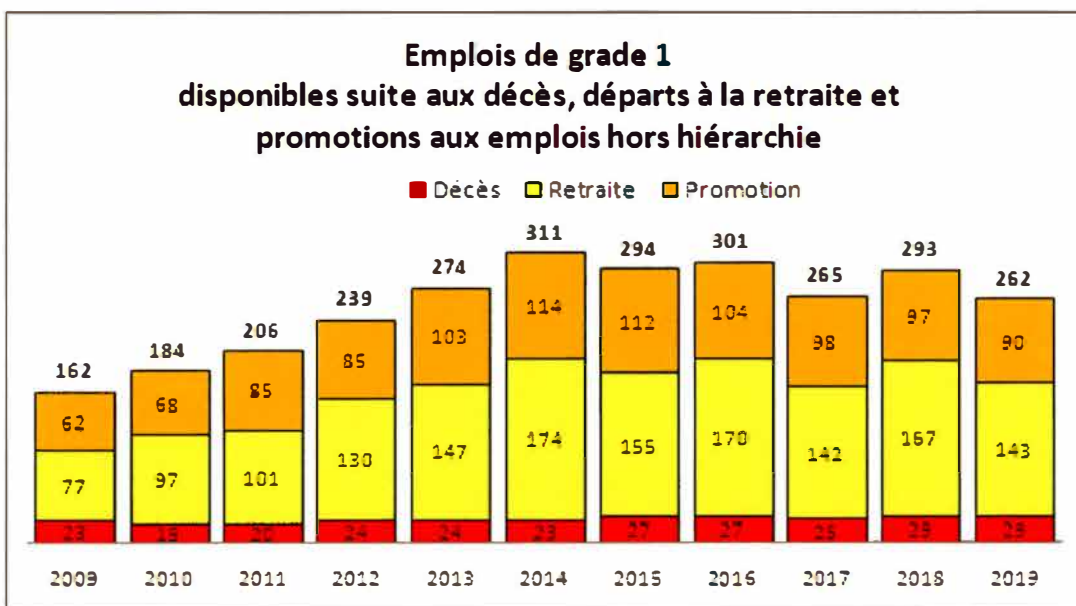
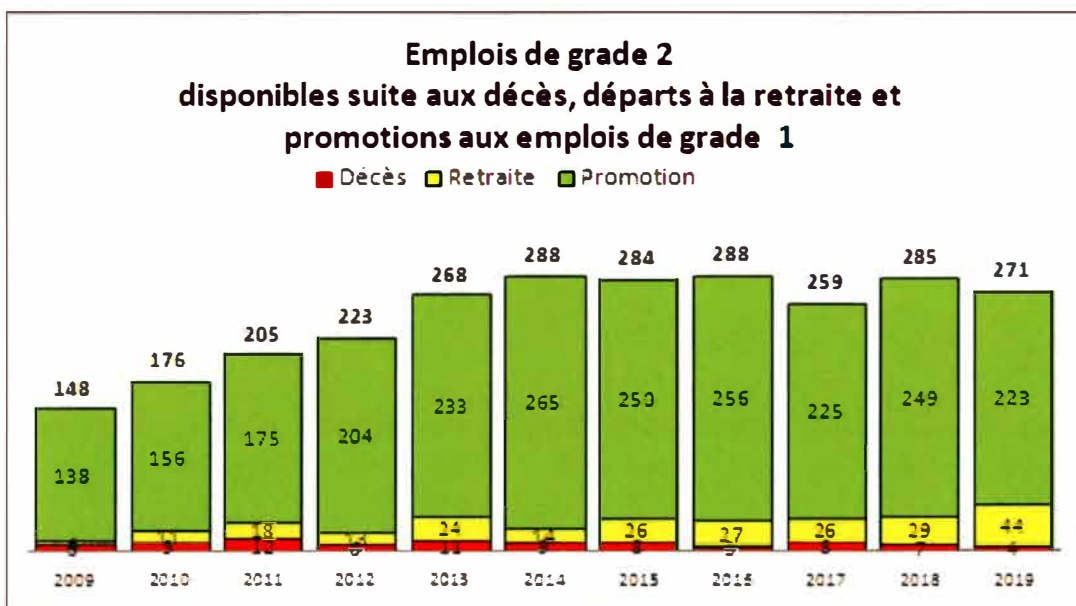


Figure 40c



Projection 2 variante 2 Promotion du grade 2 au grade 1

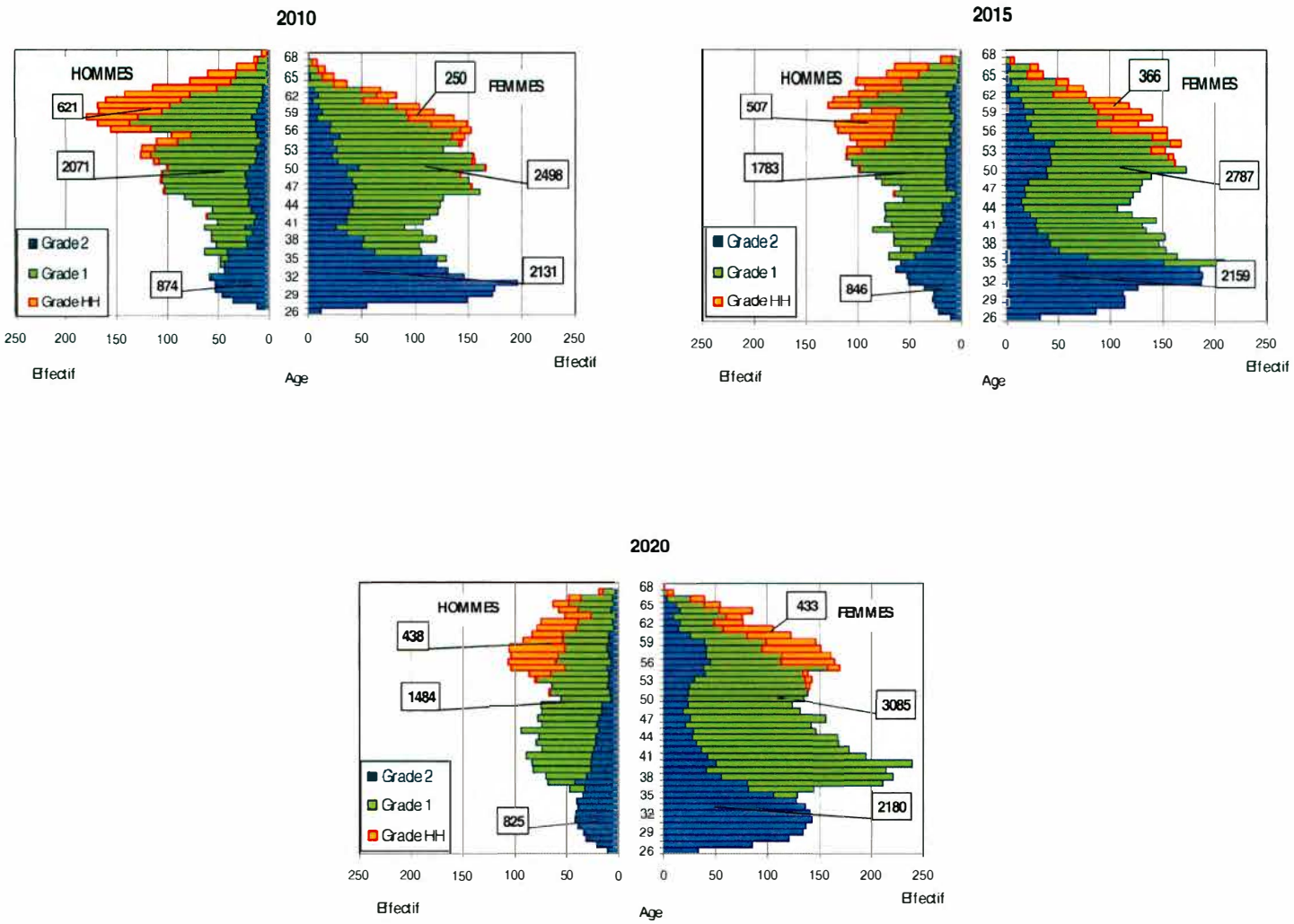
Proportions de magistrats promus selon la durée écoulée depuis l'entrée au grade 2								
	Femmes				Hommes			
	50%	10 ans	15 ans	20 ans	50%	10 ans	15 ans	20 ans
Cohortes	années	%	%	%	années	%	%	%
1990	13,1	0	78	90	12,8	0	80	92
1995	11,1	30	91	98	9,8	56	92	95
2000	9,1	60	82	85	7,8	75	95	95
2005	10,2	45	85		9,9	32	80	

Promotion du grade 1 aux emplois hors hiérarchie

Proportions de magistrats promus selon la durée écoulée depuis l'entrée au grade 1								
	Femmes				Hommes			
	50%	10 ans	15 ans	20 ans	50%	10 ans	15 ans	20 ans
Cohortes	années	%	%	%	années	%	%	%
1990	17	0	34	62	14,9	4	51	70
1995		2	15	30	17,5	4	33	61
2000		2	22	30	15,2	6	46	85
2005		1			14,8	2		

Figure 41

La population des magistrats au 1^{er} janvier



B3) Projection 2 Variante 3

Dans cette variante de la projection 2, on retrouve, chaque année, la transformation de 56 emplois de grade 2 en emplois de grade 1, bien visible sur les figures 42a et b et sur la suite des pyramides des 1^{ers} janvier 2010, 2015 et 2020, où la population de magistrats de grade 2 se raréfie en même temps qu'augmente celle de grade 1. De même est visible, sur ces pyramides, le rajeunissement de la population féminine de grade 1.

Cette variante, non seulement rapproche les chances des femmes et des hommes d'être promus au grade 1, mais aussi aux emplois hors hiérarchie.

Les magistrats de grade 2 présents le 1^{er} janvier 2009 ont plus de possibilités de promotion, grâce aux créations d'emplois de grade 1. Les cohortes recrutées au grade 2 à partir de 2009 sont moins nombreuses du fait des transferts d'emplois de grade 2 en grade 1 et bénéficient d'une concurrence moindre quand elles arrivent à la durée minimale requise pour être promues alors même que le nombre des postes de grade 1 augmente.

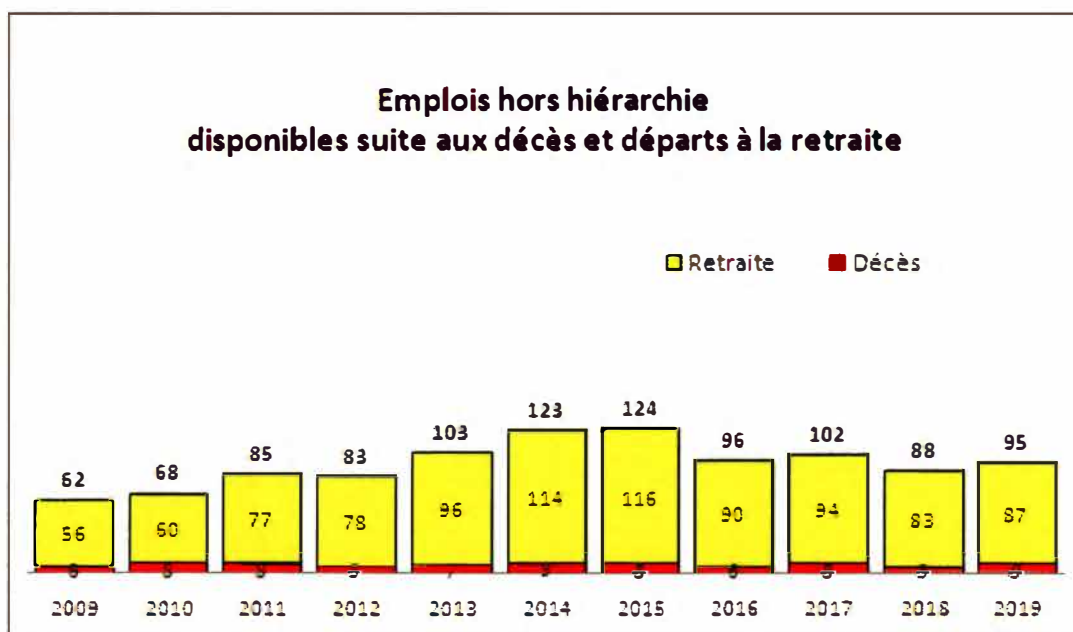
Figure 42a

Figure 42b

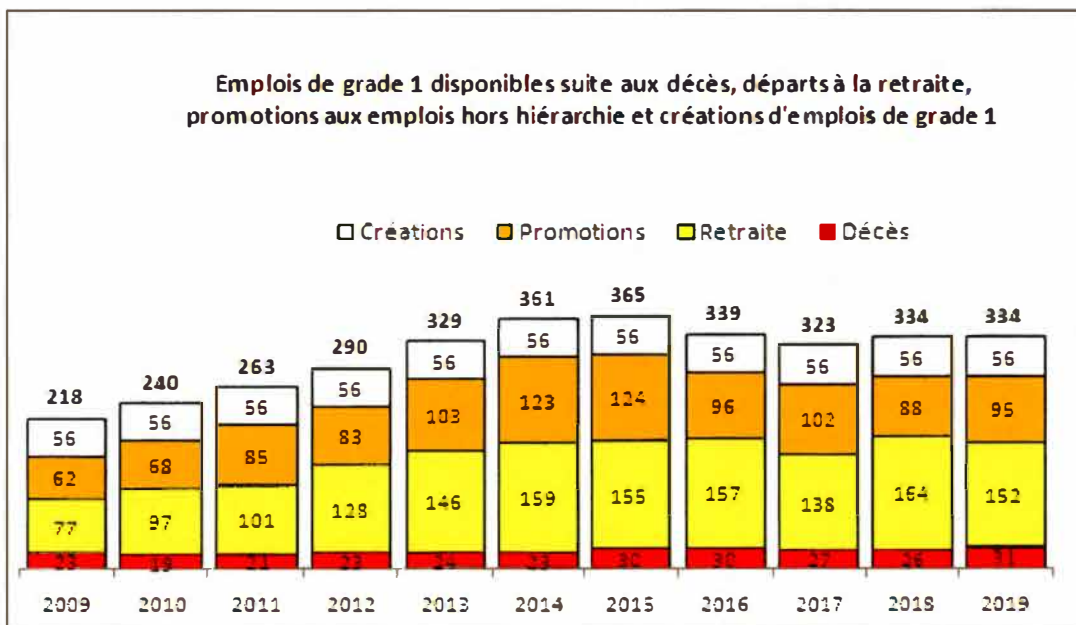


Figure 42c

Emplois de grade 2 disponibles suite aux décès, départs à la retraite et promotions au grade 1, diminués du nombre d'emplois de grade 2 transformés en grade 1

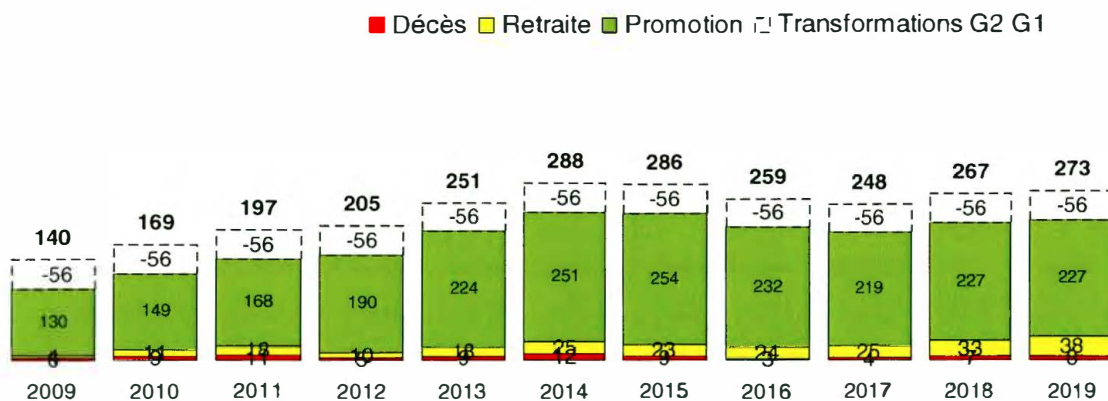
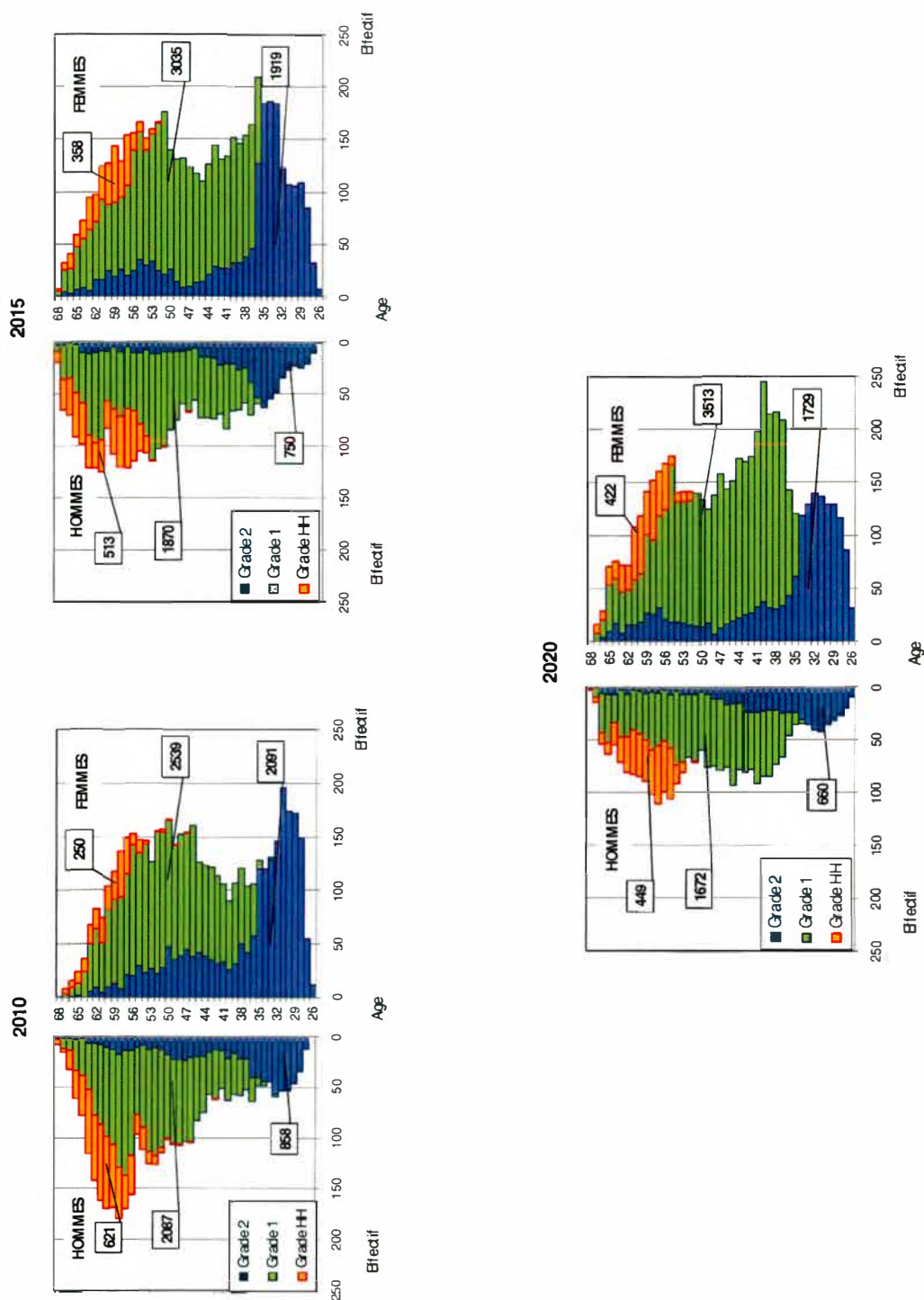


Figure 43

La population des magistrats au 1^{er} janvier





Projection 2 variante 3 Promotion du grade 2 au grade 1

Proportions de magistrats promus selon la durée écoulée depuis l'entrée au grade 2								
	Femmes				Hommes			
	50%	10 ans	15 ans	20 ans	50%	10 ans	15 ans	20 ans
Cohortes	années	%	%	%	années	%	%	%
1990	13,1	0	78	90	12,8	0	80	90
1995	11	30	95	100	9,8	52	92	93
2000	8,8	65	89	90	7,8	76	92	100
2005	9,5	56	95		9,5	55	92	100

Promotion du grade 1 aux emplois hors hiérarchie

Proportions de magistrats promus selon la durée écoulée depuis l'entrée au grade 1								
	Femmes				Hommes			
	50%	10 ans	15 ans	20 ans	50%	10 ans	15 ans	20 ans
Cohortes	années	%	%	%	années	%	%	%
1990	17	0	35	62	14,9	4	50	69
1995	18,5	2	15	50	19,5	5	30	50
2000		10	12	60	18,5	2	30	55
2005		4	15			0	12	

Conclusion

On ne peut maintenir un équilibre des sexes à un grade quand le recrutement au grade inférieur est de plus en plus déséquilibré. Ce serait au risque de ne plus pourvoir les postes disponibles, dans le cas de recrutement interne exclusif.

Le déséquilibre qui, au grade 1, était en faveur des hommes (61% d'hommes le 1er janvier 2001, 46,2% le 1er janvier 2009) va rapidement passer en faveur des femmes parce que dans le même temps, la proportion d'hommes au grade 2 est passée de 40,5 à 29,3%. Cette féminisation du corps des magistrats va gagner le grade 1. La projection 1 qui garde toujours la même proportion d'hommes dans ce grade est évidemment irréaliste.

Les variantes 3 de ces projections, les seules qui sont basées sur une indication politique, permettent d'améliorer les carrières des magistrats.

Mais l'accroissement du nombre des magistrats de grade 1, sans que change la proportion des emplois hors hiérarchie fera que chacun d'entre eux aura moins de chance d'y accéder.

Par ailleurs, dans une pyramide où seulement 29% de l'ensemble (magistrats de grade 2) sert de vivier à 46% (magistrats de grade 1), on ne peut se passer, à terme, d'un recrutement externe qui risque d'être important, même si l'on peut gagner un peu de temps en accélérant encore le passage du grade 2 au grade 1 (l'ancienneté nécessaire est déjà passée de 10 à 7 ans).

Or, dans le cas de recrutement externe important, les magistrats de grade 1 issus de ce recrutement vont venir concurrencer les magistrats entrés dès le grade 2 pour occuper les emplois hors hiérarchie.

Les données dont nous disposions nous avaient conduits, parce qu'elles couvraient seulement une période de 20 ans, à scinder l'étude en deux : passage du grade 2 au grade 1, passage du grade 1 aux emplois hors hiérarchie sur la période 1985-2006. Les projections sur 10 ans ont conduit au même choix. Mais on peut supposer qu'au moment où ils intègrent la magistrature au grade 2, des hommes et des femmes espèrent parvenir aux emplois hors hiérarchie avant la fin de leur carrière, or un recrutement direct **important** au grade 1 risque de rendre la réalisation d'un tel objectif hautement improbable.

En l'absence de scénarios répondant à une politique de recrutement, dans lesquels nous aurions mesuré l'impact d'un effectif supplémentaire sur les promotions ou celui d'une variation des anciennetés requises pour passer d'un grade à l'autre, voire évaluer le nombre de postes à mettre au concours pour aboutir à un pourcentage donné de promotion d'un grade à l'autre, nous avons finalement fondé les projections sur les âges à l'entrée dans les grades et sur une répartition des postes disponibles entre hommes et femmes. Chaque fois, nous avons évalué l'incidence des hypothèses retenues sur les carrières. Mais les différences de carrières sont en partie dues à des choix (congés, disponibilités, détachements) impliquant d'autres variables que celles directement liées à la profession. Et il serait nécessaire de les prendre également en compte pour faire des prévisions.

Annexes

*Projection 1***Projection 1 variante 1**

Décès selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	0	6	6	6	17	23	1	5	6	35
2010	2	6	8	4	15	19	4	5	9	36
2011	1	7	8	4	16	20	6	6	12	40
2012	0	4	4	11	14	25	3	2	5	34
2013	0	9	9	10	13	23	9	2	11	43
2014	3	7	10	10	13	23	4	5	9	42
2015	1	4	5	16	17	33	3	0	3	41
2016	0	11	11	7	22	29	4	0	4	44
2017	1	10	11	12	23	35	2	1	3	49
2018	2	11	13	8	18	26	4	0	4	43
2019	2	12	14	11	12	23	5	2	7	44

Départs à la retraite selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	9	47	56	36	41	77	1	3	4	137
2010	17	43	60	48	49	97	3	8	11	168
2011	24	54	78	40	60	100	8	10	18	196
2012	17	57	74	58	75	133	10	9	19	226
2013	33	79	112	66	75	141	14	11	25	278
2014	18	74	92	89	95	184	12	7	19	295
2015	33	66	99	71	74	145	12	9	21	265
2016	37	67	104	73	80	153	16	5	21	278
2017	35	51	86	79	69	148	10	1	11	245
2018	24	58	82	92	70	162	23	0	23	267
2019	31	65	96	89	79	168	21	2	23	287

Âges moyens des magistrats au 1^{er} janvier selon le grade et le sexe

	Grade Hors Hiérarchie		Grade 1		Grade 2	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2009	59,5	60,0	50,2	52,1	37,0	40,4
2010	60,2	60,3	50,6	52,5	37,5	40,7
2011	60,7	60,7	50,9	52,8	38,0	40,6
2012	60,9	60,9	51,2	52,9	38,3	40,4
2013	61,3	61,0	51,3	52,8	38,6	40,3
2014	61,4	60,7	51,1	52,4	38,8	39,9
2015	61,6	60,6	50,8	51,7	39,0	39,5
2016	61,6	60,3	50,7	51,4	39,3	38,7
2017	61,5	60,0	50,5	51,1	39,5	38,2
2018	61,4	60,0	50,4	51,0	39,8	38,2
2019	61,4	60,1	50,2	50,7	40,0	38,2
2020	61,4	60,1	50,0	50,1	40,1	38,2

Passage de grade selon le grade initial, le sexe et l'année

	Grade 2 à 1			Grade 1 à Hors hiérarchie			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	87	75	162	16	46	62	224
2010	99	85	184	18	50	68	252
2011	111	95	206	22	64	86	292
2012	127	109	236	20	58	78	314
2013	154	131	285	31	90	121	406
2014	167	142	309	27	75	102	411
2015	152	130	282	27	77	104	386
2016	160	76	236	30	85	115	351
2017	151	59	210	25	72	97	307
2018	153	67	220	25	70	95	315
2019	163	73	236	29	81	110	346

Effectif au 1er janvier selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	226	645	871	2458	2111	4569	2126	879	3005	8445
2010	233	638	871	2487	2082	4569	2159	846	3005	8445
2011	232	639	871	2516	2053	4569	2198	807	3005	8445
2012	229	642	871	2561	2008	4569	2241	764	3005	8445
2013	232	639	871	2599	1970	4569	2286	719	3005	8445
2014	230	641	871	2646	1923	4569	2337	668	3005	8445
2015	236	635	871	2687	1882	4569	2393	612	3005	8445
2016	229	642	871	2725	1844	4569	2443	562	3005	8445
2017	222	649	871	2775	1733	4508	2492	574	3066	8445
2018	211	660	871	2810	1628	4438	2538	598	3136	8445
2019	210	661	871	2838	1537	4375	2578	621	3199	8445
2020	206	665	871	2872	1438	4310	2624	640	3264	8445

Postes libérés selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	9	53	62	129	133	262	18	54	72	396
2010	19	49	68	151	149	300	25	63	88	456
2011	25	61	86	155	171	326	36	80	116	528
2012	17	61	78	196	198	394	33	69	102	574
2013	33	88	121	230	219	449	54	103	157	727
2014	21	81	102	266	250	516	43	87	130	748
2015	34	70	104	239	221	460	42	86	128	692
2016	37	78	115	240	178	418	50	90	140	673
2017	36	61	97	242	151	393	37	74	111	601
2018	26	69	95	253	155	408	52	70	122	625
2019	33	77	110	263	164	427	55	85	140	677

Projection 1 variante 2

Décès selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	0	6	6	6	17	23	1	5	6	35
2010	2	6	8	4	15	19	4	5	9	36
2011	0	3	3	4	21	25	5	4	9	37
2012	1	7	8	6	17	23	3	4	7	38
2013	1	7	8	7	18	25	4	4	8	41
2014	0	8	8	6	15	21	8	6	14	43
2015	0	3	3	11	17	28	7	5	12	43
2016	1	6	7	11	20	31	2	3	5	43
2017	1	13	14	8	19	27	6	3	9	50
2018	0	13	13	14	15	29	5	1	6	48
2019	1	5	6	14	17	31	5	2	7	44

Départs à la retraite selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	9	47	56	36	41	77	1	3	4	137
2010	17	46	63	48	50	98	3	6	9	170
2011	21	52	73	41	66	107	2	9	11	191
2012	24	61	85	69	73	142	7	7	14	241
2013	20	58	78	67	80	147	9	12	21	246
2014	28	84	112	75	74	149	12	11	23	284
2015	31	80	111	94	74	168	14	8	22	301
2016	26	56	82	77	78	155	15	11	26	263
2017	32	60	92	77	72	149	15	6	21	262
2018	27	54	81	78	63	141	23	2	25	247
2019	29	55	84	91	75	166	23	0	23	273

Âges moyens des magistrats au 1^{er} janvier selon le grade et le sexe

	Grade Hors Hiérarchie		Grade 1		Grade 2	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2009	59,5	60,0	50,2	52,1	37,0	40,4
2010	60,2	60,3	50,7	52,5	37,6	40,8
2011	60,7	60,7	51,0	52,8	38,2	40,8
2012	61,0	60,9	51,2	52,9	38,7	40,7
2013	61,2	60,9	51,2	52,8	39,1	40,7
2014	61,5	61,0	51,3	52,5	39,4	40,5
2015	61,7	60,5	51,1	52,1	39,7	40,3
2016	61,7	60,2	50,9	51,5	39,9	40,3
2017	61,7	60,2	50,8	51,0	40,2	39,9
2018	61,6	60,1	50,8	50,9	40,4	38,2
2019	61,8	60,1	50,8	50,8	40,6	38,3
2020	61,9	60,3	50,7	50,4	40,8	38,3

Passage de grade selon le grade initial, le sexe et l'année

	Grade 2 à 1			Grade 1 à Hors hiérarchie			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	74	64	138	16	46	62	200
2010	87	73	160	18	53	71	231
2011	95	82	177	20	56	76	253
2012	118	101	219	24	69	93	312
2013	118	101	219	22	64	86	305
2014	133	113	246	31	89	120	366
2015	142	122	264	30	84	114	378
2016	126	108	234	23	66	89	323
2017	129	106	235	28	78	106	341
2018	122	52	174	24	70	94	268
2019	132	64	196	23	67	90	286

Effectif au 1er janvier selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	226	645	871	2458	2111	4569	2126	879	3005	8445
2010	233	638	871	2487	2082	4569	2155	850	3005	8445
2011	232	639	871	2519	2050	4569	2187	818	3005	8445
2012	231	640	871	2566	2003	4569	2225	780	3005	8445
2013	230	641	871	2606	1963	4569	2267	738	3005	8445
2014	231	640	871	2649	1920	4569	2312	693	3005	8445
2015	234	637	871	2694	1875	4569	2360	645	3005	8445
2016	233	638	871	2726	1843	4569	2409	596	3005	8445
2017	229	642	871	2763	1806	4569	2454	551	3005	8445
2018	224	647	871	2802	1762	4564	2496	514	3010	8445
2019	221	650	871	2829	1684	4513	2528	533	3061	8445
2020	214	657	871	2856	1609	4465	2563	546	3109	8445

Postes libérés selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	9	53	62	116	122	238	18	54	72	372
2010	19	52	71	139	138	277	25	64	89	437
2011	21	55	76	140	169	309	27	69	96	481
2012	25	68	93	193	191	384	34	80	114	591
2013	21	65	86	192	199	391	35	80	115	592
2014	28	92	120	214	202	416	51	106	157	693
2015	31	83	114	247	213	460	51	97	148	722
2016	27	62	89	214	206	420	40	80	120	629
2017	33	73	106	214	197	411	49	87	136	653
2018	27	67	94	214	130	344	52	73	125	563
2019	30	60	90	237	156	393	51	69	120	603

Projection 1 variante 3

Décès selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	0	6	6	6	17	23	1	5	6	35
2010	2	6	8	4	15	19	4	5	9	36
2011	2	6	8	2	19	21	9	4	13	42
2012	1	6	7	9	16	25	7	1	8	40
2013	0	5	5	11	17	28	6	2	8	41
2014	1	7	8	12	17	29	5	7	12	49
2015	1	8	9	14	15	29	4	0	4	42
2016	1	10	11	11	14	25	4	0	4	40
2017	1	8	9	14	17	31	1	0	1	41
2018	1	8	9	10	14	24	6	0	6	39
2019	0	14	14	13	21	34	1	0	1	49

Départs à la retraite selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	9	47	56	36	41	77	1	3	4	137
2010	17	48	65	48	48	96	3	3	6	167
2011	20	48	68	42	69	111	5	6	11	190
2012	23	63	86	52	77	129	6	14	20	235
2013	29	72	101	74	71	145	9	13	22	268
2014	23	80	103	76	79	155	14	7	21	279
2015	29	64	93	88	85	173	15	9	24	290
2016	26	63	89	86	82	168	15	0	15	272
2017	31	60	91	86	89	175	15	0	15	281
2018	37	61	98	79	67	146	19	0	19	263
2019	31	47	78	88	84	172	26	1	27	277



Âges moyens des magistrats au 1^{er} janvier selon le grade et le sexe

	Grade Hors Hiérarchie		Grade 1		Grade 2	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2009	59,5	60,0	50,2	52,1	36,9	40,4
2010	60,2	60,3	50,6	52,4	37,6	40,7
2011	60,7	60,7	50,8	52,6	38,1	40,8
2012	60,9	60,9	51,0	52,6	38,5	40,7
2013	61,3	60,9	51,0	52,4	38,8	40,4
2014	61,4	60,8	50,9	52,1	39,1	40,0
2015	61,4	60,5	50,7	51,6	39,3	39,2
2016	61,5	60,3	50,5	51,2	39,5	37,9
2017	61,6	60,2	50,3	51,2	39,8	38,1
2018	61,6	60,1	50,1	51,0	40,1	38,2
2019	61,7	60,1	50,0	50,9	40,2	38,3
2020	61,6	60,2	50,0	50,5	40,3	38,3

Passage de grade selon le grade, le sexe et l'année

	Grade 2 à 1			Grade 1 à Hors hiérarchie			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	100	85	185	16	46	62	247
2010	112	95	207	19	54	73	280
2011	122	103	225	20	56	76	301
2012	139	118	257	24	69	93	350
2013	154	131	285	28	78	106	391
2014	162	137	299	29	82	111	410
2015	165	133	298	27	75	102	400
2016	160	40	200	26	74	100	300
2017	166	48	214	26	74	100	314
2018	153	56	209	28	79	107	316
2019	162	64	226	24	68	92	318

Effectif au 1er janvier selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	226	645	871	2458	2111	4569	2126	879	3005	8445
2010	233	638	871	2518	2107	4625	2123	826	2949	8445
2011	233	638	871	2579	2102	4681	2122	771	2893	8445
2012	231	640	871	2658	2079	4737	2123	714	2837	8445
2013	231	640	871	2737	2056	4793	2134	647	2781	8445
2014	230	641	871	2805	2044	4849	2149	576	2725	8445
2015	235	636	871	2878	2027	4905	2164	505	2669	8445
2016	232	639	871	2943	2010	4953	2177	444	2621	8445
2017	231	640	871	3008	1904	4912	2183	479	2662	8445
2018	225	646	871	3077	1797	4874	2191	509	2700	8445
2019	215	656	871	3140	1716	4856	2192	526	2718	8445
2020	208	663	871	3206	1631	4837	2197	540	2737	8445

Postes libérés selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	9	53	62	58	104	162	102	93	195	419
2010	19	54	73	71	117	188	119	103	222	483
2011	22	54	76	64	144	208	136	113	249	533
2012	24	69	93	85	162	247	152	133	285	625
2013	29	77	106	113	166	279	169	146	315	700
2014	24	87	111	117	178	295	181	151	332	738
2015	30	72	102	129	175	304	184	142	326	732
2016	27	73	100	123	170	293	179	40	219	612
2017	32	68	100	126	180	306	182	48	230	636
2018	38	69	107	117	160	277	178	56	234	618
2019	31	61	92	125	173	298	189	65	254	644

*Projection 2***Projection 2 variante 1**

Décès selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	0	6	6	6	17	23	1	5	6	35
2010	2	6	8	4	15	19	4	5	9	36
2011	1	7	8	5	16	21	5	6	11	40
2012	1	4	5	11	13	24	2	3	5	34
2013	1	9	10	10	13	23	8	2	10	43
2014	3	3	6	11	17	28	3	5	8	42
2015	3	5	8	14	12	26	3	4	7	41
2016	1	9	10	7	19	26	3	5	8	44
2017	1	7	8	12	25	37	2	2	4	49
2018	2	8	10	10	20	30	2	1	3	43
2019	3	10	13	14	13	27	1	3	4	44

Départs à la retraite selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	9	47	56	36	41	77	1	3	4	137
2010	17	43	60	48	49	97	3	8	11	168
2011	25	52	77	39	62	101	8	10	18	196
2012	18	54	72	57	78	135	10	9	19	226
2013	33	75	108	66	79	145	14	11	25	278
2014	27	69	96	80	100	180	12	7	19	295
2015	42	66	108	62	73	135	12	10	22	265
2016	42	63	105	68	77	145	16	12	28	278
2017	44	46	90	70	65	135	10	10	20	245
2018	38	47	85	78	69	147	23	12	35	267
2019	48	48	96	73	84	157	20	14	34	287

Âges moyens des magistrats au 1^{er} janvier selon le grade et le sexe

	Grade Hors Hiérarchie		Grade 1		Grade 2	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2009	59,5	60,0	50,2	52,1	37,0	40,4
2010	60,0	60,4	50,5	52,6	37,5	40,9
2011	60,3	60,9	50,6	53,1	37,9	41,0
2012	60,3	61,2	50,7	53,4	38,1	41,0
2013	60,6	61,5	50,6	53,6	38,3	41,0
2014	60,4	61,2	50,3	53,5	38,4	40,9
2015	60,6	61,1	49,9	53,2	38,4	40,8
2016	60,5	60,7	49,6	53,1	38,6	40,8
2017	60,5	60,4	49,4	52,8	38,7	40,7
2018	60,6	60,3	49,1	52,5	39,0	40,9
2019	60,8	60,3	48,8	52,3	39,1	40,7
2020	60,8	60,2	48,6	51,8	39,1	40,5

Passage de grade selon le grade initial, le sexe et l'année

	Grade 2 à 1			Grade 1 à Hors hiérarchie			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	115	47	162	33	29	62	224
2010	131	53	184	37	31	68	252
2011	147	60	207	46	39	85	292
2012	168	68	236	42	35	77	313
2013	203	83	286	64	54	118	404
2014	220	90	310	55	47	102	412
2015	197	80	277	63	53	116	393
2016	203	83	286	62	53	115	401
2017	192	78	270	53	45	98	368
2018	193	79	272	51	44	95	367
2019	208	85	293	59	50	109	402

Effectif au 1er janvier selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	226	645	871	2458	2111	4569	2126	879	3005	8445
2010	250	621	871	2498	2071	4569	2131	874	3005	8445
2011	268	603	871	2540	2029	4569	2138	867	3005	8445
2012	288	583	871	2597	1972	4569	2146	859	3005	8445
2013	311	560	871	2655	1914	4569	2151	854	3005	8445
2014	341	530	871	2718	1851	4569	2154	851	3005	8445
2015	366	505	871	2792	1777	4569	2158	847	3005	8445
2016	384	487	871	2850	1719	4569	2163	842	3005	8445
2017	403	468	871	2916	1653	4569	2170	835	3005	8445
2018	411	460	871	2973	1596	4569	2175	830	3005	8445
2019	422	449	871	3027	1542	4569	2177	828	3005	8445
2020	430	441	871	3089	1480	4569	2183	822	3005	8445

Postes libérés selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	9	53	62	157	105	262	35	37	72	396
2010	19	49	68	183	117	300	44	44	88	456
2011	26	59	85	191	138	329	59	55	114	528
2012	19	58	77	236	159	395	54	47	101	573
2013	34	84	118	279	175	454	86	67	153	725
2014	30	72	102	311	207	518	70	59	129	749
2015	45	71	116	273	165	438	78	67	145	699
2016	43	72	115	278	179	457	81	70	151	723
2017	45	53	98	274	168	442	65	57	122	662
2018	40	55	95	281	168	449	76	57	133	677
2019	51	58	109	295	182	477	80	67	147	733

Projection 2 variante 2

Décès selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	0	6	6	6	17	23	1	5	6	35
2010	2	6	8	4	15	19	4	5	9	36
2011	1	7	8	4	16	20	6	6	12	40
2012	1	4	5	11	13	24	2	4	6	35
2013	1	8	9	7	17	24	7	4	11	44
2014	0	12	12	9	14	23	3	6	9	44
2015	1	9	10	10	17	27	3	5	8	45
2016	3	8	11	7	20	27	2	3	5	43
2017	2	7	9	13	12	25	3	5	8	42
2018	2	6	8	15	14	29	2	5	7	44
2019	2	7	9	12	17	29	2	2	4	42

Départs à la retraite selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	9	47	56	36	41	77	1	3	4	137
2010	17	43	60	48	49	97	3	8	11	168
2011	25	52	77	39	62	101	8	10	18	196
2012	20	60	80	52	78	130	9	4	13	223
2013	34	60	94	69	78	147	10	14	24	265
2014	31	71	102	85	89	174	9	5	14	290
2015	40	62	102	71	84	155	17	9	26	283
2016	30	63	93	84	86	170	14	13	27	290
2017	33	56	89	70	72	142	15	11	26	257
2018	48	41	89	81	86	167	18	11	29	285
2019	41	40	81	73	70	143	32	12	44	268

Âges moyens des magistrats au 1^{er} janvier selon le grade et le sexe

	Grade Hors Hiérarchie		Grade 1		Grade 2	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2009	59,5	60,0	50,2	52,1	37,0	40,4
2010	60,0	60,4	50,5	52,6	37,6	40,9
2011	60,3	60,9	50,7	53,1	38,1	41,1
2012	60,3	61,2	50,8	53,4	38,5	41,2
2013	60,4	61,4	50,7	53,5	38,8	41,5
2014	60,4	61,4	50,5	53,5	39,0	41,4
2015	60,4	61,1	50,1	53,4	39,3	41,6
2016	60,3	60,8	49,8	53,1	39,5	41,7
2017	60,5	60,5	49,4	52,9	39,7	41,5
2018	60,7	60,3	49,3	52,7	40,0	41,6
2019	60,8	60,3	49,0	52,2	40,2	41,7
2020	61,0	60,5	48,9	51,9	40,2	41,6

Passage de grade selon le grade initial, le sexe et l'année

	Grade 2 à 1			Grade 1 à Hors hiérarchie			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	98	40	138	33	29	62	200
2010	111	45	156	37	31	68	224
2011	124	51	175	46	39	85	260
2012	145	59	204	46	39	85	289
2013	166	67	233	56	47	103	336
2014	188	77	265	62	52	114	379
2015	178	72	250	60	52	112	362
2016	182	74	256	56	48	104	360
2017	160	65	225	53	45	98	323
2018	177	72	249	52	45	97	346
2019	158	65	223	49	41	90	313

Effectif au 1er janvier selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	226	645	871	2458	2111	4569	2126	879	3005	8445
2010	250	621	871	2498	2071	4569	2131	874	3005	8445
2011	268	603	871	2540	2029	4569	2138	867	3005	8445
2012	288	583	871	2597	1972	4569	2146	859	3005	8445
2013	313	558	871	2658	1911	4569	2148	857	3005	8445
2014	334	537	871	2721	1848	4569	2155	850	3005	8445
2015	365	506	871	2786	1783	4569	2159	846	3005	8445
2016	384	487	871	2854	1715	4569	2163	842	3005	8445
2017	407	464	871	2921	1648	4569	2169	836	3005	8445
2018	425	446	871	2973	1596	4569	2175	830	3005	8445
2019	427	444	871	3033	1536	4569	2180	825	3005	8445
2020	433	438	871	3085	1484	4569	2180	825	3005	8445

Postes libérés selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	9	53	62	75	87	162	100	48	148	372
2010	19	49	68	89	95	184	118	58	176	428
2011	26	59	85	89	117	206	138	67	205	496
2012	21	64	85	109	130	239	156	67	223	547
2013	35	68	103	132	142	274	183	85	268	645
2014	31	83	114	156	155	311	200	88	288	713
2015	41	71	112	141	153	294	198	86	284	690
2016	33	71	104	147	154	301	198	90	288	693
2017	35	63	98	136	129	265	178	81	259	622
2018	50	47	97	148	145	293	197	88	285	675
2019	43	47	90	134	128	262	192	79	271	623

Projection 2 variante 3

Décès selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	0	6	6	6	17	23	1	5	6	35
2010	2	6	8	4	15	19	4	5	9	36
2011	1	7	8	5	16	21	5	6	11	40
2012	1	4	5	10	13	23	3	2	5	33
2013	2	5	7	9	15	24	6	3	9	40
2014	1	8	9	8	15	23	7	5	12	44
2015	3	5	8	15	15	30	5	4	9	47
2016	0	6	6	13	17	30	1	2	3	39
2017	3	5	8	13	14	27	2	2	4	39
2018	2	3	5	16	10	26	3	4	7	38
2019	1	7	8	16	15	31	6	2	8	47

Départs à la retraite selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	9	47	56	36	41	77	1	3	4	137
2010	17	43	60	48	49	97	3	8	11	168
2011	25	52	77	39	62	101	8	10	18	196
2012	20	58	78	56	72	128	2	8	10	216
2013	31	65	96	53	93	146	10	8	18	260
2014	42	72	114	74	85	159	16	9	25	298
2015	42	74	116	74	81	155	14	9	23	294
2016	28	62	90	82	75	157	17	7	24	271
2017	40	54	94	70	68	138	17	8	25	257
2018	39	44	83	78	86	164	25	8	33	280
2019	51	36	87	75	77	152	25	13	38	277

Âges moyens des magistrats au 1^{er} janvier selon le grade et le sexe

	Grade Hors Hiérarchie		Grade 1		Grade 2	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2009	59,5	60,0	50,2	52,1	37,0	40,4
2010	60,0	60,4	50,4	52,6	37,5	40,8
2011	60,3	60,9	50,4	53,0	38,0	40,8
2012	60,3	61,2	50,5	53,2	38,2	40,9
2013	60,5	61,4	50,4	53,4	38,6	41,1
2014	60,5	61,3	50,2	53,2	38,7	41,2
2015	60,4	61,0	49,8	53,0	38,7	41,0
2016	60,3	60,6	49,5	52,7	38,7	40,9
2017	60,5	60,3	49,2	52,5	38,9	41,0
2018	60,7	60,3	49,0	52,3	39,0	41,1
2019	60,8	60,3	48,9	52,0	39,0	41,0
2020	60,9	60,4	48,8	51,6	38,8	40,7

Passage de grade selon le grade initial, le sexe et l'année

	Grade 2 à 1			Grade 1 à Hors hiérarchie			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	132	54	186	33	29	62	248
2010	145	60	205	37	31	68	273
2011	159	65	224	46	39	85	309
2012	175	71	246	45	38	83	329
2013	199	81	280	56	47	103	383
2014	218	89	307	66	57	123	430
2015	220	90	310	67	57	124	434
2016	205	83	288	52	44	96	384
2017	195	80	275	55	47	102	377
2018	201	82	283	48	40	88	371
2019	201	82	283	51	44	95	378

Effectif au 1er janvier selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	226	645	871	2458	2111	4569	2126	879	3005	8445
2010	250	621	871	2538	2087	4625	2091	858	2949	8445
2011	268	603	871	2619	2062	4681	2059	834	2893	8445
2012	288	583	871	2716	2021	4737	2027	810	2837	8445
2013	312	559	871	2811	1982	4793	1993	788	2781	8445
2014	335	536	871	2927	1922	4849	1956	769	2725	8445
2015	358	513	871	3035	1870	4905	1919	750	2669	8445
2016	380	491	871	3138	1823	4961	1883	730	2613	8445
2017	404	467	871	3232	1785	5017	1844	713	2557	8445
2018	416	455	871	3323	1750	5073	1806	695	2501	8445
2019	423	448	871	3418	1711	5129	1767	678	2445	8445
2020	422	449	871	3513	1672	5185	1729	660	2389	8445

Postes libérés selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2009	9	53	62	75	87	162	134	62	196	420
2010	19	49	68	89	95	184	152	73	225	477
2011	26	59	85	90	117	207	172	81	253	545
2012	21	62	83	111	123	234	180	81	261	578
2013	33	70	103	118	155	273	215	92	307	683
2014	43	80	123	148	157	305	241	103	344	772
2015	45	79	124	156	153	309	239	103	342	775
2016	28	68	96	147	136	283	223	92	315	694
2017	43	59	102	138	129	267	214	90	304	673
2018	41	47	88	142	136	278	229	94	323	689
2019	52	43	95	142	136	278	232	97	329	702

Table des matières

Introduction	2
Le statut de la magistrature.....	3
Les magistrats actifs le 31 décembre 2006.....	4
a) Répartition par sexe, âge et grade	4
b) Répartition par ancienneté	6
Les entrées dans la magistrature.....	9
Les départs à la retraite	16
L'analyse des promotions par le suivi de cohortes.....	17
a) Le passage du grade 2 au grade 1.....	17
b) Les promotions aux emplois hors hiérarchie	21
L'analyse biographique des promotions en grade 1 et hors hiérarchie	24
Les changements de cours d'appel	32
Conclusion	36
Les projections.....	37
A) Projection 1	41
A1) Projection 1 variante 1	41
A2) Projection 1 variante 2	46
A3) Projection 1 variante 3	50
B) Projection 2	54
B1) Projection 2 variante 1	54
B2) Projection 2 variante 2	58
B3) Projection 2 Variante 3.....	62
Conclusion	66
Annexes.....	68

Projection 1	70
Projection 1 variante 1	70
Projection 1 variante 2	73
Projection 1 variante 3	76
Projection 2	79
Projection 2 variante 1	79
Projection 2 variante 2	82
Projection 2 variante 3	85



La carrière des magistrats 1985-2006

Projections 2008-2028

Etude réalisée par

Marlène Lamy, Université Panthéon-Sorbonne

Jean Marie Le Goff, Université de Lausanne

Bernard Girard, Université Panthéon-Sorbonne

Benoît Toulouse, Université Panthéon-Sorbonne

Avec la collaboration de Pauline Debarbat

Les participants à l'étude

Marlène Lamy

Professeur, Université Panthéon-Sorbonne

Jean Marie Le Goff

Maître des enseignements et de recherche, Université de Lausanne

Bernard Girard

Maître de conférences, Université Panthéon-Sorbonne

Benoît Toulouse

ATER, Université Panthéon-Sorbonne

Avec la collaboration de **Pauline Debarbat**

Introduction

Effectuer des projections sur la population des magistrats implique de connaître le déroulement de leur carrière et la population initiale sur laquelle vont s'appuyer ces projections, dans le cas présent, celle des magistrats actifs le 31 décembre 2006.

Le statut des magistrats prévoit les règles d'entrée dans la magistrature, de promotion et de départ à la retraite. Ce statut donne un cadre aux carrières, mais seule une étude statistique de leur déroulement entre l'entrée et la sortie de la magistrature permet de définir des indicateurs sur lesquels fonder les perspectives.

Ces indicateurs sont relatifs

- 1) **à l'entrée dans la magistrature.** Il s'agit essentiellement de l'âge qui peut être lié au fait d'avoir auparavant exercé ou non une autre profession. Il peut accessoirement s'agir du niveau auquel se fait cette entrée (grade 2 ou 1, hors hiérarchie), mais la très grande majorité des entrées s'effectue au grade 2.
- 2) **au déroulement de carrière dans la magistrature.** Il s'agit principalement des probabilités de promotion d'un grade à l'autre, mais aussi des variables qui peuvent avoir une incidence sur ces probabilités. Au nombre de celles-ci, on peut compter le fait de demander un détachement, un travail à temps partiel ou une mise en disponibilité, un congé parental ou de longue durée, mais aussi le fait d'être un homme ou une femme.
- 3) **à la fin de carrière.** Il s'agit de la date de sortie, mais aussi du motif de cette sortie qui peut être lié à l'âge, tel le décès ou la retraite, à la durée écoulée depuis l'entrée dans la magistrature, telle la démission. Nous avons complété cette étude par celle des changements d'affectation afin de déterminer si certains changements de régions sont corrélés à une promotion.

Nous n'avons pas pris en compte les magistrats recrutés à titre temporaire, mais nous avons tenu compte du fait que certains magistrats atteints par la limite d'âge prolongeaient leur période d'activité, d'où des différences entre les statistiques de ce rapport et celles publiées dans le bilan de l'administration judiciaire.

Les carrières se déroulant sur une trentaine ou une quarantaine d'années, nous avons demandé au Ministère de la Justice un fichier anonyme incluant toutes ces informations et couvrant la période 1970-2006 afin de retracer le parcours professionnel des magistrats entrés dans la magistrature depuis les années 70.

L'analyse du fichier qui nous a été transmis ayant révélé des entrées depuis 1964, mais aucune sortie jusqu'en 1986, nous avons demandé à plusieurs reprises des extractions complémentaires

au service informatique. Nous avons ainsi pu récupérer des lignes de carrière de magistrats sortis depuis 1986, mais aucune de magistrats partis avant cette année-là.

Comme la plupart des fichiers administratifs, celui des magistrats a été mis en place au milieu des années 80 et seules les lignes de carrière des magistrats alors présents ont été reprises. Les dernières extractions ont permis de retracer pratiquement toute la carrière des magistrats recrutés depuis 1986, à quelques exceptions près. Nous avons donc restreint le suivi des carrières à la période 1986-2006. Nous avons cependant complété cette étude par celle des parcours professionnels des magistrats présents dans la magistrature le 31 décembre 2006, certains d'entre eux y étant entrés dès 1964.

Le statut de la magistrature

Le recrutement et la carrière des magistrats sont régis initialement par l'ordonnance n°58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature dont certains articles ont été modifiés essentiellement en 1992, 2001 et 2007.

Actuellement, l'article 2 du chapitre 1 relatif aux dispositions générales, modifié par la loi n°2001-539 du 25 juin 2001 indique : « La hiérarchie du corps judiciaire comprend deux grades. L'accès du second au premier grade est subordonné à l'inscription à un tableau d'avancement.» tandis que l'article 3 modifié par la loi n°2007-287 du 5 mars 2007 énumère les fonctions plaçant les magistrats hors hiérarchie.

Les articles 15 et 17 modifiés par la loi n°92-169 du 25 février 1992, l'article 16 modifié par la loi n°94-101 du 8 février 1994 et l'article 18 modifié successivement par la loi précédente de 1992 et la loi n°2007-287 du 5 mars 2007 fixent les règles de recrutement des auditeurs de justice, tandis que l'article 21-1 modifié par la loi précédente de 2007 précise les conditions des concours pour le recrutement, comme magistrats du second et du premier grades, de professionnels ayant déjà exercé dans le domaine juridique, administratif, économique et social.

Enfin l'article 22 modifié par la loi de 1992 et l'article 23 modifié par celle de 2001 indiquent les règles régissant l'intégration directe dans le corps judiciaire.

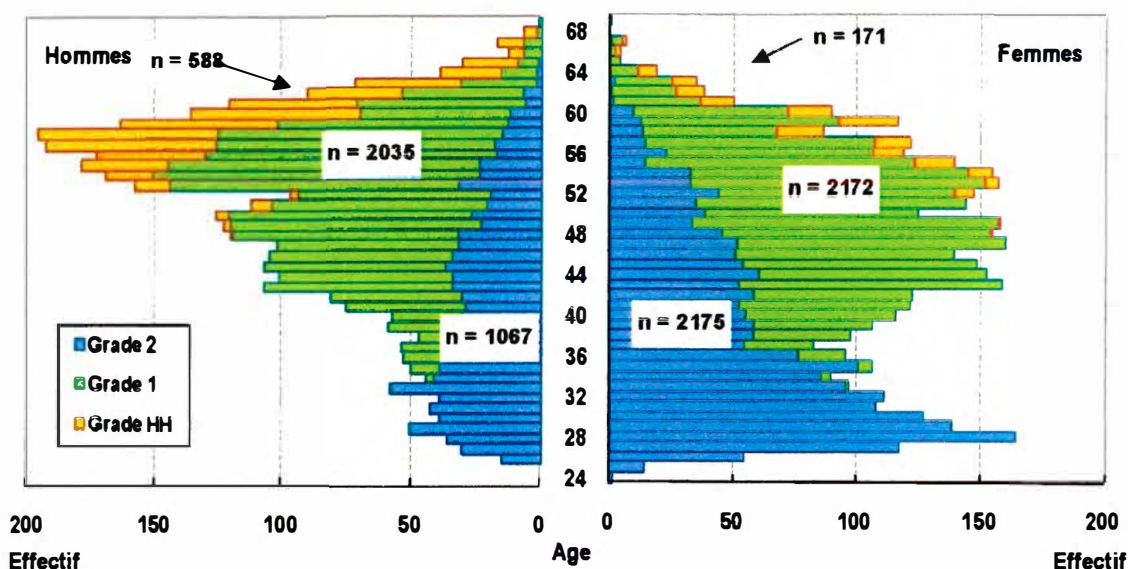
Les magistrats actifs le 31 décembre 2006

a) Répartition par sexe, âge et grade

Le 31 décembre 2006, non compris les magistrats recrutés à titre temporaire, on comptait 8173 magistrats dont 3693 femmes soit 45% des effectifs. Ils se répartissaient en 3237 magistrats de grade 2 (39,6%), 4183 de grade 1 (51,2%) et 753 hors hiérarchie (9,2%).

Figure 1

Magistrats actifs le 31 décembre 2006 : structure par sexe, âge et grade



Le recrutement des magistrats s'effectuant essentiellement au grade 2 et le passage au grade 1 se faisant après inscription sur une liste d'aptitude, les magistrats de grade 2 sont évidemment plus jeunes que ceux de grade 1, plus jeunes eux-mêmes que les magistrats hors hiérarchie. Leurs âges moyens respectifs sont 38,6 ans, 50,6 ans et 58,8 ans.

La pyramide précédente (Figure 1) montre que la proportion de femmes est d'autant plus faible que le grade est élevé. On recensait ainsi le 31 décembre 2006, 67,1% de femmes au grade 2, 48,4% au grade 1 et seulement 22,6% dans les emplois hors hiérarchie. Cette diminution de la proportion de magistrates quand le grade augmente peut être liée au fait qu'elles sont moins souvent promues ou au fait que le recrutement s'est de plus en plus féminisé au fil des années. En effet, ce recrutement se faisant essentiellement au grade 2, sa féminisation croissante expliquerait le nombre plus important de magistrates à ce grade. Il est donc nécessaire de faire la part de ce qui est dû à des probabilités de promotion variables selon le sexe et de ce qui est dû à une évolution du recrutement différenciée selon le sexe.

Figure 2a

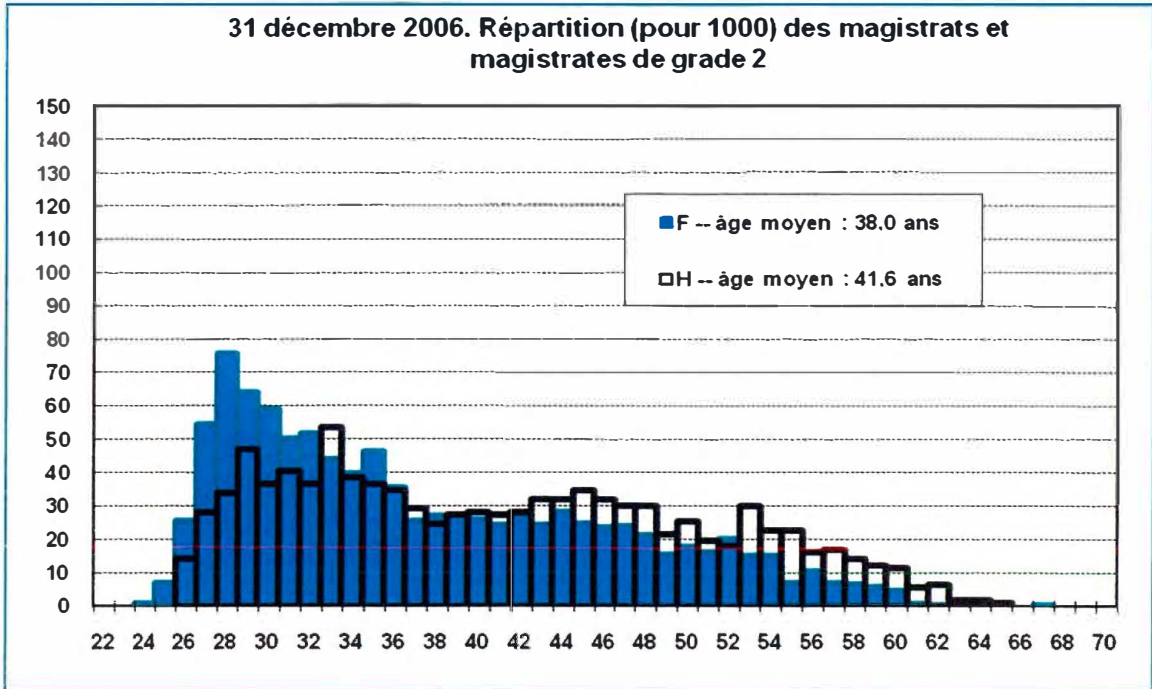


Figure 2b

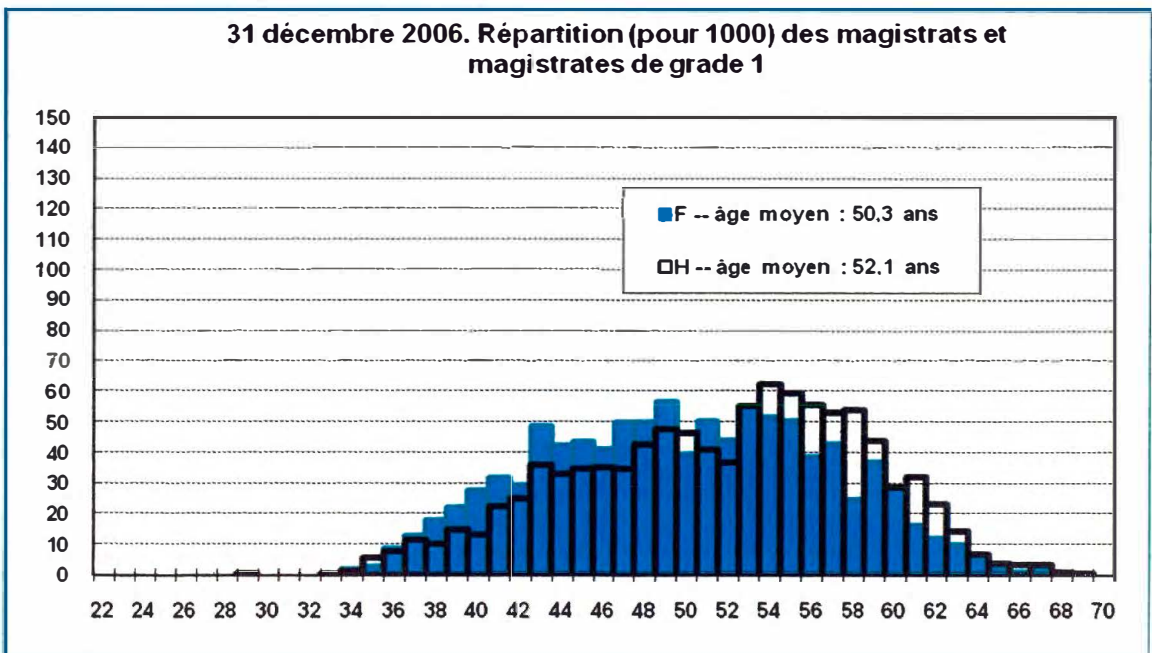
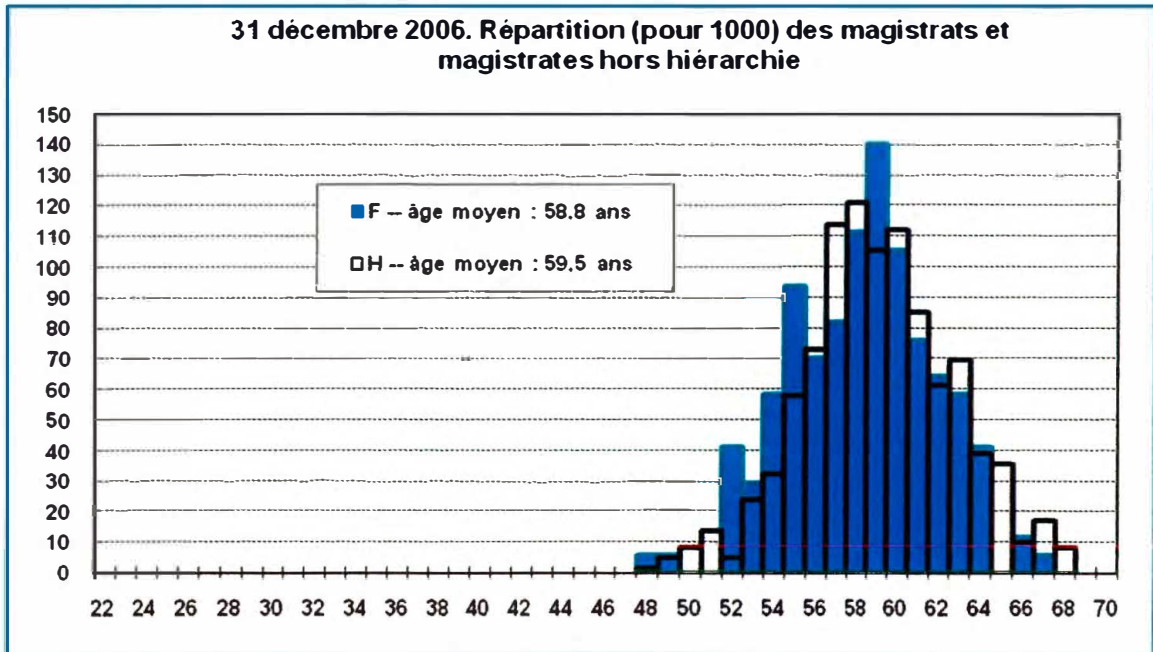


Figure 2c

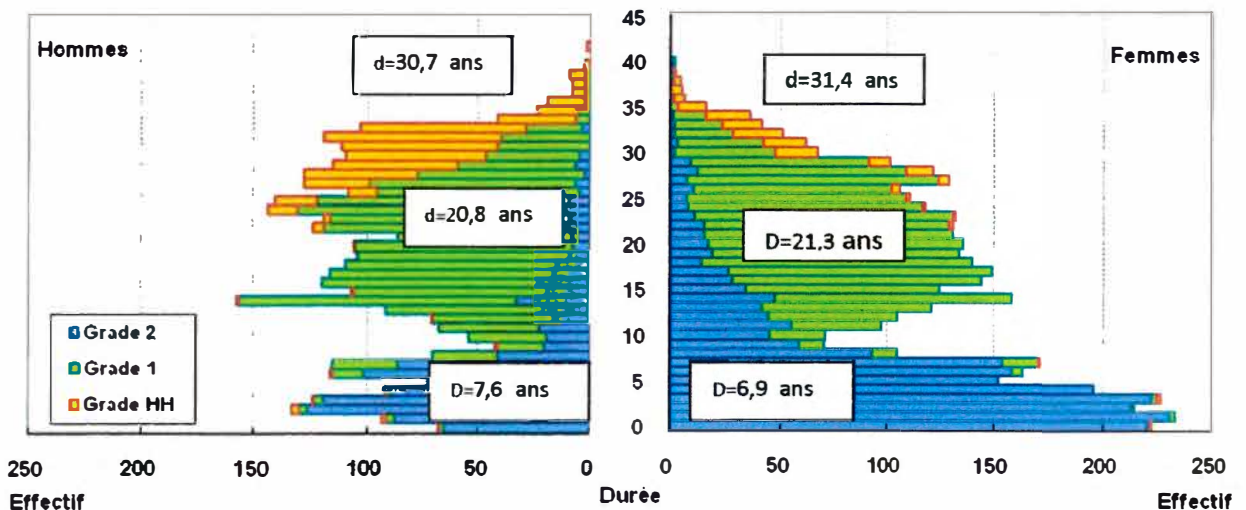


b) Répartition par ancienneté

Quel que soit le grade, fin 2006, les femmes sont plus jeunes que les hommes comme on le voit sur les histogrammes précédents (Figure 2 a, b, c). Pourtant, comme le montre la répartition par durée écoulée depuis l'entrée dans la magistrature (Figure 3 et figure. 4 a, b, c), seules les femmes du grade 2 ont une ancienneté inférieure à celle des hommes (- 0,7 an). Au grade 1 et dans les emplois hors hiérarchie, cette ancienneté est supérieure (respectivement +0,5 an et +0,7an.)

Figure 3

Magistrats présents au 31 décembre 2006 : structure par sexe, grade et durée écoulée depuis l'entrée dans la magistrature



Ainsi la relative jeunesse des magistrats de grade 2 et leur ancienneté moindre étai-
raient l'hypothèse d'une féminisation renforcée de la profession dans les années récentes,
tandis que l'ancienneté légèrement plus forte des femmes aux grades élevés laisserait
penser qu'elles mettent plus de temps à obtenir une promotion. C'est ce que nous vérifie-
rons.

Figure 4a

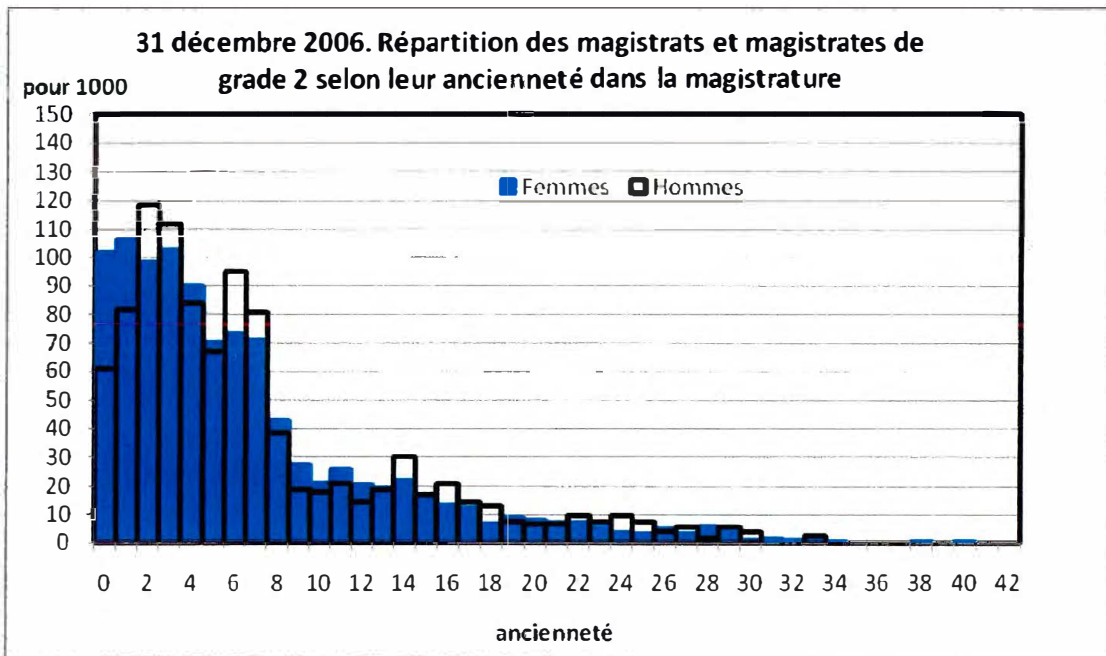


Figure 4b

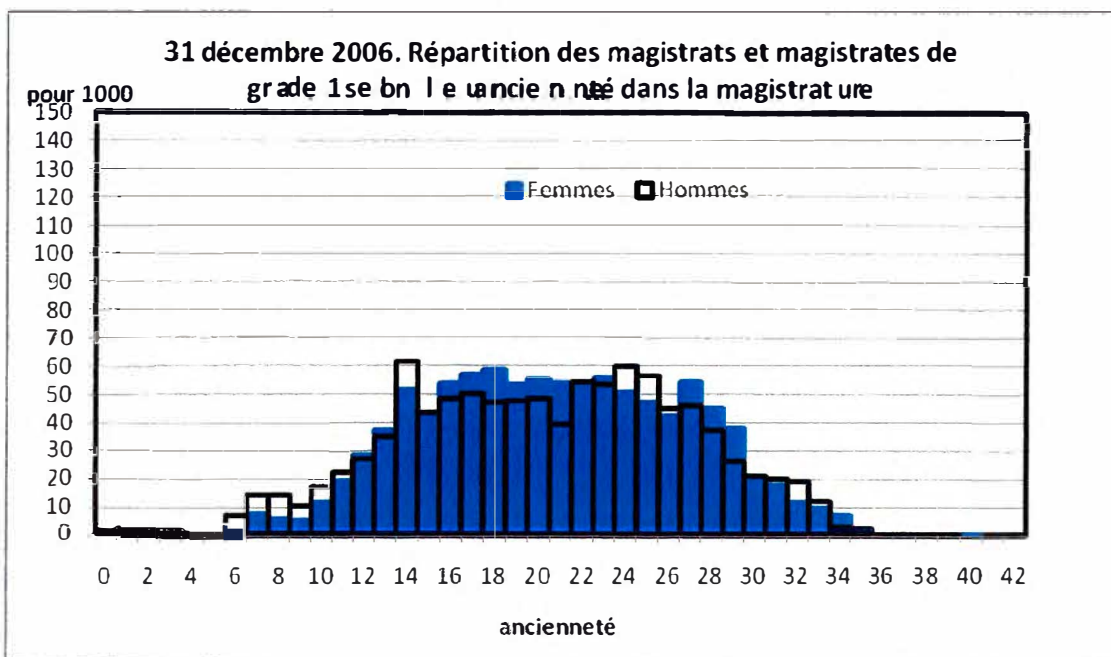
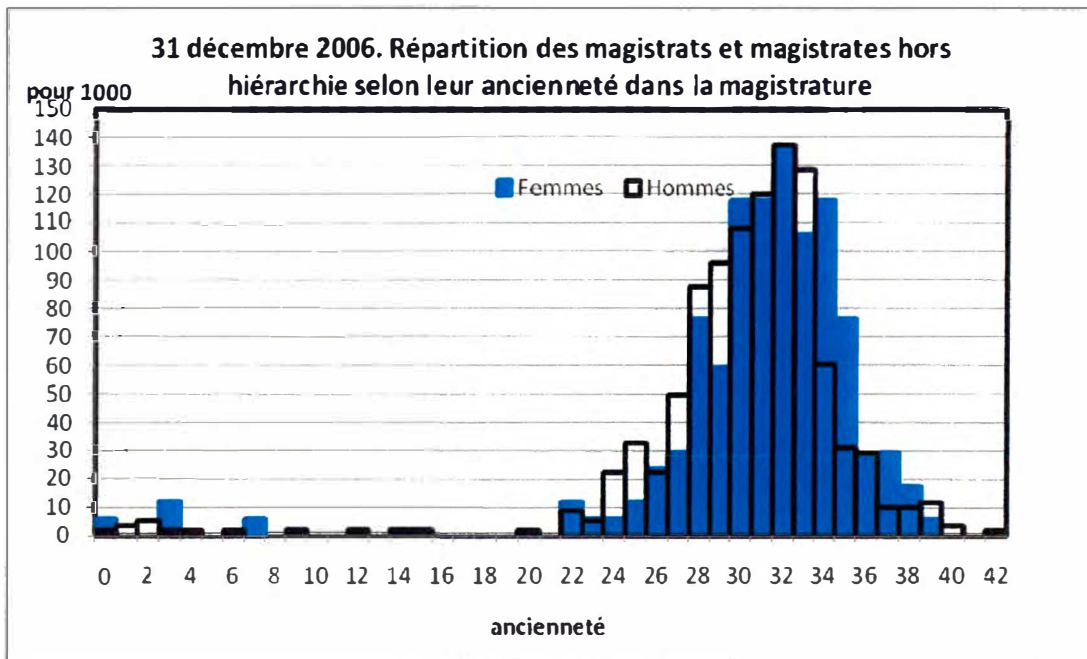


Figure 4c



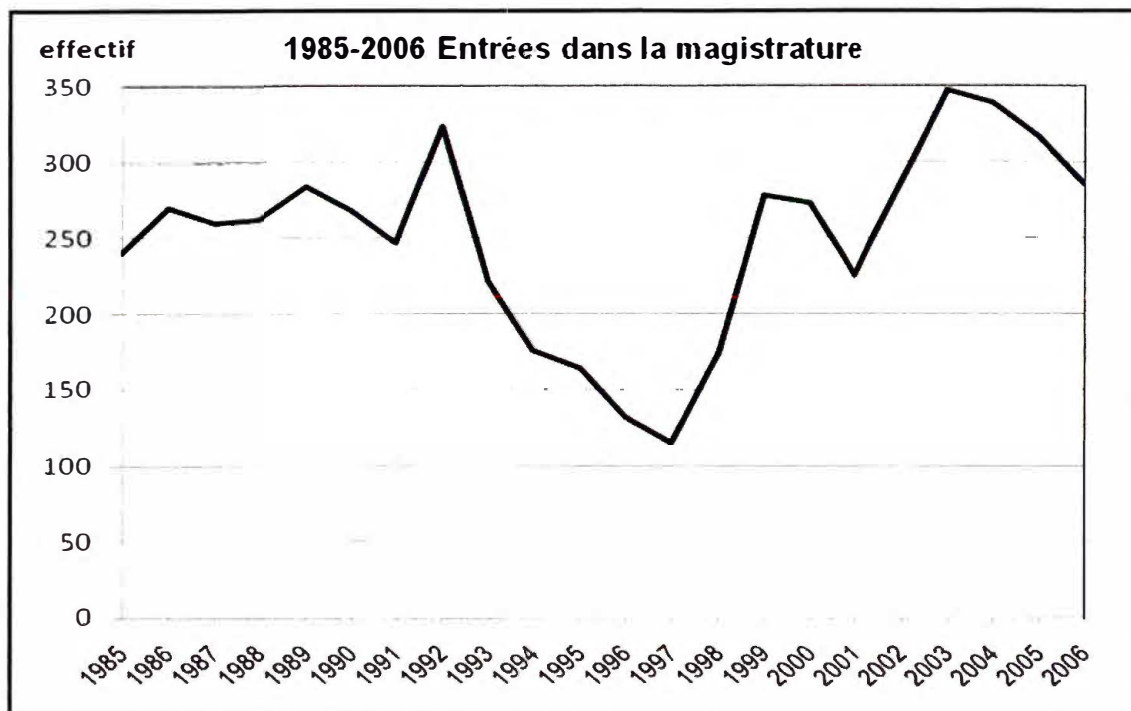
La structure des magistrats le 31 décembre 2006 est marquée par le nombre annuel des entrées dans la magistrature au cours des trente dernières années, par le sexe et l'âge des personnes recrutées chaque année, mais aussi par le nombre des sorties et l'âge à ces sorties.

Le nombre annuel des entrées varie, comme varient les caractéristiques des personnes recrutées et leur parcours. Leur étude statistique permet cependant d'en déduire certaines constantes ou évolutions qui serviront aux hypothèses de projections.

Les entrées dans la magistrature

Sur notre période d'étude 1985-2006, 5575 magistrats ont été recrutés, en dehors de ceux qui l'ont été à titre temporaire.

Figure 5



Entre 1992 et 1998, les recrutements n'ont cessé de diminuer passant de 323 à 174, puis ils ont repris pour retrouver en 2002, le niveau de 1992, le maximum étant atteint en 2003 avec 347 entrées dans la magistrature (Figure 5).

L'entrée se fait essentiellement via les trois concours de l'École Nationale de la Magistrature (ENM). Le premier s'adresse aux étudiants de niveau bac + 4 ou équivalent. Le deuxième et le troisième s'adressent à des individus déjà actifs, depuis au moins quatre années dans le service public pour le second, depuis au moins huit ans dans le secteur privé pour le troisième. Les règles de candidature à ces différents concours expliquent l'éventail assez ouvert de l'âge à l'entrée dans la magistrature. L'âge maximum pour être candidat était jusqu'à présent de 27 ans au plus pour le premier concours de l'ENM et respectivement de 45 ans et 5 mois et de 40 ans pour les deux suivants. Il est désormais de 31 ans pour le premier concours, 31 ans étant aussi la limite inférieure pour présenter un dossier de recrutement sur titre.

A côté du recrutement par voie de concours, existe, en effet, un recrutement sur titre après avis d'une commission d'avancement, composée de magistrats.

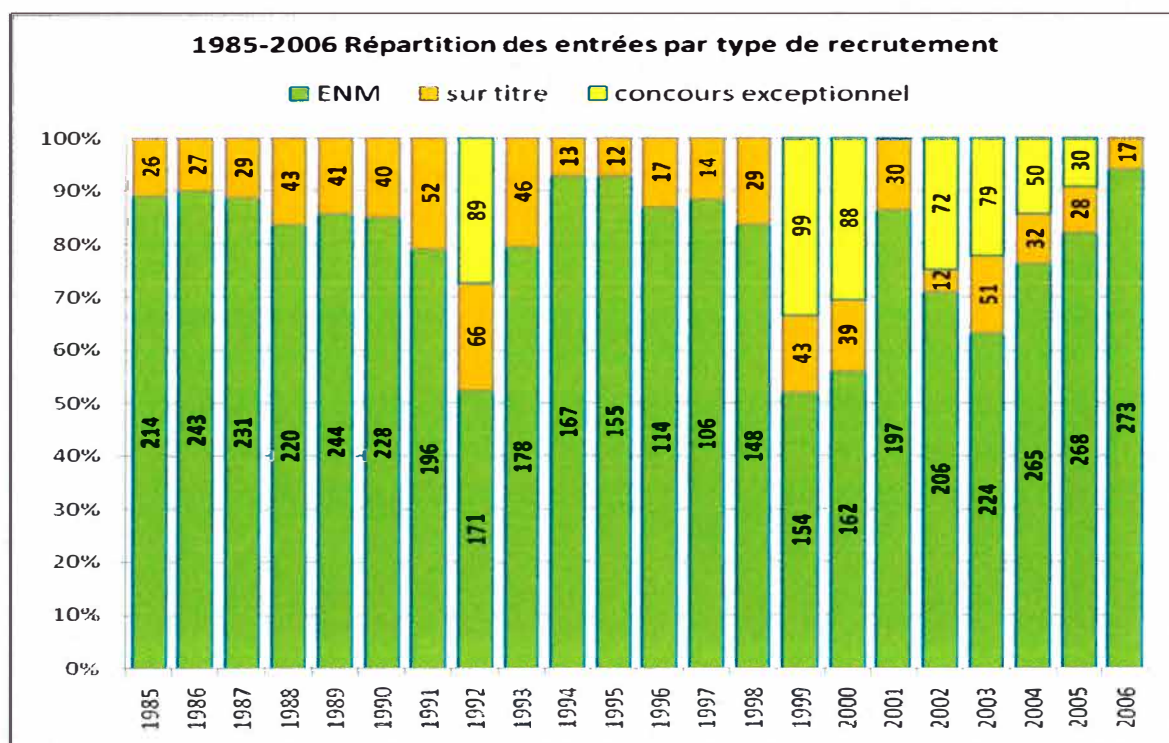
Il peut s'agir

- **de nomination directe en qualité d'auditeur de justice** (article 18-1 du statut de la magistrature) . Il fallait jusqu'à présent avoir au moins 27 ans et au plus 40 ans. Il faut désormais avoir au moins 31 ans. Les candidats admis sont rattachés à la promotion des auditeurs de justice recrutés par concours.

- **d'intégration directe** (article 22 et 23 du statut de la magistrature). Les candidats doivent avoir 35 ans au moins et peuvent, en fonction de leur passé professionnel, être intégrés au grade 2 ou au grade 1.

- **de détachement dans le corps judiciaire** (article 41-1 à 41-9 statut de la magistrature) au grade 2 ou au grade 1.

Figure 6



A côté de ces différents modes de recrutement qui sont annuels, existent des concours exceptionnels qui, comme leurs noms l'indiquent, ne sont pas pérennes. Les plus importants ont eu lieu en 1992, 1999 et 2000. Leur existence explique, en partie ces années-là, la forte

proportion de magistrats ayant préalablement exercé une autre profession (Figure 7) ainsi que la forte proportion de magistrats de plus de 30 ans (Figure 8).

Figure 7

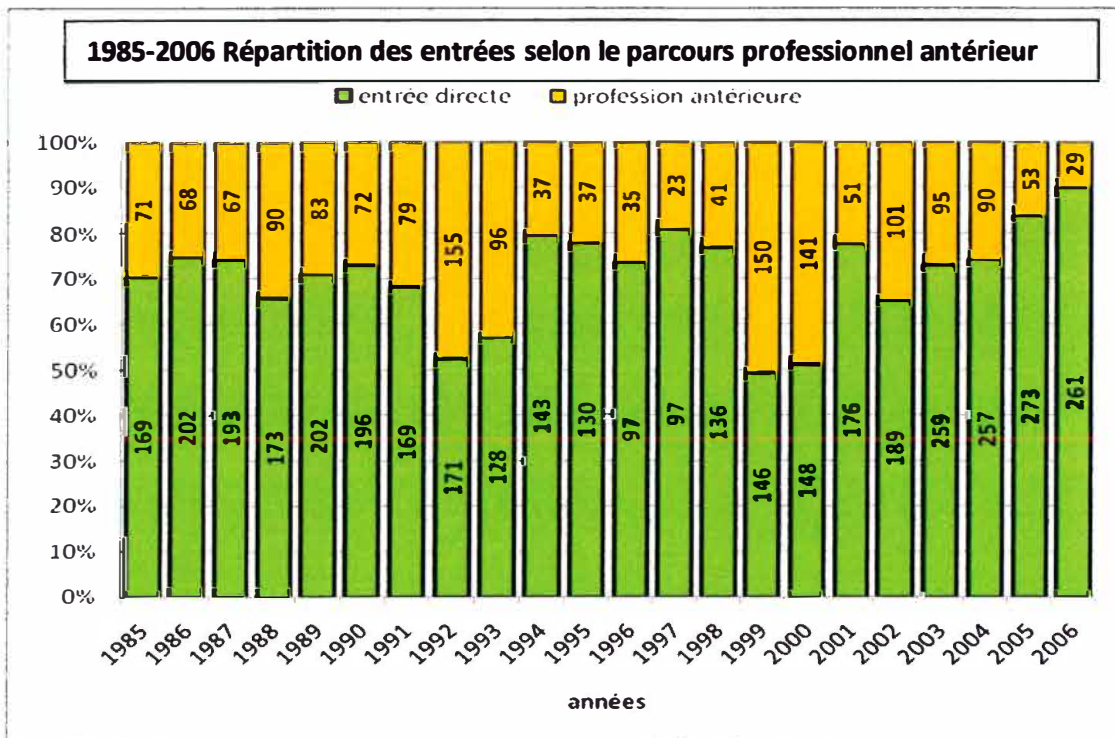
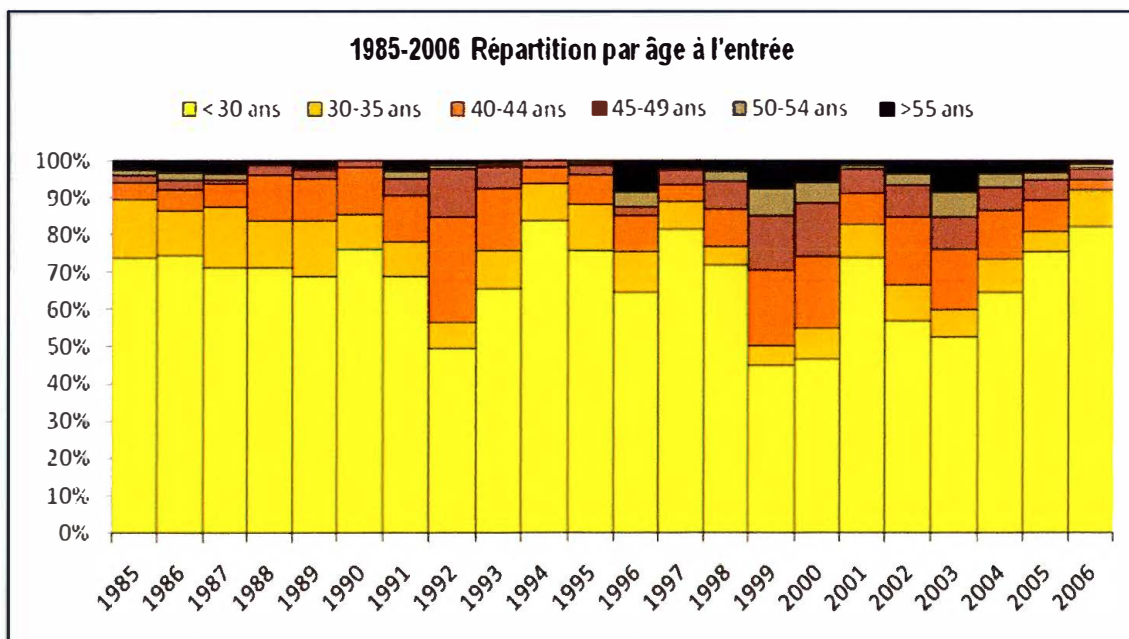


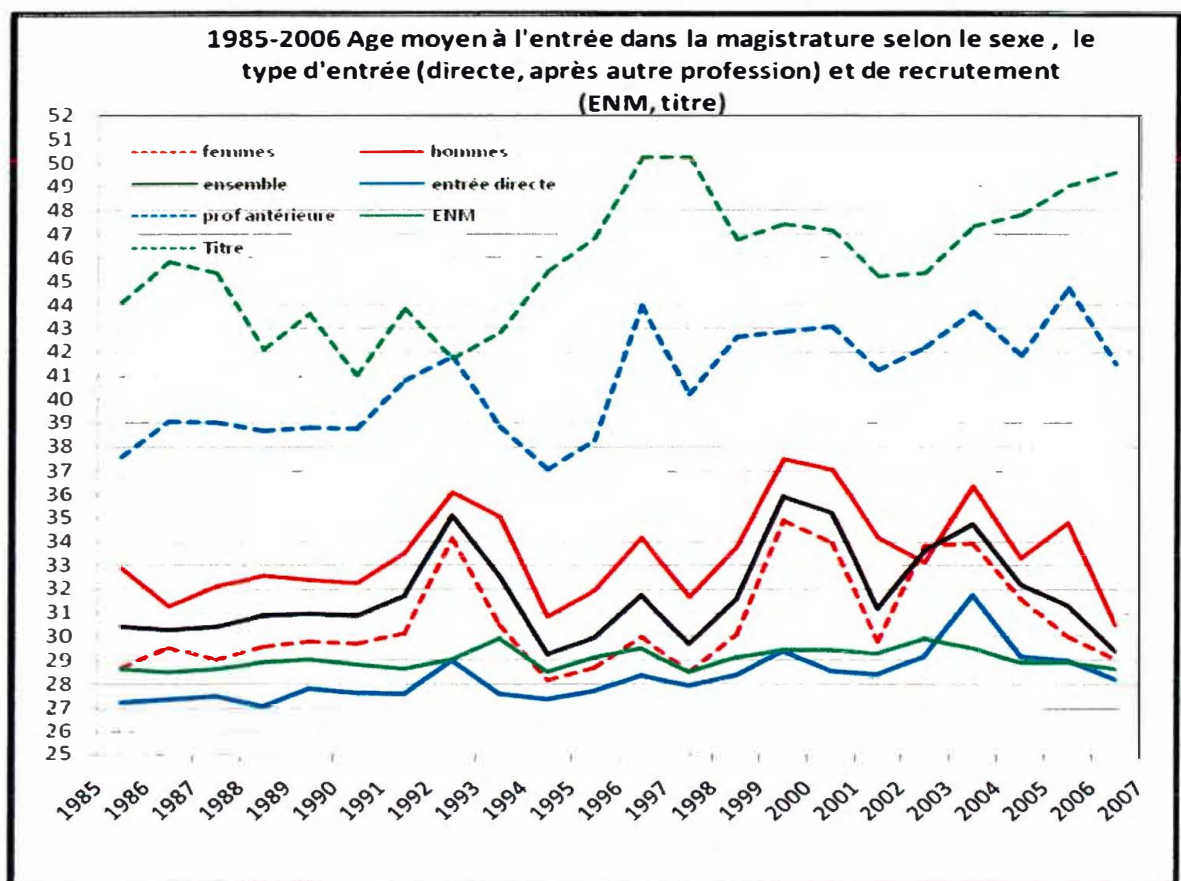
Figure 8



Les concours exceptionnels, mais aussi, comme on l'a vu précédemment, deux des trois concours de l'ENM et le recrutement sur titre ouvrent la magistrature à des individus venant d'autres professions. Sur la période 1985-2006, ils représentent 28% de l'ensemble. Mais les variations sont fortes d'une année à l'autre et depuis 2002, leur part diminue au bénéfice des entrées directes (Figure 7).

Les magistrats déjà actifs au moment de leur entrée dans la magistrature ont de 10 à 15 ans de plus que ceux dont c'est la première profession (Figure 9) et leur arrivée élève fortement le niveau d'âge à l'entrée.

Figure 9



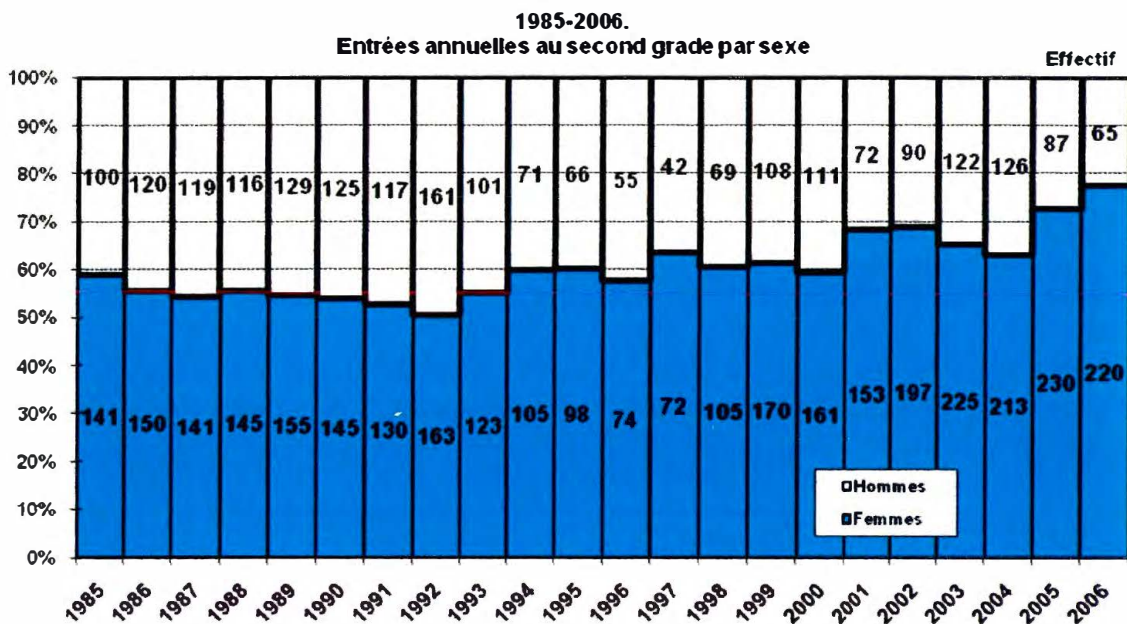
Sur l'ensemble de la période, cet âge est passé par un minimum de 29 ans en 1995 et un maximum de 36 ans en 2000. Les femmes ont en moyenne 3 ans de moins que les hommes.

Au fil des années, la magistrature a attiré de plus en plus de femmes.

Le fichier qui nous a été transmis montre une féminisation du recrutement. Après avoir légèrement reculé de 1985 à 1992 - cette année-là un magistrat recruté au grade 2 sur deux

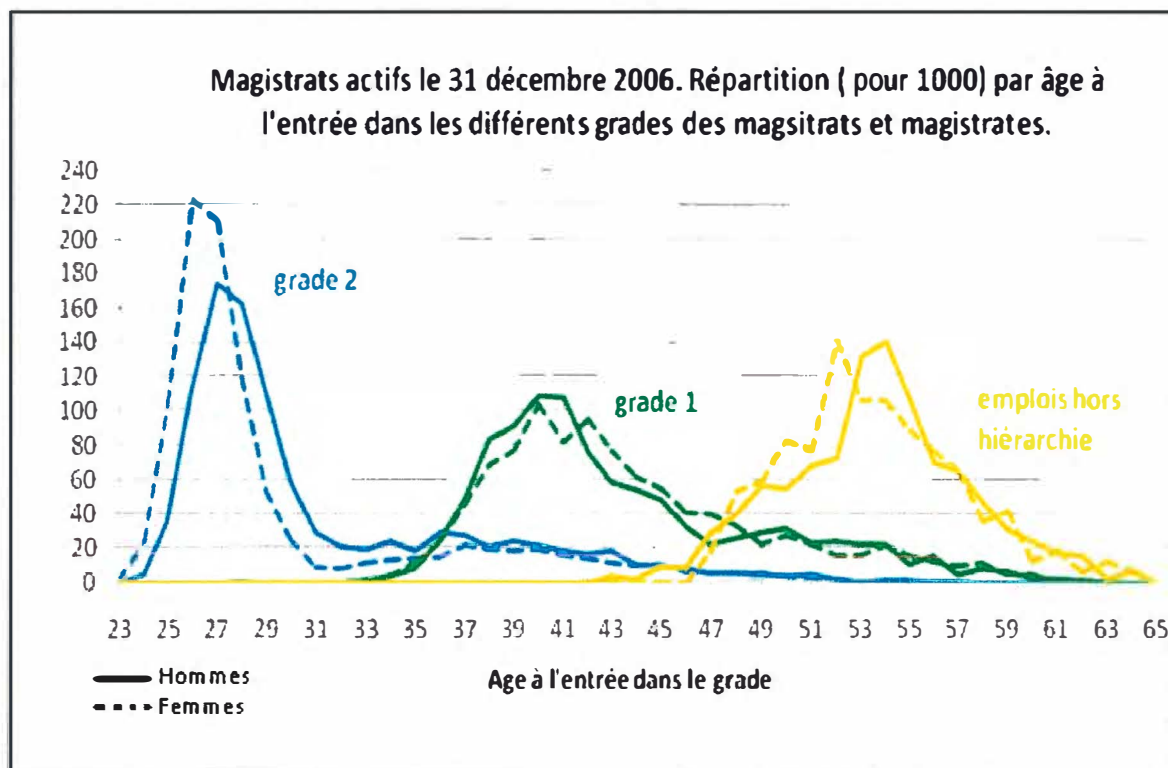
était une femme - la proportion de femmes recrutées s'est stabilisée autour de 60%, puis est brutalement passée à près de 70% en 2001, à plus de 75% en 2006. Avant 2000, dans tous les grades, les hommes étaient majoritaires. En 2000, les femmes sont devenues majoritaires au grade 2, en 2004 au grade 1. Elles sont toujours minoritaires dans le recrutement aux fonctions hors hiérarchie.

Figure 10



La féminisation croissante du recrutement va retentir sur la répartition par âge des magistrats, car si l'on se réfère à la population des magistrats actifs le 31 décembre 2006, les femmes sont plus jeunes que les hommes quand elles entrent dans la magistrature (Figure 11).

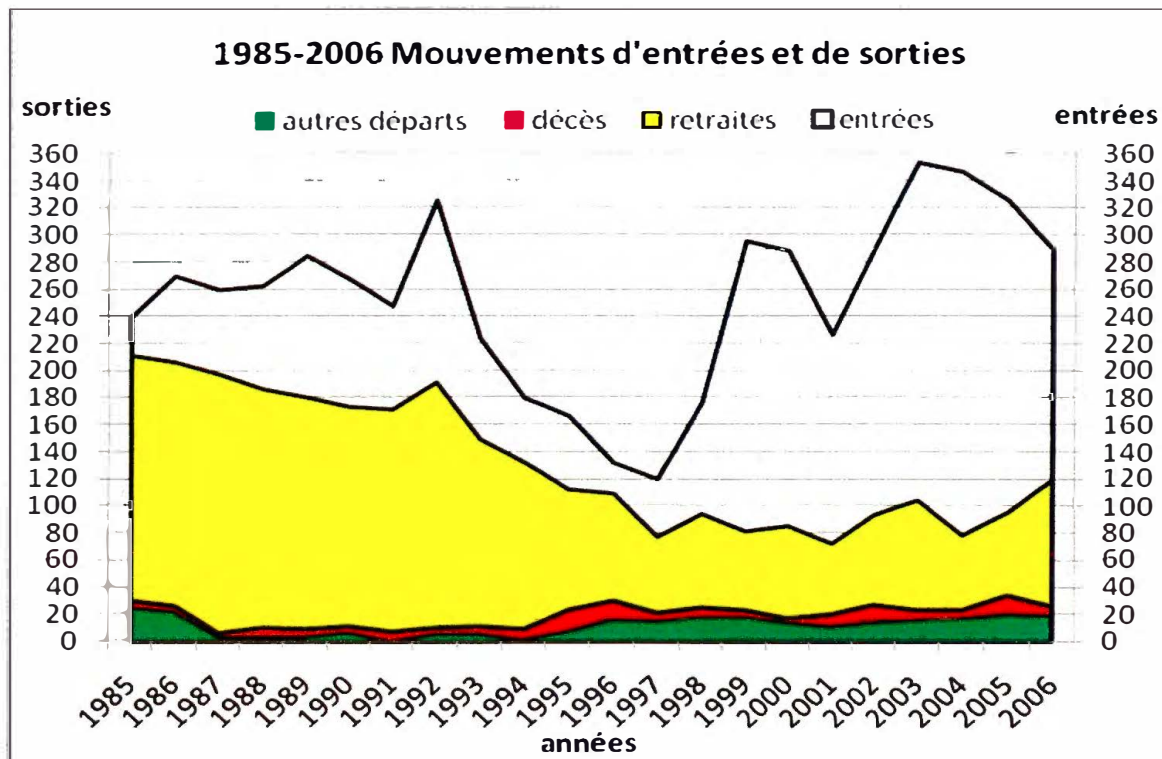
Figure 11



En même temps qu'évoluait la composition par sexe de la magistrature, le nombre des magistrats augmentait. Entre 1985 et 2006, il est passé de 5532 à 8171, mais la croissance n'a pas été régulière. En effet, cette population s'accroît sous l'effet des nominations et diminue sous l'effet de 3 causes de sorties : les retraites, les décès et ce que nous avons nommé les autres causes et qui regroupent les démissions et les cessations d'activité dont le motif ne figure pas dans les fichiers transmis. Sur l'ensemble de la période les sorties par décès et autres causes ont été peu nombreuses. Le maximum de décès, soit 17, a été enregistré en 1995, le maximum des autres causes, 25, a été enregistré en 1985. Les sorties sont essentiellement marquées par les départs à la retraite qui ont connu leur minimum (52) en 1887 et leur maximum (191) en 1987. Les entrées, elles, ont été comprises entre 120 en 1997 et 354 en 2003.

De 1985 à 1992, alors que le nombre des retraites était assez élevé, la population a augmenté d'environ 500 unités. Les 7 années suivantes, de 1992 à 1999, les départs à la retraite ont diminué, mais les entrées ont suivi et l'accroissement est resté à peu près le même. Ensuite et jusqu'à la fin de la période, les départs à la retraite se sont stabilisés et les entrées augmentant fortement, la population des magistrats est passée de 6489 à 8171.

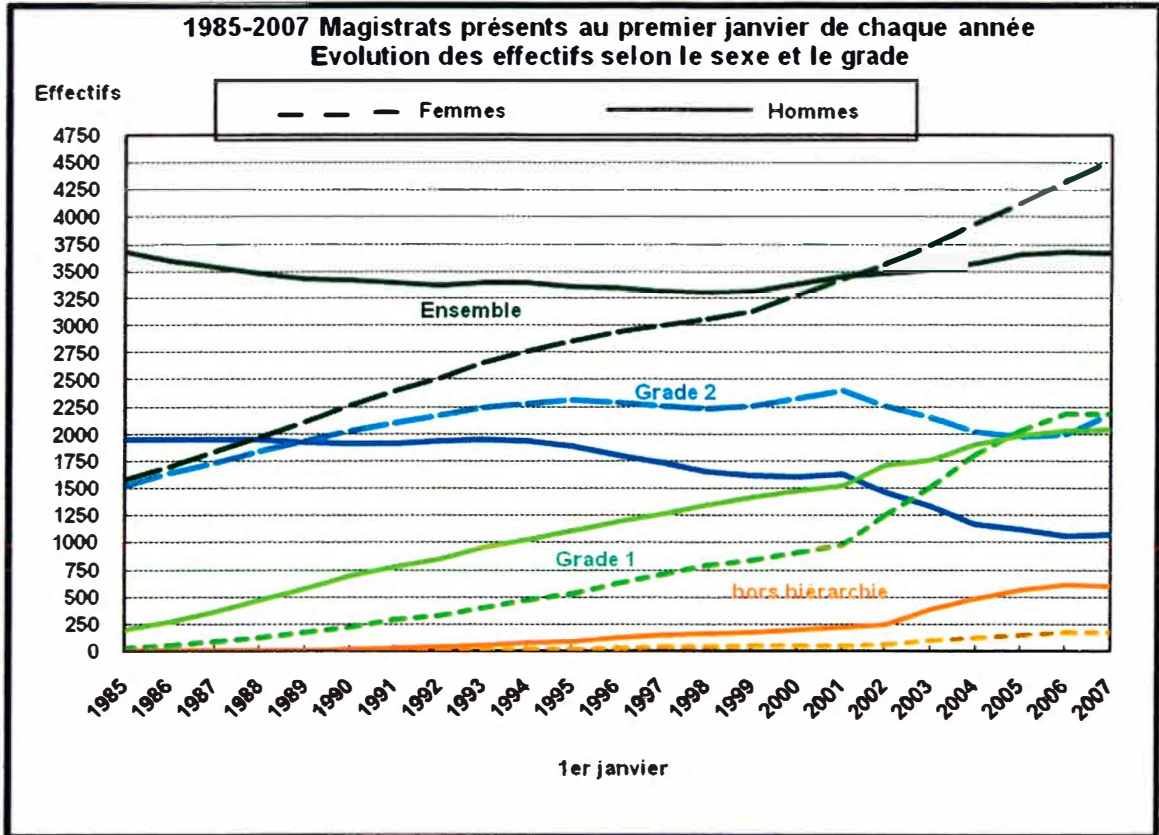
Figure 12



Comme on l'a vu précédemment, en même temps que la population des magistrats augmentait, elle se féminisait, mais pas uniformément.

En effet, dans chaque grade, la répartition entre hommes et femmes a beaucoup évolué au cours de la période. Alors que globalement, les magistrates ne sont devenues majoritaires qu'en 2001, elles l'étaient au sein du grade 2 dès 1989, la courbe féminine de grade 2 dépassant alors la courbe masculine. Elles sont devenues majoritaires au sein du grade 1 en 2005. Mais, elles sont toujours minoritaires dans les emplois hors hiérarchie. Le 1^{er} janvier 2007, elles occupent moins d'un quart (22%) de ceux-ci, mais un peu plus de la moitié des emplois de grade 1 et 2/3 de ceux de grade 2.

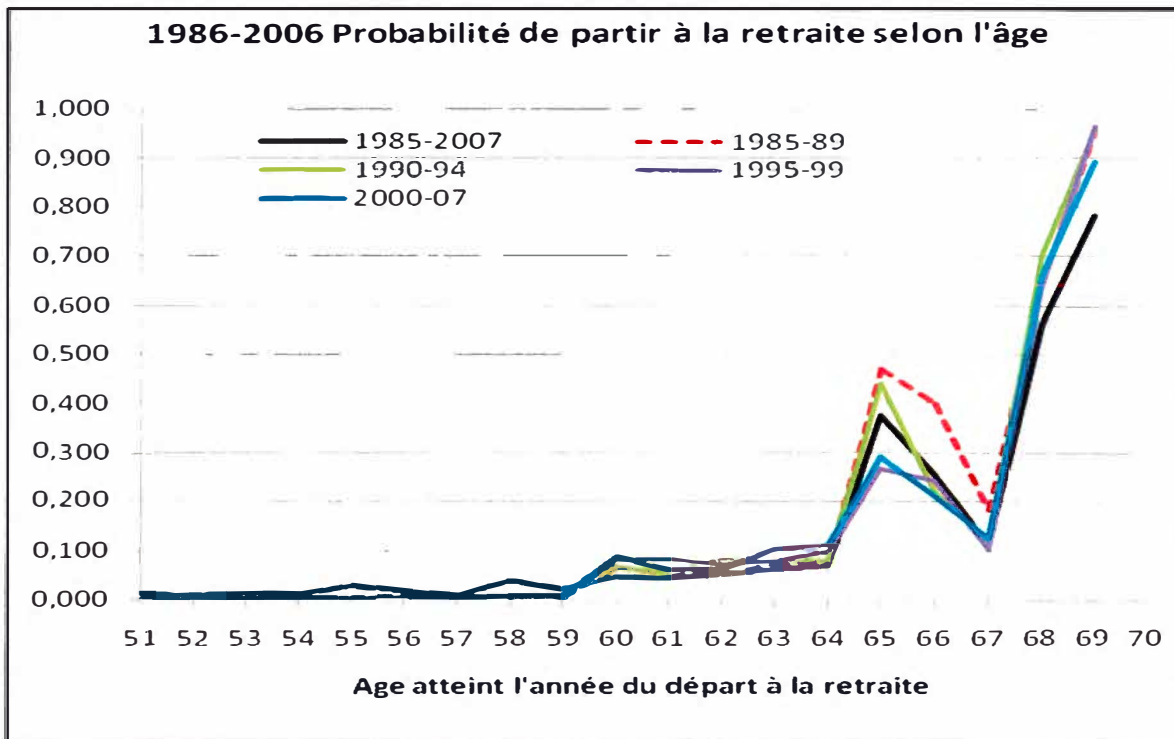
Figure 13



Les départs à la retraite

Les magistrats prennent leur retraite à la limite d'âge, à savoir 65 ans, ou plus tôt sur demande pour convenance personnelle. Ils peuvent aussi prolonger leur activité sur demande et en fonction de leurs charges familiales¹.

Figure 14



Pour un magistrat, la probabilité de partir à la retraite avant l'année de son 60^{ème} anniversaire est très faible. Entre 60 et 64 ans (âge atteint dans l'année), chaque année 1 sur 10 prend sa retraite, L'année de leur 65^{ème} anniversaire, leur probabilité de prendre leur retraite a fortement baissé entre 1985 et 2006, passant de 0,45 sur la période 1986-90 à 0,25 sur la période 2000-06. La baisse a également été importante à 66 ans, tandis que la probabilité de partir l'année du 8^{ème} anniversaire restait proche de 0,70, et celle de partir l'année suivante tournait autour de 0,9. A 70 ans, tous ceux qui sont encore présents partent.

¹ Les fichiers transmis ont montré des incohérences quant aux départs à la retraite, des cessations d'activité sans motif correspondant probablement au-delà de 60 ans à des départs à la retraite.

Entre 1985 et 2006, l'âge moyen au départ à la retraite est un peu plus fort pour les magistrats ayant un grade plus élevé : 64 ans pour les magistrats de grade 2, 64 ans et demi pour ceux de grade 1 et presque 66 ans pour ceux qui occupent des emplois hors hiérarchie. Mais, ces différences d'âge relativement faibles en cachent de plus importantes sur le temps passé au sein de la magistrature. Ainsi ceux qui ont pris leur retraite au grade 2 étaient présents depuis 12,4 ans, ceux qui l'ont prise au grade 1 avaient intégré la magistrature depuis 21,5 ans et ceux qui sont partis alors qu'ils occupaient un emploi hors hiérarchie avaient presque 29 ans d'ancienneté.

Les magistrats entrés au grade 2 et partis au grade 1 ont passé successivement 14,2 ans et 7,8 ans dans chaque grade. Ceux qui sont aussi entrés au grade 2, mais sont partis après avoir exercé une fonction hors hiérarchie, ont passé à peu près le même temps dans les deux premiers grades (respectivement 12,5 et 13 ans) et 5,8 ans dans un emploi hors hiérarchie. Si le temps passé au sein de la magistrature croît avec le grade atteint au moment de la retraite, c'est parce que ceux qui partent à un grade moins élevé sont souvent entrés après avoir exercé une autre profession. C'est ainsi le cas de 93% des magistrats partis à la retraite au grade 2.

Les promotions

Les magistrats principalement recrutés au grade 2 sont promus au grade 1 après inscription sur une liste d'aptitude. Ils peuvent ensuite occuper les emplois hors hiérarchie définis par l'article 3 du statut de la magistrature.

Les carrières durent de 20 à 40 ans. Elles ont été étudiées selon deux méthodes d'analyse longitudinale qui se complètent, celle du suivi de cohortes et celle de l'analyse des biographies. Dans les deux cas, les individus sont suivis de leur entrée dans la magistrature jusqu'à leur sortie ou jusqu'au 31 décembre 2006 pour ceux qui sont encore actifs. Dans le premier, on suit les individus ayant une caractéristique, mesurant leurs chances de promotion. Dans le second, on analyse l'interaction entre les variables, mesurant l'impact de chacune d'elles. C'est une analyse toutes choses égales par ailleurs.

Le suivi de cohortes

Le suivi des carrières sur la période 1985-2006 montre que les magistrats entrés au grade 2 ont en moyenne 9 chances sur 10 d'être promus au grade 1 s'ils restent assez longtemps dans la magistrature, tandis que ceux qui sont entrés ou ont été promus au grade 1 durant la même période ont 7 chances sur 10 d'être promus hors hiérarchie.

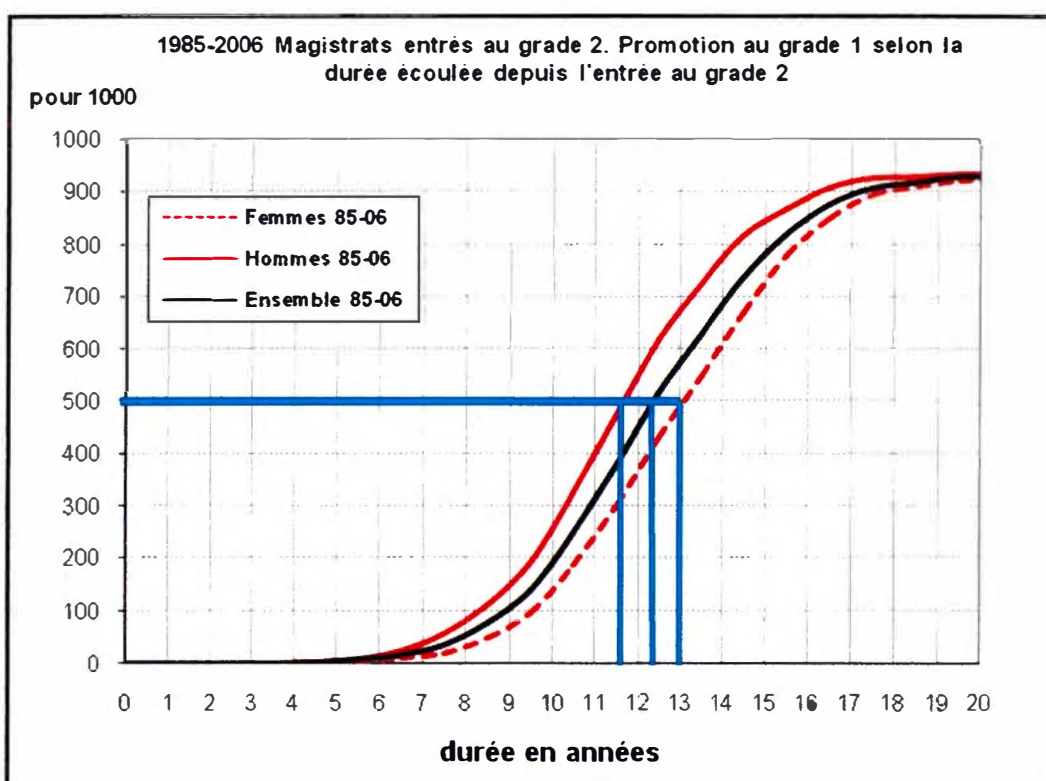
Mais des différences existent selon le sexe, le parcours professionnel antérieur, le fait de travailler ou non à temps partiel, d'être en détachement.

Le passage du grade 2 au grade 1

Des différences entre les carrières des hommes et celles des femmes

Globalement, sur la période 1985-2006, en 20 ans de carrière, les femmes de grade 2 ont proportionnellement autant de chances d'être promues au grade 1 que les hommes, mais elles mettent plus de temps à l'être. D'après la figure 14, qui présente le cumul des promotions jusqu'à 20 ans de carrière, environ 9 magistrats (hommes ou femmes) sur 10 sont passés du grade 2 au grade 1 au bout de 20 ans. Mais il a fallu plus de 13 ans pour que la moitié des femmes soient promues, alors qu'il n'a fallu que 11,5 ans pour que la moitié des hommes le soient.

Figure 15



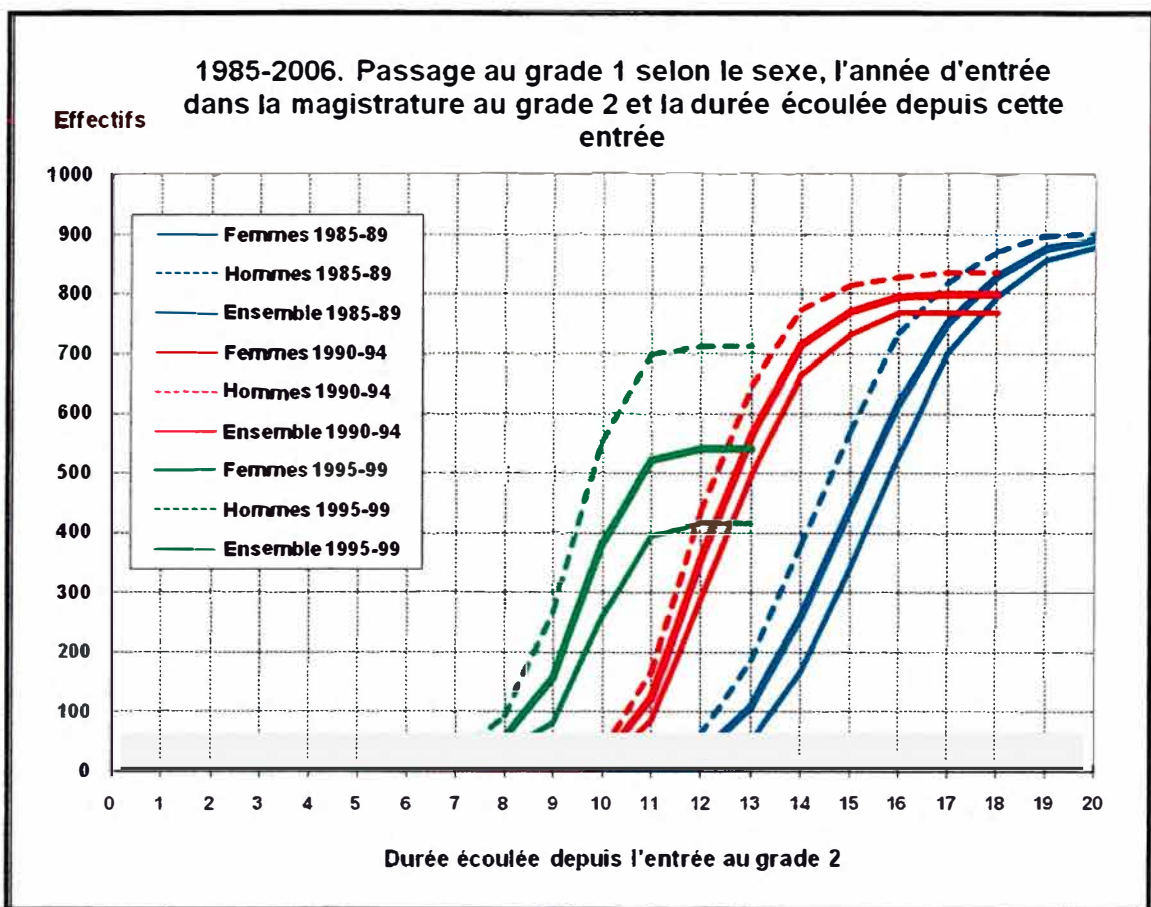
Des promotions de plus en plus rapides sur la période 1985-2006

L'étude des promotions du grade 2 au grade 1, puis du grade 1 aux fonctions hors hiérarchies ne peut se faire sur les même individus dans la mesure où l'on dispose d'une période d'étude d'une vingtaine d'années seulement. Seules les premières cohortes entrées dans la magistrature au grade 2 depuis 1985 ont eu le temps d'être promues au grade 1 puis de passer hors hiérarchie et leurs effectifs sont trop faibles pour que les statistiques soient significatives. Pour étudier l'évolution des chances de promotion aux différents grades, nous avons donc défini sur la période

1985-2006, d'une part des cohortes de grade 2 promues au grade 1, d'autre part des cohortes de grade 1 promues hors hiérarchie.

Ainsi, pour étudier l'évolution des promotions du grade 2 au grade 1, nous avons créé 3 groupes quinquennaux de cohortes, respectivement d'entrants au grade 2 et d'entrants au grade 1 : 1985-89, 1990-95 et 1995-1999. Début 2007, ces différentes cohortes n'avaient donc pas disposé du même temps pour être promues, mais les résultats suivants sont calculés pour 1000 magistrats n'ayant pas encore quitté la magistrature aux différentes durées écoulées depuis l'entrée dans celle-ci. On peut constater sur la figure 15 que les plus récentes ont eu plus de chances d'être promues dans les 10 premières années.

Figure 16



Cette accélération des promotions dans les premières années de leur carrière n'implique pas que les cohortes les plus récentes bénéficieront finalement de plus de promotion. La figure 15 montre que 90% des hommes et des femmes entrés dans la magistrature entre 1985 et 1990 et encore présents au bout de 20 ans ont été promus au grade 1, mais il a fallu 13 ans pour que la moitié

des hommes soient promus et 14,5 ans pour que la moitié des femmes le soient. Au sein des cohortes 1990-94, il n'a fallu qu'un peu plus de 12 ans pour que la moitié des hommes passent du grade 2 au grade 1, 13 ans pour que les femmes en fassent autant, mais au bout de 15,5 ans, les courbes ne progressent plus. Les chances d'être promus ne dépassent pas 82% pour les hommes, 78% pour les femmes. Dans les cohortes suivantes, les promotions s'accroissent en début de carrière, mais l'écart se creuse entre hommes et femmes et au bout de 11 ans, 70% des hommes ont été promus contre 40% des femmes.

L'accélération des promotions est due à la décision de faire rattraper aux magistrats leur retard de carrière au début et au milieu de la décennie quatre-vingt-dix. Les probabilités de passage du grade 2 au grade 1 établies ici ne pourront donc être retenues pour effectuer des prévisions, puisqu'elles ont peu de chances d'être pérennes. On privilégiera plutôt des prévisions basées sur la répartition par âge des entrants aux différents grades et non sur les probabilités aux différentes durées.

La précocité des promotions du grade 2 au grade 1 ne va pas obligatoirement de pair avec l'augmentation de leur nombre. Si l'on ne peut rien dire sur l'évolution future des courbes féminine et masculine des cohortes 1995-1999 qui n'en sont qu'à 11 ans d'ancienneté dans le grade 2, on observe que les courbes des cohortes 1990-94 ne croissent plus au-delà de 16 ans. On constate également que la différence entre hommes et femmes semble s'accroître dans les cohortes récentes puisque seulement 40% des femmes sont promues au grade 1 après 11 ans d'ancienneté dans le grade 2, contre 70% des hommes.

Le parcours professionnel antérieur

Comme on l'a vu précédemment, pour certains l'entrée dans la magistrature correspond avec l'entrée dans la vie professionnelle, alors que pour d'autres, il s'agit d'une réorientation.

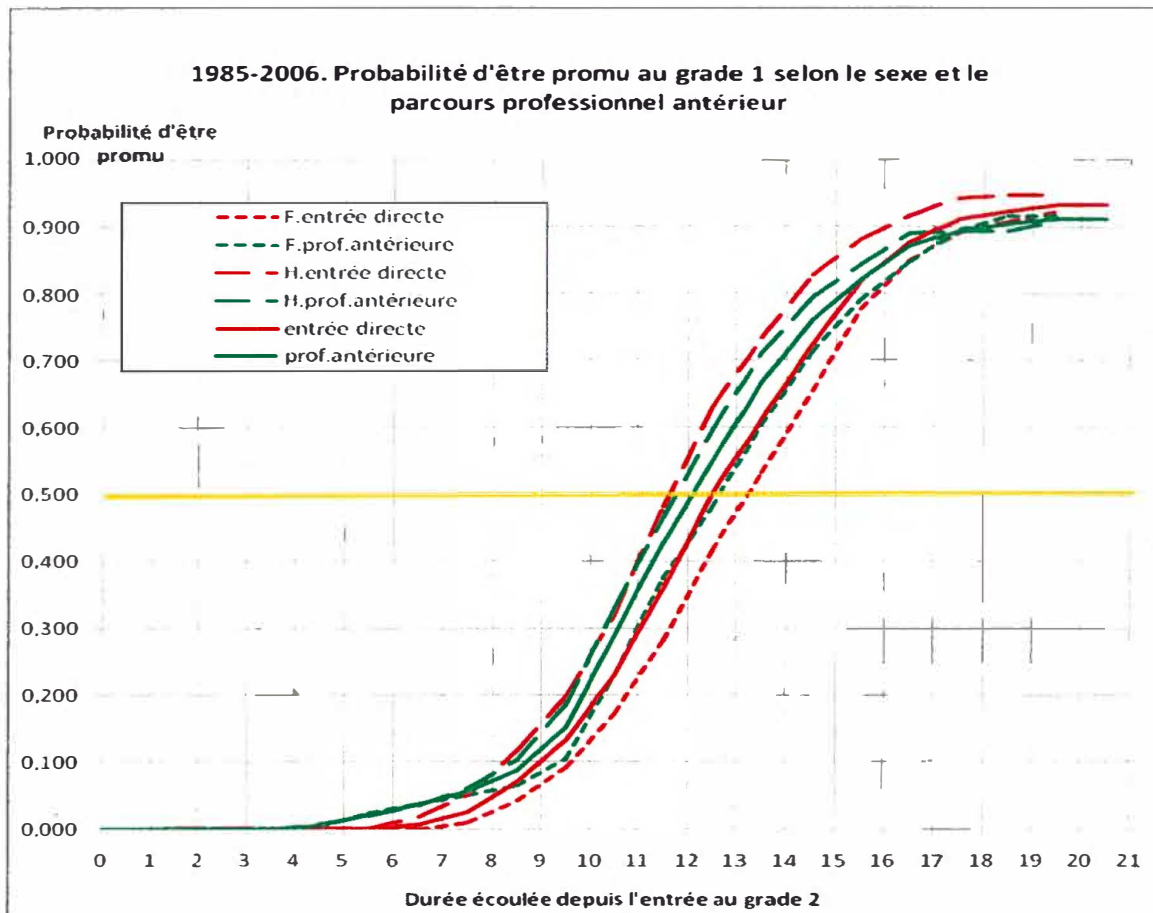
Cette différence de parcours professionnel avant l'entrée dans la magistrature va jouer plus ou moins sur l'évolution des carrières. Mais l'impact ne va pas être le même tout au long de celles-ci et pas le même pour les hommes et pour les femmes.

En effet, si, vers 16 ans d'ancienneté, la courbe de promotion au grade 1 de ceux qui ont intégré directement la magistrature rejoint la courbe de ceux qui ne l'ont intégré que plus tardivement, elle s'en écarte peu ensuite, révélant un nombre moyen de promotion assez semblable (Figure 16). On observe quelques différences au long des carrières selon qu'il s'agit de magistrat ou de magistrate.

Les 2 courbes concernant les femmes s'écartent de plus en plus jusqu'à 12,5 ans, les probabilités de promotion étant supérieures pour celles qui ont exercé une autre profession. Au-

delà la tendance s'inverse, les courbes se rapprochent, et les femmes qui sont entrées directement dans la magistrature ont des probabilité plus fortes d'être promues.

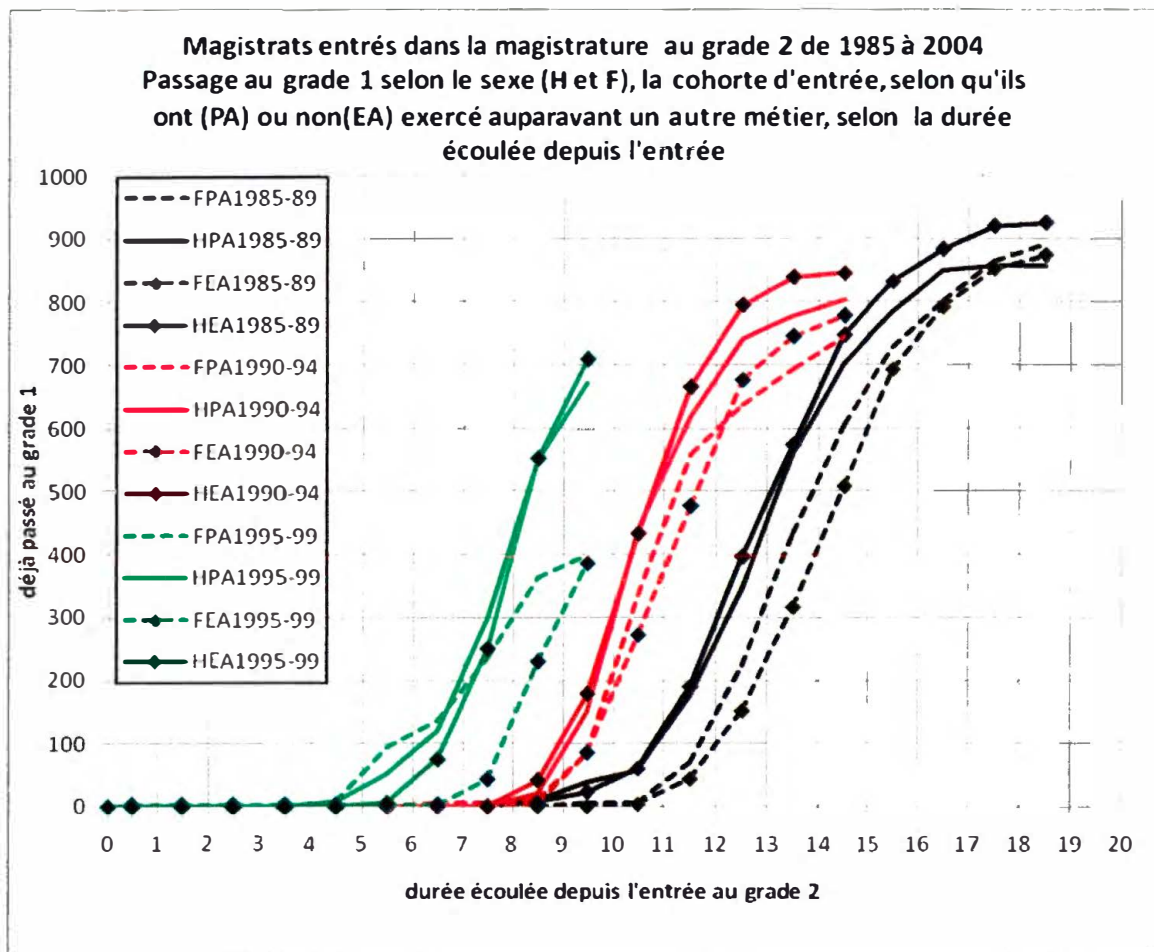
Figure 17



Pour les hommes, il n'y a pas de différence entre les carrières des uns et des autres jusqu'à 11,5 ans : les courbes sont confondues. Au-delà, les hommes qui sont entrés directement dans la magistrature ont des chances supérieures d'être promus.

Cette position relative des courbes de magistrats entrés directement et de magistrats ayant déjà exercé une autre profession se retrouve pour les hommes et les femmes des cohortes 1985-89, 1990-94 et 1995-99, même si ces courbes se coupent à des durées différentes.

Figure 18



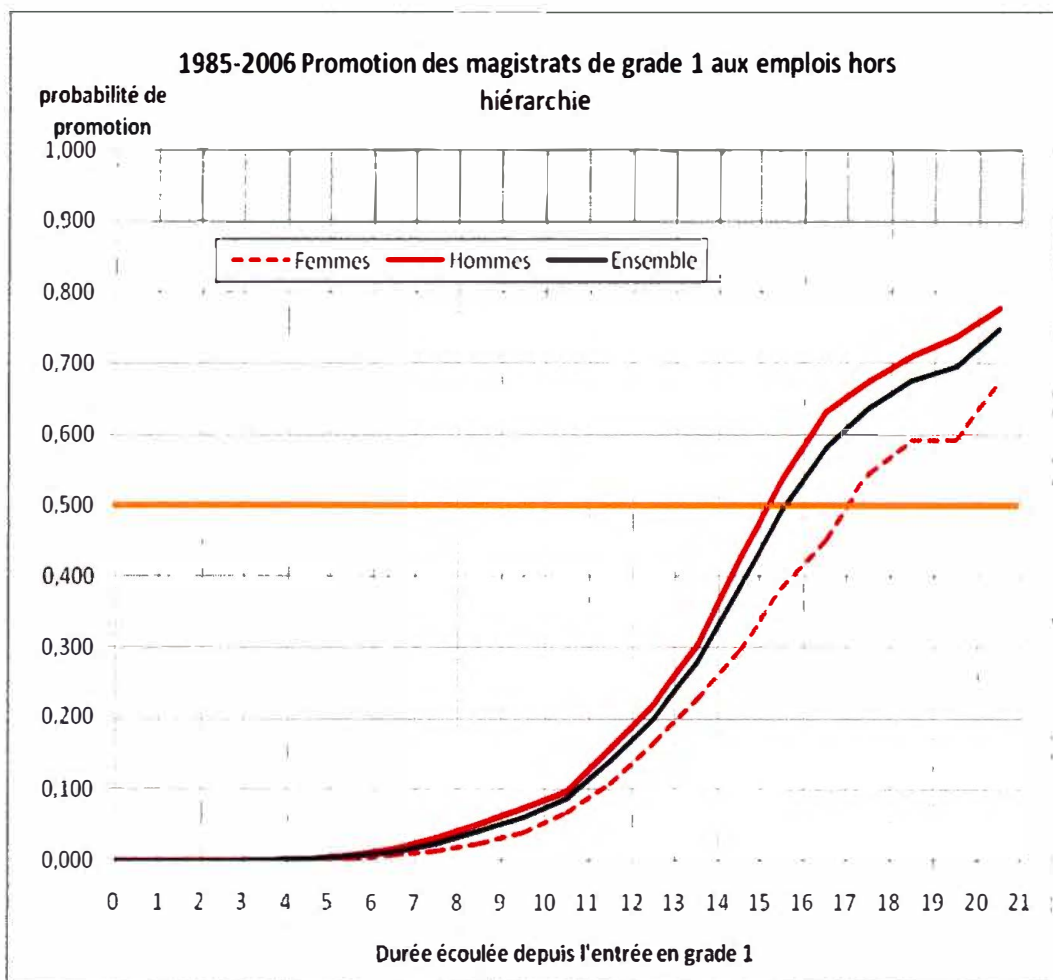
Si, pour tous, on observe une accélération des promotions au grade 1 dans les cohortes les plus récentes, les chances de promotion ne sont pas exactement les mêmes pour les hommes et les femmes selon qu'ils ont ou non exercé un autre métier avant d'entrer dans la magistrature.

Dans les cohortes 1985-89 et 1990-94, on n'observe aucune différence en début de carrière chez les hommes, mais quelques différences chez les femmes, celles qui sont entrées directement ayant un peu plus de chances d'être promues. A des durées plus élevées, hommes et femmes ayant déjà exercé une profession sont légèrement privilégiés (Figure 17). Dans les cohortes 1995-99, hommes et femmes entrés directement passent plus rapidement au grade 1.

La promotion hors hiérarchie

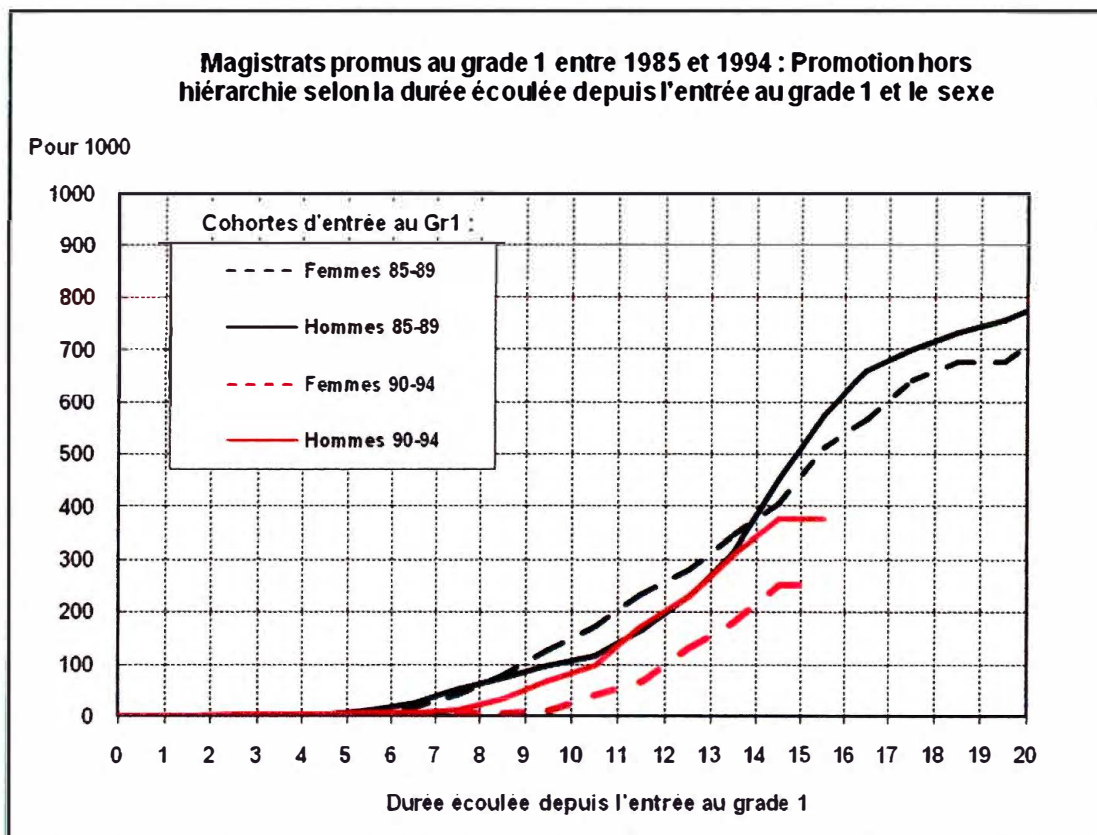
Si finalement les femmes ont autant de chances que les hommes d'être promues au grade 1, elles n'en ont pas autant d'occuper un emploi hors hiérarchie. Les courbes ne cessent de s'écarter, et quelle que soit la durée, la probabilité qu'une femme soit promue est inférieure à la probabilité qu'un homme le soit. Il faut plus de 17 ans pour que la moitié des femmes soient promues contre un peu plus de 15 ans pour les hommes. Les premières n'ont finalement que 67% de chances d'occuper un emploi hors hiérarchie après 20 ans passés dans le grade 1, contre 77% pour les seconds. (Figure 18).

Figure 19



Et cette différence s'accroît dans les cohortes les plus récentes. Au bout de 14 ans d'ancienneté, les femmes des cohortes 1985-89 avaient eu les mêmes chances d'être promues que les hommes. A la même durée, les chances des femmes des cohortes 1990-94 étaient de 20%, celles des hommes de 35% (Figure 20).

Figure 20



D'autres variables jouent sur les carrières : le travail à temps partiel qui est une des raisons du ralentissement des carrières des femmes, pratiquement seules à ne pas travailler à plein temps, et les détachements qui sont plutôt le fait des hommes et sont favorables à l'avancement. Grâce aux méthodes d'analyse des biographies, nous allons intégrer ces variables qui évoluent au cours du temps tout en reprenant les précédentes (sexe et passé professionnel) qui étaient acquises au moment de l'entrée dans la magistrature.

Analyse biographique des promotions en grade 1 et hors hiérarchie²

Nous avons estimé un modèle d'analyse des biographies (event history analysis)³ afin d'analyser l'effet de certaines caractéristiques sur la fréquence des promotions du grade 2 au grade 1 d'une part et du grade 1 à hors hiérarchie d'autre part. Ce type de modélisation repose sur la notion de risque statistique d'occurrence d'un événement : le risque va ainsi mesurer le nombre d'événements que peut connaître en moyenne un individu sur un court laps de temps⁴.

Dans le cas présent, le risque est considéré varier en fonction du temps écoulé depuis le début de la nomination au deuxième grade si l'intérêt porte sur les promotions au premier grade (respectivement au premier grade si l'intérêt porte sur les promotions hors hiérarchie) ainsi qu'en fonction de l'âge de l'individu et en fonction de différentes caractéristiques. Les caractéristiques prises en compte sont de deux types. Il s'agit en premier lieu de caractéristiques que possédaient les personnes avant leur entrée dans la magistrature. La première d'entre elles est le sexe, mais nous estimerons aussi l'effet d'avoir exercé une profession avant l'entrée dans la magistrature. Le deuxième groupe de caractéristiques réunit celles qui peuvent changer au cours du temps. Ainsi, nous estimerons l'effet de travailler à temps partiel, en distinguant si la quotité de travail est supérieure à 70% ou si elle est inférieure. Une personne qui revient à plein-temps après une période de temps partiel sera considérée être à temps-plein, sans que l'on ait en mémoire le fait qu'elle a été à temps partiel. De même, nous allons estimer le fait d'être en congé⁵ ou en détachement sur les risques de promotions de grade 2 en grade 1. Une dernière caractéristique prise en compte sera le rang d'affectation. Le fait d'avoir eu deux, trois, quatre, voire cinq affectations et plus augmente-t-il ou diminue-t-il les chances de promotion au cours de temps en comparaison avec ceux ayant toujours été affecté à la même fonction.

La partie un peu compliquée du modèle est que les effets des différentes horloges (durée depuis la première affectation en grade 2 ou en grade 1 et âge) et les effets de chaque caractéristique sont estimés non pas directement sur le risque de connaître l'événement, mais sur son logarithme. Dans le cas de la promotion d'un deuxième à un premier grade, le modèle peut être écrit de la façon suivante :

$$\text{Log}[h(t)] = \alpha + \alpha_1 f(t) + \alpha_2 g(t + \text{age}) + \beta_1 \text{parti}(+70\%) + \beta_2 \text{parti}(-70\%) \\ + \beta_3 \text{congé} + \beta_4 \text{détachement} + \beta_5 \text{rang d'affectation}$$

² Cette partie de l'étude a été réalisée par Jean Marie Le Goff, Université de Lausanne

³ Courgeau Daniel et Lelièvre Eva (1989). *Analyse démographique des biographies*. Paris : INED.

⁴ Parfois le terme de taux instantané est utilisé plutôt que celui de risque.

⁵ Nous avons aussi tenté une variable indiquant si les personnes étaient en disponibilité, mais cette variable s'est avérée poser des problèmes de convergences dans l'estimation des modèles du fait du peu de personnes qui ont été concernées par ce type d'épisode.

Où $h(t)$ symbolise le « risque » de promotion au temps t . α est une constante à estimer. $f(t)$ et $g(t+age)$, où age représente l'âge des personnes lors de leur affectation au deuxième grade, sont des fonctions du temps. En ce qui concerne l'effet de la durée, il s'agit d'estimer des pentes, d'abord entre 0 et 10 ans d'activité, puis entre 10 et 15 ans et plus de 15 ans⁶. Il y aura donc ici trois coefficients qui seront estimés et qui sont symbolisés par α_1 . Une pente positive signifie que le risque va dans le sens d'une augmentation au cours du temps, alors qu'une pente négative indique une diminution du risque. De même, en ce qui concerne l'effet de l'âge, sont estimées deux pentes, l'une avant 40 ans et l'autre après 40 ans. Les pentes à estimer sont symbolisées ici par α_2 . Les coefficients β représentent les effets à estimer de chacune des différentes caractéristiques introduites. Leur exponentiel va représenter le risk ratio de l'effet de la caractéristique. Par exemple, si un coefficient β associé à une caractéristique donnée est estimé à 0.69, l'exponentiel de ce coefficient est de 2 et dans ce cas, on dira que les individus qui possèdent cette caractéristique ont deux fois plus de chances au cours du temps d'être promus en comparaison avec les personnes qui ne possèdent pas cette caractéristique.

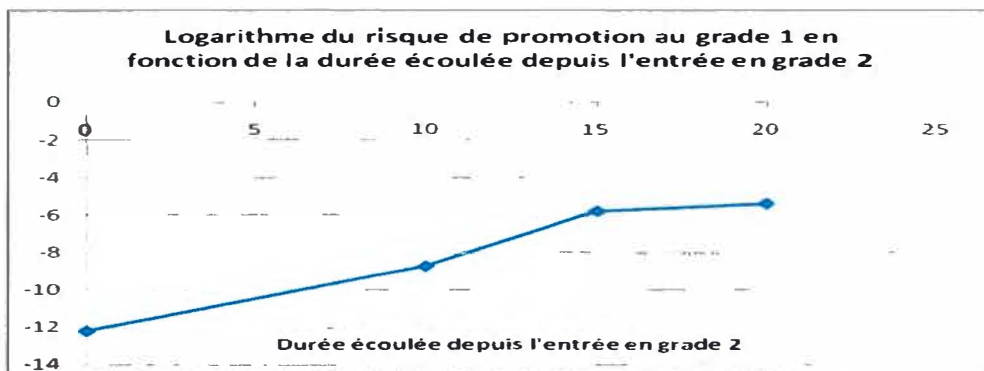
Pour le modèle analysant les promotions du deuxième au premier grade, sont intégrés l'ensemble des magistrats ayant commencé en grade 2 après 1985 y compris ceux qui n'ont pas été promus. Une personne qui aura quitté la magistrature en 1995, par exemple, sera considérée être soumise au risque de connaître l'événement jusqu'au moment de son départ. 4722 personnes ayant commencé en grade 2 sont ainsi prises en compte. Dans le cas de l'analyse des promotions hors hiérarchie, on considère la carrière de 5071 personnes nommées en grade 1 après 1985 (elles peuvent être entrées dans la magistrature avant). En ce qui concerne ce dernier modèle, n'ont pas été estimés les effets du temps partiel et du détachement en raison du faible nombre de personnes étant passées par ces situations. En outre, est estimé un effet linéaire de l'âge sans tenir compte d'une différenciation entre ce qui se passa avant ou après 40 ans. Les deux modèles ont été estimés avec le logiciel d'économétrie aML, version 2⁷.

Les résultats montrent que les risques de promotion en grade 1 augmentent au cours du temps, surtout entre 10 et 15 années de carrière dans le grade 2 (Figure 21).

⁶ Ces intervalles ont été définis par tâtonnement.

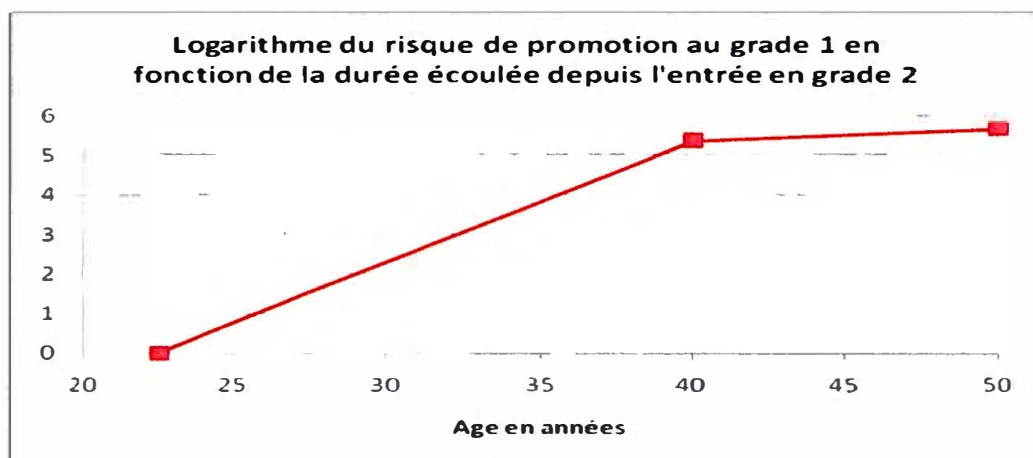
⁷ Lillard Lee A. et Panis Constantijn W.A. (2000). *aML. Multilevel Multiprocess Statistical Software. Version 2.0. Los Angeles : Econware.*

Figure 21

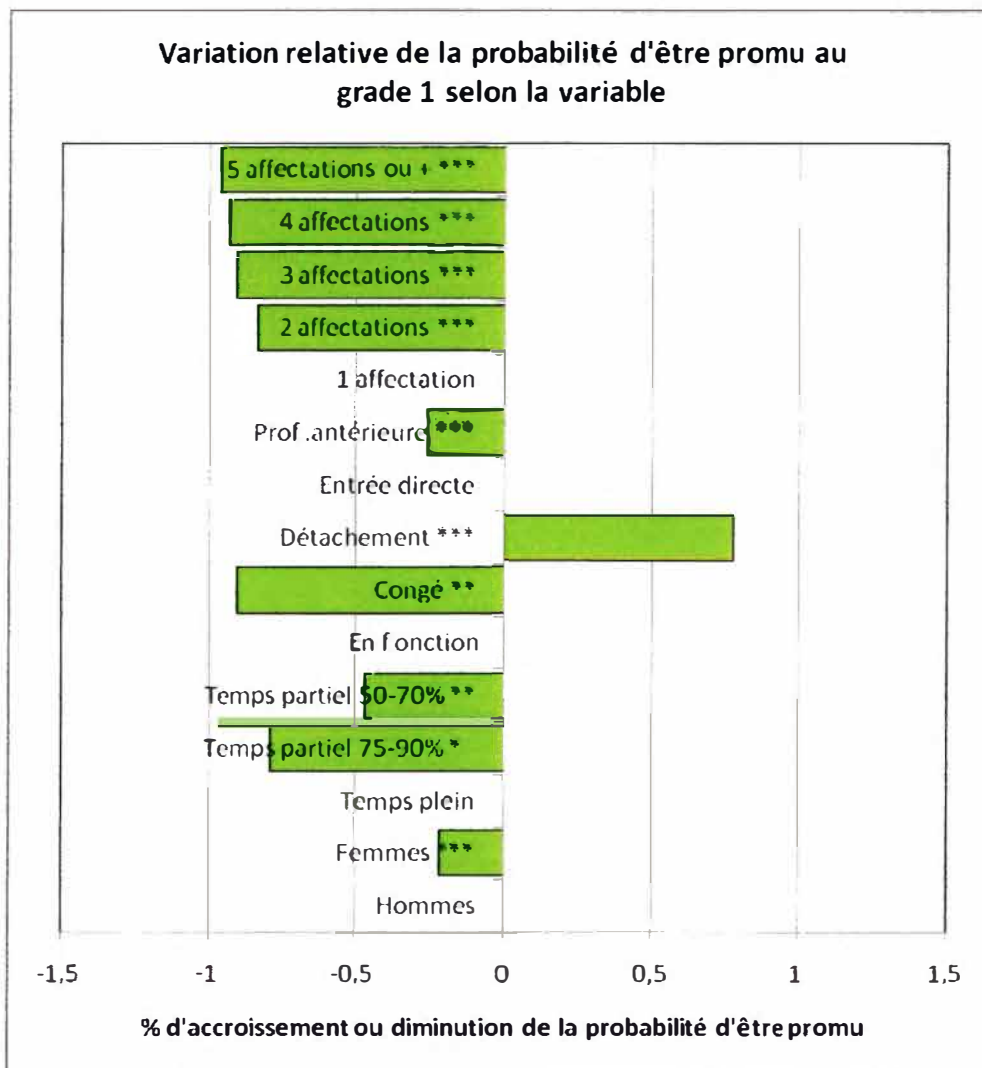


De même, les promotions augmentent en fonction de l'âge, l'augmentation étant plus forte avant 40 ans qu'après (Figure 22).

Figure 22



La figure 23 indique les situations favorables ou défavorables à une promotion du grade 2 au grade 1. A gauche de l'axe central, sont portées les barres relatives aux modalités de variables défavorables à une promotion de grade 2 à grade 1, leur longueur étant égale à la diminution de probabilité qu'elles entraînent, à droite sont portées les barres relatives aux modalités de variables favorables, leur longueur étant égale à l'augmentation de probabilité qu'elles entraînent. Diminution et augmentation qu'entraîne une modalité de variable sont calculées par rapport à la modalité de référence choisie pour cette variable, à savoir les hommes pour le sexe, le temps plein pour le travail, une affectation pour le nombre d'affectation etc.. Le nom de ces modalités de référence est porté à gauche de l'axe dans un espace sans barre.

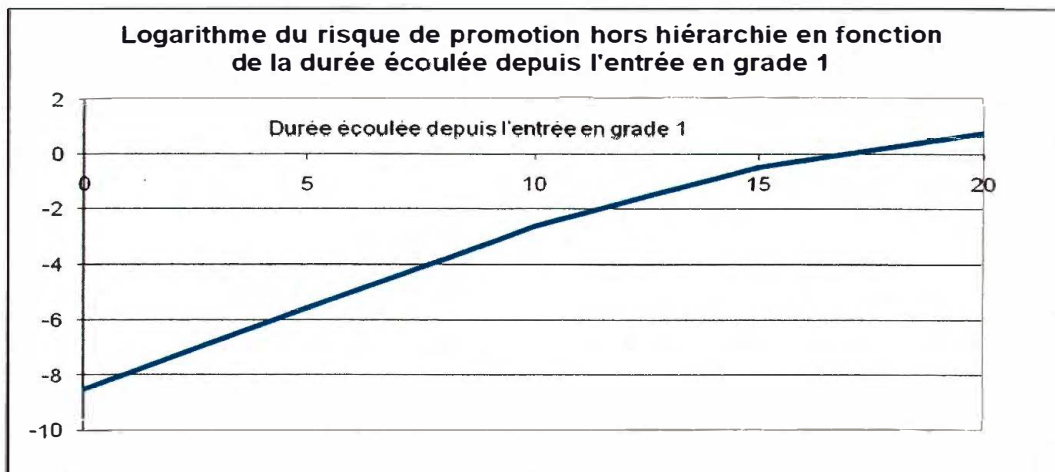
Figure 23^a

Sur ce graphique, on constate donc que les femmes sont moins souvent promues que les hommes. Une quotité de temps de travail inférieur à 70% signifie moins de chances de promotion (-44%) alors que le coefficient obtenu dans le cas d'emploi exercé entre 70 et 90 % de temps n'est significatif qu'à 10%, sans doute pour des raisons d'effectifs. Etre en congé diminue les chances de promotion (de 90%) alors qu'au contraire, un détachement les augmente (de 78%). Avoir exercé une profession avant l'entrée dans la magistrature signifie moins de chances de promotions (-25%). Plus le nombre d'affectations augmente et plus les chances de promotion diminuent (-25% pour 2 affectations, -96% pour 5 ou plus), Les chances de promotion du grade 1 aux emplois hors hiérarchie augmentent en fonction de la durée écoulée depuis le moment

^a « Trois étoiles *** » signifie différence significative à 1%, ** à 5%, * à 10%

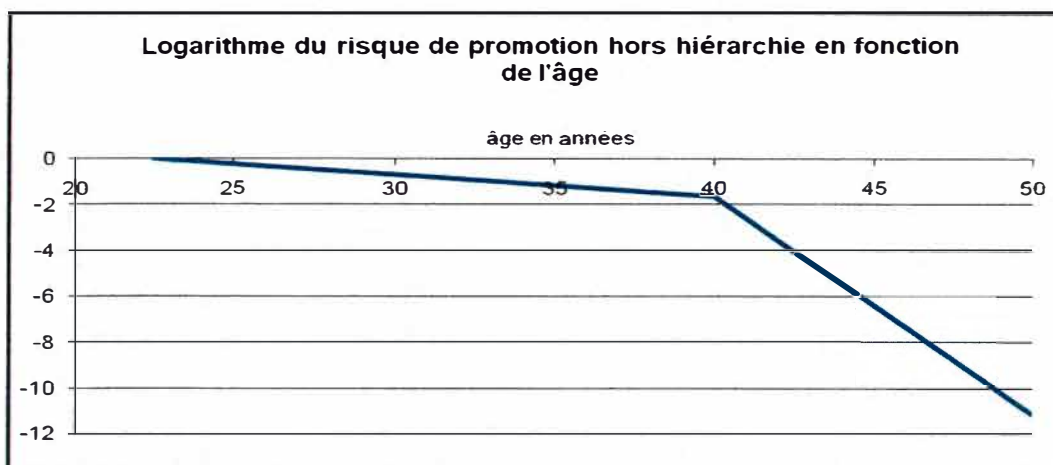
d'entrée au premier grade, cette augmentation étant toutefois un peu moins forte après 10 années d'activité dans le grade 1 (Figure 24).

Figure 24



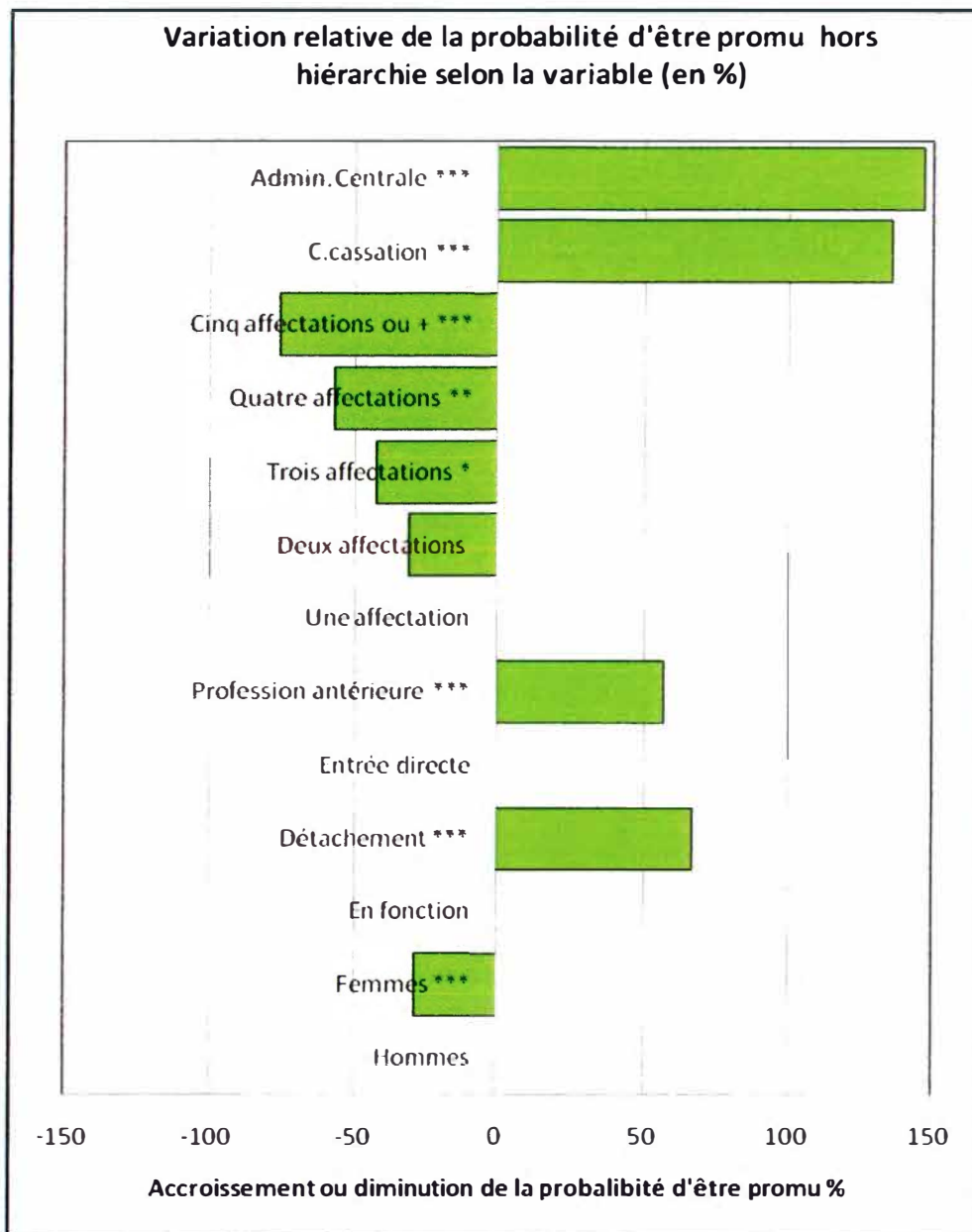
Mais par opposition, les promotions diminuent légèrement en fonction de l'avancée en âge (Figure 25).

Figure 25



Les femmes bénéficient moins de promotion hors hiérarchie que les hommes. Un détachement d'une part, l'exercice d'une profession avant l'entrée dans la magistrature d'autre part, augmentent les chances de promotion. Comme précédemment, les chances de promotion diminuent en fonction de l'augmentation du nombre d'affectations.

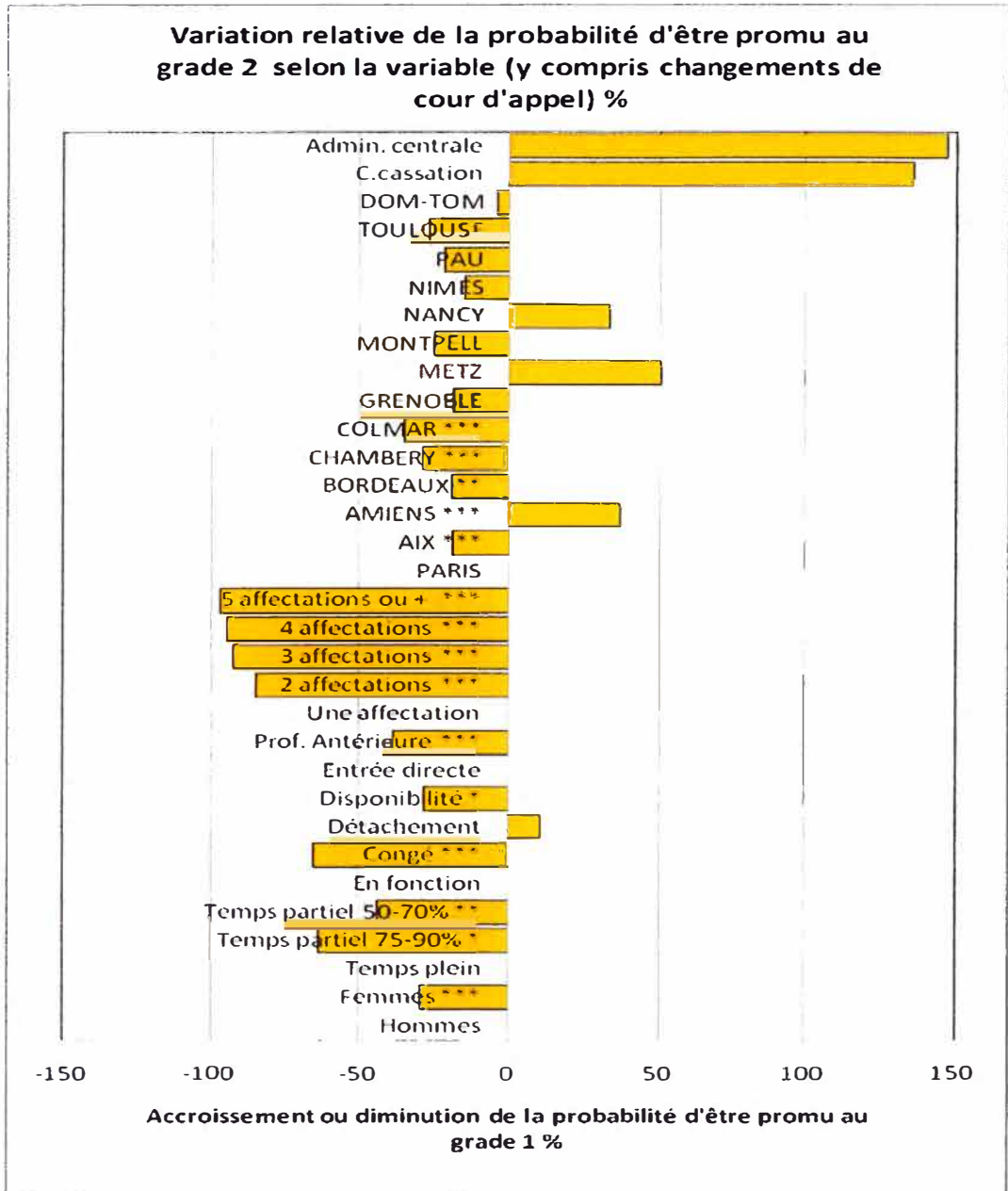
Figure 26



Des modèles ajoutant des caractéristiques liées à la région d'affectation ont aussi été estimés. Les régions prises en compte sont les différentes cours d'appel de province et d'outre-mer (l'ensemble des cours d'appel des dom-tom ont été regroupées) et pour chacune de ces régions est estimé un coefficient qui va permettre d'indiquer les chances de promotion en comparaison avec la cour d'appel de Paris. Un coefficient significatif et positif indique de plus grandes chances de promotion alors qu'un coefficient négatif indique de moins grandes chances de promotion qu'à Paris.

Un coefficient non significatif indique que les chances de promotion sont semblables. Les cours d'appel dont les coefficient n'étaient pas significatifs n'ont pas été portés sur les figures 27 et 28.

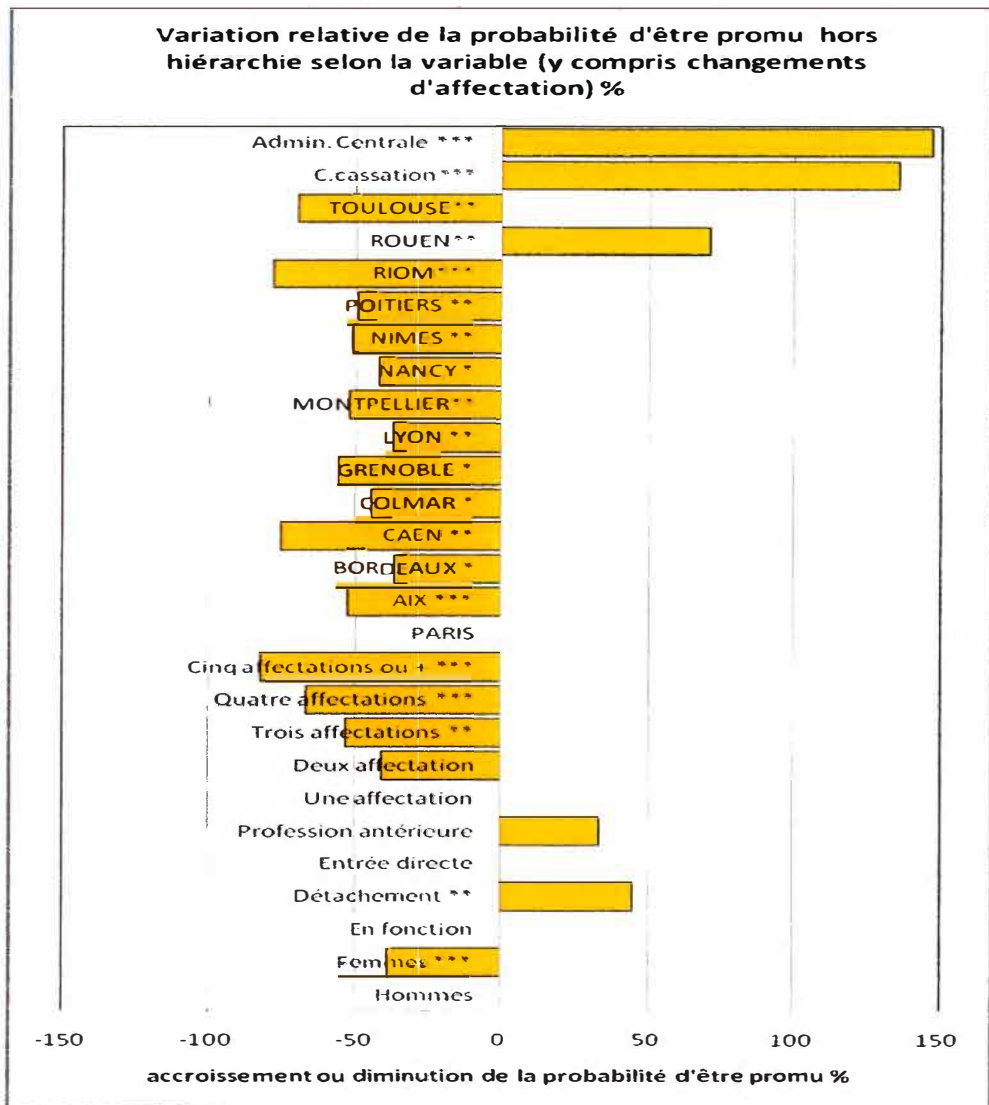
Figure 27



Outre les cours d'appel, sont ajoutées deux autres variables indiquant si les magistrats exercent en cour de cassation ou s'ils sont affectés dans l'administration centrale. Les nouvelles

variables introduites sont des variables dépendantes du temps et indiquent où est la personne à un moment donné. Les résultats montrent dans le cas des promotions au premier grade que les chances de promotions augmentent dans les cours d'appel d'Amiens, de Douai, de Nancy et de Reims. Les chances de promotion sont en outre plus élevées lorsque les magistrats exercent en cour de cassation ou dans l'administration centrale. Les cours d'appels dans lesquelles les chances de promotion sont moins élevées qu'à Paris sont celles de Colmar, de Limoges, de Toulouse, auxquels s'ajoutent les cours d'appel des doms-toms (dans le cas des CA de Bordeaux et de Lyon, le coefficient n'est significatif qu'au seuil de 10%).

Figure 28

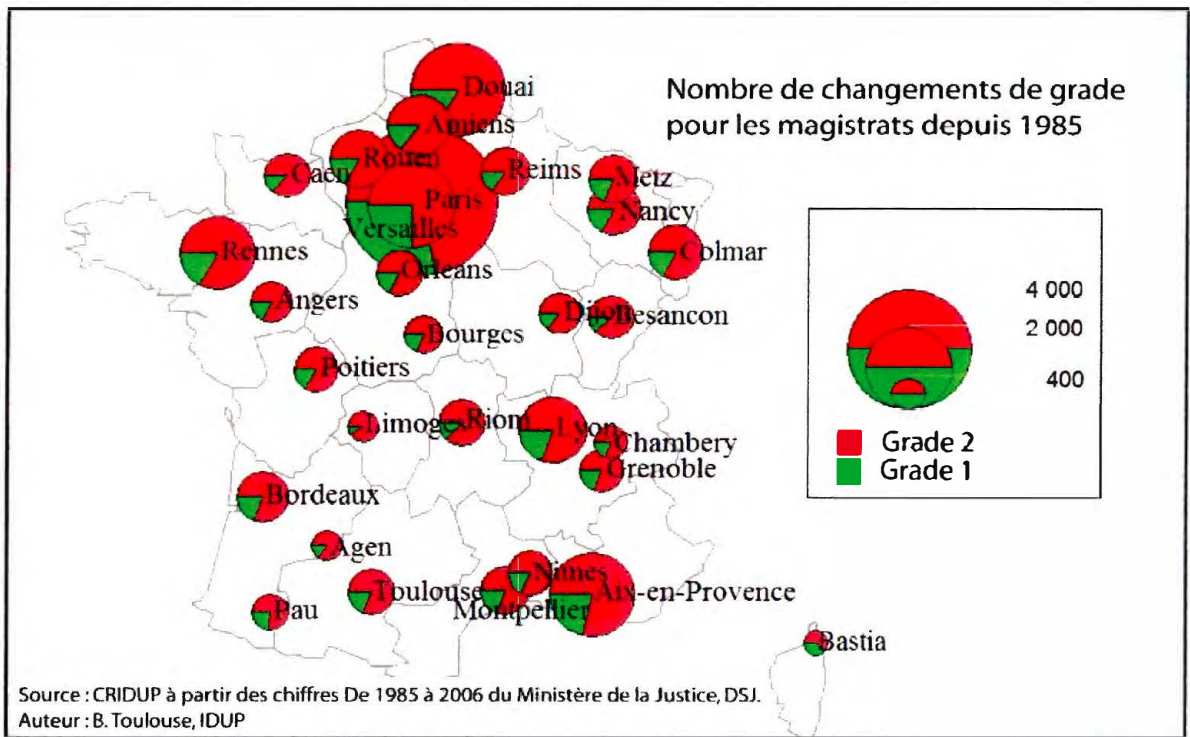


Parallèlement et durant la même période, les chances de promotion hors hiérarchie sont les plus élevées à Rouen alors que les chances de promotion sont les plus faibles dans un grand nombre de cours d'appel du sud de la France. Notons pour terminer que le calcul d'un coefficient

de corrélation entre les coefficients obtenus pour chaque cour d'appel (ne sont pas pris en compte les dom-tom ainsi que la cour de cassation et l'administration centrale) dans chacun des deux modèles est de 0.465, ce qui est significatif. Cette corrélation assez forte tend à montrer que les chances de promotion hors hiérarchie sont les plus élevées dans les cours d'appel où les chances de promotions en grade 1 sont aussi les plus fortes.

Les changements de cours d'appel⁹

Figure 29. Nombre de changements de grade par Cour d'Appel depuis 1985

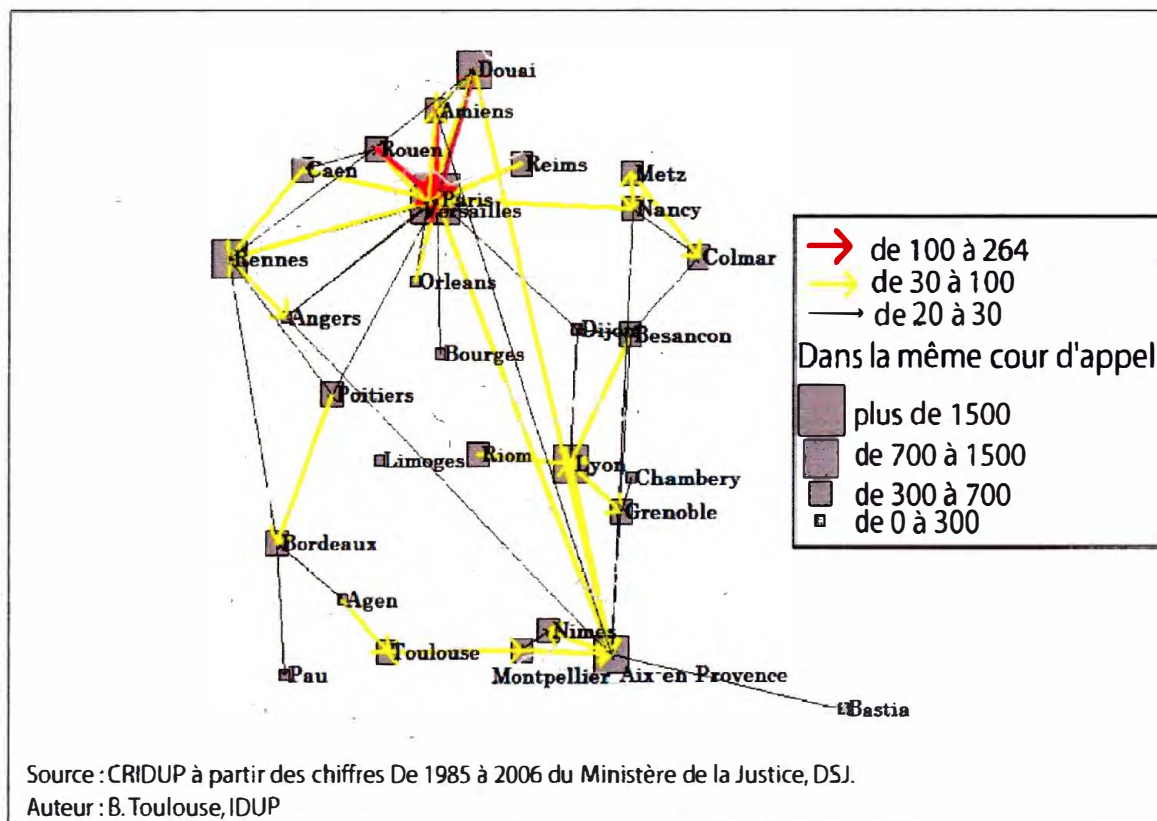


Afin de mieux représenter le nombre de changements de grade pour les magistrats depuis 1985 en France (hors DOM-TOM) nous avons utilisé des diagrammes à secteurs pour analyser les deux variables, nombre de changement de grade (NCG) par cour d'appel et proportion d'affectation des grades 1 et 2, en même temps. En comparant le diamètre des diagrammes on observe une grande disparité entre les cours d'appels (CA). Le nombre de changement de grade varie d'un facteur 10 entre les différentes cours, Bastia, Agen, Limoges ou Chambéry ayant enregistré environ 400 changements contre plus de 4000 pour Paris. Néanmoins, en ne tenant pas compte de la cour d'appel de Paris car c'est la seule à enregistrer plus de 4000

⁹ Cette partie de l'étude a été réalisée par Benoît Toulouse ATER à Paris 1

changements, on passe à un facteur 5 entre les cours de Versailles, Douai ou Aix-en-Provence (avec plus de 2000 NCG) et les plus petites citées ci-dessus. La deuxième information concerne la disproportion des changements parmi les magistrats de grades 1 et ceux de grade 2 en fonction des cours d'appel. Certaines enregistrent moins de 10% de changements de grade 1 parmi les magistrats de grades 2 telles les cours de Besançon, Dijon ou Limoges contre plus de 25 % pour les cours d'Île de France que sont Versailles et Paris. Cette première spatialisation des données montrent qu'un magistrat de la cour d'appel de Paris ou Versailles a une probabilité plus forte qu'ailleurs d'avoir un changement de grade, donc une promotion, probabilité encore plus élevée pour les magistrats de grade 1 dans ces deux cours d'appels.

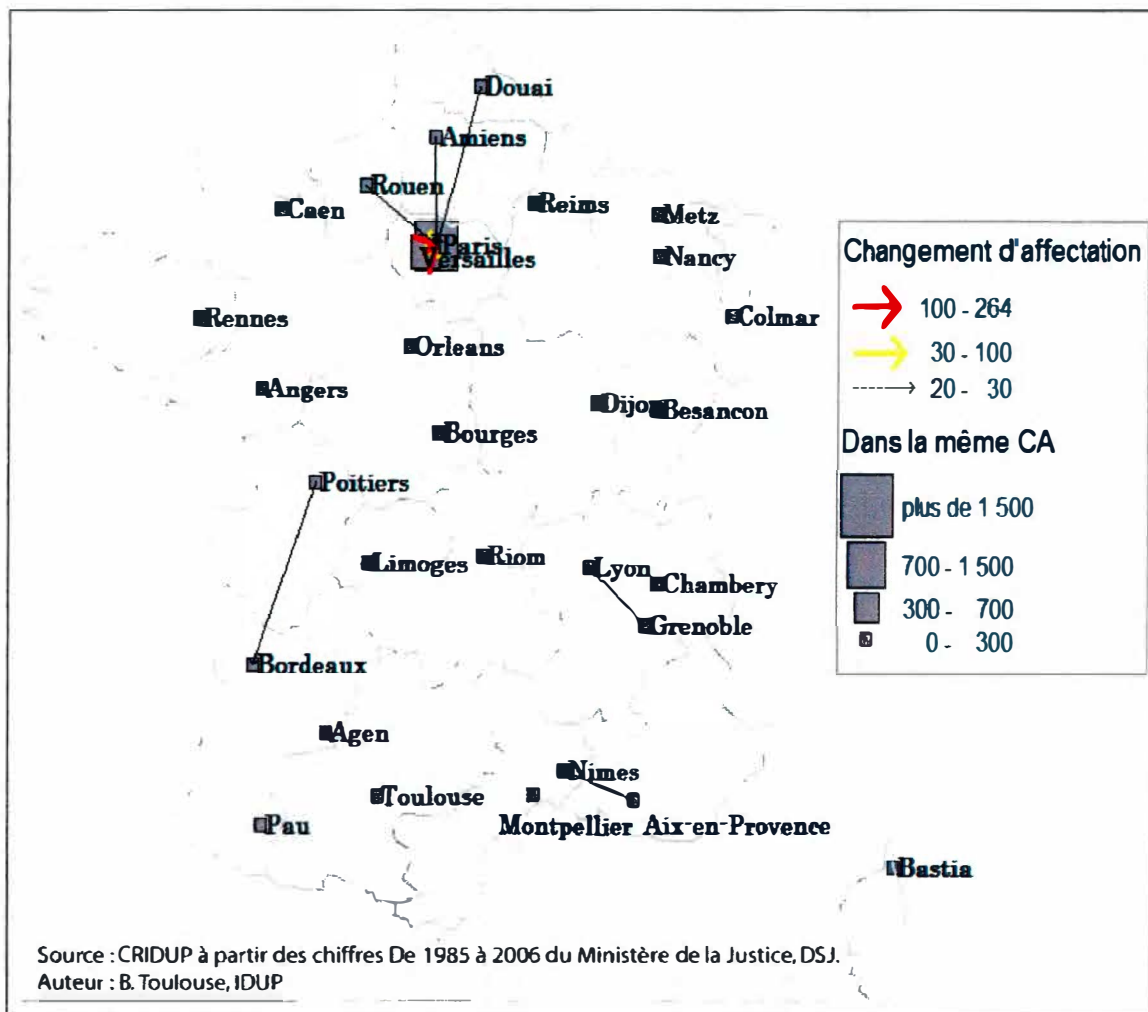
Figure 30. Changements d'affectation depuis 1985 pour les magistrats de grade 2



Nous nous sommes intéressés aux changements d'affectation en relation avec les mobilités géographiques des magistrats. On peut ainsi se demander s'il existe certains patterns de mobilité géographique. L'unité géographique est ici la cour d'appel. Nous avons ainsi comptabilisé l'ensemble des changements d'affectation des magistrats (y compris ceux entrés dans la magistrature avant 1985) entre 1986 et 2006 en les distinguant selon que ces changements

d'affectation étaient accompagnés d'un changement de cour d'appel ou non. Ne sont pas prises en compte ici les affectations dans, vers ou des dom-tom, ainsi que les affectations à la cour de cassation ou dans l'administration centrale. Deux cartes ont été dessinées selon que les magistrats étaient en grade 2 (Figure 30) ou selon qu'ils étaient en grade 1 (Figure 31).

Figure 31. Changements d'affectation depuis 1985 pour les magistrats en grade 1.



Dans le cas des magistrats de grade 2, la mobilité à l'intérieur d'une même cour d'appel est beaucoup plus fréquente que les changements d'affectation dans lesquels il y a mobilité d'une cour d'appel à une autre. Ces mobilités sans changement de cour sont particulièrement nombreuses dans les cours d'appel de Paris et de Versailles, mais aussi dans celles de Douai, Rennes Lyon et Aix-en-Provence. Par ailleurs, les mobilités entre cours semblent répondre à plusieurs logiques. En premier lieu, les cours de Paris et Versailles constituent un attracteur

important, particulièrement en ce qui concerne les mobilités en provenance des cours d'appels du nord de la France (Amiens, Rouen, Douai, mais aussi Caen, Rennes, Orléans, Nancy). Toutefois, les cours d'appel de Paris et de Versailles sont aussi des lieux à partir desquels partent de nombreuses mobilités vers les cours d'appel du Nord et de l'Est de la France ainsi que vers la cour d'appel d'Aix en Provence.

En ce qui concerne les mobilités d'une cour d'appel de province à une autre cour d'appel de province, elles sont les plus fréquentes entre cours d'appel voisines. Certains pôles de mobilités entre deux ou trois cours semblent s'être constitués : Rennes-Angers, Metz-Nancy-Colmar, Riom-Lyon-Grenoble, ou bien Poitiers-Bordeaux. Les cours d'appel d'Agen, Toulouse, Montpellier, Nîmes et Aix-en-Provence semblent quant à elles constituer une sorte de réseau de mobilité. Au final, la carte montre peu de mobilités entre le Nord et le Sud de la France.

Afin de pouvoir comparer les figure 30 et 31, les mêmes seuils de discrétisation ont été gardés. Cette carte montre que les changements d'affectation sont beaucoup moins fréquents aussi bien lorsque ce changement est accompagné d'une mobilité vers une autre cour d'appel que non. Néanmoins, les changements d'affectation au sein des cours d'appel de Paris et de Versailles ainsi qu'entre ces deux cours d'appel restent très fréquents. Malgré la forte diminution des mobilités entre cours d'appel, certains pôles de mobilité persistent, entre Poitiers et Bordeaux, par exemple, ou entre Lyon et Grenoble ou Nîmes et Aix-en Provence.

La limite de cette spatialisation réside dans le fait que les données sont en fréquence absolue. Des données extérieures aux différents fichiers transmis devraient permettre de les relativiser afin d'améliorer la comparaison entre cours d'appel. Il serait alors possible d'étudier les dynamiques de promotion au sein des cours d'appel.

Conclusion

Cette étude a connu de nombreuses difficultés de collecte des données, le fichier initial étant incomplet et les mêmes requêtes d'extraction de données n'apportant pas, par la suite, les mêmes individus. Ceci a obligé à concaténer l'ensemble des extractions réalisées d'où ensuite des problèmes de doublons. La signification précise de certains termes n'a pu être établie, telle « cessation d'activité » qui sous-entendait peut-être « départs à la retraite » quand des individus avaient plus de 55 ans. L'analyse des départs à la retraite a dû être refaite à plusieurs reprises, entre autres parce que les départs annoncés à la limite d'âge se sont avérés reportés pour maintien en activité. Le nombre et la date de naissance des enfants des magistrats se sont révélés incohérents par rapport aux congés parentaux ou aux mises en disponibilité, interdisant ainsi d'intégrer les congés et disponibilités en fonction de l'âge dans les projections. C'est regrettable car ces variables expliquent une partie non négligeable des différences dans la carrière des hommes et des femmes.

En l'absence d'une enquête auprès des magistrats qui permettrait de connaître exactement tous les paramètres qui entrent en ligne de compte (type de fonctions proposées, mobilité géographique requise et donc profession du conjoint, âge des enfants...), quand ils sont en situation de prétendre à une promotion, et par ailleurs, sans une idée de la politique prévue en matière de délinquance qui pourrait jouer sur le nombre de magistrats nécessaires, nous avons réalisé des projections dont le but était de mettre en lumière les différences entre les carrières des hommes et des femmes. Parce qu'il semblait peu probable que les promotions telles qu'observées dans les années 90 puissent se poursuivre, nous avons fondé nos projections sur l'âge à l'entrée dans les différents grades observé depuis 2000 et les parts relatives des divers recrutements (3 concours de l'ENM et recrutements sur titre) qui font varier l'âge à l'entrée dans la magistrature au grade 2.

Nous avons finalement retenu deux cas, celui où la répartition par sexe resterait celle du 31 décembre 2007 (très proche de celle observée dans les recrutements depuis 2000), celui où l'on tenterait d'asseoir une certaine égalité dans les promotions en répartissant les postes libérés dans un grade au prorata du nombre d'hommes et de femmes pouvant y prétendre, évalué par le nombre présents dans le grade inférieur. Dans les deux cas, il s'agit de mesurer l'effet du remplacement des magistrats sortants, sur les carrières de magistrats présents le 31 décembre 2007 ou entrés depuis. On détermine le nombre d'emplois disponibles libérés par les décès, les départs à la retraite, mais aussi les promotions au grade supérieur et l'on attribue les postes libérés à ceux qui ont atteint l'âge de les occuper en s'appuyant sur les statistiques d'âge à l'entrée dans chaque grade. On pose cependant une restriction sur la durée déjà écoulée dans le grade actuel (7 ou 5 ans pour les magistrats de grade 2 postulant au grade 1, 10 ans pour les magistrats de grade 1 postulant aux fonctions hors hiérarchie). Nous avons par ailleurs retenu les probabilités de partir à la retraite selon l'âge déduites de l'étude (p.18) et appuyé les décès des hommes et des femmes sur la dernière table de mortalité disponible.

Projections¹¹

En l'absence d'indication sur une politique de recrutement des magistrats, comme prévu par notre convention de recherche, nous avons ainsi étudié comment évoluerait mécaniquement la population des magistrats sous deux hypothèses extrêmes. Ces projections ont toutes pour point de départ la population des magistrats au 31 décembre 2007 et se poursuivent jusqu'au 31 décembre 2007 ; elles utilisent les probabilités de décéder de la dernière table de mortalité disponible, les probabilités de partir à la retraite observées depuis 2000 ainsi que les âges à l'entrée dans un grade donné également observés depuis 2000. N'entrent pas en ligne de compte les mises en disponibilité et les congés parentaux, si ce n'est par le recul de l'âge à l'entrée au grade supérieur qu'elles impliquent pour les femmes, ainsi que les détachements parce qu'ils n'interrompent pas la poursuite des carrières.

¹¹ Le programme permettant la mise en oeuvre de ces modèles de projections a été réalisé par Bernard Girard, Université Paris 1

Les deux projections présentées ont deux variantes, l'une à effectifs constants par grade, l'autre à effectifs croissant de la même façon qu'au cours de la période récente.

Valeurs communes à toutes les projections

- 1) Mortalité. Les probabilités de décéder sont, à chaque âge, celles de la dernière table de mortalité disponible pour les hommes et les femmes en France (cf. annexe).
- 2) Départ à la retraite. La probabilité de partir à la retraite est, à chaque âge, celle observée en moyenne sur la période 1985-2006 (p.18)
- 3) Origine des entrants dans les différents grades : promotion ou entrée directe
 - pour le grade 1 : 90% de magistrats issus du grade 2, 10% d'extérieurs, sauf pour la variante 3 de la projection 2 (100% de promotions internes)
 - pour les fonctions hors hiérarchie, 100% de recrutement interne dans le grade 1.
- 4) Répartition par âge à l'entrée dans les différents grades différente selon l'origine, interne ou externe (cf. annexe)
- 5) Restriction d'ancienneté pour être promu : 7 ans pour être promu au grade 1 quand on est au grade 2 (5 ans pour la variante 3 de la projection 2), 10 ans pour occuper un emploi hors hiérarchie quand on est au grade 1.
- 6) Les variantes à effectifs croissants supposent, chaque année, un apport de 100 nouveaux magistrats au grade 2, 40 au grade 1. En l'absence de renseignements complémentaires sur une politique de recrutement, le nombre des emplois hors hiérarchie ne change pas puisqu'il est fixé par la loi.

Les 2 projections et leurs variantes sont résumées dans 4 séries de graphiques, les 3 premières relatives à l'ensemble des magistrats, la dernière aux magistrats recrutés depuis 2000 :

- 1) emplois disponibles dans chaque grade, ventilés selon le motif ayant entraîné la disponibilité (décès, retraite, promotion au grade supérieur)
- 2) répartition tous les 5 ans (au 1^{er} janvier) par sexe, âge et grade de la population des magistrats déduite de chaque hypothèse (5 pyramides aux 31 décembre 2007, 2012, 2017, 2022, 2027)
- 3) âge moyen par grade et sexe au 1^{er} janvier

- 4) probabilités déduites des hypothèses précédentes d'être promu au grade n+1 selon la durée passée dans le grade n jusqu'en 2028. Notons que les projections ont été réalisées par cohorte annuelle d'entrée dans un grade, mais sont résumées dans des cohortes quinquennales pour permettre la comparaison avec les cohortes étudiées précédemment.

Projection 1, à effectifs constants

Effectifs stables dans chaque grade, à savoir les effectifs observés le 31 décembre 2007 : 2965 magistrats de grade 2, 4514 de grade 1 et 821 magistrats occupant des emplois hors hiérarchie. Les sortants sont remplacés numériquement, mais des femmes peuvent remplacer des hommes et vice-versa. La répartition des postes disponibles entre hommes et femmes est celle observée le 31 décembre 2007, à savoir : 32% d'hommes au grade 2, 48% au grade 1 et 77% dans les emplois hors hiérarchie.

Le nombre de postes disponibles.

Nous les étudierons du niveau le plus élevé (fonctions hors hiérarchie) au niveau le plus faible (grade 2), selon l'enchaînement des postes libérés : les emplois libérés au niveau n permettent la promotion de magistrats du grade n-1, hormis au grade 1 où 10% du recrutement est externe.

Sous ces hypothèses, dans tous les grades, le nombre de postes disponibles augmente rapidement jusqu'en 2015, puis diminue sans cependant retomber au niveau de 2008 (Figure 32 abc).

Emplois disponibles aux différents grades selon la projection 1

Figure 32a

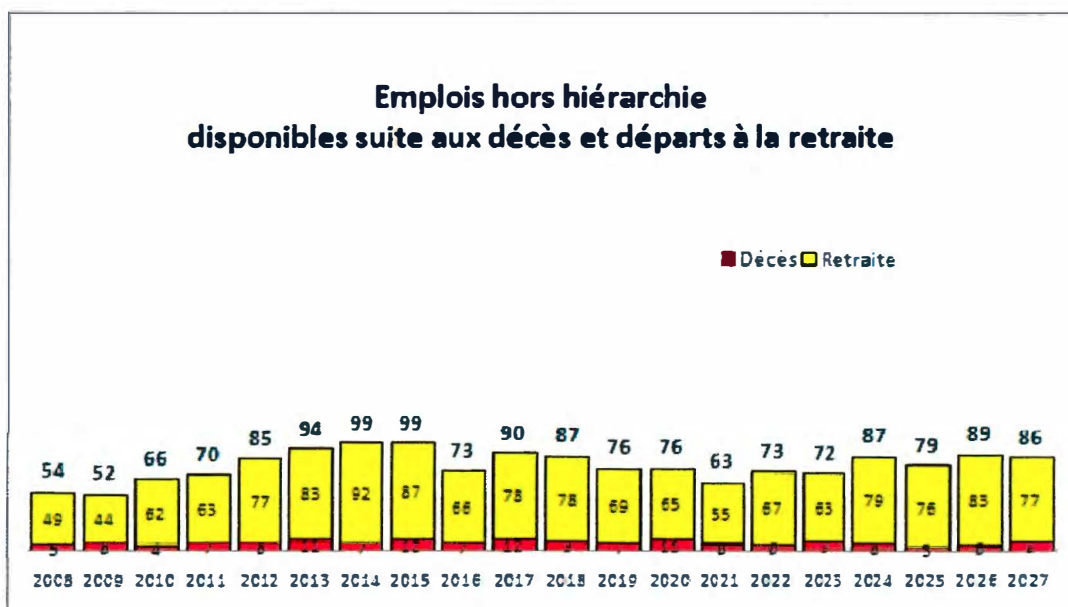


Figure 32b

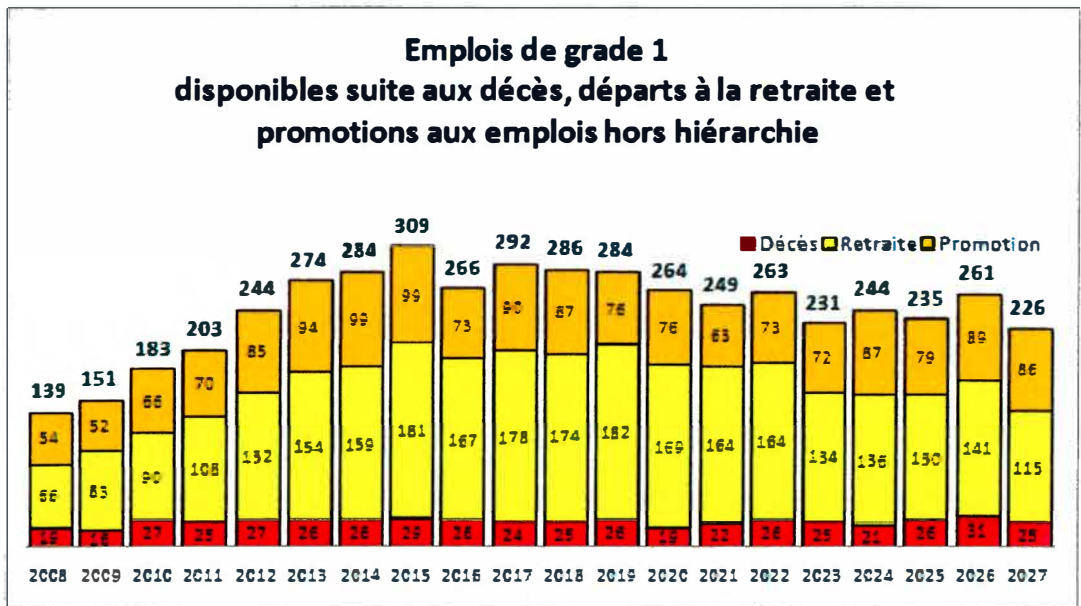
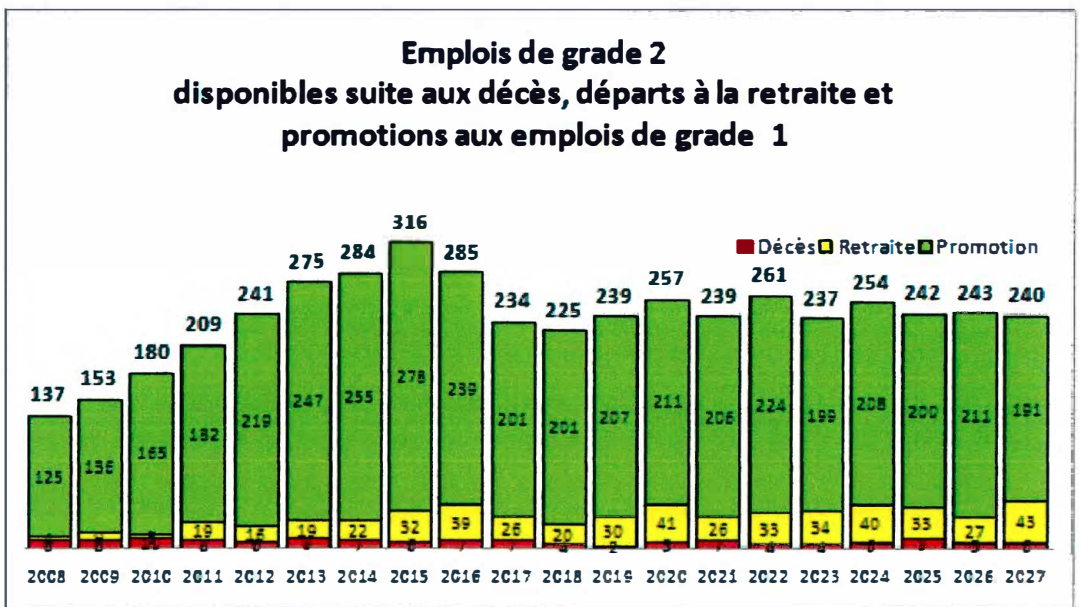
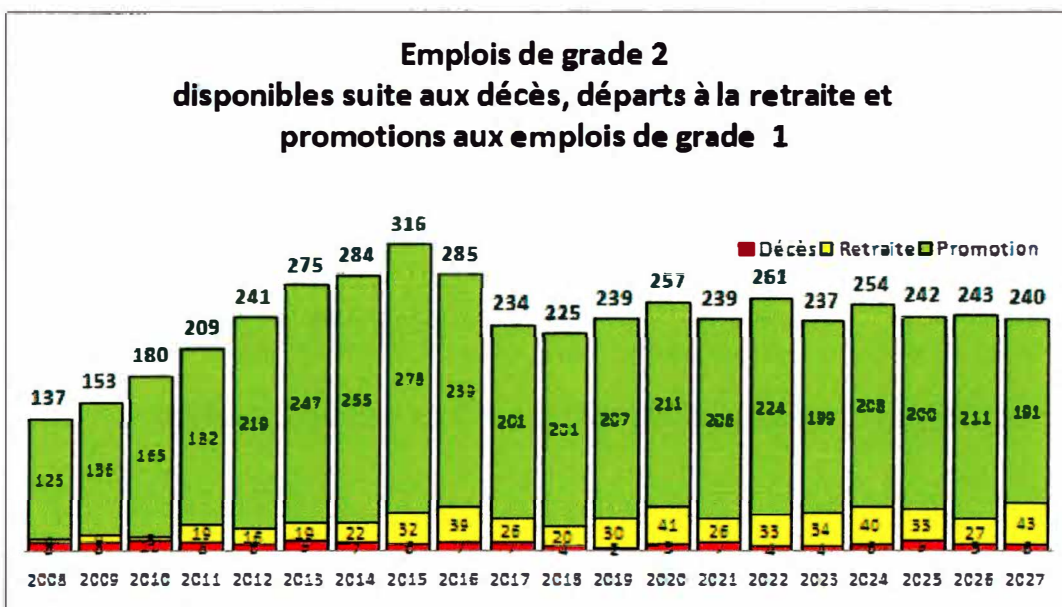


Figure 32c





De 54 à 99 emplois hors hiérarchie devraient annuellement être disponibles sur la période 2008-2028. Ils sont évidemment liés à l'âge actuel des magistrats, puisqu'à ce niveau, les sorties se font par décès et surtout départs à la retraite (environ 9 sur 10). Ils devraient augmenter très rapidement jusqu'en 2014-2015 et osciller de 63 à 89 jusqu'en 2027, mais les effectifs étant assez faibles, le nombre des départs d'une année sur l'autre varie fortement.

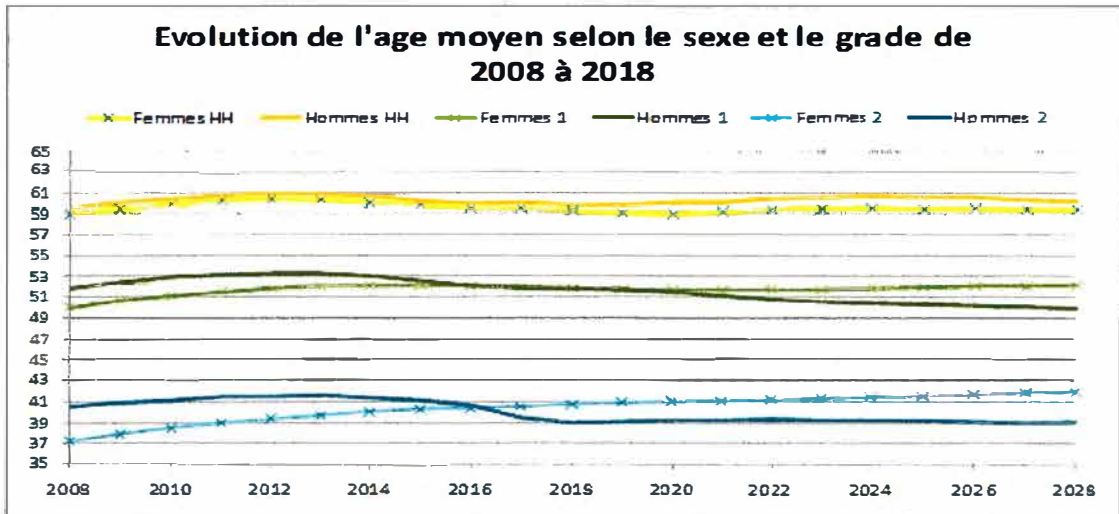
Au grade 1, le nombre d'emplois disponibles est dû, selon les années, pour moitié ou deux tiers à des départs à la retraite, pour un tiers ou un quart à des promotions dans des emplois hors hiérarchie. Il croît très rapidement de 2008 à 2015, passant de 139 à 309, puis diminue sans cependant descendre au niveau initial : 226 postes disponibles en 2027. Au grade 2, le nombre des emplois disponibles est, dans 8 à 9 cas sur 10, induit par les promotions au grade 1. Il passe de 137 à 316 entre 2008 et 2015, puis se stabilise autour de 240.

Le remplacement des magistrats d'un grade donné par de nouveaux magistrats ou des magistrats promus va entraîner des modifications de la répartition par âge au sein des différents grades qui sont résumées dans les âges moyens de la figure 33 et la série de pyramides de la figure 34.

Dans les emplois hors hiérarchie, l'âge moyen des magistrats reste toujours légèrement supérieur à celui des magistrates, compris entre 59 et 61 ans. Aux grades 1 et 2, alors que la population des magistrats vieillit légèrement jusqu'en 2012 et rajeunit ensuite, celle des magistrates vieillit régulièrement, son âge moyen devenant supérieur à celui des hommes vers 2016. Ainsi, au grade 1, en fin de période, l'âge moyen des femmes est égal à celui qu'avaient les hommes en début de période (52 ans), alors que l'âge moyen de ces derniers est égal à celui

des premières en début de période (50 ans). Au grade 2, l'âge des femmes, beaucoup plus faible que celui des hommes au départ (37 ans contre presque 41 ans), devient très supérieur en fin de période (42 ans contre 39 ans).

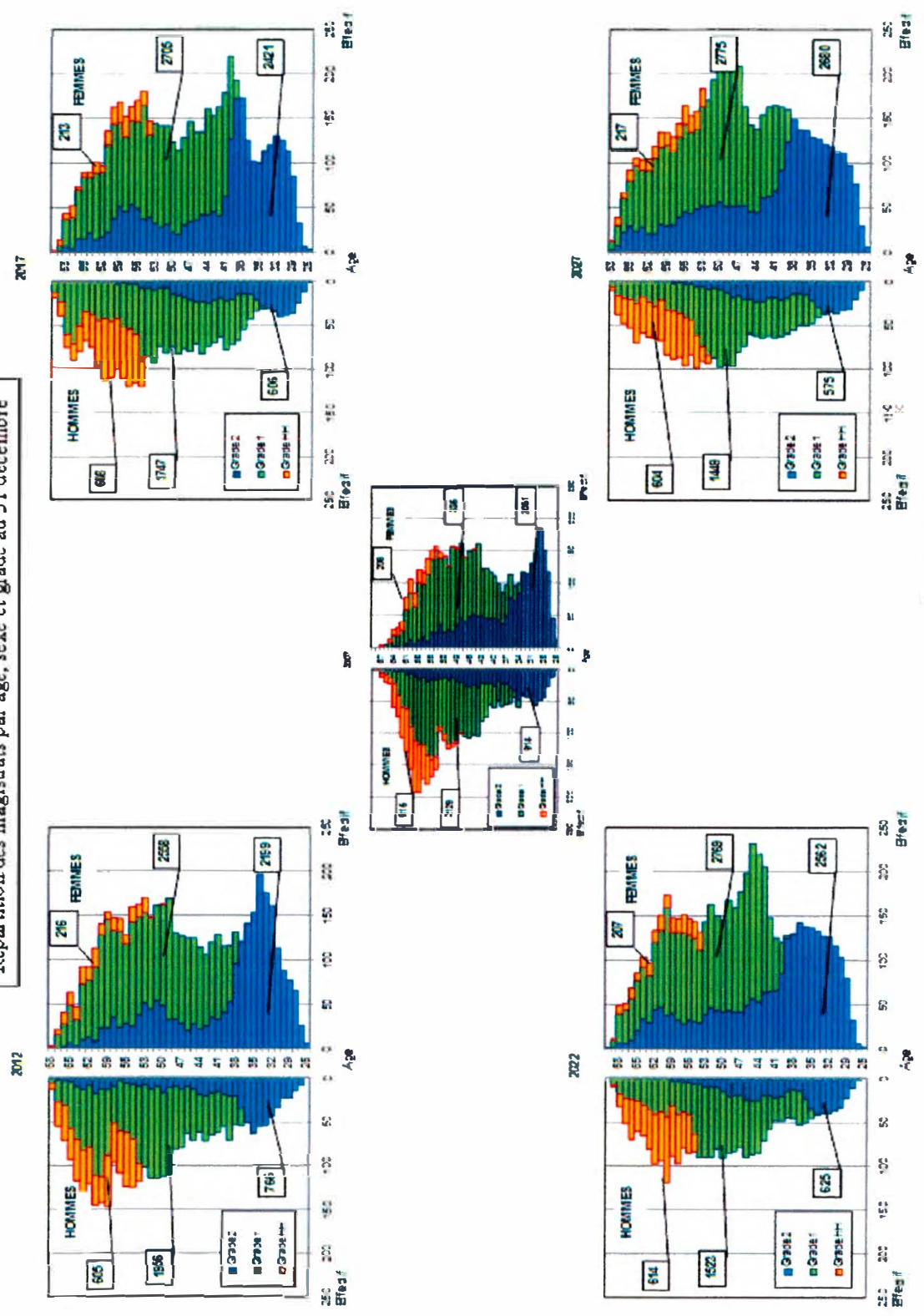
Figure 33



Ce rajeunissement des hommes et ce vieillissement des femmes se retrouve sur la suite des pyramides (Figure 34).

Figure 34

Répartition des magistrats par âge, sexe et grade au 31 décembre



Source: IDUP Université Paris I

Pour voir ensuite l'impact de ces projections (par âge à l'entrée dans les différents grades) sur les carrières des hommes et des femmes, nous avons calculé le nombre moyen de promotions qu'elles induiraient pour les uns et les autres selon la durée écoulée depuis l'entrée dans un grade donné¹², en l'absence de mortalité et de départ à la retraite.

Nous avons représenté graphiquement les résultats de ces calculs pour les magistrat(e)s de grade 1 entrés dans ce grade depuis 2000, à savoir en 2000-2004, 2005-2009, 2010-2014 (fig.35abc) et pour les magistrat(e)s de grade 2 entrés dans ce grade les mêmes années (fig.36abc).

Comme sur la période 1985-2006, à tous les grades, les hommes sont promus beaucoup plus souvent et plus rapidement que les femmes : ils sont promus 4 fois plus que les femmes aux fonctions hors hiérarchie (ils ont pratiquement 9 chances sur 10 de l'être contre moins de 2 sur 10 pour les femmes). Au grade 2, si les femmes des cohortes 2000-2004 et 2005-2009 ont 8 chances d'être promues, avec toutefois du retard pour les secondes, les femmes des cohortes suivantes voient leurs chances diminuer alors que celles des hommes des mêmes cohortes atteignent l'unité. Au fil des cohortes, la promotion de ces derniers s'accélère et ceux recrutés après 2010 deviennent trop peu nombreux au grade 2 pour remplir le quota de postes libérés au grade 1 que leur réserve la projection (48%).

Cette très forte différence entre déroulement des carrières féminines et masculines issu de cette première projection est en grande partie due à la féminisation croissante du recrutement au cours des dernières années. En effet, cette projection est basée sur la répartition des postes disponibles entre hommes et femmes, au prorata de la répartition observée le 31 décembre 2007 : 32% d'hommes au grade 2, 48% au grade 1 et 77% dans les emplois hors hiérarchie. Or on assiste à une féminisation croissante des magistrats issus du premier concours de l'ENM. En 2000, 43 hommes et 121 femmes étaient admis à ce concours, en 2006, les chiffres étaient respectivement 34 et 152. La proportion d'hommes est donc tombée de 26,2% à 18,3%. Dans le même temps, le nombre d'hommes entrant via le second concours, passaient de 8 à 7 et celui des femmes de 9 à 11. Pour le troisième concours, alors qu'on enregistrait 3 admis pour 5 admises en 2000, les admis étaient 4 en 2006, les admises 2. Si ces deux derniers concours, compte tenu de leur poids dans l'ensemble jouent peu sur la répartition du recrutement entre hommes et femmes, il n'en est pas de même du premier. La féminisation croissante de son recrutement renforce actuellement l'image de carrières plus défavorables pour les femmes.

Cette projection fait apparaître un accroissement de la proportion des femmes à tous les niveaux, toutefois plus aux grades 1 et 2 qu'aux emplois hors hiérarchie.

Nous avons cependant réalisé une variante de cette projection avec un recrutement annuel additionnel de 100 personnes au grade 2 et 40 personnes au grade 1, sans rien changer aux emplois hors hiérarchie qui sont déterminés par la loi.

¹² Remarquons que nos hypothèses de durée moyenne plancher pour être promus au grade supérieur font apparaître une différence entre la courbe relative aux cohortes 2000-2004 et les courbes des autres cohortes, les premières ayant déjà obtenu des promotions quand les projections commencent en 2008.

Probabilités de promotion découlant de la projection 1

Passage du grade 1 aux emplois hors hiérarchie

Figure 35a

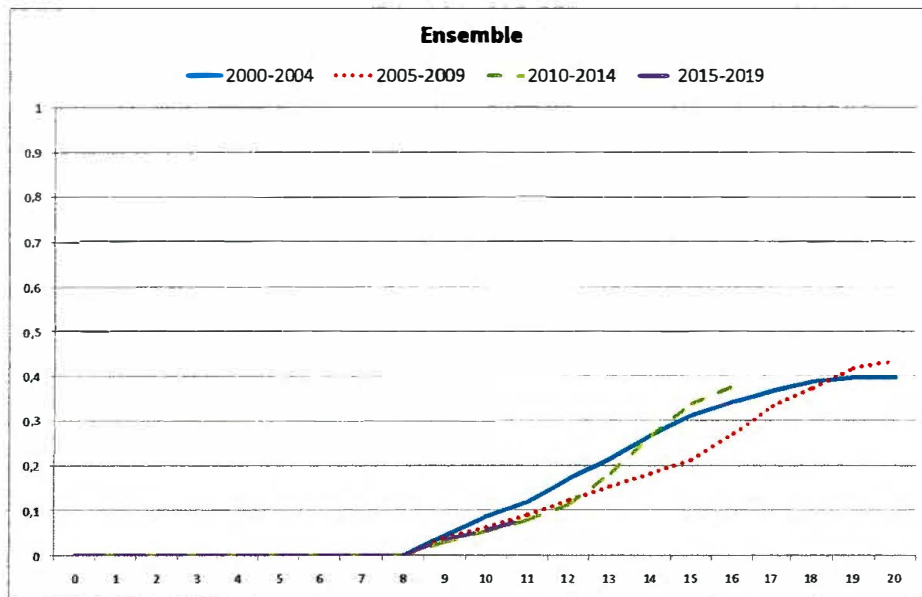


Figure 35b

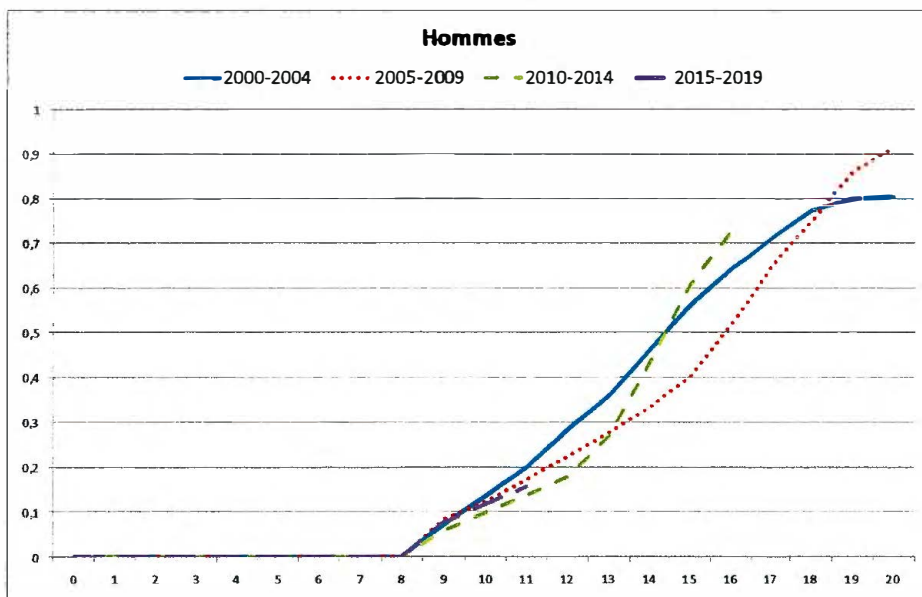
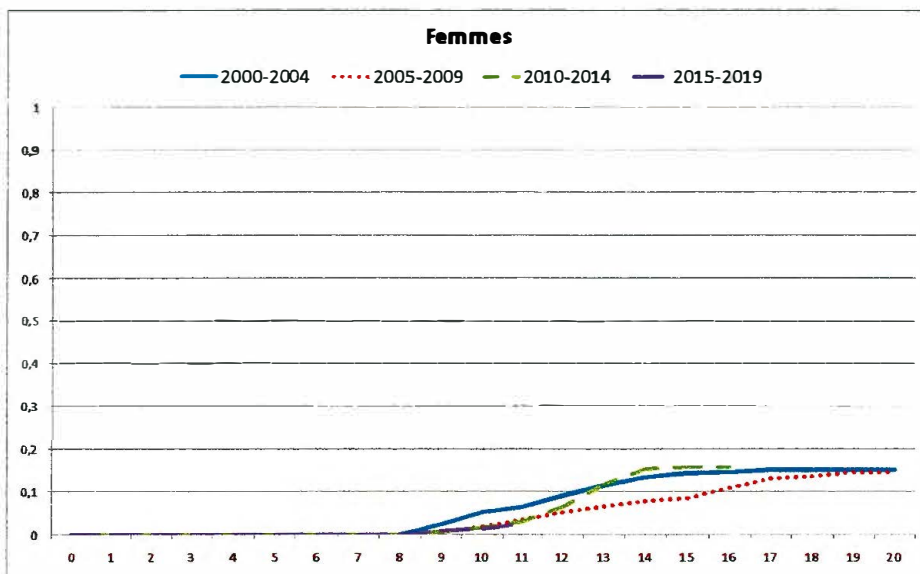


Figure 35c



Passage du grade 2 au grade 1

Figure 36a

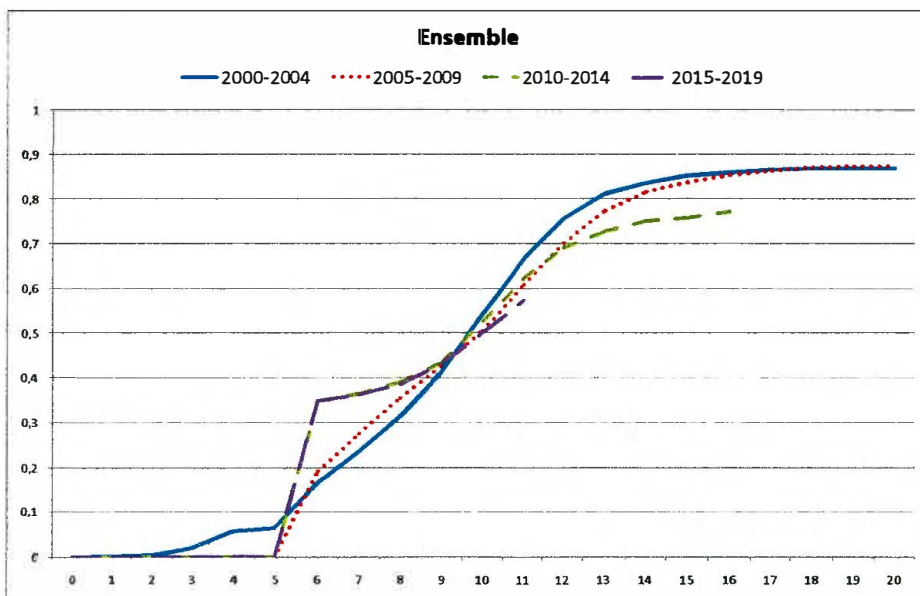


Figure 36b

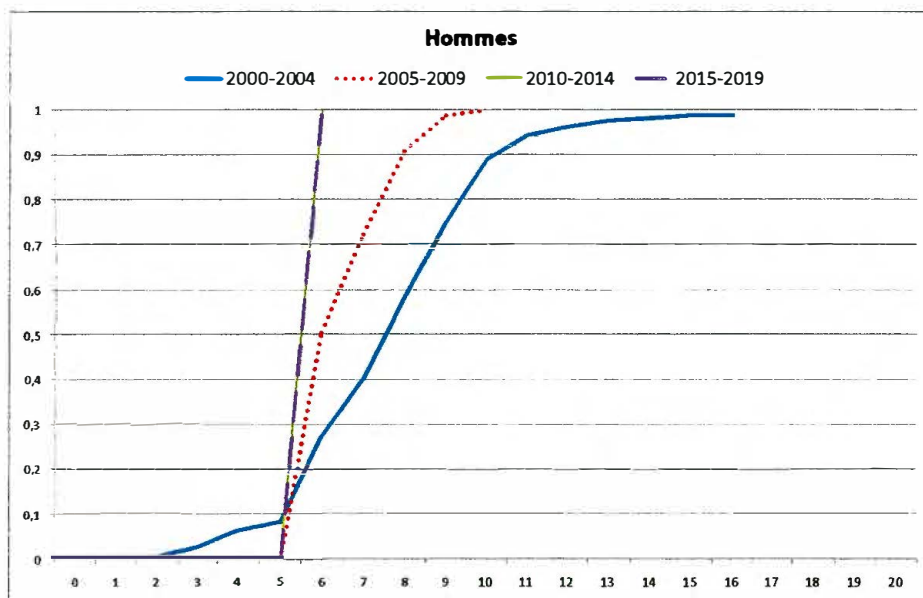
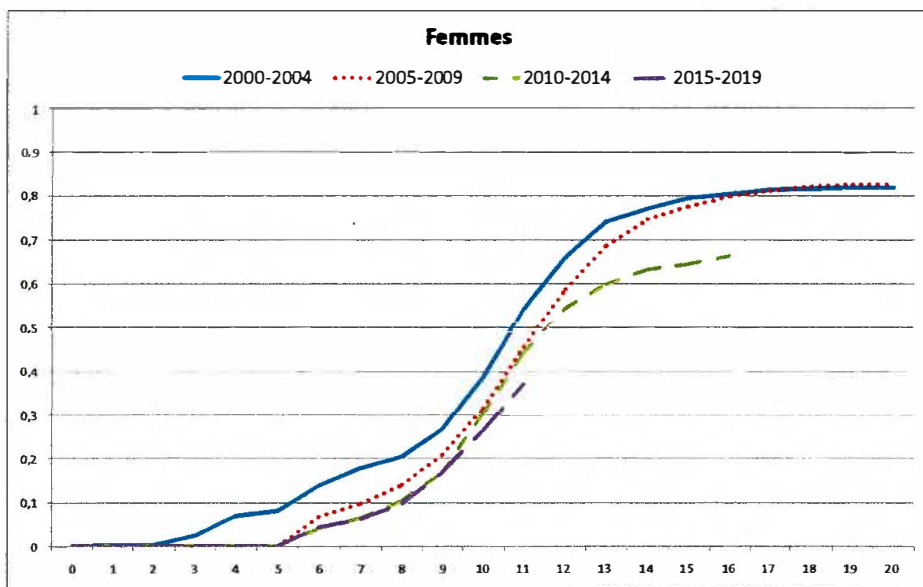


Figure 36c



Projection 1 bis, avec effectifs additionnels

Dans cette projection aussi, le nombre d'emplois disponibles hors hiérarchie varie sous l'aléa des décès et des départs à la retraite et est donc peu différent de celui de la projection précédente. Par contre, aussi bien au grade 1 qu'au grade 2, la courbe des emplois disponibles est plus régulière, cette régularité étant due à l'ajout chaque année de 40 postes de grade 1 et 100 de grade 2 (fig.37). La croissance des deux courbes jusqu'en 2015 semble moins forte puisque sous l'effet de cet ajout, les courbes partent de plus haut. Après 2015, le nombre d'emplois disponibles dans les deux grades se stabilisent à un niveau évidemment plus élevé que dans la projection précédente.

Les emplois disponibles d'après la projection 1 bis

Figure 37a

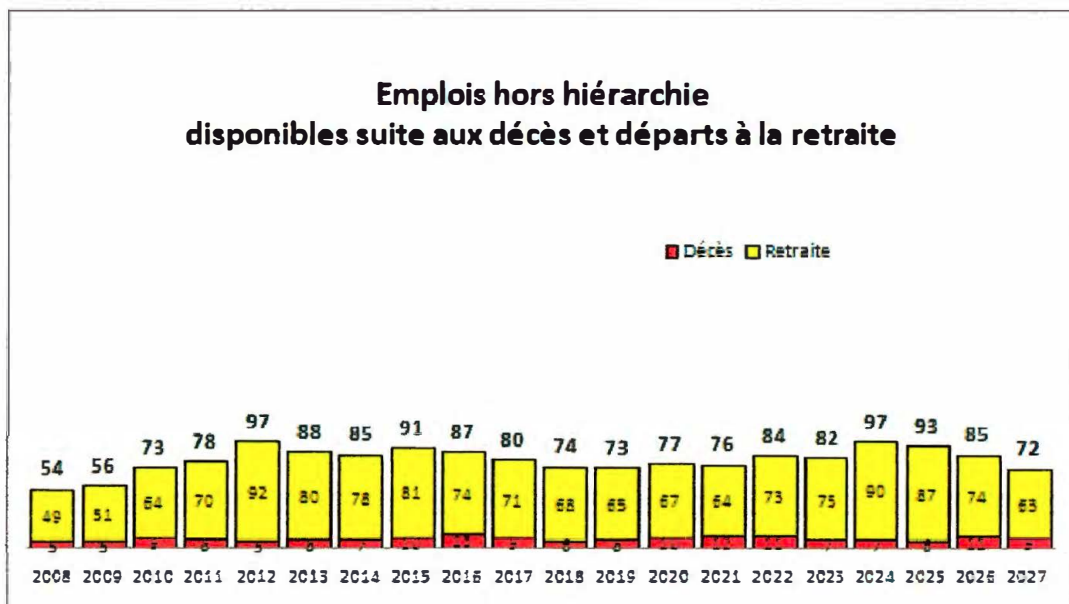


Figure 37b

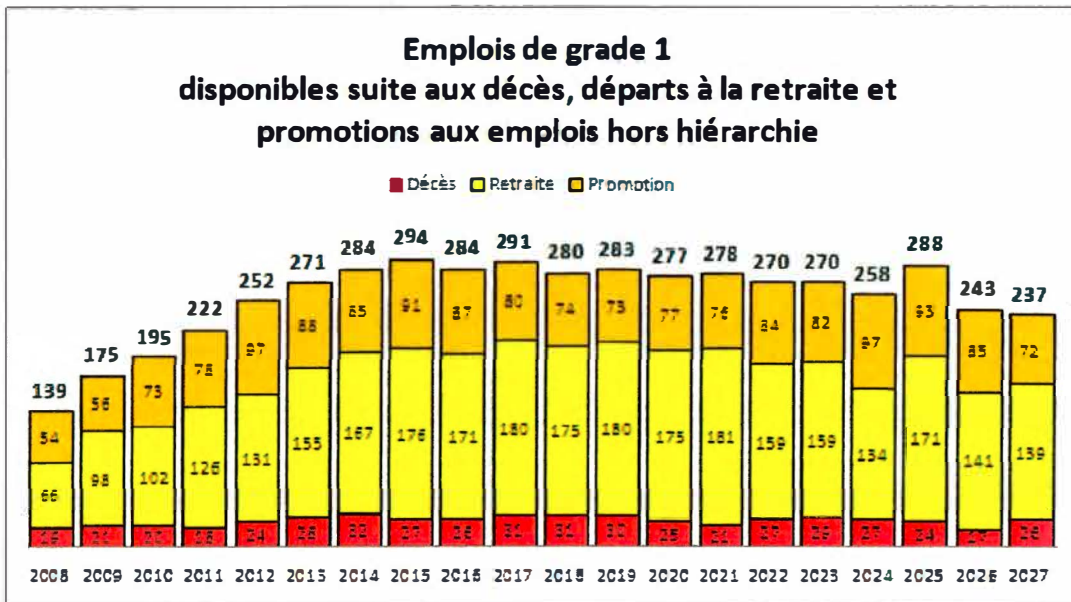
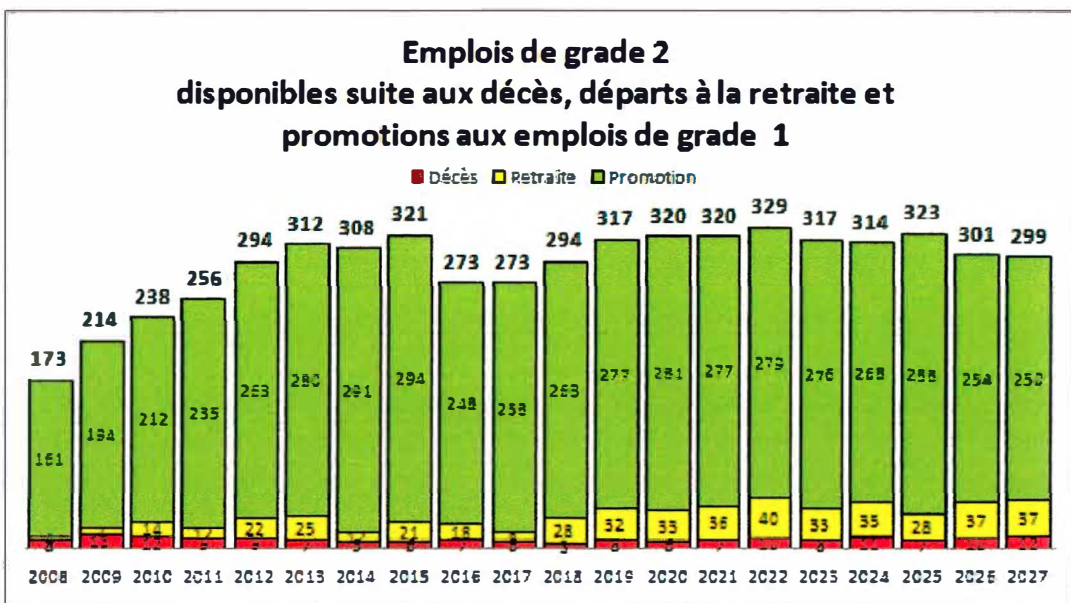


Figure 37c



Quel est l'effet de ces postes additionnels sur la carrière des hommes et des femmes puisque l'on ne change pas les autres hypothèses ? Pratiquement aucun sur l'âge des magistrats de grade 1 ou occupant des fonctions hors hiérarchie (fig.38), mais au grade 2, l'augmentation suivie d'une diminution de l'âge moyen des hommes observée dans la projection 1 fait, ici, place à une diminution régulière.

Figure 38

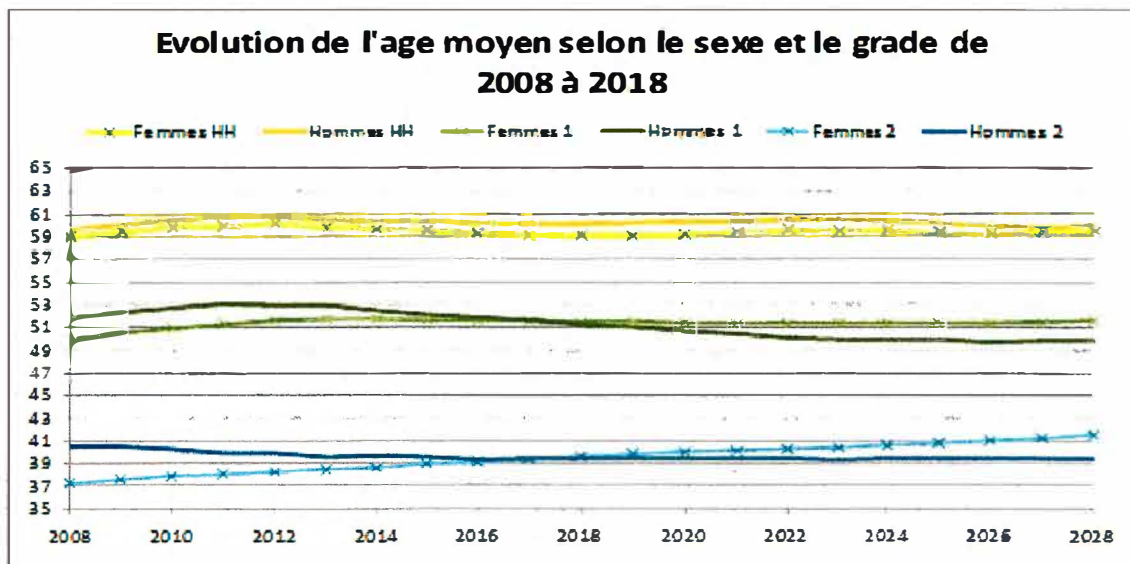
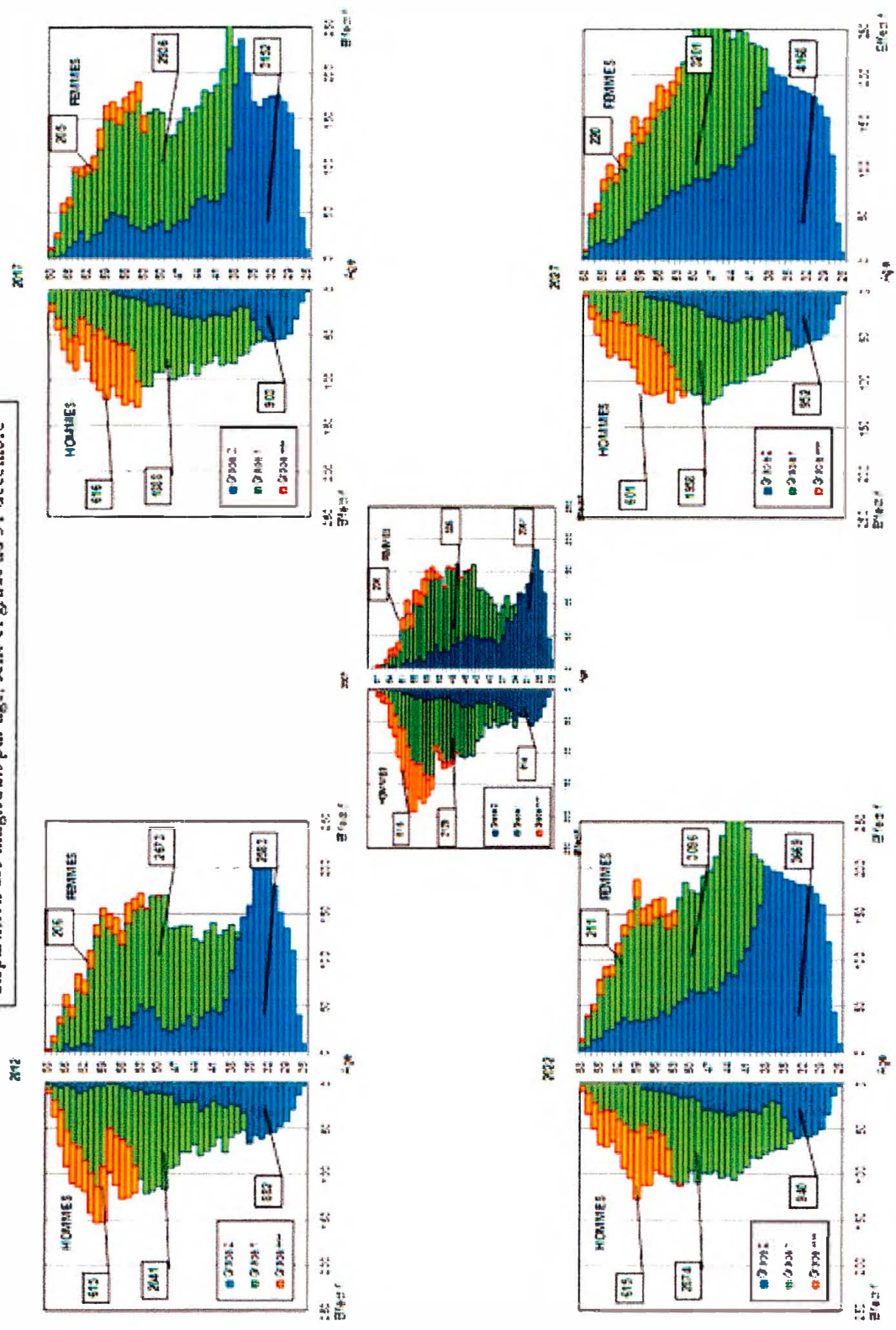


Figure 39

Répartition des magistrats par âge, sexe et grade au 31 décembre



Source: IDUP Université Paris I

Quant aux promotions que l'on observe dans ce cas de recrutement additionnel, elles ne sont différentes que pour les magistrats promus au grade 1. En effet, les différences ne sont pas significatives pour les magistrats de grade 1 aspirant à des postes hors hiérarchie puisque ceux-ci ne varient pas (fig.40abc). Du grade 2 au grade 1, au fil des cohortes, les promotions sont toujours plus tardives pour les femmes, plus précoces pour les hommes (fig.41abc). Toutefois, par rapport à la projection précédente, elles ont lieu plus tôt pour les femmes des cohortes 2000-2004 et 2005-2009, plus tard pour celles des cohortes suivantes. Puisqu'on ajoute des postes sans changer la proportion de ceux qui sont attribués respectivement aux hommes et aux femmes, on observe même une accélération des promotions masculines.

Probabilités de promotion découlant de la projection 1bis

Passage du grade 1 aux emplois hors hiérarchie

Figure 40a

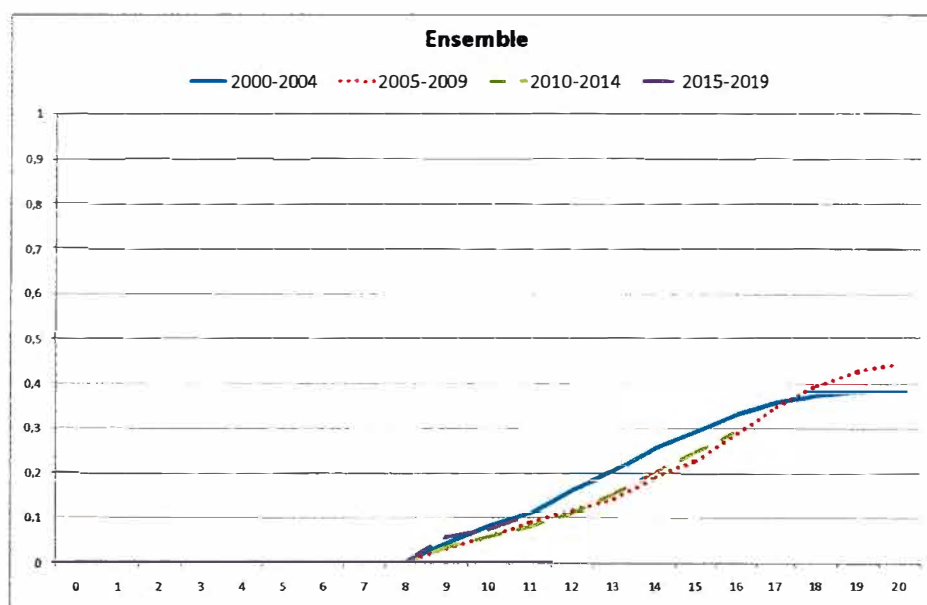


Figure 40b

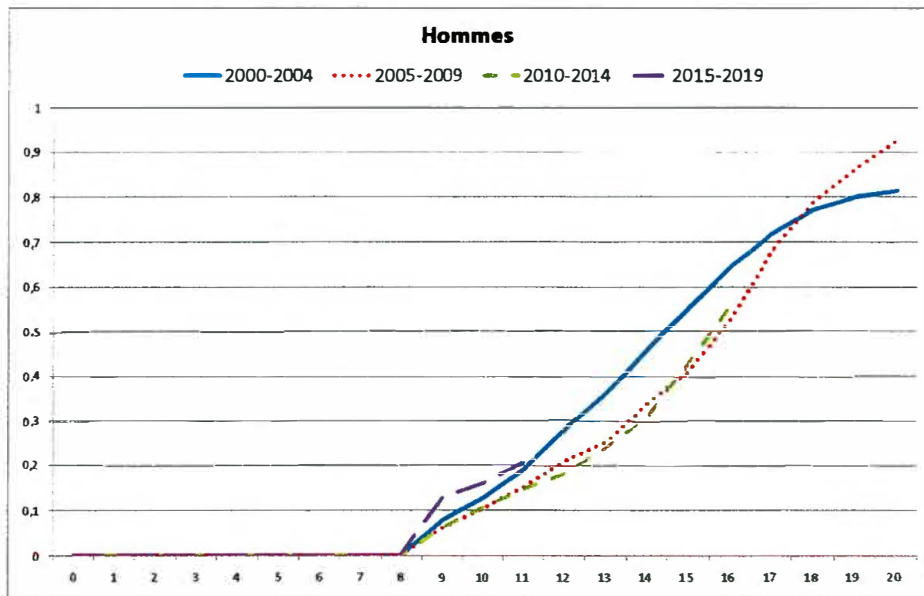
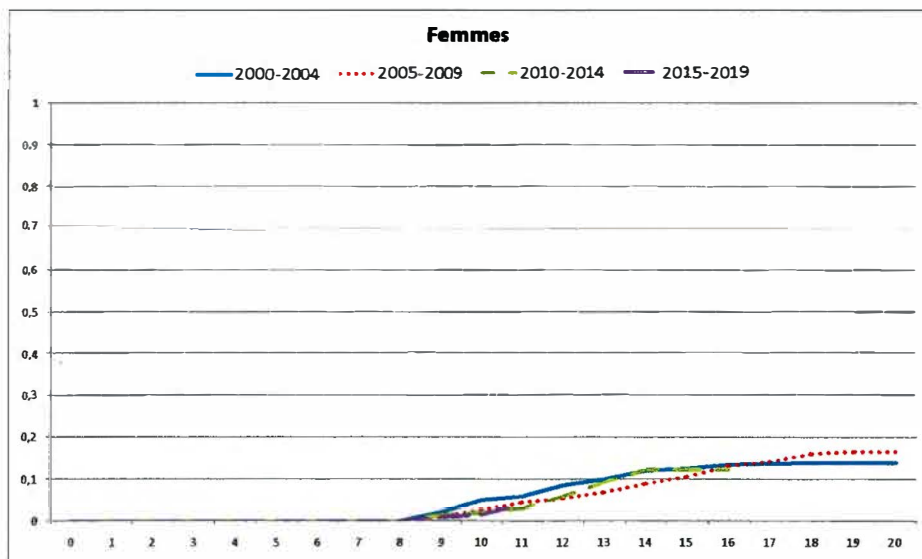


Figure 40c



Passage du grade 2 au grade 1

Figure 41a

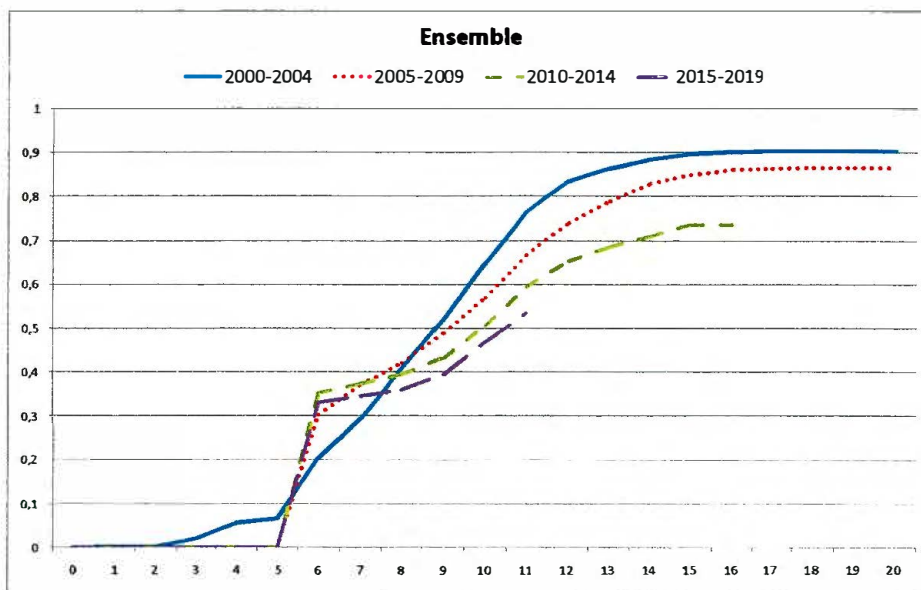


Figure 41b

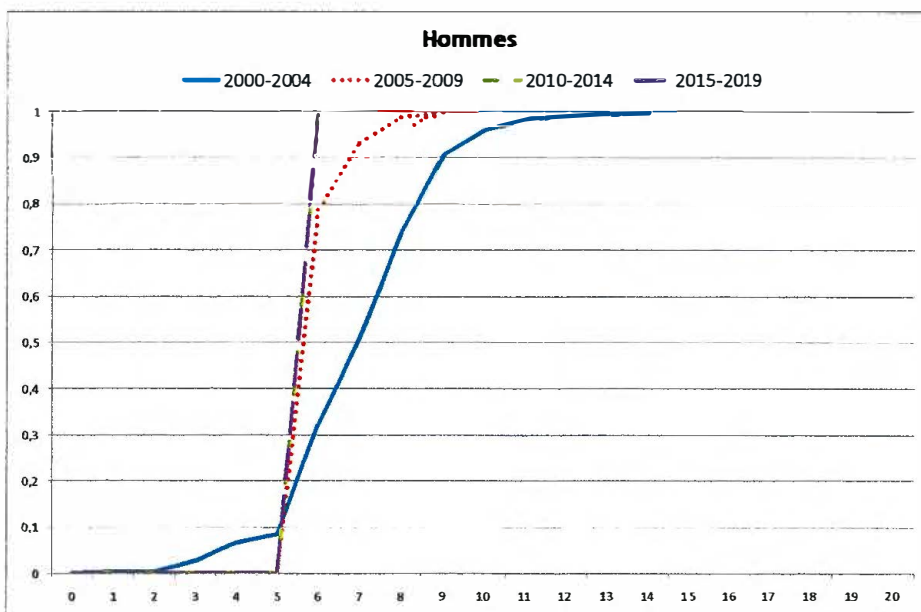
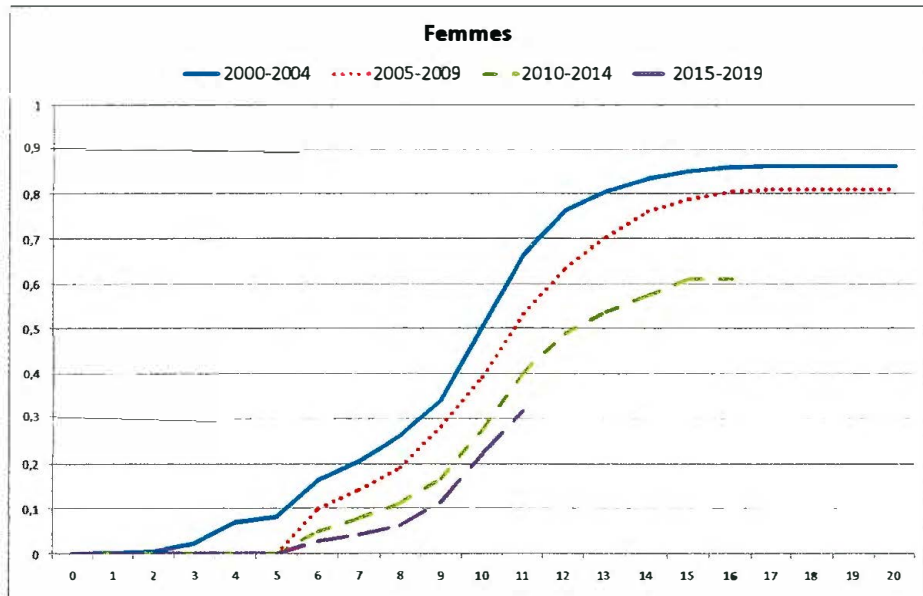


Figure 41c



La projection dans le temps de la situation observée fin 2007 montrant une détérioration des carrières féminines par rapport aux carrières masculines, nous avons réalisé une autre projection qui devait améliorer les carrières des femmes, leur donnant des probabilités d'être promues égales ou au moins proches de celles des hommes.

Projection 2

Cette projection s'appuie sur une répartition des emplois disponibles à un grade donné, non plus proche de la répartition par sexe des emplois à ce grade, mais selon la répartition par sexe des magistrats pouvant postuler à ce grade, à savoir ceux du grade inférieur. Ainsi, le pourcentage d'hommes présents au grade 2 au moment où commence la projection étant de 32%, on attribue aux hommes 32% des emplois disponibles au grade 1. Les hommes de grade 1 présents le 31 décembre 2007 représentant 48% des magistrats de grade 1, on leur attribue 48% des postes disponibles dans les fonctions hors hiérarchie. Par ailleurs, on recrute 32% d'hommes au grade 2 pour ne pas renforcer la féminisation croissante observée. Est-ce suffisant pour rééquilibrer les carrières des hommes et des femmes ?

A tous les niveaux, le nombre des emplois disponibles connaît des minima plus faibles que dans la première projection (f.42abc). Comme dans la première projection, le nombre d'emplois disponibles hors hiérarchie ne varie pas beaucoup puisque les fonctions en cause sont toujours les mêmes et que les emplois disponibles ne varient que sous l'effet de la mortalité et des départs à la retraite, mais on observe qu'il est plus faible entre 2017 et 2023 (fig.42a). Le nombre des emplois de grade 1 disponibles croît jusqu'en 2015, mais décroît ensuite par palier, plus rapidement que dans la projection 1. L'inverse se produit dans le grade 2 où la baisse après 2015 est beaucoup plus faible que dans la projection 1.

Emplois disponibles aux différents grades selon la projection 1

Figure 42a

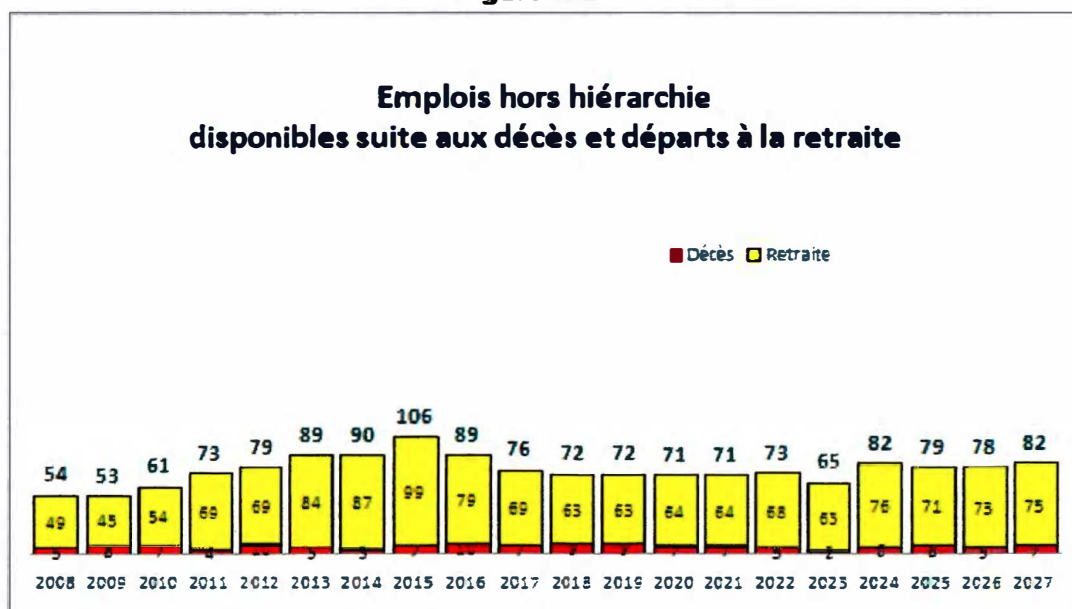


Figure 42b

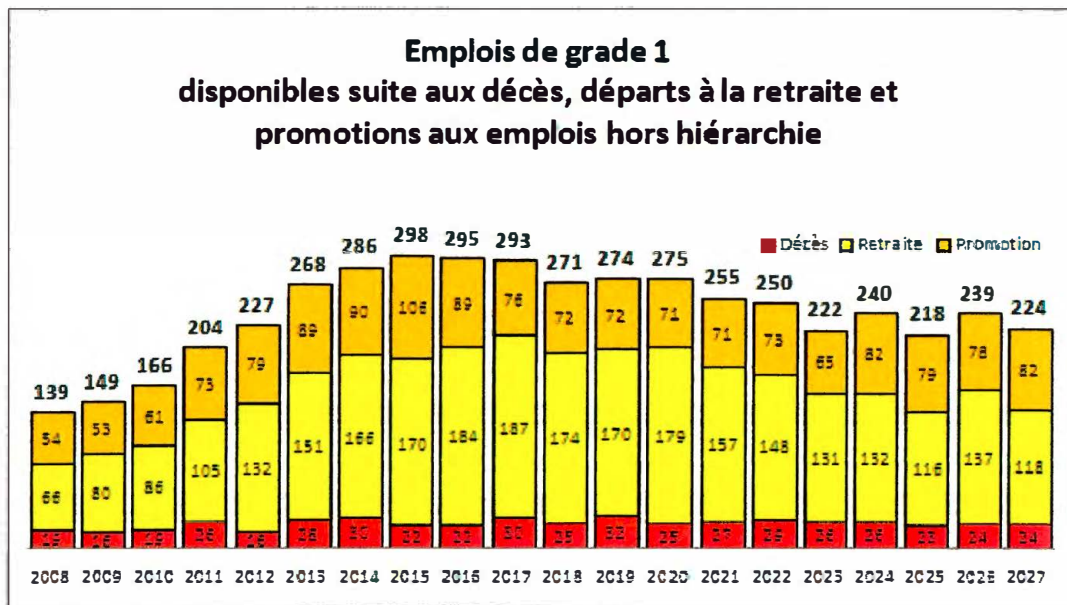
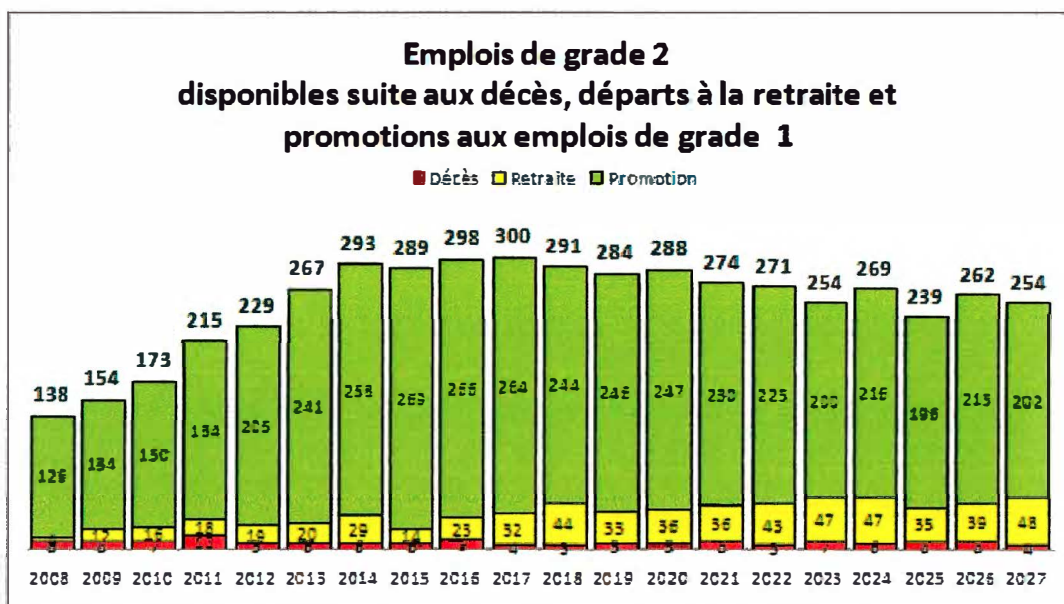


Figure 42c



Le remplacement de ces postes disponibles selon les hypothèses posées entraîne une variation de l'âge moyen par rapport à la projection précédente : l'âge moyen des magistrats reste toujours inférieur à celui des magistrats, mais l'écart se resserre en fin de période (fig.43) : dans le grade 2 par exemple, il passe de 4 ans à 1 an.

Figure 43

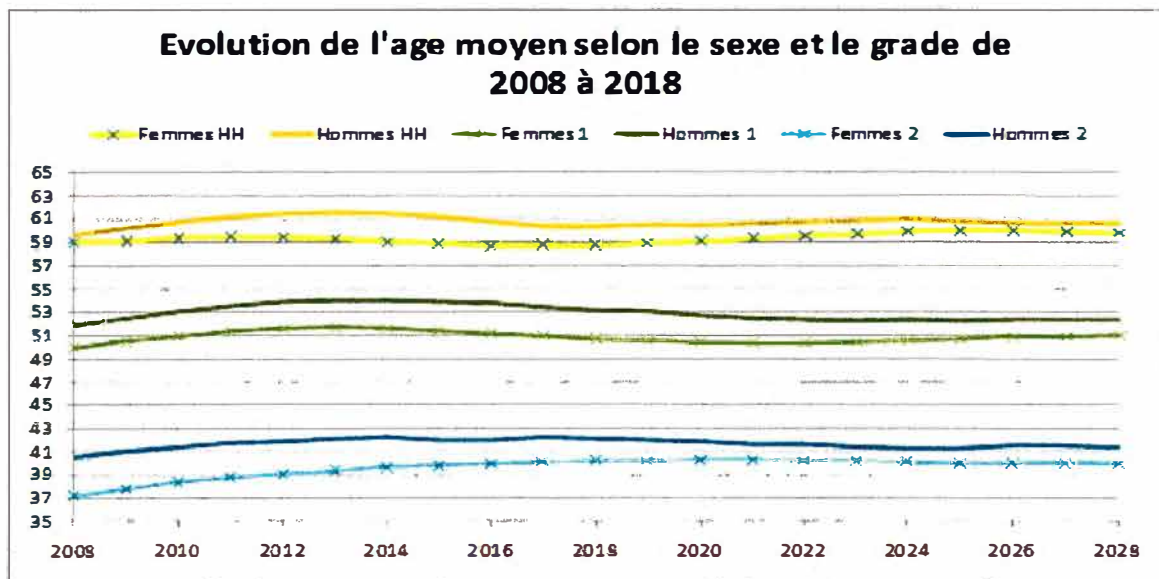
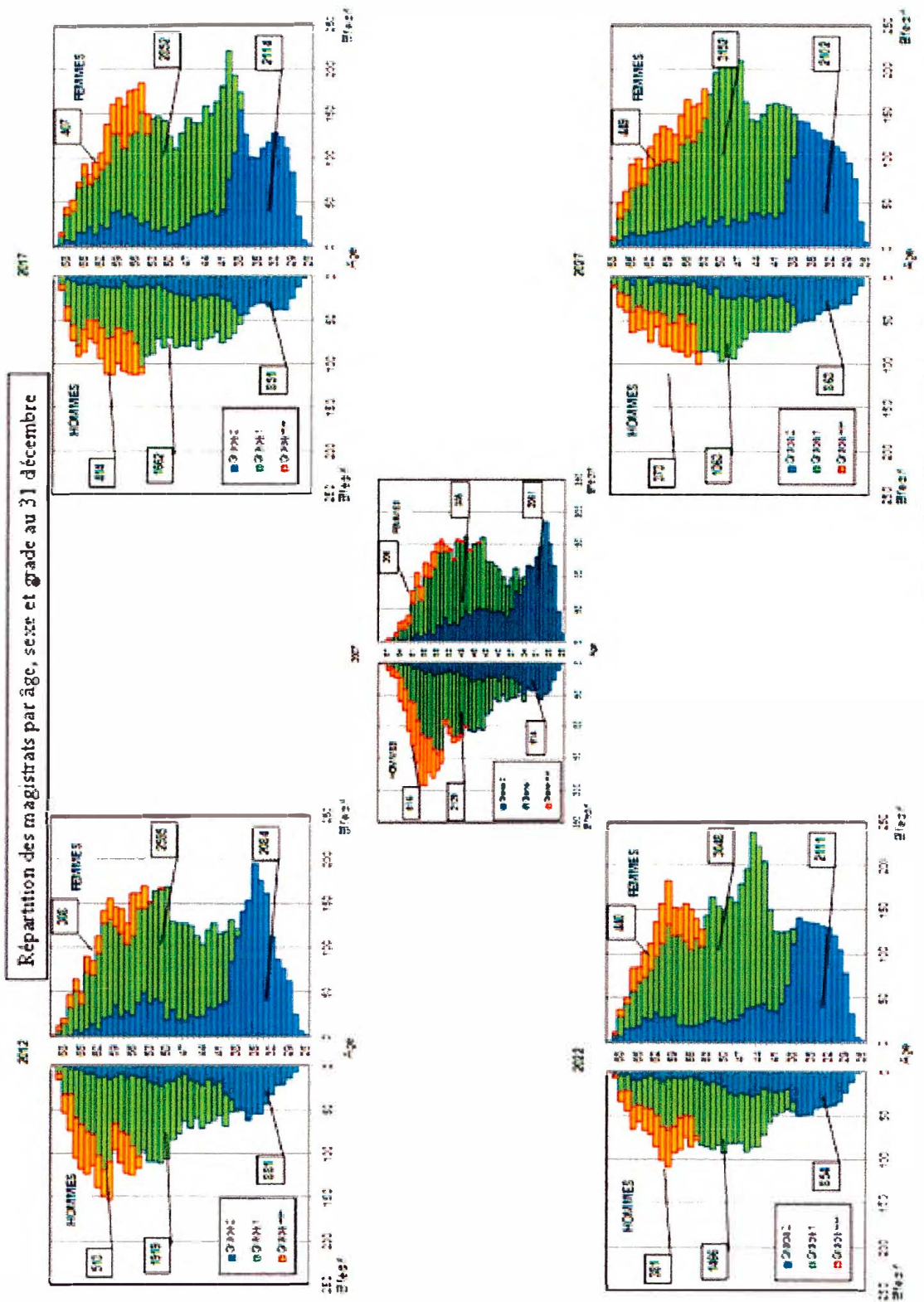


Figure 44



Source: IDUP Université Paris I

Les hypothèses de cette projection améliorent les promotions des femmes aux emplois hors hiérarchie et diminuent celles des hommes. Alors que dans l'hypothèse 1, elles étaient de 15% pour les premières et 90% pour les seconds, dans cette hypothèse, elles sont respectivement de 35% et 50% avec toutefois une probable augmentation dans les cohortes masculines récentes. Par ailleurs, ces cohortes plus récentes aussi bien masculines que féminines devraient voir leur promotion aux fonctions hors hiérarchie retardées par rapport à la cohorte 2000-2004.

Ces mêmes hypothèses rendent aussi, très semblables les probabilités d'être finalement promu au grade 1 : environ 9 chances sur 10 de l'être et de l'être de plus en plus tôt dans les cohortes les plus récentes. Toutefois, les hommes sont toujours promus plus rapidement que les femmes.

Probabilités de promotion découlant de la projection 2

Passage du grade 1 aux emplois hors hiérarchie

Figure 45a

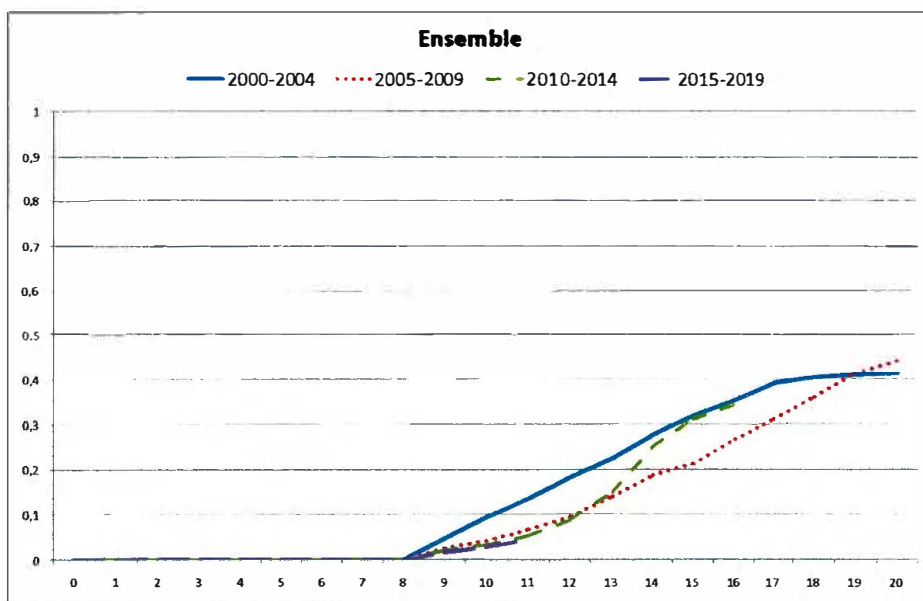


Figure 45b

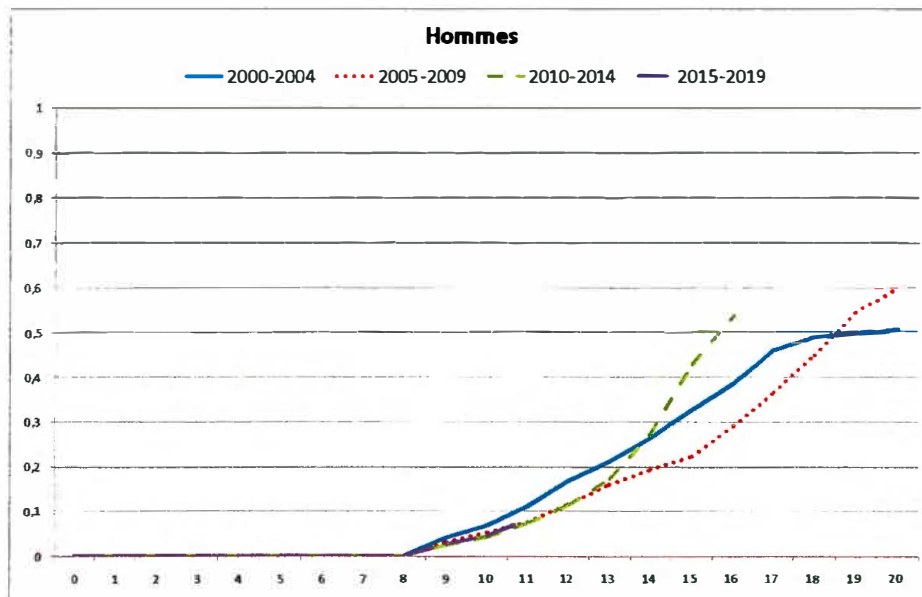
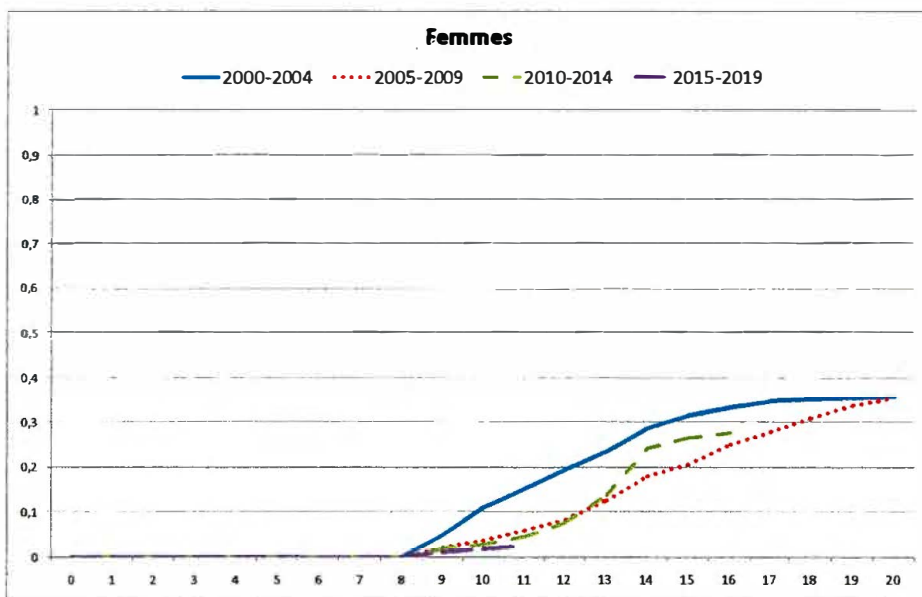


Figure 45c



Passage du grade 2 au grade 1

Figure 46a

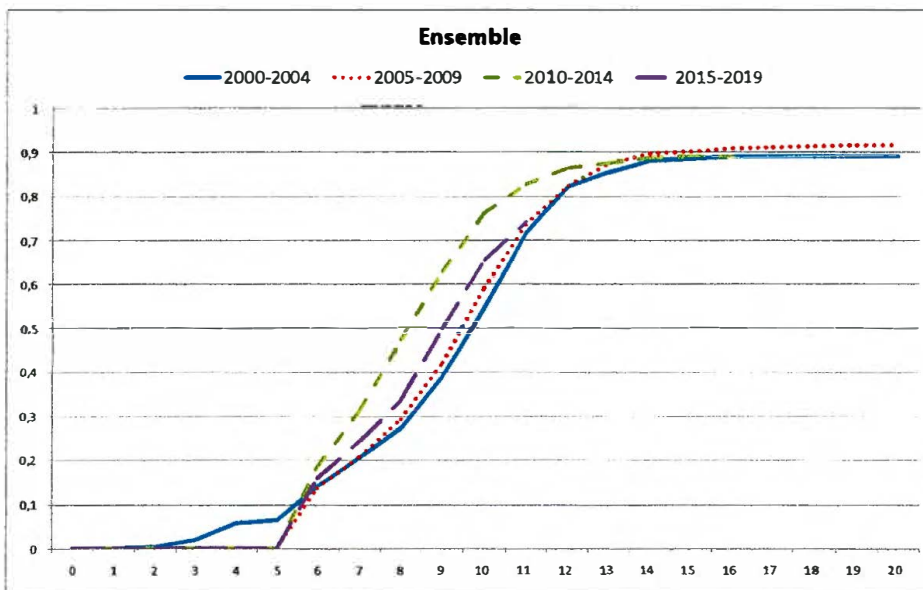


Figure 46b

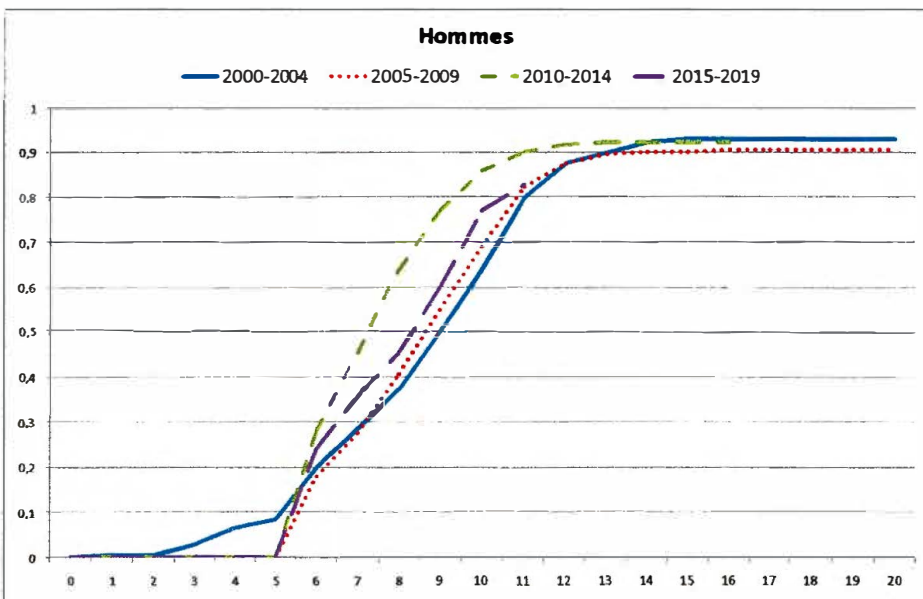
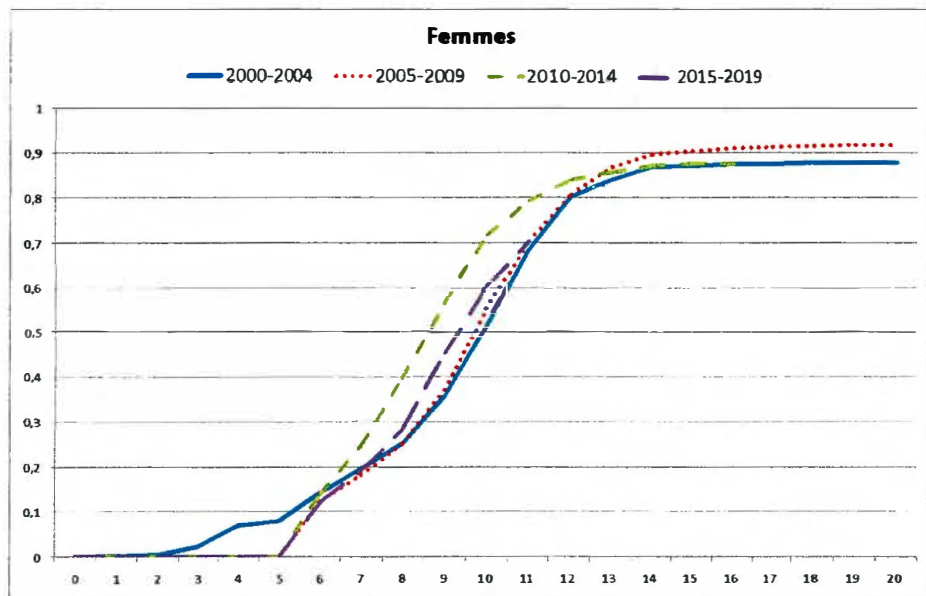


Figure 46c



Rappelons que ces projections sont fondées sur les âges à l'entrée dans un grade donné et que ceux-ci n'ont pas changé par rapport à la projection précédente.

L'âge des femmes à l'entrée dans un grade, hormis le grade 2, où elles sont plus jeunes que les hommes est marqué par les congés parentaux ou les mises en disponibilités durant lesquelles elles ne peuvent avoir de promotion. On pourrait faire des projections en supprimant dans leur carrière les années de congé et disponibilité et voir ainsi à quel âge elles entreraient en grade 1, mais les raisons des disponibilités, on l'a dit, sont mal appréhendées et les demandes de disponibilité répondent certainement à des choix personnels.

Projections 2 bis et 2 ter

Nous avons effectué deux variantes de la projection 2. La projection 2 bis est le pendant de la projection 1 bis et, comme celle-ci, diffère de la projection 2 par un recrutement additionnel annuel de 100 personnes au grade 2 et 40 au grade 1. La projection 2 ter donne la possibilité aux magistrats de grade 2 d'être promus au grade 1 dès la 5ème année et réserve tous les postes disponibles au grade 1 pour des promotions de magistrats du grade 2, alors que les projections 2 et 2 bis prévoyait 10% de recrutement externe. Par ailleurs, la projection 2 ter, comme la projection 2 ne prévoit aucun recrutement additionnel.

Le nombre des postes disponibles aux fonctions hors hiérarchie étant toujours bloqué par le nombre de ces fonctions et les sorties ne se faisant toujours que par décès ou retraites, les modifications d'une variante à l'autre sont donc faibles.

Si dans la projection 2 bis l'apport systématique de nouveaux magistrats entraîne une certaine régularité du nombre des emplois disponibles au grade 1 après 2015, il n'en est pas de même pour la projection 2 ter dont le minimum annuel des emplois disponibles de grade 1 est très faible à savoir 199 emplois en 2023, contre 235 en 2026 dans la projection 2bis.

La variation de ces emplois est beaucoup plus importante dans la projection 2 ter, même plus importante que dans la projection 2.

L'effet est le même pour les emplois de grade 2 : plus grande régularité du nombre des emplois disponibles dans la projection 2 bis, forte irrégularité dans la projection 2 ter.

Ces différences vont retentir sur les probabilités d'être promu et le calendrier de ces promotions.

La variation des emplois disponibles aux fonctions hors hiérarchie étant bridée par le nombre immuable de ces emplois, la probabilité d'y accéder pour ceux qui restent assez longtemps présents au grade 1 ne change pas beaucoup d'une variante de projection à l'autre : environ 35% pour les femmes, 50% pour les hommes.

Par contre, on remarque certaines différences lorsqu'il s'agit de passer du grade 2 au grade 1.

Ainsi, alors que les projections 2 et 2 ter permettent aux hommes des cohortes plus récentes d'être promus plus rapidement, c'est inverse dans la projection 2 bis qui apporte un supplément de promotion aux cohortes plus anciennes, mais semble défavoriser les plus récentes (fig.46b, 51b et 56b). Le même phénomène s'observe pour les femmes (fig.46c, 51c et 56c).

Probabilités de promotion découlant de la projection 2 bis

Passage du grade 1 aux emplois hors hiérarchie

Figure 47a

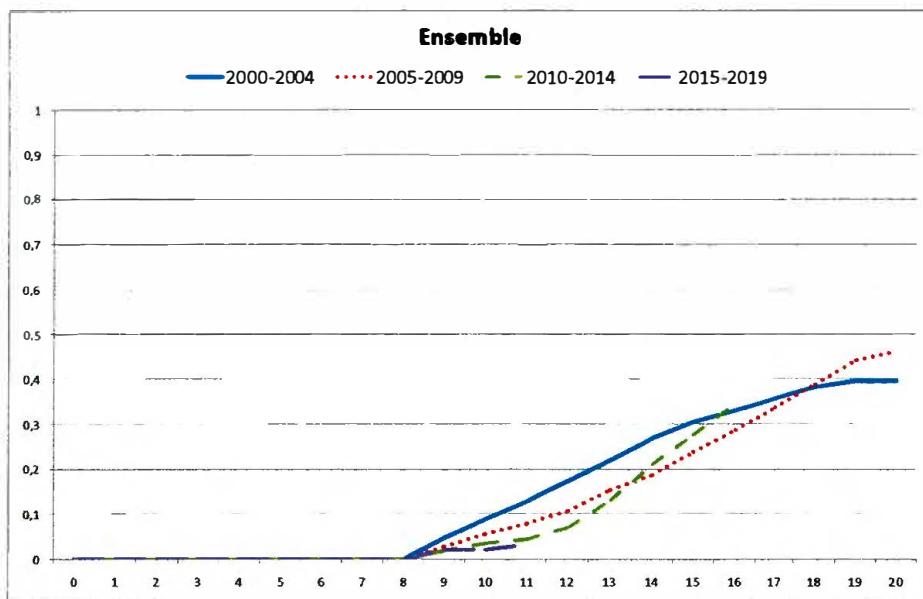


Figure 47b

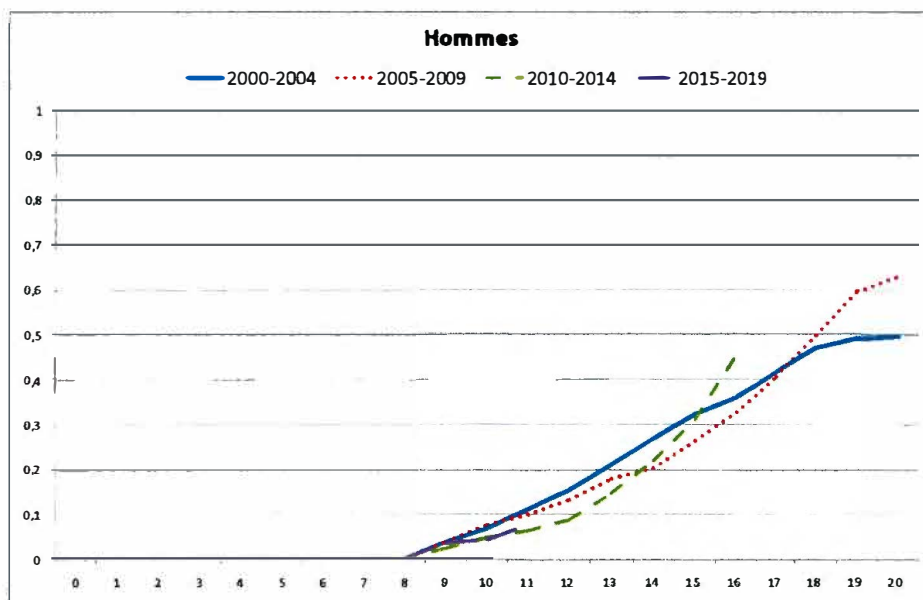
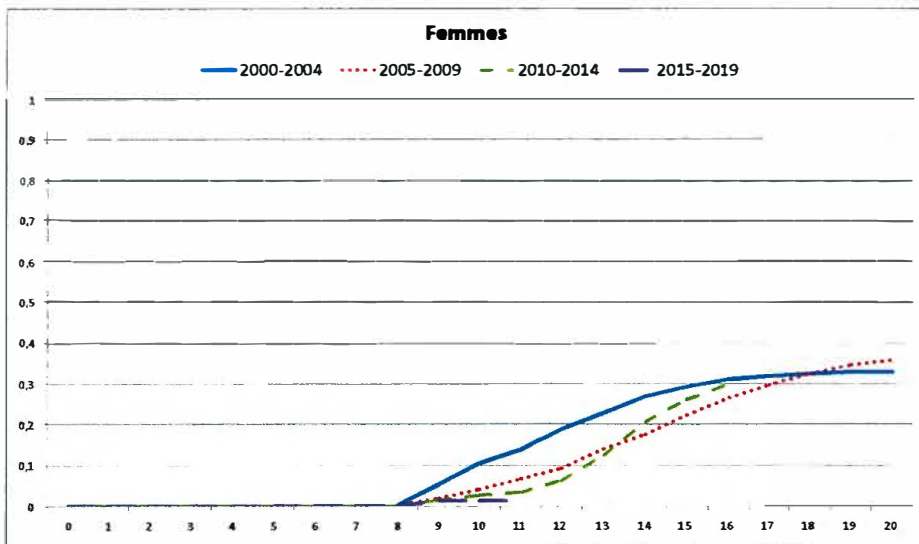


Figure 47c



Passage du grade 2 au grade 1

Figure 48a

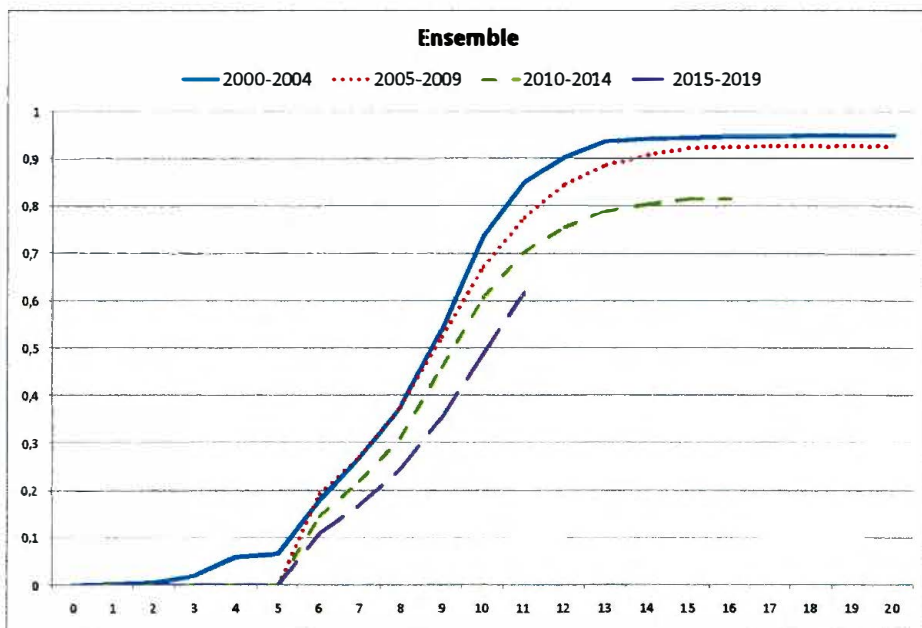


Figure 48b

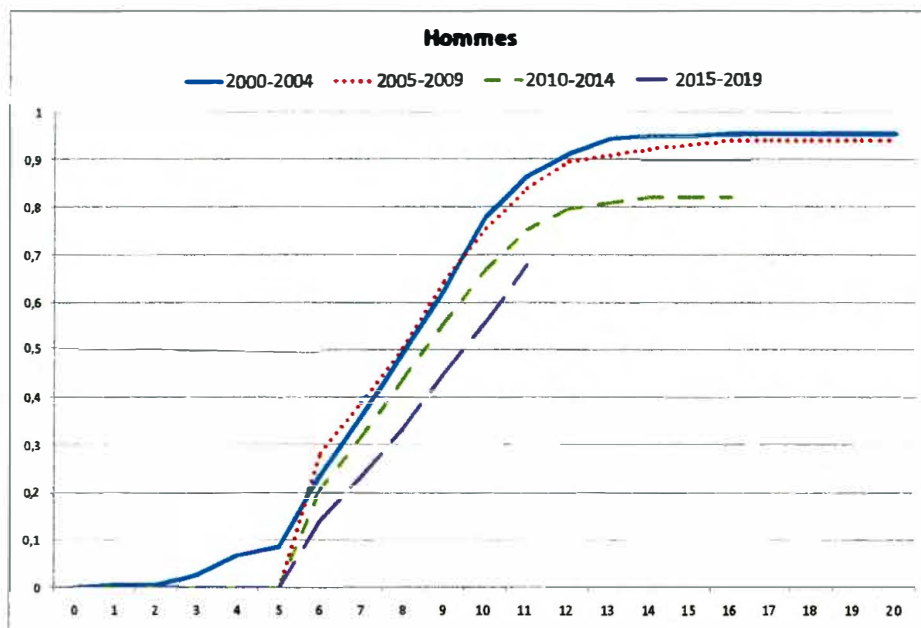
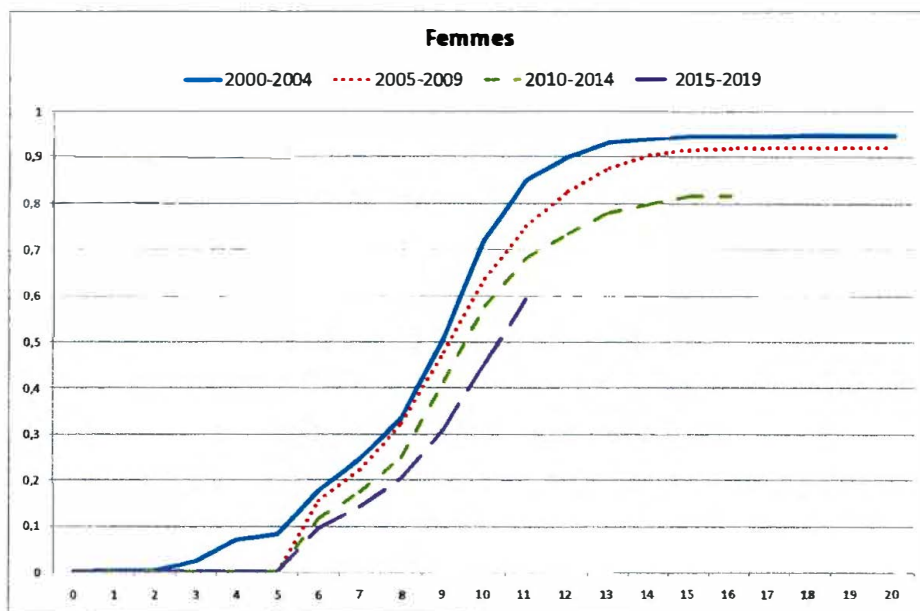


Figure 49c



On remarque que dans la projection 2 ter qui permet des promotions plus rapides du grade 2 au grade 1, la cohorte 2000-2004 se démarque moins des cohortes suivantes que dans les autres projections.

Probabilités de promotion découlant de la projection 2er

Passage du grade 1 aux emplois hors Hiérarchie

Figure 50a

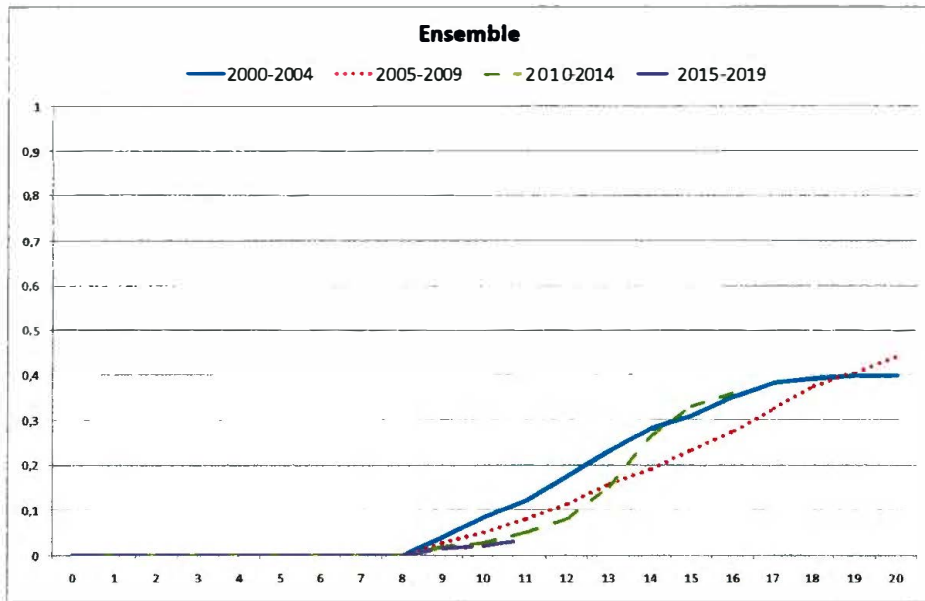


Figure 50b

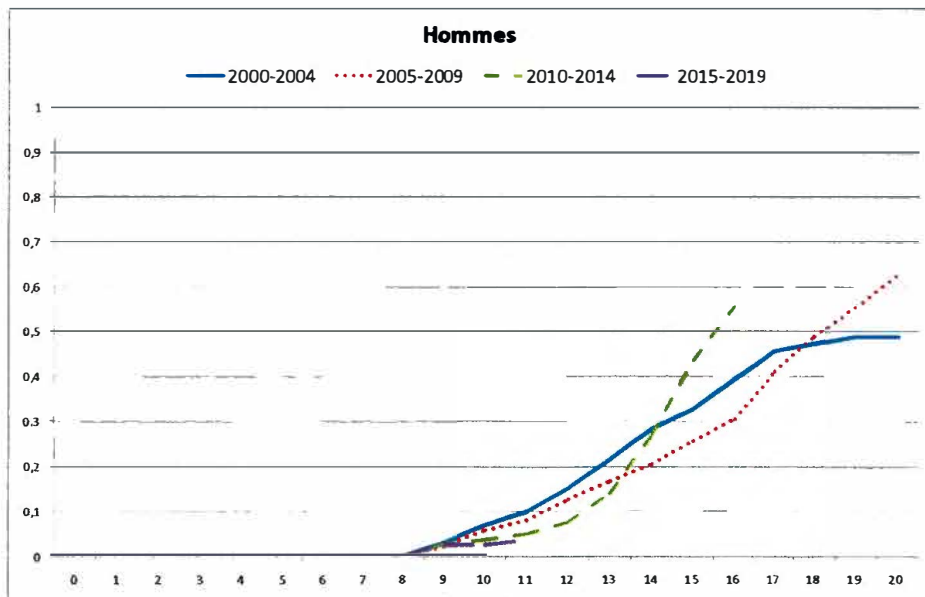
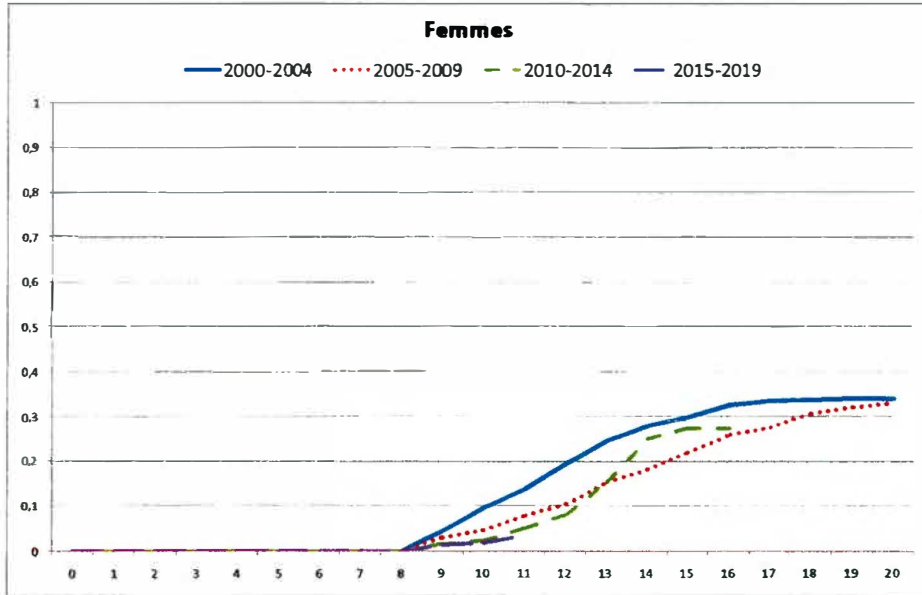


Figure 50c



Passage du grade 2 au grade 1

Figure 51a

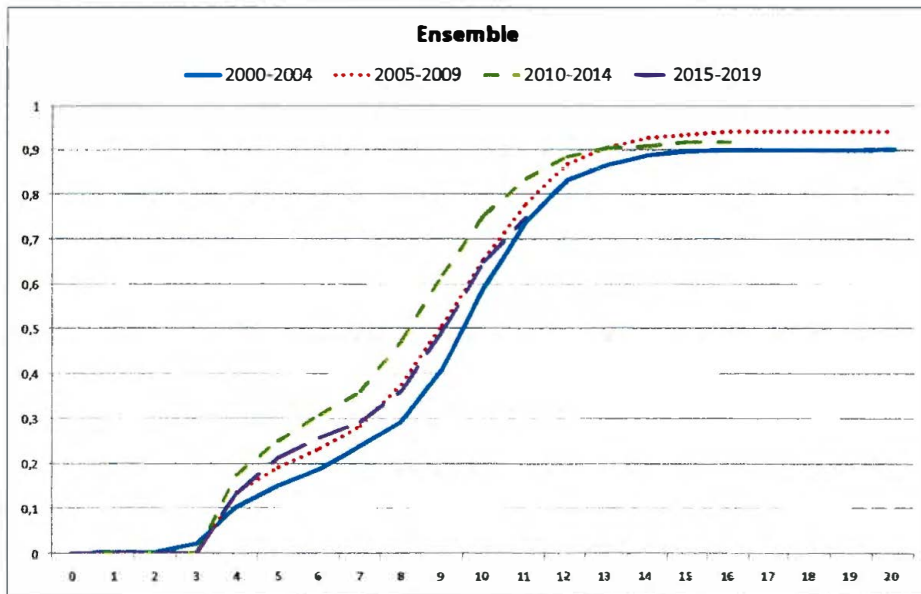


Figure 51b

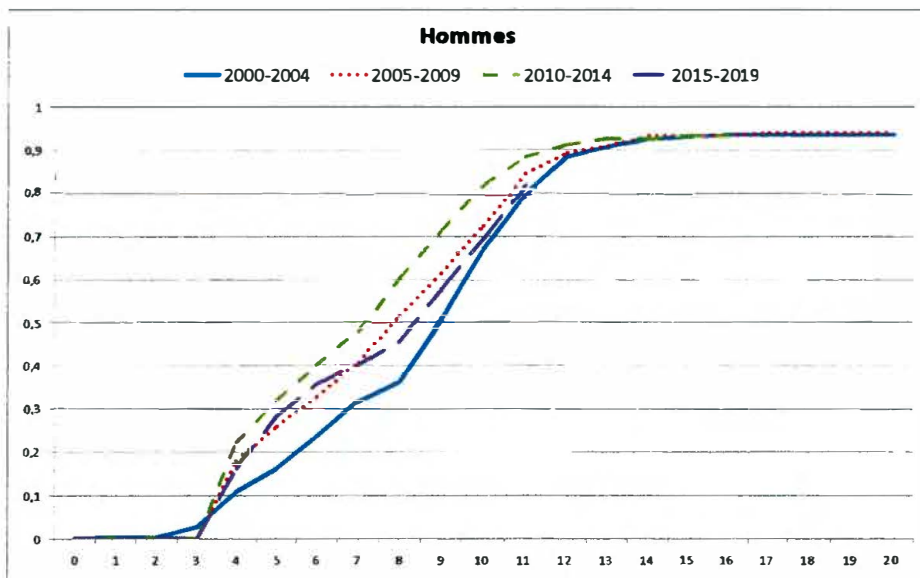
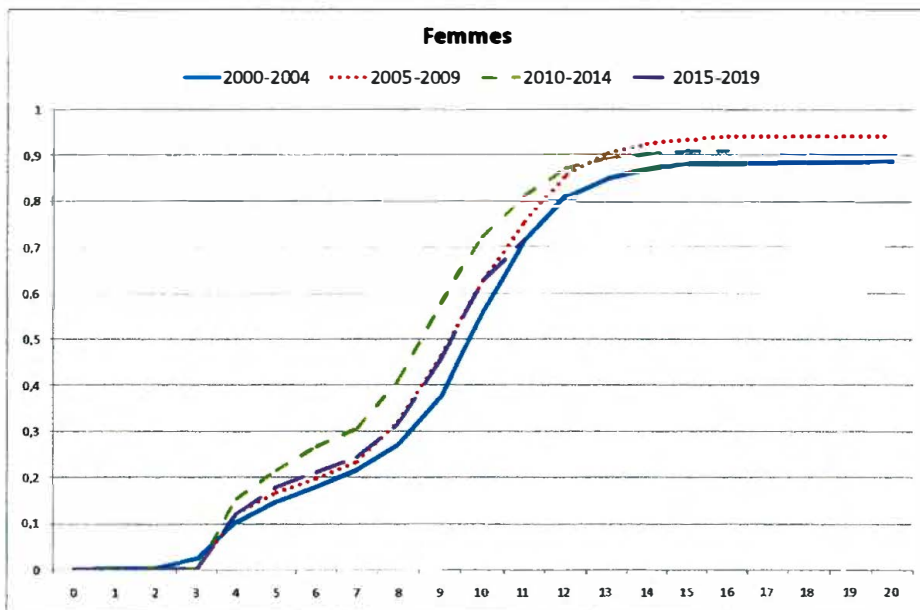


Figure 51c



Les projections réalisées correspondent à des situations limites qui ont peu de chances de se reproduire durant 20 ans. La première, on l'a vu, n'est déjà pas plausible compte tenu de la féminisation croissante du corps des magistrats, dans des cohortes à effectifs assez faibles, il n'y aurait plus assez de magistrats répondant aux conditions requises (âge et durée). Par ailleurs, il est très improbable qu'il n'y ait aucun changement de loi relative au statut de la magistrature au cours des 20 prochaines années. Enfin, une des dernières lois qui changent les limites d'âge aux recrutements et dont on n'a pas encore pu évaluer l'impact sur l'âge des postulants devrait déjà nous obliger à revoir rapidement ces projections.

Cette étude a permis de mettre en lumière des situations favorisant plus ou moins les carrières. Entre autres, ont un effet défavorable, les disponibilités, les congés parentaux, le travail à temps partiel, et un effet favorable les détachements. Comme ce sont plutôt les femmes qui demandent les premiers et plutôt les hommes qui demandent les seconds, les femmes ont des carrières moins favorables. Seule une enquête permettrait de savoir si les disponibilités, les congés ou les temps partiels sont voulus ou contraints par des situations familiales, si ces mêmes obligations empêchent des promotions du fait de l'article 2, chapitre 1 de l'Ordonnance portant loi organique relative au statut de la magistrature, modifié par la loi du 5 mars 2007 qui prévoit que « nul magistrat ne peut être promu au premier grade dans la juridiction où il est affecté depuis plus de cinq années, à l'exception de la Cour de cassation » ou de l'article 13 qui prévoit que « les magistrats sont astreints à résider au siège de la juridiction à laquelle ils appartiennent ou sont rattachés » sauf dérogations exceptionnelles.

Les projections réalisées l'ont été selon des scénarios limites, à défaut de renseignements sur les possibilités ouvertes. Il est indispensable de discuter avec l'ensemble des personnes concernées des variables qui pourraient entrer dans les différentes variantes de projections avant de faire des projections qui se voudraient plus réalistes et qui auraient de ce fait un horizon moins lointain.

Annexes

Projections

Projection 1

Décès selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	1	4	5	4	15	19	2	6	8	32
2009	0	8	8	5	11	16	3	5	8	32
2010	0	4	4	4	23	27	4	6	10	41
2011	0	7	7	6	19	25	6	2	8	40
2012	1	7	8	7	20	27	3	3	6	41
2013	1	10	11	5	21	26	2	7	9	46
2014	1	6	7	8	18	26	5	2	7	40
2015	1	11	12	11	18	29	4	2	6	47
2016	0	7	7	14	12	26	4	3	7	40
2017	2	10	12	11	13	24	4	3	7	43
2018	4	5	9	8	17	25	4	0	4	36
2019	1	6	7	14	12	26	2	0	2	35
2020	2	9	11	6	13	19	4	1	5	35
2021	2	6	8	8	14	22	6	1	7	37
2022	1	5	6	12	14	26	3	1	4	36
2023	1	9	9	13	12	25	3	1	4	38
2024	2	6	8	13	8	21	5	1	6	35
2025	1	2	3	17	9	26	5	4	9	38
2026	1	5	6	12	19	31	3	2	5	42
2027	1	8	9	14	11	25	4	2	6	40
Total	23	134	157	112	299	491	78	52	128	776

Départs à la retraite selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	11	38	49	27	39	66	2	2	4	119
2009	5	39	44	38	45	83	2	7	9	146
2010	11	51	62	37	53	90	4	1	5	157
2011	16	48	63	43	65	108	10	8	18	190
2012	21	56	77	60	72	132	10	8	18	225
2013	24	58	83	74	80	154	7	12	19	256
2014	18	74	92	75	84	159	12	10	22	273
2015	26	61	87	80	91	181	18	13	32	300
2016	18	50	68	85	72	157	25	14	39	272
2017	28	58	78	105	73	178	19	7	26	282
2018	24	54	78	98	76	174	20	0	20	272
2019	18	50	69	88	84	182	30	8	30	281
2020	11	54	65	103	66	169	41	0	41	275
2021	13	42	55	95	68	164	26	0	26	245
2022	14	53	67	109	55	164	33	0	33	264
2023	13	50	63	81	53	134	34	8	34	231
2024	18	61	79	96	40	136	39	1	40	255
2025	15	61	76	88	42	130	33	0	33	239
2026	20	63	83	115	36	141	26	1	27	251
2027	18	64	77	83	32	115	43	0	43	235
Total	327	1086	1413	1500	1227	2827	435	83	519	4758

Agés moyens des magistrats au 1^{er} janvier selon le grade et le sexe

	Hors Hiérarchie		Grade 1		Grade 2	
	F	H	F	H	F	H
2008	58,98	58,58	50,81	51,92	37,20	40,49
2009	59,41	60,08	50,82	52,41	37,83	40,81
2010	59,96	60,50	51,8	52,88	38,44	41,08
2011	60,30	60,71	51,56	53,17	38,97	41,42
2012	60,44	60,92	51,92	53,34	39,37	41,49
2013	60,32	60,83	52,08	53,25	39,69	41,61
2014	60,86	60,68	52,13	53,02	39,99	41,31
2015	59,95	60,25	52,14	52,63	40,22	41,08
2016	59,54	59,99	52,04	52,07	40,34	40,81
2017	59,53	60,05	51,99	51,91	40,51	39,50
2018	59,32	59,88	51,85	51,91	40,71	38,97
2019	59,81	59,89	51,77	51,75	40,92	39,83
2020	59,97	60,08	51,72	51,45	41,03	39,6
2021	59,17	60,15	51,72	51,9	41,08	39,21
2022	59,40	60,41	51,80	50,84	41,17	39,32
2023	59,47	60,56	51,75	50,55	41,27	39,8
2024	59,60	60,69	51,91	50,38	41,41	39,25
2025	59,46	60,81	51,99	50,28	41,47	39,8
2026	59,59	60,55	52,11	50,17	41,62	39,8
2027	59,41	60,36	52,06	50,02	41,62	39,81
2028	59,43	60,17	52,20	49,97	41,60	39,11

Passage de grade selon le grade, le sexe et l'année

	Grade 2 à 1				Grade 1 à Hors hiérarchie				Total
	F	H	T		F	H	T		
2008	65	60	125	12	42	54	49		
2009	71	65	136	12	40	52	58		
2010	86	79	165	15	51	66	231		
2011	85	87	182	16	54	70	252		
2012	114	106	219	20	65	85	304		
2013	128	119	247	22	72	94	341		
2014	133	122	255	23	76	99	354		
2015	145	133	278	23	76	99	377		
2016	124	115	239	17	56	73	312		
2017	137	124	261	21	69	88	291		
2018	134	127	261	20	67	87	288		
2019	133	124	257	17	59	76	283		
2020	123	118	241	17	59	76	287		
2021	115	110	225	14	48	63	268		
2022	123	111	234	17	56	73	297		
2023	128	111	239	17	55	72	271		
2024	114	104	218	20	67	87	295		
2025	110	100	210	18	61	79	279		
2026	122	111	233	20	69	89	300		
2027	116	105	221	20	66	86	277		
Total	2287	1813	4100	381	209	1570	5675		

Effectif au 1er janvier selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie						Grade 1			Grade 2			Total
	F		H		T		F	H	T	F	H	T	
2008	206	615	821	2385	2129	4514	2051	914	2965	8300			
2009	206	615	821	2414	2110	4514	2075	890	2965	8300			
2010	213	608	821	2438	2076	4514	2103	862	2965	8300			
2011	217	604	821	2477	2037	4514	2131	834	2965	8300			
2012	218	603	821	2518	1996	4514	2162	803	2965	8300			
2013	218	605	821	2558	1958	4514	2199	766	2965	8300			
2014	218	608	821	2599	1915	4514	2249	718	2965	8300			
2015	217	604	821	2641	1873	4514	2292	673	2965	8300			
2016	213	608	821	2678	1836	4514	2338	626	2965	8300			
2017	214	607	821	2690	1824	4514	2380	586	2965	8300			
2018	213	608	821	2705	1747	4462	2421	606	3027	8300			
2019	205	618	821	2728	1688	4386	2464	629	3083	8300			
2020	202	619	821	2747	1601	4348	2484	647	3131	8300			
2021	206	615	821	2758	1564	4322	2508	649	3187	8300			
2022	205	615	821	2770	1534	4304	2535	640	3175	8300			
2023	207	614	821	2769	1523	4282	2562	625	3187	8300			
2024	210	611	821	2778	1505	4283	2584	612	3186	8300			
2025	210	611	821	2778	1496	4272	2606	601	3217	8300			
2026	212	609	821	2775	1485	4260	2631	588	3218	8300			
2027	211	610	821	2774	1482	4236	2682	581	3243	8300			
2028	217	604	821	2775	1449	4224	2680	575	3255	8300			

Postes libérés selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie						Grade 1			Grade 2			Total
	F		H		T		F	H	T	F	H	T	
2008	42	54	139	43	96	139	69	68	137	330			
2009	5	47	52	55	96	151	76	77	153	356			
2010	11	55	66	56	127	183	94	86	180	429			
2011	15	55	70	65	138	203	111	98	209	482			
2012	22	63	85	87	157	244	127	114	241	570			
2013	25	69	94	101	173	274	137	138	275	643			
2014	19	80	99	108	178	284	150	134	284	667			
2015	27	72	89	114	185	309	168	148	316	724			
2016	16	57	73	126	140	266	153	132	285	624			
2017	22	68	80	137	155	292	160	74	234	616			
2018	28	59	87	146	160	286	168	67	225	598			
2019	20	56	76	129	155	284	165	74	239	599			
2020	13	63	76	126	138	264	168	89	257	587			
2021	15	48	63	117	132	249	148	91	239	551			
2022	15	58	73	138	125	263	159	102	261	587			
2023	14	68	72	111	120	231	145	92	237	540			
2024	20	67	87	128	115	244	158	96	254	585			
2025	16	63	79	123	112	235	148	94	242	556			
2026	21	68	89	137	124	261	161	92	243	593			
2027	14	72	86	117	109	226	163	87	240	552			
Total	350	1220	1570	2163	2735	4888	2788	1953	4751	11209			

Projection 1 bis

Décès selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	1	4	5	4	15	19	2	6	8	32
2009	0	5	5	2	19	21	5	8	13	39
2010	1	6	9	3	17	20	4	8	12	41
2011	0	6	8	5	12	18	5	3	9	35
2012	1	4	5	10	14	24	3	6	9	38
2013	3	5	8	11	17	28	5	2	7	43
2014	1	6	7	14	19	32	2	3	5	44
2015	0	10	10	9	18	27	5	1	6	43
2016	2	11	13	12	14	26	5	2	7	46
2017	0	9	9	9	22	31	4	2	6	46
2018	0	6	6	16	15	31	3	0	3	40
2019	1	7	8	16	14	30	8	0	8	45
2020	1	9	10	15	10	25	5	1	6	41
2021	1	11	12	11	10	21	3	4	7	40
2022	2	9	11	15	12	27	6	4	10	48
2023	0	7	7	14	15	29	7	1	8	44
2024	0	7	7	14	13	27	7	4	11	45
2025	1	5	6	16	7	24	5	1	7	37
2026	3	8	11	8	9	17	9	1	10	38
2027	1	8	9	11	15	26	8	4	12	47
Total	9	147	156	210	266	503	103	61	134	833

Départs à la retraite selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	11	32	40	27	39	66	2	2	4	110
2009	11	40	51	45	53	98	3	4	7	158
2010	13	51	64	47	55	102	6	6	14	180
2011	16	52	70	41	85	126	8	4	12	208
2012	26	66	92	60	71	131	13	9	22	246
2013	22	58	80	73	82	155	13	12	25	280
2014	18	60	78	85	82	167	8	6	12	257
2015	18	62	81	95	81	176	16	5	21	278
2016	20	54	74	83	88	171	12	0	12	263
2017	16	58	71	81	89	180	8	8	16	260
2018	17	51	68	87	88	175	27	1	28	271
2019	12	53	65	109	71	180	32	0	32	277
2020	12	55	67	104	71	175	33	0	33	275
2021	14	50	64	100	81	181	36	0	36	281
2022	22	51	73	104	55	159	38	2	40	272
2023	12	63	75	114	45	158	32	1	33	267
2024	25	65	90	98	38	134	35	0	35	259
2025	16	72	87	106	65	171	28	0	28	266
2026	16	58	74	111	40	141	36	1	37	252
2027	18	46	63	93	46	149	36	1	37	239
Total	335	101	1436	1681	1325	2988	428	54	483	4806

Ages moyens des magistrats au 1^{er} janvier selon le grade et le sexe

	Hors Hiérarchie		Grade 1		Grade 2	
	F	H	F	H	F	H
2008	59,98	59,58	50,01	51,92	37,20	40,49
2009	59,41	60,08	50,56	52,38	37,57	40,52
2010	59,81	60,48	50,96	52,75	37,85	40,77
2011	59,84	60,65	51,31	53,04	38,07	39,96
2012	60,14	60,70	51,63	52,89	38,25	39,94
2013	59,82	60,46	51,74	52,80	38,45	39,58
2014	59,82	60,37	51,76	52,50	38,63	39,64
2015	59,53	60,31	51,66	52,12	38,95	39,52
2016	59,30	60,12	51,59	51,81	39,13	39,31
2017	59,06	60,11	51,57	51,51	39,33	39,41
2018	59,08	60,08	51,51	51,30	39,65	39,43
2019	59,05	60,17	51,51	50,87	39,85	39,50
2020	59,13	60,30	51,42	50,71	39,98	39,48
2021	59,27	60,35	51,37	50,45	40,13	39,48
2022	59,53	60,43	51,36	50,15	40,27	39,47
2023	59,47	60,48	51,37	49,86	40,41	39,94
2024	59,56	60,39	51,34	49,80	40,59	39,39
2025	59,28	60,19	51,41	49,80	40,80	39,42
2026	59,20	59,82	51,38	49,73	41,05	39,39
2027	59,25	59,77	51,48	49,82	41,29	39,41
2028	59,40	59,93	51,59	49,85	41,55	39,45

Passage de grade selon le grade, le sexe et l'année

	Grade 2 à 1			Grade 1 à Hors hiérarchie			Total
	F	H	T	F	H	T	
2008	84	77	161	2	42	54	215
2009	101	98	194	3	43	56	250
2010	110	102	212	7	56	73	285
2011	122	118	235	8	60	78	313
2012	137	128	263	22	75	97	360
2013	149	134	280	20	88	88	368
2014	151	140	291	20	85	85	376
2015	157	137	294	21	70	91	385
2016	161	97	248	20	67	87	335
2017	155	103	258	8	62	80	338
2018	148	114	263	7	57	74	337
2019	151	126	277	7	56	73	350
2020	148	132	281	8	59	77	358
2021	149	128	277	7	59	76	353
2022	145	134	279	8	65	84	363
2023	145	131	276	9	63	82	359
2024	140	128	268	22	75	97	365
2025	154	134	288	21	72	93	381
2026	132	122	254	20	65	85	339
2027	130	120	250	7	55	72	322
Total	2287	1318	4165	361	209	1570	5675

Effectif au 1er janvier selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	206	615	821	2385	2129	4514	2051	914	2965	8300
2009	206	615	821	2435	2119	4554	2148	918	3065	8440
2010	208	613	821	2487	2107	4594	2254	911	3165	8580
2011	211	610	821	2542	2092	4634	2362	903	3265	8720
2012	211	610	821	2613	2061	4674	2468	897	3365	8860
2013	206	615	821	2673	2041	4714	2583	892	3465	9000
2014	201	620	821	2731	2023	4754	2698	886	3565	9140
2015	202	619	821	2780	2014	4794	2817	883	3665	9280
2016	204	617	821	2829	1998	4827	2930	842	3772	9420
2017	202	619	821	2882	1942	4824	3039	876	3915	9560
2018	205	615	821	2938	1888	4824	3152	903	4055	9700
2019	205	615	821	2982	1857	4838	3258	922	4180	9840
2020	209	612	821	3038	1757	4865	3360	934	4284	9980
2021	214	607	821	3036	1664	4800	3462	937	4398	10120
2022	216	605	821	3073	1657	4830	3566	943	4508	10260
2023	211	610	821	3096	1674	4970	3669	940	4609	10400
2024	213	603	821	3110	1697	5007	3771	941	4712	10540
2025	215	606	821	3133	1713	5048	3871	942	4815	10680
2026	220	601	821	3160	1719	5079	3975	945	4920	10820
2027	222	598	821	3178	1741	5118	4071	949	5020	10960
2028	220	601	821	3201	1758	5159	4188	952	5120	11100

Postes libérés selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	12	42	54	43	96	139	88	85	173	366
2009	11	45	56	60	115	175	109	105	214	445
2010	14	58	73	67	128	195	122	118	238	506
2011	18	60	78	65	137	222	136	120	256	558
2012	27	70	97	92	140	252	153	141	294	643
2013	25	63	88	104	157	271	164	148	312	671
2014	28	66	95	119	165	284	169	148	308	677
2015	28	72	91	125	169	294	178	143	321	706
2016	22	65	87	115	169	284	174	99	273	644
2017	16	65	80	113	173	291	168	105	273	644
2018	17	57	74	120	160	280	179	115	294	648
2019	13	60	73	142	141	283	191	126	317	673
2020	13	64	77	137	140	277	187	133	320	674
2021	16	61	76	128	150	278	188	132	320	674
2022	24	60	84	138	132	270	189	140	328	683
2023	12	70	82	147	123	270	184	133	317	689
2024	25	72	97	132	126	268	182	132	314	688
2025	16	77	93	144	144	288	188	135	323	704
2026	18	67	85	128	114	243	177	124	301	629
2027	18	53	72	121	116	237	174	125	299	608
Total	354	1248	1602	2246	2845	5081	3290	2506	5796	12489

Projection 2

Décès selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	1	4	5	4	15	19	2	5	8	32
2009	0	6	6	5	11	16	3	5	8	32
2010	1	6	7	6	13	19	1	6	7	33
2011	0	4	4	7	19	26	4	9	13	43
2012	1	9	10	6	19	26	3	2	5	31
2013	0	5	5	5	23	28	4	2	6	39
2014	1	2	3	13	16	30	2	4	6	39
2015	2	6	7	9	13	22	1	5	6	35
2016	3	7	10	8	14	22	2	7	9	41
2017	2	5	7	15	14	30	0	4	4	41
2018	2	7	9	10	15	25	1	2	3	37
2019	3	6	9	15	16	32	3	2	5	45
2020	2	5	7	9	15	25	4	1	5	37
2021	3	4	7	16	11	27	4	4	6	42
2022	3	2	5	13	15	29	3	0	3	37
2023	0	2	2	15	11	26	4	3	7	35
2024	2	4	6	15	10	26	3	3	6	39
2025	2	6	8	14	9	23	4	4	8	39
2026	3	2	5	12	12	24	5	3	6	37
2027	0	7	7	15	9	24	2	2	4	35
Total	31	60	81	214	275	489	65	74	129	749

Départs à la retraite selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	11	38	49	27	39	66	2	2	4	119
2009	5	40	45	38	42	80	2	10	12	137
2010	11	43	54	38	48	86	8	9	16	166
2011	19	50	69	38	67	105	8	10	18	182
2012	16	53	69	56	76	132	10	9	19	220
2013	21	63	84	67	84	151	8	11	20	255
2014	23	64	87	88	78	166	11	13	24	282
2015	32	67	99	84	86	170	10	4	14	283
2016	24	55	79	88	86	174	13	7	20	286
2017	27	42	69	100	87	187	10	13	23	288
2018	27	36	63	86	78	164	30	14	44	261
2019	26	37	63	89	81	170	22	11	33	266
2020	27	37	64	82	87	179	25	11	36	279
2021	28	36	64	80	67	147	30	6	36	257
2022	32	36	68	86	60	146	28	16	43	259
2023	31	32	63	77	54	131	34	13	47	241
2024	38	38	76	80	52	132	39	8	47	255
2025	35	38	71	70	46	116	28	7	36	222
2026	42	31	73	81	46	137	26	13	39	249
2027	40	35	75	82	36	113	34	14	48	241
Total	515	869	1384	1469	1300	2789	380	205	595	4788

Passage de grade selon le grade, le sexe et l'année

	Grade 2 à 1			Grade 1 à Hors hiérarchie			Total
	F	H	T	F	H	T	
2008	86	40	126	28	26	54	180
2009	81	43	134	28	25	53	187
2010	102	48	150	32	29	61	211
2011	125	59	184	38	35	73	257
2012	139	66	205	41	38	79	284
2013	164	77	241	46	43	88	330
2014	175	83	258	47	43	90	348
2015	183	86	269	55	51	106	375
2016	181	85	266	46	43	88	355
2017	178	85	264	40	36	76	340
2018	156	78	244	37	35	72	318
2019	137	79	246	37	35	72	318
2020	168	79	247	37	34	71	318
2021	156	74	230	37	34	71	301
2022	163	72	225	38	35	73	288
2023	136	64	200	34	31	65	265
2024	147	68	215	43	39	82	288
2025	163	63	198	41	38	79	275
2026	147	68	215	41	37	78	283
2027	187	65	202	43	39	82	284
Total	2935	1383	4318	789	726	1515	5833

Âges moyens des magistrats au 1^{er} janvier selon le grade et le sexe

	Hors hiérarchie		Grade 1		Grade 2	
	F	H	F	H	F	H
2008	58,98	59,58	50,01	51,92	37,20	40,46
2009	59,08	60,19	50,53	52,49	37,77	41,02
2010	59,34	60,72	50,94	53,04	38,33	41,37
2011	59,41	61,14	51,33	53,53	38,76	41,73
2012	59,38	61,39	51,61	53,85	39,06	41,88
2013	59,25	61,50	51,69	54,03	39,37	42,09
2014	58,98	61,37	51,59	53,98	39,64	42,13
2015	58,87	61,17	51,42	53,87	39,75	41,95
2016	58,82	60,70	51,20	53,75	39,93	42,00
2017	58,72	60,39	50,95	53,46	40,06	42,18
2018	58,72	60,31	50,89	53,19	40,11	42,07
2019	58,90	60,42	50,55	53,01	40,18	41,90
2020	59,06	60,50	50,46	52,73	40,22	41,80
2021	59,31	60,61	50,37	52,41	40,22	41,83
2022	59,49	60,67	50,37	52,30	40,16	41,56
2023	59,67	60,77	50,44	52,21	40,11	41,35
2024	59,88	60,90	50,58	52,28	40,08	41,26
2025	59,93	60,75	50,67	52,29	39,96	41,29
2026	59,94	60,64	50,88	52,30	39,97	41,50
2027	59,85	60,61	50,91	52,20	39,88	41,45
2028	59,77	60,53	51,02	52,38	39,82	41,39

Effectif au 1er janvier selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	206	615	821	2385	2128	4514	2051	914	2965	8300
2009	222	599	821	2421	2093	4514	2055	910	2965	8300
2010	245	576	821	2451	2063	4514	2084	901	2965	8300
2011	285	566	821	2488	2026	4514	2071	894	2965	8300
2012	284	537	821	2544	1978	4514	2088	885	2965	8300
2013	306	513	821	2595	1919	4514	2084	881	2965	8300
2014	333	488	821	2658	1855	4514	2098	875	2965	8300
2015	356	465	821	2705	1809	4514	2101	864	2965	8300
2016	377	444	821	2760	1754	4514	2104	861	2965	8300
2017	396	425	821	2809	1705	4514	2108	857	2965	8300
2018	417	414	821	2852	1662	4514	2114	851	2965	8300
2019	415	406	821	2893	1621	4514	2115	850	2965	8300
2020	423	398	821	2938	1576	4514	2116	849	2965	8300
2021	431	390	821	2987	1527	4514	2115	850	2965	8300
2022	437	384	821	3017	1497	4514	2111	854	2965	8300
2023	440	381	821	3048	1468	4514	2111	854	2965	8300
2024	443	378	821	3073	1441	4514	2110	855	2965	8300
2025	446	375	821	3087	1417	4514	2104	861	2965	8300
2026	450	371	821	3120	1384	4514	2102	863	2965	8300
2027	446	375	821	3138	1375	4514	2102	863	2965	8300
2028	449	372	821	3151	1363	4514	2102	863	2965	8300

Postes libérés selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	42	54	96	59	80	139	90	48	138	331
2009	5	48	53	71	76	149	96	58	151	355
2010	4	49	51	76	90	165	111	62	173	400
2011	19	51	73	83	121	204	137	78	215	492
2012	17	62	79	113	124	237	152	77	229	535
2013	21	58	89	118	150	268	176	91	267	624
2014	24	66	90	148	136	286	188	105	293	669
2015	34	72	105	146	150	298	194	95	289	693
2016	27	62	89	152	143	285	196	99	298	682
2017	29	47	76	156	137	293	198	102	300	668
2018	29	43	72	143	128	271	187	94	291	634
2019	29	43	72	141	133	274	182	92	284	630
2020	29	42	71	138	137	275	187	91	286	634
2021	31	40	71	143	112	255	190	84	274	600
2022	35	36	73	139	111	250	184	87	271	594
2023	31	34	65	125	95	232	174	80	254	541
2024	40	42	82	139	101	240	189	80	269	591
2025	37	42	79	125	93	218	165	74	239	536
2026	45	33	78	114	95	239	178	84	262	579
2027	40	42	82	140	84	224	173	81	254	560
Total	546	969	1515	2492	2301	4793	3380	1562	5042	11350



Projection 2 bis

Décès selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
	2008	1	4	5	4	15	19	2	6	
2009		5	5	2	19	21	5	8	13	38
2010		6	6	8	15	23	2	5	7	38
2011	3	3	6	7	15	22	6	6	12	40
2012	2	5	7	11	14	25	7	5	12	44
2013	4	7	11	13	18	31	1	3	4	46
2014	1	8	9	11	21	32	2	4	6	47
2015	2	4	6	13	17	30	1	4	5	41
2016	4	6	10	8	17	25	2	4	6	41
2017	3	6	9	15	7	22	1	4	5	36
2018	1	8	9	15	14	29	1	3	4	42
2019	2	6	8	13	10	23	5	4	9	40
2020	1	1	2	18	12	30	2	5	7	39
2021	2	5	7	17	9	26	1	7	8	41
2022	4	3	7	23	11	33		3	3	43
2023	4	4	8	19	11	27	1	7	8	43
2024	5	4	9	13	9	22	5	3	8	39
2025	5	3	8	16	5	21	3	4	7	36
2026	3	3	6	10	10	20	6	7	13	39
2027	4	7	11	13	9	22	7	4	11	44
Total	51	98	149	248	257	503	60	96	156	808

Départs à la retraite selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
	2008	11	38	49	27	39	66	2	2	
2009	11	43	54	45	50	95	3	5	8	167
2010	18	42	60	49	63	112	11	8	19	191
2011	18	60	78	52	61	113	11	9	20	212
2012	26	73	99	56	69	125	11	10	20	244
2013	15	48	63	62	94	156	15	12	27	246
2014	21	58	80	65	81	146	15	9	24	270
2015	34	53	87	79	81	160	12	10	22	269
2016	22	52	74	73	83	156	15	12	28	268
2017	23	45	68	78	84	162	27	8	35	265
2018	23	41	64	88	75	163	11	10	21	243
2019	19	38	57	97	80	177	20	10	30	264
2020	37	38	75	98	87	185	28	11	37	277
2021	30	46	76	98	76	174	27	10	37	287
2022	33	28	62	98	72	170	27	8	35	267
2023	37	41	78	109	63	172	17	4	21	271
2024	27	42	69	114	64	178	27	12	39	288
2025	41	48	89	84	68	152	14	10	24	265
2026	30	38	68	80	51	141	22	13	35	244
2027	39	31	70	107	64	171	32	11	45	286
Total	510	911	1421	1589	1495	2884	346	186	531	4936

Passage de grade selon le grade, le sexe et l'année

	Grade 2 à 1			Grade 1 à Hors hiérarchie			Total
	F	H	T	F	H	T	
2008	10	51	61	28	26	54	245
2009	13	62	75	31	28	59	252
2010	14	69	83	34	32	66	283
2011	15	75	90	44	41	85	319
2012	18	88	106	55	51	106	373
2013	18	86	104	38	36	74	345
2014	20	95	115	46	43	89	384
2015	18	93	111	48	45	93	384
2016	19	91	110	44	40	84	368
2017	18	86	104	40	37	77	348
2018	18	88	106	38	35	73	347
2019	18	88	106	34	31	65	339
2020	19	90	109	40	37	77	368
2021	18	93	111	43	40	83	374
2022	19	90	109	36	33	69	350
2023	19	94	113	45	41	86	379
2024	14	92	106	41	37	78	364
2025	10	89	99	37	47	84	376
2026	16	79	95	38	36	74	321
2027	13	90	103	42	38	80	364
Total	2287	1311	1605	361	109	470	5675

Passage de grade selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie		Grade 1		Grade 2	
	F	H	F	H	F	H
2008	58,98	58,58	50,01	51,82	37,20	40,48
2009	59,08	60,19	50,47	52,46	37,49	40,74
2010	59,22	60,68	50,74	52,92	37,69	40,76
2011	59,12	61,11	50,95	53,29	37,79	40,76
2012	59,12	61,20	51,0	53,55	37,81	40,79
2013	58,77	60,94	51,12	53,67	37,83	40,80
2014	58,85	61,07	51,8	53,56	37,90	40,79
2015	58,74	60,78	50,88	53,43	37,95	40,87
2016	58,50	60,64	50,81	53,33	38,15	40,80
2017	58,60	60,48	50,73	53,10	38,33	40,83
2018	58,75	60,46	50,68	52,83	38,45	40,95
2019	58,93	60,52	50,60	52,80	38,72	41,14
2020	59,27	60,82	50,52	52,59	38,91	41,23
2021	59,34	60,65	50,43	52,43	39,02	41,24
2022	59,42	60,62	50,36	52,29	39,11	41,36
2023	59,81	60,79	50,34	52,12	39,25	41,58
2024	59,60	60,78	50,24	51,97	39,48	41,85
2025	59,78	60,74	50,9	51,82	39,60	42,04
2026	59,55	60,35	50,26	51,65	39,89	42,24
2027	59,69	60,24	50,39	51,64	40,14	42,49
2028	59,60	60,13	50,39	51,47	40,27	42,65

Effectif au 1er janvier selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	206	65	821	2385	2129	4514	2051	914	2965	8300
2009	222	599	821	2448	2106	4554	2223	942	3065	8440
2010	242	578	821	2510	2078	4588	2298	967	3265	8680
2011	258	563	821	2589	2045	4634	2270	995	3265	8720
2012	286	535	821	2663	2011	4674	2343	1022	3365	8860
2013	311	508	821	2742	1972	4714	2416	1049	3465	9000
2014	332	489	821	2834	1920	4754	2488	1077	3565	9140
2015	355	465	821	2914	1880	4794	2560	1105	3665	9280
2016	368	453	821	2994	1840	4834	2633	1132	3765	9420
2017	386	435	821	3083	1791	4874	2706	1169	3865	9560
2018	400	421	821	3165	1759	4914	2772	1193	3965	9700
2019	414	407	821	3221	1733	4954	2845	1220	4065	9840
2020	427	394	821	3284	1710	4994	2915	1250	4165	9980
2021	439	382	821	3340	1694	5034	2985	1280	4265	10120
2022	440	381	821	3402	1672	5074	3055	1310	4365	10260
2023	439	382	821	3457	1657	5114	3122	1343	4465	10400
2024	443	378	821	3508	1646	5154	3192	1373	4565	10540
2025	452	369	821	3556	1638	5194	3260	1405	4665	10680
2026	456	365	821	3617	1617	5234	3332	1433	4765	10820
2027	461	360	821	3666	1608	5274	3405	1460	4865	10960
2028	460	361	821	3716	1596	5314	3472	1483	4965	11100

Postes libérés selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	12	42	54	59	80	139	114	59	173	366
2009	11	48	59	78	97	175	130	75	214	448
2010	13	48	66	91	110	201	151	82	243	510
2011	15	69	85	103	117	220	176	90	266	571
2012	28	78	105	122	134	256	188	101	289	661
2013	19	55	74	111	148	261	201	101	302	637
2014	22	67	89	142	145	287	217	108	325	701
2015	36	57	93	140	143	283	211	107	316	694
2016	26	58	84	125	150	275	211	107	318	677
2017	26	51	77	133	128	261	211	98	311	649
2018	24	49	73	141	124	265	198	101	289	637
2019	21	44	65	144	121	265	211	102	311	643
2020	38	39	77	156	119	272	211	106	325	674
2021	32	51	83	158	125	283	226	110	336	702
2022	37	32	69	167	115	272	218	101	319	690
2023	41	46	86	170	116	285	217	105	322	693
2024	32	46	78	168	110	278	226	107	333	689
2025	46	51	97	142	120	262	207	103	310	669
2026	33	41	74	138	97	235	196	89	285	604
2027	43	38	81	152	112	274	232	107	339	694
Total	561	1000	1570	2642	2407	5049	3991	1969	5960	12579

Projection 2 ter

Décès selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	1	4	5	4	15	19	2	6	8	32
2009	0	8	8	5	11	16	3	5	8	32
2010	1	6	7	6	14	20	1	5	6	33
2011	0	4	4	8	20	28	2	9	11	43
2012	0	5	5	9	14	23	1	4	5	33
2013	1	10	11	9	12	21	6	3	9	41
2014	1	6	7	8	17	25	2	5	7	39
2015	2	6	10	9	13	22	2	5	7	39
2016	2	10	12	13	11	24	3	4	7	43
2017	2	5	7	13	14	27	0	2	2	36
2018	2	5	7	9	18	27	1	1	2	36
2019	2	8	10	15	11	27	2	1	3	40
2020	2	5	7	13	14	27	4	2	6	40
2021	2	1	3	11	15	26	3	5	9	36
2022	2	7	9	11	14	25	2	2	4	36
2023	1	4	5	14	14	28	2	4	6	39
2024	1	2	3	18	10	28	1	1	2	33
2025	3	6	9	14	11	25	2	1	3	37
2026	0	6	6	15	11	27	3	3	6	39
2027	3	3	6	11	13	24	2	1	3	33
Total	26	113	141	217	272	489	44	70	114	744

Départs à la retraite selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	11	38	49	27	39	66	2	2	4	119
2009	5	40	45	30	42	80	2	10	12	137
2010	11	43	54	38	48	86	8	8	16	155
2011	11	50	61	38	75	113	7	4	11	193
2012	19	49	68	53	66	119	10	11	21	238
2013	20	63	83	73	91	164	12	7	19	266
2014	22	71	93	88	98	175	12	12	24	293
2015	26	67	93	103	87	190	12	8	20	293
2016	28	56	84	87	72	159	12	13	25	268
2017	34	48	82	78	88	166	19	13	32	280
2018	20	33	53	66	65	111	21	11	32	256
2019	26	39	65	94	77	111	31	11	42	278
2020	24	43	67	94	69	163	34	11	45	275
2021	33	38	71	81	52	133	32	12	44	248
2022	33	36	68	62	62	134	29	14	43	245
2023	35	21	56	64	46	110	27	8	35	201
2024	36	37	73	90	49	139	26	13	41	253
2025	33	40	73	64	42	106	26	8	34	213
2026	40	36	76	82	47	129	29	9	38	243
2027	40	31	71	78	34	112	33	6	39	222
Total	516	868	1383	1438	1269	2707	386	181	577	4657

Projection 1 bis

Total	Hors hiérarchie			Grade 1			Grade 2			
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	1	4	5	1	5	6	2	5	7	32
2009	0	5	5	2	6	6	19	21	5	39
2010	1	8	9	3	7	7	20	1	8	41
2011	0	8	8	5	6	6	15	5	3	35
2012	1	4	5	6	11	11	21	3	5	38
2013	3	5	8	11	7	7	28	5	2	43
2014	1	5	7	11	8	8	32	2	3	44
2015	0	6	6	9	9	9	27	5	1	43
2016	2	11	13	12	14	14	26	5	2	46
2017	0	9	9	9	9	9	31	4	2	46
2018	0	6	6	6	6	6	31	3	0	40
2019	1	7	8	6	6	6	30	8	0	45
2020	1	9	10	10	10	10	25	5	1	41
2021	1	11	12	11	12	12	21	3	1	40
2022	2	9	11	10	10	10	27	5	1	48
2023	0	7	7	11	10	10	29	7	1	44
2024	0	7	7	11	10	10	27	7	1	45
2025	1	5	6	6	6	6	21	5	1	37
2026	3	8	11	8	8	8	7	9	1	38
2027	1	8	9	11	10	10	26	8	1	47
Total	8	147	155	27	266	266	503	63	61	833

Décès selon le grade, le sexe et l'année

Total	Hors hiérarchie			Grade 1			Grade 2			
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	11	38	49	27	39	66	2	2	4	19
2009	11	40	51	46	53	88	3	4	7	56
2010	13	51	64	47	55	112	8	6	14	80
2011	8	52	70	41	85	126	8	4	12	208
2012	26	66	82	60	71	131	13	8	22	245
2013	22	58	80	73	82	155	13	12	25	260
2014	18	60	78	85	82	167	8	6	12	257
2015	19	62	81	85	81	176	15	5	21	278
2016	20	54	74	83	88	171	18	0	18	263
2017	8	58	71	81	89	180	8	8	16	260
2018	17	51	68	87	88	175	27	1	28	271
2019	12	53	65	108	71	180	32	0	32	277
2020	12	55	67	104	71	175	33	0	33	275
2021	14	50	64	100	81	181	36	0	36	281
2022	22	51	73	104	55	159	38	2	40	272
2023	12	63	75	114	45	158	32	1	33	267
2024	25	65	80	96	38	134	35	0	35	259
2025	15	72	87	106	65	171	28	0	28	286
2026	15	58	74	111	40	141	36	1	37	252
2027	18	45	63	83	46	109	36	1	37	239
Total	335	101	1438	1861	1225	2886	428	54	483	4805

Départs à la retraite selon le grade, le sexe et l'année

Âges moyens des magistrats au 1^{er} janvier selon le grade et le sexe

	Hors Hiérarchie		Grade 1		Grade 2	
	F	H	F	H	F	H
2008	59,98	59,58	50,01	51,92	37,20	40,49
2009	59,41	60,08	50,56	52,38	37,57	40,52
2010	58,81	60,48	50,86	52,75	37,55	40,27
2011	58,94	60,65	51,31	53,04	38,07	39,98
2012	60,14	60,70	51,53	52,89	38,25	39,84
2013	59,82	60,48	51,74	52,80	38,45	39,58
2014	59,62	60,37	51,76	52,50	38,63	39,64
2015	59,53	60,31	51,68	52,12	38,85	39,52
2016	59,30	60,12	51,59	51,81	39,13	39,31
2017	59,05	60,11	51,57	51,61	39,33	39,41
2018	59,08	60,08	51,51	51,30	39,55	39,43
2019	59,05	60,17	51,51	50,87	39,55	39,50
2020	59,18	60,30	51,42	50,71	39,98	39,43
2021	59,27	60,35	51,37	50,45	40,13	39,43
2022	59,53	60,43	51,36	50,15	40,27	39,47
2023	59,47	60,49	51,37	49,86	40,41	39,34
2024	59,58	60,39	51,34	49,80	40,59	39,39
2025	59,29	60,18	51,41	49,80	40,80	39,42
2026	59,20	59,92	51,38	49,73	41,05	39,33
2027	59,25	59,77	51,48	49,82	41,29	39,41
2028	59,40	59,93	51,59	49,85	41,55	39,45

Passage de grade selon le grade, le sexe et l'année

	Grade 2 à 1		Grade 1 à Hors hiérarchie		Total
	F	H	F	H	
2008	84	77	111	2	215
2009	101	98	124	8	250
2010	110	102	122	17	285
2011	122	118	135	8	313
2012	137	128	163	22	360
2013	146	134	180	20	368
2014	151	140	191	20	376
2015	157	137	194	21	385
2016	161	97	249	20	387
2017	155	103	258	8	398
2018	149	111	263	17	397
2019	151	126	277	17	350
2020	149	132	281	8	358
2021	149	128	277	17	353
2022	145	134	279	11	363
2023	145	131	276	9	358
2024	140	128	268	22	365
2025	154	134	288	21	381
2026	132	122	254	20	399
2027	130	120	250	17	322
Total	2287	188	4115	361	5675

Effectif au 1er janvier selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	206	615	821	2385	2129	4514	2051	914	2965	8300
2009	206	615	821	2435	2119	4554	2148	918	3065	8440
2010	208	613	821	2487	2107	4594	2254	911	3165	8580
2011	211	610	821	2542	2092	4634	2362	903	3265	8720
2012	211	610	821	2613	2061	4674	2468	897	3365	8860
2013	206	615	821	2673	2041	4714	2583	892	3465	9000
2014	201	620	821	2731	2023	4754	2698	886	3565	9140
2015	202	619	821	2780	2014	4794	2817	883	3665	9280
2016	204	617	821	2829	1998	4827	2930	842	3772	9420
2017	202	619	821	2882	1942	4824	3039	876	3915	9560
2018	205	615	821	2938	1888	4824	3152	903	4055	9700
2019	205	615	821	2982	1857	4838	3258	922	4180	9840
2020	209	612	821	3038	1757	4865	3360	934	4284	9980
2021	214	607	821	3036	1664	4800	3462	937	4398	10120
2022	216	605	821	3073	1657	4830	3566	943	4508	10260
2023	211	610	821	3096	1674	4970	3669	940	4609	10400
2024	213	603	821	3110	1697	5007	3771	941	4712	10540
2025	215	606	821	3133	1713	5048	3871	942	4815	10680
2026	220	601	821	3160	1719	5079	3975	945	4920	10820
2027	222	598	821	3178	1741	5118	4071	949	5020	10960
2028	220	601	821	3201	1758	5159	4188	952	5120	11100

Postes libérés selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	12	42	54	43	98	141	88	85	173	366
2009	11	45	56	60	115	175	109	105	214	445
2010	14	58	73	67	128	195	122	118	238	506
2011	18	60	78	65	137	222	136	120	256	558
2012	27	70	97	92	160	252	153	141	294	643
2013	25	63	88	104	157	271	164	148	312	671
2014	28	66	95	119	165	284	169	148	308	677
2015	28	72	91	125	169	294	178	143	321	706
2016	22	65	87	115	169	284	174	148	273	644
2017	16	65	80	113	173	291	168	145	273	644
2018	17	57	74	120	160	280	179	115	294	648
2019	13	60	73	142	141	283	191	126	317	673
2020	13	64	77	137	140	277	187	133	320	674
2021	16	61	76	128	150	278	188	132	320	674
2022	24	60	84	138	132	270	189	140	328	683
2023	12	70	82	147	123	270	184	133	317	689
2024	25	72	97	132	126	268	182	132	314	688
2025	16	77	93	144	144	288	188	135	323	704
2026	18	67	85	128	114	243	177	124	301	629
2027	18	53	72	121	116	237	174	125	299	608
Total	354	1248	1602	2248	2845	5081	3290	2506	5796	12489

Projection 2

Décès selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	1	4	5	4	15	19	2	5	8	32
2009	0	6	6	5	11	16	3	5	8	32
2010	1	6	7	6	13	19	1	6	7	33
2011	0	4	4	7	19	26	4	9	13	43
2012	1	9	10	6	19	26	3	2	5	31
2013	0	5	5	5	23	28	4	2	6	39
2014	1	2	3	13	16	30	2	4	6	39
2015	2	6	7	9	13	22	1	5	6	35
2016	3	7	10	8	14	22	2	7	9	41
2017	2	5	7	15	14	30	0	4	4	41
2018	2	7	9	12	15	25	1	2	3	37
2019	3	6	9	15	16	32	3	2	5	45
2020	2	5	7	9	15	25	4	1	5	37
2021	3	4	7	16	11	27	4	4	6	42
2022	3	2	5	13	15	29	3	0	3	37
2023	0	2	2	15	11	26	4	3	7	35
2024	2	4	6	15	10	26	3	3	6	39
2025	2	6	8	14	9	23	4	4	8	39
2026	3	2	5	12	12	24	5	3	6	37
2027	0	7	7	15	9	24	2	2	4	35
Total	31	60	81	214	275	489	65	74	129	749

Départs à la retraite selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	11	38	49	27	39	66	2	2	4	119
2009	5	40	45	38	42	80	2	10	12	137
2010	11	43	54	38	48	86	8	9	16	166
2011	19	50	69	38	67	105	8	10	18	182
2012	16	53	69	56	76	132	10	9	19	220
2013	21	63	84	67	84	151	8	11	20	255
2014	23	64	87	88	78	166	11	13	24	282
2015	32	67	99	84	86	170	10	4	14	283
2016	24	55	79	88	86	174	13	7	23	286
2017	27	42	69	100	87	187	10	13	32	288
2018	27	36	63	86	78	174	30	14	44	291
2019	26	37	63	89	81	170	22	11	33	286
2020	27	37	64	82	87	179	25	11	36	279
2021	28	36	64	80	67	167	30	6	36	267
2022	32	36	68	86	60	146	28	16	43	269
2023	31	32	63	77	54	131	34	13	47	241
2024	38	38	76	80	52	132	39	8	47	255
2025	35	38	71	70	46	116	28	7	36	222
2026	42	31	73	81	46	137	26	13	38	249
2027	40	35	75	82	36	113	34	14	48	241
Total	515	869	1384	1469	1308	2789	380	206	595	4788

Passage de grade selon le grade, le sexe et l'année

	Grade 2 à 1			Grade 1 à Hors hiérarchie			Total
	F	H	T	F	H	T	
2008	86	40	126	28	26	54	180
2009	81	43	134	28	25	53	187
2010	102	48	150	32	29	61	211
2011	125	59	184	38	35	73	257
2012	139	66	205	41	38	79	284
2013	164	77	241	46	43	88	330
2014	175	83	258	47	43	90	348
2015	183	86	269	55	51	106	375
2016	181	85	266	46	43	88	355
2017	178	85	264	40	36	76	340
2018	156	78	244	37	35	72	318
2019	137	79	246	37	35	72	318
2020	168	79	247	37	34	71	318
2021	156	74	230	37	34	71	301
2022	163	72	225	38	35	73	288
2023	136	64	200	34	31	65	265
2024	147	68	215	43	39	82	288
2025	163	63	198	41	38	79	275
2026	147	68	215	41	37	78	283
2027	187	65	202	43	39	82	284
Total	2935	1383	4318	789	726	1515	5833

Âges moyens des magistrats au 1^{er} janvier selon le grade et le sexe

	Hors hiérarchie		Grade 1		Grade 2	
	F	H	F	H	F	H
2008	58,98	59,58	50,01	51,92	37,20	40,46
2009	59,08	60,19	50,53	52,49	37,77	41,02
2010	59,34	60,72	50,94	53,04	38,33	41,37
2011	59,41	61,14	51,33	53,53	38,76	41,73
2012	59,38	61,39	51,61	53,85	39,06	41,88
2013	59,25	61,50	51,69	54,03	39,37	42,09
2014	58,98	61,37	51,59	53,98	39,64	42,13
2015	58,87	61,17	51,42	53,87	39,75	41,95
2016	58,82	60,70	51,20	53,75	39,93	42,00
2017	58,72	60,39	50,95	53,46	40,06	42,18
2018	58,72	60,31	50,89	53,19	40,11	42,07
2019	58,90	60,42	50,55	53,01	40,18	41,90
2020	59,06	60,50	50,46	52,73	40,22	41,80
2021	59,31	60,61	50,37	52,41	40,22	41,83
2022	59,49	60,67	50,37	52,30	40,18	41,56
2023	59,67	60,77	50,44	52,21	40,11	41,35
2024	59,88	60,90	50,58	52,28	40,08	41,26
2025	59,93	60,75	50,67	52,29	39,96	41,29
2026	59,94	60,64	50,88	52,30	39,97	41,50
2027	59,85	60,61	50,91	52,20	39,88	41,45
2028	59,77	60,53	51,02	52,38	39,82	41,39

Effectif au 1er janvier selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	206	615	821	2385	2128	4514	2051	914	2965	8300
2009	222	599	821	2421	2093	4514	2055	910	2965	8300
2010	245	576	821	2451	2063	4514	2084	901	2985	8300
2011	285	566	821	2488	2026	4514	2071	894	2965	8300
2012	284	537	821	2544	1978	4514	2088	885	2985	8300
2013	306	513	821	2595	1919	4514	2084	881	2965	8300
2014	333	488	821	2658	1855	4514	2098	875	2965	8300
2015	356	465	821	2705	1809	4514	2101	864	2965	8300
2016	377	444	821	2760	1754	4514	2104	861	2965	8300
2017	396	425	821	2809	1705	4514	2108	857	2965	8300
2018	417	414	821	2852	1662	4514	2114	851	2965	8300
2019	415	406	821	2893	1621	4514	2115	850	2965	8300
2020	423	398	821	2938	1576	4514	2116	849	2965	8300
2021	431	390	821	2987	1527	4514	2115	850	2965	8300
2022	437	384	821	3017	1497	4514	2111	854	2965	8300
2023	440	381	821	3048	1468	4514	2111	854	2965	8300
2024	443	378	821	3073	1441	4514	2110	855	2965	8300
2025	446	375	821	3087	1417	4514	2104	861	2965	8300
2026	450	371	821	3120	1384	4514	2102	863	2965	8300
2027	446	375	821	3138	1375	4514	2102	863	2965	8300
2028	449	372	821	3151	1363	4514	2102	863	2965	8300

Postes libérés selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	42	54	96	59	80	139	90	48	138	331
2009	5	48	53	71	76	149	96	58	154	355
2010	4	49	51	76	90	165	111	62	173	400
2011	19	51	73	83	121	204	137	78	215	492
2012	17	62	79	113	124	237	152	77	229	535
2013	21	58	89	118	150	268	176	91	267	624
2014	24	66	90	148	136	283	188	105	293	669
2015	34	72	105	146	150	298	194	95	289	693
2016	27	62	89	152	143	285	196	99	298	682
2017	29	47	76	156	137	293	198	102	300	668
2018	29	43	72	143	128	271	187	94	291	634
2019	29	43	72	141	133	274	182	92	284	630
2020	29	42	71	138	137	275	187	91	286	634
2021	31	40	71	143	112	255	190	84	274	600
2022	35	36	73	139	111	250	184	87	271	594
2023	31	34	65	125	95	232	174	80	254	541
2024	40	42	82	139	101	240	189	80	269	591
2025	37	42	79	125	93	218	165	74	239	535
2026	45	33	78	114	95	239	178	84	262	579
2027	40	42	82	140	84	224	173	81	254	550
Total	546	969	1515	2492	2301	4793	3380	1562	5042	11350



Projection 2 bis

Décès selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	1	4	5	4	15	19	2	6	8	32
2009		5	5	2	19	21	5	8	13	38
2010		6	6	8	15	23	2	5	7	38
2011	3	3	6	7	15	22	6	6	12	40
2012	2	5	7	11	14	25	7	5	12	44
2013	4	7	11	13	18	31	1	3	4	46
2014	1	8	9	11	21	32	2	4	6	47
2015	2	4	6	13	17	30	1	4	5	41
2016	4	6	10	8	17	25	2	4	6	41
2017	3	6	9	15	7	22	1	4	5	36
2018	1	8	9	15	14	29	1	3	4	42
2019	2	6	8	13	10	23	5	4	9	40
2020	1	1	2	18	12	30	2	5	7	39
2021	2	5	7	17	9	26	1	7	8	41
2022	4	3	7	23	11	33		3	3	43
2023	4	4	8	19	11	27	1	7	8	43
2024	5	4	9	13	9	22	5	3	8	39
2025	5	3	8	16	5	21	3	4	7	36
2026	3	3	6	10	10	20	6	7	13	39
2027	4	7	11	13	9	22	7	4	11	44
Total	51	98	149	248	257	503	60	96	156	808

Départs à la retraite selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	11	38	49	27	39	66	2	2	4	119
2009	11	43	54	45	50	95	3	5	8	167
2010	18	42	60	49	63	112	11	8	19	191
2011	18	60	78	52	61	113	11	9	20	212
2012	26	73	99	56	69	125	11	10	20	244
2013	15	48	63	62	94	156	15	12	27	246
2014	21	58	80	65	81	146	15	9	24	270
2015	34	53	87	79	81	160	12	10	22	269
2016	22	52	74	73	83	156	15	12	28	268
2017	23	45	68	78	84	162	27	8	35	265
2018	23	41	64	88	75	163	11	10	21	243
2019	19	38	57	87	80	177	20	10	30	264
2020	37	38	75	88	87	175	28	11	37	277
2021	30	46	76	88	76	174	27	10	37	287
2022	33	28	62	98	72	170	27	8	35	267
2023	37	41	78	109	63	172	17	4	21	271
2024	27	42	69	114	64	178	27	12	39	288
2025	41	48	89	84	68	162	14	10	24	265
2026	30	38	68	80	51	141	22	13	35	244
2027	39	31	70	107	64	171	32	11	45	286
Total	510	911	1421	1589	1495	2884	346	186	531	4936

Projection 2 ter

Décès selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	1	4	5	4	15	19	2	6	8	32
2009	0	8	8	5	11	16	3	5	8	32
2010	1	6	7	6	14	20	1	5	6	33
2011	0	4	4	8	20	28	2	9	11	43
2012	0	5	5	9	14	23	1	4	5	33
2013	1	10	11	9	12	21	6	3	9	41
2014	1	6	7	8	17	25	2	5	7	39
2015	2	6	10	9	13	22	2	5	7	39
2016	2	10	12	13	11	24	3	4	7	43
2017	2	5	7	13	14	27	0	2	2	36
2018	2	5	7	9	18	27	1	1	2	36
2019	2	8	10	15	11	27	2	1	3	40
2020	2	5	7	13	14	27	4	2	6	40
2021	2	1	3	11	15	26	3	5	9	36
2022	2	7	9	11	14	25	2	2	4	36
2023	1	4	5	14	14	28	2	4	6	39
2024	1	2	3	18	10	28	1	1	2	33
2025	3	6	9	14	11	25	2	1	3	37
2026	0	6	6	15	11	27	3	3	6	39
2027	3	3	6	11	13	24	2	1	3	33
Total	26	113	141	217	272	489	44	70	114	744

Départs à la retraite selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	11	38	49	27	39	66	2	2	4	119
2009	5	40	45	30	42	80	2	10	12	137
2010	11	43	54	38	48	86	8	8	16	155
2011	11	50	61	38	75	113	7	4	11	193
2012	19	49	68	53	66	119	10	11	21	238
2013	20	63	83	73	91	164	12	7	19	266
2014	22	71	93	88	98	175	12	12	24	293
2015	26	67	93	103	87	190	12	8	20	293
2016	28	56	84	87	72	159	12	13	25	268
2017	34	48	82	78	88	166	19	13	32	280
2018	20	33	53	66	65	131	21	11	32	256
2019	26	39	65	94	77	171	31	11	42	278
2020	24	43	67	94	69	163	34	11	45	275
2021	33	38	71	81	52	133	32	12	44	248
2022	33	36	69	82	62	144	29	14	43	245
2023	35	21	56	64	46	110	27	8	35	201
2024	36	37	73	90	49	139	26	13	41	253
2025	33	40	73	64	42	106	26	8	34	219
2026	40	36	76	82	47	129	29	9	38	243
2027	40	31	71	78	34	112	33	6	39	222
Total	516	868	1383	1438	1269	2707	386	181	577	4657

Passage de grade selon le grade, le sexe et l'année

	Grade 2 à 1			Grade 1 à Hors hiérarchie			Total
	F	H	T	F	H	T	
2008	95	44	139	28	26	54	493
2009	101	48	149	28	25	53	202
2010	111	53	164	32	29	61	228
2011	116	58	174	38	35	73	287
2012	120	75	195	38	35	73	308
2013	130	89	219	48	45	93	373
2014	140	96	236	52	48	100	401
2015	147	98	245	48	45	93	398
2016	150	89	239	50	48	98	375
2017	152	90	242	46	43	89	371
2018	155	83	238	31	29	60	313
2019	156	87	243	39	36	75	348
2020	158	84	242	38	36	74	338
2021	158	75	233	38	36	74	307
2022	160	76	236	40	37	77	313
2023	165	84	249	32	29	61	260
2024	165	78	243	40	36	76	313
2025	166	83	249	43	38	81	295
2026	162	76	238	43	39	82	320
2027	145	68	213	40	37	77	290
Total	2287	1133	3420	361	309	670	5675

Agés moyens des magistrats au 1^{er} janvier selon le grade et le sexe

	Hors Hiérarchie		Grade 1		Grade 2	
	F	H	F	H	F	H
2008	58,98	59,58	50,01	51,92	37,20	40,49
2009	59,08	60,19	50,49	52,45	37,74	41,07
2010	59,34	60,72	50,89	52,98	38,25	41,40
2011	59,41	61,14	51,21	53,40	38,57	41,81
2012	59,38	61,35	51,40	53,60	38,92	42,09
2013	59,27	61,56	51,43	53,71	39,14	42,01
2014	58,97	61,47	51,32	53,62	39,11	42,06
2015	58,85	61,07	51,03	53,42	39,13	41,84
2016	58,72	60,77	50,64	53,15	39,27	41,82
2017	58,63	60,46	50,43	53,06	39,39	41,58
2018	58,54	60,25	50,23	52,73	39,49	41,52
2019	58,83	60,49	50,15	52,49	39,56	41,53
2020	58,93	60,51	49,99	52,12	39,44	41,38
2021	59,29	60,42	49,86	51,90	39,27	41,13
2022	59,48	60,46	49,90	51,89	39,13	41,00
2023	59,63	60,53	49,94	51,88	39,11	40,70
2024	59,81	60,88	50,16	51,95	39,19	40,87
2025	59,80	60,83	50,14	51,84	39,17	40,89
2026	59,82	60,89	50,31	51,80	39,23	41,07
2027	59,77	60,57	50,33	51,73	39,21	41,14
2028	59,67	60,59	50,45	51,78	39,17	41,34

Passage de grade selon le grade, le sexe et l'année

	Grade 2 à 1			Grade 1 à Hors hiérarchie			Total
	F	H	T	F	H	T	
2008	95	44	139	28	26	54	493
2009	101	48	149	28	25	53	202
2010	111	53	164	32	29	61	228
2011	116	58	174	38	35	73	287
2012	120	75	195	38	35	73	308
2013	130	89	219	48	45	93	373
2014	140	96	236	52	48	100	401
2015	147	98	245	48	45	93	398
2016	150	89	239	50	48	98	375
2017	152	90	242	46	43	89	371
2018	155	83	238	31	29	60	313
2019	166	87	253	39	36	75	348
2020	180	84	264	38	36	74	338
2021	188	75	263	38	36	74	307
2022	190	76	266	40	37	77	313
2023	195	84	279	32	29	61	260
2024	195	78	273	40	36	76	313
2025	196	88	284	43	38	81	295
2026	192	76	268	43	39	82	320
2027	195	88	283	40	37	77	290
Total	2287	1138	3425	361	309	670	5675

Agés moyens des magistrats au 1^{er} janvier selon le grade et le sexe

	Hors Hiérarchie		Grade 1		Grade 2	
	F	H	F	H	F	H
2008	58,98	59,58	50,01	51,92	37,20	40,49
2009	59,08	60,19	50,49	52,45	37,74	41,07
2010	59,34	60,72	50,89	52,98	38,25	41,40
2011	59,41	61,14	51,21	53,40	38,57	41,81
2012	59,38	61,35	51,40	53,60	38,92	42,09
2013	59,27	61,56	51,43	53,71	39,14	42,01
2014	58,97	61,47	51,32	53,62	39,11	42,06
2015	58,85	61,07	51,03	53,42	39,13	41,84
2016	58,72	60,77	50,64	53,15	39,27	41,82
2017	58,63	60,46	50,43	53,06	39,39	41,58
2018	58,54	60,25	50,23	52,73	39,49	41,52
2019	58,83	60,49	50,15	52,49	39,56	41,53
2020	58,93	60,51	49,99	52,12	39,44	41,38
2021	59,29	60,42	49,86	51,90	39,27	41,13
2022	59,48	60,46	49,90	51,89	39,13	41,00
2023	59,63	60,53	49,94	51,88	39,11	40,70
2024	59,81	60,88	50,16	51,95	39,19	40,87
2025	59,80	60,83	50,14	51,84	39,17	40,89
2026	59,82	60,89	50,31	51,90	39,23	41,07
2027	59,77	60,57	50,33	51,73	39,21	41,14
2028	59,67	60,59	50,45	51,78	39,17	41,34

Effectif au 1er janvier selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	298	615	821	2385	2129	4514	2051	914	2965	8300
2009	222	589	821	2421	2093	4514	2065	910	2965	8300
2010	245	576	821	2451	2063	4514	2064	901	2965	8300
2011	265	566	821	2489	2025	4514	2070	895	2965	8300
2012	284	537	821	2551	1963	4514	2075	890	2965	8300
2013	303	518	821	2611	1903	4514	2081	884	2965	8300
2014	331	480	821	2670	1844	4514	2082	883	2965	8300
2015	360	461	821	2727	1787	4514	2088	876	2965	8300
2016	380	441	821	2774	1740	4514	2094	871	2965	8300
2017	400	421	821	2814	1700	4514	2100	865	2965	8300
2018	410	411	821	2869	1645	4514	2104	861	2965	8300
2019	419	402	821	2918	1598	4514	2106	859	2965	8300
2020	438	391	821	2955	1559	4514	2103	862	2965	8300
2021	442	379	821	2990	1524	4514	2099	866	2965	8300
2022	446	376	821	3018	1496	4514	2100	865	2965	8300
2023	450	371	821	3045	1469	4514	2101	864	2965	8300
2024	446	375	821	3070	1444	4514	2100	865	2965	8300
2025	448	372	821	3087	1427	4514	2100	865	2965	8300
2026	456	365	821	3111	1403	4514	2097	868	2965	8300
2027	459	362	821	3112	1382	4514	2095	870	2965	8300
2028	456	365	821	3148	1366	4514	2098	877	2965	8300

Postes libérés selon le grade, le sexe et l'année

	Hors Hiérarchie			Grade 1			Grade 2			Total
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
2008	42	54	59	88	139	151	94	52	151	344
2009	48	53	71	78	149	159	106	63	159	371
2010	49	61	76	91	157	169	123	65	169	417
2011	54	73	84	130	214	235	155	81	235	523
2012	54	73	100	135	235	261	171	90	261	569
2013	21	73	131	118	279	307	202	99	307	680
2014	23	77	145	115	301	332	219	113	332	733
2015	25	55	150	115	305	332	221	111	332	730
2016	30	55	150	129	279	311	205	105	311	685
2017	36	53	137	145	282	315	211	105	315	681
2018	38	50	125	132	256	310	197	95	292	610
2019	28	47	119	124	273	318	212	99	318	666
2020	25	48	115	119	264	315	213	97	315	653
2021	35	39	130	103	233	295	193	93	295	593
2022	35	42	133	103	235	293	191	92	293	595
2023	35	25	110	89	189	240	154	75	240	500
2024	31	39	118	95	243	255	164	92	255	605
2025	35	46	121	92	213	250	173	77	250	545
2026	40	42	141	97	238	282	184	88	282	602
2027	43	34	129	84	213	255	160	75	255	545
Total	543	981	1524	2448	2272	4720	3641	1770	5411	11656

Table des matières

Les participants à l'étude 2

Introduction 3

Le statut de la magistrature 4

Les magistrats actifs le 31 décembre 2006..... 5

 a) Répartition par sexe, âge et grade 5

 b) Répartition par ancienneté 7

Les entrées dans la magistrature..... 10

Les départs à la retraite 18

Les promotions 19

Le suivi de cohortes 19

Le passage du grade 2 au grade 1..... 20

 Des différences entre les carrières des hommes et celles des femmes 20

 Des promotions de plus en plus rapides sur la période 1985-2006..... 20

 Le parcours professionnel antérieur 22

La promotion hors hiérarchie 25

Analyse biographique des promotions en grade 1 et hors hiérarchie 27

Les changements de cours d'appel..... 35

Conclusion..... 38

Projections 39

 Projection 1, à effectifs constants 41

 Projection 1 bis, avec effectifs additionnels..... 50

 Projection 2 58

 Projections 2 bis et 2 ter..... 67

Probabilités de promotion découlant de la projection 2 ter.....	72
Annexes.....	76
Projections.....	77
Projection 1	77
Projection 1 bis	80
Projection 2	83
Projection 2 bis	86
Projection 2 ter	89