

Cour nationale du droit d'asile

35 rue Cuvier, 93 100 MONTREUIL

01 48 18 43 91 (site CNDA) / 01 72 60 58 84 (site Richelieu, CE)

cgt@conseil-etat.fr

« Des Somaliens, j'en ai tué moi
quand j'étais dans l'armée »

« Les pédés, au moins, ils
ne se reproduisent pas »

« Vous aimez juste prendre
les gens par le cul »

« Même un chien ça ne
reste pas dix ans avec son
maître quand il se fait
taper »

« Une femme noire sans enfant, ce n'est
pas possible »

« Les Africains c'est des sauvages »

COUR NATIONALE DU DROIT D'ASILE



QUESTIONNAIRE CGT: LE DÉROULEMENT DES AUDIENCES

Compte-rendu du questionnaire sur le déroulement des
audiences à la Cour nationale du droit d'asile,
réalisé par la CGT CE-CNDA
du 15 juillet au 15 septembre 2025.

Introduction

Comme l'a écrit l'autrice et ancienne rapporteure à la Cour nationale du droit d'asile (CNDA) Flore Montoyat dans son livre *Le mauvais rôle* (HarperCollins France, 2024), « il faut commencer là où c'est le plus injuste ». À la lumière des témoignages de nos collègues présentés et analysés dans ce compte rendu, **il semble que l'injustice la plus flagrante** ne réside pas uniquement dans les persécutions et craintes de mauvais traitements ayant poussé les requérant·e·s à quitter leurs pays d'origine, mais **réside également dans le traitement même des demandes d'asile en France, à tout le moins ici, à la Cour.**

La CNDA constitue la dernière chance des demandeurs et demandeuses d'asile pour faire valoir leur droit, avant qu'ils ne fassent l'objet d'une éventuelle obligation de quitter le territoire français (OQTF). Le bon déroulement des audiences est donc essentiel, aussi bien sur le plan géopolitique, juridique, qu'humain, **pour garantir le respect des droits et libertés fondamentaux des exilé·e·s, le service public de la justice et l'État de droit.**

Toutefois, notre syndicat est régulièrement saisi, et parfois témoin direct, d'importantes difficultés se déroulant lors des audiences, interrogeant **le respect des justiciables et les conditions de travail des agent·e·s de la CNDA.**

Dans ce cadre, nous avons souhaité élaborer un questionnaire afin de recueillir, de manière anonyme, les témoignages de nos collègues participant activement aux audiences. Ce questionnaire, diffusé du 15 juillet au 15 septembre 2025, a été structuré autour de cinq grands axes :

1. la santé de nos collègues ;
2. les relations entre les différents acteur·rice·s de l'audience ;
3. le respect des conditions de travail ;
4. la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle ;
5. et les demandes formulées pour améliorer le fonctionnement de la juridiction et le bien-être au travail.

Au total, 288 réponses ont été collectées. En plus d'offrir des éléments éclairants et concrets sur le quotidien des agent-e-s de la CNDA, ce compte rendu vise à analyser et à formuler des propositions concrètes afin de pallier les difficultés rencontrées, notamment **d'ordre déontologique**.

Par ailleurs, l'objectif de ce questionnaire réside également dans l'ouverture d'une prise de conscience collective sur **la nécessité de mettre en place une formation continue obligatoire et un cadre déontologique commun aux juges de la CNDA**, les réponses au questionnaire ayant mis en évidence **des situations d'incompétence et de graves manquements aux obligations d'impartialité et de neutralité** qui s'imposent aux juges.

Dans une logique de transparence des chiffres et des témoignages, l'ensemble des diagrammes statistiques à bandes verticales sont disponibles en fin de compte rendu. Nous sommes également disponibles si vous avez des questions concernant notre questionnaire et notre méthodologie de travail.

Enfin, nous avons alerté la nouvelle direction de la CNDA dès le mois d'octobre 2025 sur nos constats quant aux réponses de notre questionnaire, de même que sur la préparation de ce compte rendu et notre souhait d'en faire une restitution aux agent-e-s avant de leur transmettre nos recommandations. Nous restons disponibles pour travailler de concert avec la direction sur ces propositions, en faveur d'un droit d'asile digne, humain et impartial, notamment dans le cadre des groupes de travail annoncés : « être juge à la CNDA » et « le temps de l'audience ».

Thématique n° 1 : Votre santé

❖ Les statistiques

À la question « L'audience a-t-elle déjà eu des répercussions sur votre santé mentale et/ou physique ? », 114 personnes sur 168 réponses complètes ont déclaré que oui, soit 68% des répondant·e·s.

118 personnes sur 157, soit 70% des répondant·e·s, ont indiqué que les audiences avaient également des répercussions sur la santé mentale et/ou physique de leurs collègues.

❖ Les témoignages



❖ Notre analyse

Les agent·e·s indiquent que les récits de souffrance entendus lors de l'audience ont un réel impact sur leur santé mentale. Ce constat, qui n'est pas étonnant du fait de la nature même du travail à la Cour, centré sur les récits de vie de personnes en exil, est toutefois un rappel que la spécificité des fonctions exercées à la Cour **nécessite un réel accompagnement des agent·e·s, qui doivent être formé·e·s à accueillir les récits de souffrance et bénéficier d'un accompagnement psychologique renforcé** pour éviter que cela ne devienne une souffrance psychique pour elles/eux. Ainsi, la santé physique et mentale des agent·e·s doit être remise au centre des discussions, notamment par le biais d'une meilleure politique de prévention et d'une réévaluation des objectifs normés. Il en va de même des difficultés liées aux rôles surchargés et **à la politique du chiffre prévalant à la Cour**, la direction invoquant régulièrement le champ lexical de l'entreprise tendant à un « **productivisme** », entraînant ainsi un désengagement certain et une perte de sens chez des agent·e·s qui n'ont pas choisi le service public de la justice pour traiter des dossiers à la chaîne, en sacrifiant la qualité de l'instruction.

Ce qui est intolérable et évitable, c'est la proportion importante d'agent·e·s qui témoignent de l'anxiété et de la tristesse emmagasinées au fil des audiences en raison du **comportement méprisant et irrespectueux de certain·e·s membres de formation de jugement envers les requérant·e·s et de leur impuissance face à ces situations qui se produisent très régulièrement**. Certains témoignages vont jusqu'à souligner un manque de motivation et une envie de démissionner de leurs fonctions ou de changer d'emploi en raison de ces comportements.

Un dernier point ressort des témoignages, celui de la fatigue accrue des agent·e·s qui indiquent **souffrir de la longueur des audiences, parfois sans pause ou avec un temps de pause insuffisant**, indiquant pour certains qu'ils mettent plusieurs jours à s'en remettre. Ces témoignages invitent donc à se questionner sur l'application effective de la note du 26 mars 2018, laquelle avait notamment pour but de rappeler aux président·e·s de formation de jugement le droit des agent·e·s à la pause méridienne, et qui précisait également que les affaires du matin doivent être examinées **avant** 13h et qu'il faut veiller à ne pas appeler d'affaire après 19h. Si cette note est régulièrement rappelée auprès des formations de jugement selon les directions qui se succèdent, le format actuel d'une journée d'audience à 12 dossiers est incompatible avec son application effective dans l'immense majorité des cas.

Thématique n° 2 : Les relations entre les différent·e·s acteur·rice·s lors de l'audience

❖ Les statistiques

À la question « Avez-vous, durant l'audience, déjà été témoin de propos de nature discriminatoire ou de nature à créer un doute sérieux sur l'impartialité de la formation de jugement, dirigés envers les requérant·e·s ? », 131 personnes sur 164 ont répondu oui, soit 78% des répondant·e·s.

À la question « Au cours du délibéré, si vous êtes heurté·e·s par des propos qui vous semblent déplacés, vous avez la possibilité d'exprimer votre malaise ou votre réprobation, après avoir demandé la parole au/à la président·e de la formation de jugement. En tant que rapporteur·e, le saviez-vous ? », 35% des 170 répondant·e·s ont indiqué « Oui, je le savais. », 28% ont indiqué « Non, je ne le savais pas. » et 19% ont indiqué « Peu m'importe, car je m'inquiète des conséquences. ».

À la question « Avez-vous déjà, en tant que secrétaire d'audience ou rapporteur·e, été la cible de propos déplacés, agressifs ou de nature discriminatoire lors d'une audience ? », 47% des 194 répondant·e·s ont indiqué « jamais », 33% ont indiqué « Oui, de la part d'un·e avocat·e », 27% ont indiqué « Oui, de la part d'un·e membre de la formation de jugement » et 8% ont indiqué « Oui, de la part d'un·e interprète ».

À la question « Dans l'hypothèse où votre réponse à la question précédente était « oui », avez-vous été défendu·e par le/la président·e de la formation de jugement ? », 24% des 158 répondant·e·s ont indiqué « Non », 17% ont indiqué « Oui » et 15% ont indiqué « Le/la président·e de la formation de jugement était à l'origine des propos ».

❖ Notre analyse

1. Sur les agissements des membres de formation de jugement :

Les résultats de notre questionnaire révèlent, sans surprise aucune au regard des échanges quotidiens qui ont lieu entre collègues au sein de la Cour, que **la majorité des agent-e-s sont témoins, lors des audiences, des propos de nature discriminatoire tenus par les membres de la formation de jugement**, lesquels créent un doute sérieux sur l'impartialité de ces derniers pour rendre des décisions sur la situation des demandeurs et demandeuses d'asile.

Notre syndicat déplore à cet égard que **les membres des formations de jugement profitent de la liberté que leur offre le secret du délibéré**, principe dont l'objectif est en réalité de garantir d'indépendance de la formation de jugement, **pour délivrer le fruit d'une réflexion nourrie par des stéréotypes racistes, sexistes ou LGBTphobes**, qui ne peut en aucun cas fonder et/ou apparaître dans la motivation de la décision, dès lors que de tels propos sont réprimés par le code pénal, à ses articles 225-1 et 432-7¹.

En outre, en se fondant sur des stéréotypes pour rendre leurs décisions, plutôt que sur la législation interne et internationale ainsi que sur la documentation publique pertinente, ces membres de formation de jugement mettent en évidence leur manque **alarmant de connaissances en droit d'asile et en géopolitique et/ou une absence de neutralité dans le traitement des demandes d'asile**.

¹ Selon l'article 225-1 du code pénal, constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Selon l'article 432-7 du même code, « la discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste : 1° A refuser le bénéfice d'un droit accordé par la loi ; 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ».

Par ailleurs, les remontées de nos collègues démontrent la tendance de certain-e-s membres de formation de jugement à s'adresser directement aux requérant-e-s de manière **méprisante, infantilisante, moqueuse ou encore agressive** lors de l'audience, nuisant au bon déroulement de l'instruction et démontrant parfois une volonté de piéger ou de mettre en difficulté les requérant-e-s, ou encore de leur faire part de leurs opinions parfois insultantes sur le modèle culturel, religieux et/ou social de leur pays d'origine.

Cette situation **porte gravement atteinte à l'image de l'institution**, en tant que juridiction spécialisée, **et davantage encore à l'État de droit**. En effet, comment espérer gagner et conserver la confiance des justiciables et de leurs conseils si le traitement de leurs demandes, fondées sur des parcours de vie nécessairement traumatiques, donne lieu **à des comportements outranciers, irrespectueux et pénalement répréhensibles** ? L'exemplarité des professionnel-le-s de la justice est en jeu, or la CNDA semble se démarquer par ce qui s'apparente parfois à de **l'amateurisme**, à de **l'ignorance** voire à du **mépris** pur et simple du droit d'asile et de ses enjeux.

Par ailleurs, il est aussi à noter que des agent-e-s ont également pu être victimes de propos et/ou comportements déplacés de la part des membres de formation de jugement, s'agissant de leurs propres origines, de leur genre, de violences sexistes...

Focus sur les témoignages² issus du questionnaire :

⚠ Attention, le contenu suivant parle de sujets sensibles et potentiellement traumatisants pour certaines personnes ⚠

Les répondant-e-s nous ont fait part de propos **racistes** entendus en audience par les membres de formation de jugement : « **Avant de protéger un Afghan, il faut être sûr qu'il ne fera pas d'attaque au couteau** » ; « **J'espère qu'il ne va pas nous poser une bombe** » ; « **Vous avez envie de l'avoir comme voisin ?** » ; « **S'il est mauritanien, il est forcément pour l'excision.** » ; « **Une femme noire sans enfants, ce n'est pas possible** » ; « **Les africains c'est des sauvages** ». À ce sujet, des agent-e-s signalent que le débat sur la question de l'occidentalisation pour les demandeurs d'asile afghans donne souvent lieu à des débordements, avec des membres de formation de jugement qui confondent occidentalisation et athéisme, ainsi que croyances religieuses et radicalisation. Exemple de propos remontés : « **Si je vous dis que vous êtes jugé par un mécréant athée, et si je dessine un nez rouge et un bonnet de père Noël à Mahomet, vous en pensez quoi Monsieur ?** ».

De nombreux propos **sexistes** ont également été remontés : « **Dieu sait ce que les femmes coûtent chères** » ; « **Comment avez-vous pu, en tant que mère, laisser vos enfants derrière vous ?** » ; « **Si vous vous préoccupez du sort des enfants, pourquoi avez-vous avorté ?** » ; « **Pourquoi ne vous êtes-vous pas débattue pour éviter d'être violée ?** » ; « [dans le cadre de violences conjugales] **Même un chien ça ne reste pas dix ans avec son maître quand il se fait taper** » ; sur des victimes de réseaux de traite : « **trop moches** », « **trop usées** » ; « **qui voudrait la violer, elle est aussi vieille qu'un parchemin** » ; « **On va bientôt créer le groupe social des femmes du 93** ». De plus, plusieurs témoignages ont fait état de remarques sur l'apparence physique du corps des femmes, impliquant par exemple **une corrélation entre la largeur de leurs hanches et le bon parti qu'elles devaient constituer dans leurs pays d'origine**.

Ainsi que des propos **LGBTQIA+phobes** : « **Vous êtes quel type de gay ?** » ; « **Les pédés, au moins, ils ne se reproduisent pas.** » ; « **Vous aimez juste prendre des gens par le cul.** » ; « **Tous les homosexuels aiment danser en Afrique.** » ; « **Moi aussi si je dormais dans la même pièce qu'un homosexuel, je ne serais pas tranquille.** ».

² Propos tenus en dehors du cadre du délibéré.

D'autres nous ont également rapporté des propos **gravement déplacés, racistes, méprisants, colonialistes** etc.. : « **Des Somaliens, j'en ai tué moi quand j'étais dans l'armée** » ; « **Je connais mal l'âme africaine, mais la tradition a bon dos** » ; « **Madame, je connais bien le Bénin, n'essayez pas de m'expliquer comment fonctionne l'Afrique** » ; « **Je sais que ça ne se passe pas comme ça là-bas, j'y ai travaillé quelques mois** » ; « **Pour vous battre contre l'excision, il faudrait retourner dans votre pays, la France n'a pas à se prononcer sur ce sujet** » ; « **Le droit d'asile n'a pas été créé pour offrir un droit de séjour aux prostituées africaines.** ».

Un·e agent·e nous a également confié qu'un·e membre de formation de jugement avait, durant une audience, **photographié des passeports pour les transmettre à la préfecture dans le but d'ordonner une OQTF.**

Si un·e agent·e de la Cour avait agi ainsi, cela aurait été au mépris du Guide de déontologie des agents de la Cour nationale du droit d'asile - Principes et bonnes pratiques, publié au mois de mars 2022, qui rappelle que la confidentialité de la demande d'asile est un principe à valeur constitutionnelle (décision du Conseil constitutionnel n° 97-389 DC du 22 avril 1997). En ce sens, cela souligne la nécessité d'adopter un cadre déontologique pour les juges, dans la mesure où il semble que ledit Guide ne s'applique pas, pour le moment, aux assesseur·e·s.

Pour finir, un·e agent·e nous a rapporté les propos d'un·e membre de formation de jugement, profitant de l'audience pour dénigrer l'actuelle Défenseure des droits : « **La Défenseure des droits ? Il faut supprimer ça. C'est une journaliste sortie de je ne sais où, elle ne dit que des bêtises. Ceux qui rendent le droit sont la justice et la police.** »

2. Sur les avocat·e·s :

Une partie non-négligeable des agent·e·s ayant répondu au questionnaire indique avoir déjà été la cible de propos déplacés, agressifs ou de nature discriminatoire de la part de certain·e·s avocat·e·s qui bénéficient déjà d'une certaine notoriété à la Cour en raison de leur tendance à l'agressivité.

Cette situation participe à renforcer le climat de stress d'ores et déjà ressenti par nos collègues dans le cadre des audiences et de perte de confiance des agent·e·s envers leur hiérarchie, en l'absence de protection effective.

Sur ce point, notre syndicat déplore ainsi qu'une réponse rarement assez ferme soit apportée par les président·e·s de formation de jugement, **qui assurent la police de l'audience**, ou, en dernier recours, par la direction, lorsqu'un incident d'audience est porté à leur connaissance.

Thématique n° 3 : Le respect de vos conditions de travail

❖ Les statistiques

À la question « A quelle fréquence votre pause méridienne est-elle rognée en audience ? », 58% des 168 répondant·e·s ont indiqué « Souvent », 25% ont indiqué « Rarement », 12% ont indiqué « A chaque audience » et 3% ont indiqué « Jamais ».

À la question « A quelle fréquence vos audiences se terminent-elles après 20h ? », 55% des 168 répondant·e·s ont indiqué « Rarement », 36% ont indiqué « Jamais » et 7% ont indiqué « Souvent ».

À la question « Vous a-t-on déjà demandé d'imprimer des rapports ? », 42% des 168 répondant·e·s ont indiqué « Rarement », 39% ont indiqué « Jamais » et 12% ont indiqué « Souvent ».

À la question « A quelle fréquence le matériel mis à disposition dans la salle (informatique, audio, climatisation) a-t-il perturbé le déroulement de l'audience ? », 58% des 168 répondant·e·s ont indiqué « Rarement », 25% ont indiqué « Souvent » et 12% ont indiqué « Jamais ».

À la question « Avez-vous déjà rencontré des problèmes d'accessibilité en salle d'audience en raison d'un handicap ? », 93% des 160 répondant·e·s ont indiqué « Non », et 2% « Oui ».

À la question « Vous a-t-on déjà sollicité pour surveiller les enfants des requérant·e·s durant l'audience ? » 85% des 164 répondants ont indiqué « Non » et 12% « Oui ».

❖ Notre analyse

Dans cette rubrique, **la problématique centrale de l'absence de pause méridienne pendant les journées audiences est largement mise en évidence**. Comme indiqué dans la première partie du rapport, ces témoignages invitent à se questionner sur l'application effective de **la note du 26 mars 2018**, censée cadrer le déroulement de l'audience et rappeler que la responsabilité d'assurer une pause et des horaires raisonnables revient aux présidents et présidentes de formation de jugement. Nous invitons chaque secrétaire et rapporteur·e à faire usage de leur droit quand la situation l'impose.

S'agissant des conditions matérielles de travail, les réponses apportées au questionnaire permettent de rappeler qu'**une vigilance toute particulière doit être accordée aux chambres territoriales**, et notamment à celle de Nancy, où les salles d'audience actuelles sont plus petites et où l'incertitude persiste quant aux futurs locaux.

Au regard des réponses apportées à la dernière question de cette rubrique, il convient de dénoncer **les carences du dispositif d'accueil des enfants en audience**, qui sont parfois contraints d'écouter les récits difficiles de leurs parents, et qui doivent parfois être surveillés par les secrétaires d'audience, **dont ce n'est pas le travail**. Cela est susceptible de poser de sérieuses difficultés en matière de responsabilité.

De même, nous dénonçons **l'absence d'un encadrement clair empêchant la présence d'enfants lors des récits traumatiques exprimés par leurs parents**, notamment dans les cas **de traite des êtres humains et des violences sexuelles**. Un des témoignages rapporte, à ce sujet, qu'un·e juge-asseesseur·e avait demandé « **Qui est le père de l'enfant ?** » devant un enfant de quatre ans, provoquant l'effondrement de la mère.

Il en va de même de **la possibilité d'allaiter**, ce droit étant parfois remis en cause par certain·e·s juges refusant notamment que des requérantes allaitent leur nourrisson lors de l'audience. Nous notons ici des réflexions telles que « **Les jeunes considèrent moins bien les contraintes et imaginent qu'on doit autoriser l'allaitement partout** » ; « **Si on autorise l'allaitement en salle d'audience, on va finir par autoriser à fumer un pétard** » ; « **On ne va pas poser des questions à quelqu'un en train d'allaiter** ».

Thématique n° 4 : La conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle

❖ Les statistiques

À la question « Les horaires élargis en audience sont-ils source de difficultés pour déposer ou aller chercher vos enfants à la crèche ou à l'école ? », 17% des 168 répondant·e·s ont indiqué que oui, 8 % ont indiqué que non tandis que 73% ont indiqué qu'ils n'étaient pas concerné·e·s.

À la question « En tant que mère allaitante, avez-vous pu bénéficier d'une pause dédiée pour tirer votre lait durant les journées d'audience ? », 2% des 168 répondant·e·s ont indiqué que oui, 5% ont indiqué que non tandis que 91% ont indiqué qu'ils n'étaient pas concerné·e·s.

À la question « À quelle fréquence annulez-vous vos activités personnelles en raison de la tardiveté des audiences ? », 5% des 168 répondant·e·s ont indiqué « à chaque audience », 23% ont indiqué « souvent », 45% ont indiqué « rarement » et 20% ont indiqué « jamais » (7% de « sans réponse »).

❖ Les témoignages

Concernant la parentalité, un manque de soutien institutionnel constaté :

- **l'organisation et la planification de la garde des enfants** : elle demeure difficile en raison des horaires imprévisibles des audiences, en particulier pour les familles monoparentales ;
- **la rigidité des plannings** : un parent explique s'être retrouvé affecté à une audience du matin, sans consultation préalable, alors qu'il s'était positionné l'après-midi afin de pouvoir déposer son enfant à l'école le matin ;

- **l'allaitement** : déficience de l'accompagnement de la maternité. Les mères relèvent à juste titre le manque de temps lors de la pause méridienne pour déjeuner, allaiter ou tirer leur lait, de même que sur la difficulté à en faire part aux formations de jugement en raison de l'aspect privé de ce motif.

Concernant la gestion du temps :

- **une absence de maîtrise des horaires de l'audience** : certes, cette imprévisibilité est inhérente aux postes de secrétaires et rapporteur·e·s mais provoque fatigue et anticipation constante dans le cadre de la vie privée et des obligations personnelles ;
- **des témoignages nuancés** : certains agent·e·s relativisent les contraintes organisationnelles en expliquant qu'elles font partie de la fonction. Toutefois, notre syndicat constate une forme de résignation intériorisée des agent·e·s et rappelle qu'il peut être dangereux de banaliser la surcharge de travail : [*« Lorsque l'on est en audience, on connaît l'heure de début mais jamais l'heure de fin. Donc, en toute logique, ne rien prévoir ces jours-là. »*]

Concernant la fatigue physique et mentale :

- **les audiences sont décrites comme énergivores et épuisantes** : elles impliquent appréhension la veille et récupération et décompression le lendemain. « **Les audiences mobilisent beaucoup de mon énergie, surtout après de mauvaises expériences avec les formations de jugement** » ; « **Les journées d'audience sont choisies en amont, mais j'évite les sorties la veille en raison de la charge émotionnelle et physique** ».

Concernant la frontière perméable entre vie privée et vie professionnelle : plusieurs témoignages alertent quant à l'intrusion des outils de communication numériques en dehors du temps de travail. Plusieurs agent·e·s évoquent les difficultés liées aux groupes WhatsApp et aux messages envoyés le soir, les fins de semaine et pendant les congés.

❖ Notre analyse

Il nous semble qu'une vigilance est de mise s'agissant de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Les difficultés en la matière sont accrues par le déroulement imprévisible des audiences, l'absence de prise en compte institutionnelle des contraintes parentales et familiales, **une culture professionnelle valorisant la disponibilité** ainsi que l'accumulation de la fatigue physique et mentale.

À cela s'ajoute la question du respect effectif du **droit à la déconnexion** et de la Charte des temps, dans un contexte où la charge de travail et les exigences de production rendent parfois **impossible la prise de l'ensemble des congés**, sans compromettre l'atteinte des objectifs annuels.

Thématique n° 5 : Vos demandes

❖ Les témoignages

Concernant les besoins de formation et d'acculturation des membres de formations de jugement :

- **nombreux signalements sur le manque de compétence juridique (lié au profil varié des juges)** : méconnaissance de la Convention de Genève, de la protection subsidiaire, de la COI, des réexamens ;
- **attitudes et propos pénalement répréhensibles** : racisme, sexisme, homophobie, mépris de classe ;
- **absence d'empathie et manque de respect des requérants en audience et lors des délibérés** ;
- **demandes récurrentes de formation régulière pour les juges, en particulier sur** : le droit d'asile, la géopolitique, les VSS (violences sexistes et sexuelles), les MSF (mutilations sexuelles féminines), le racisme, la laïcité, les discriminations, les questions d'orientation sexuelle et de genre (LGBTQIA+), l'accueil des récits de souffrance et les techniques de questionnement et d'audition.

Concernant les demandes d'accompagnement pour les agent-e-s :

- **important consensus sur la formation « Accueil des récits de souffrance »** : notamment la nécessité d'un meilleur accès à cette formation et de la possibilité d'en renouveler le suivi. Il est fait état d'une exclusion ressentie par les chambres territoriales s'agissant des formations dispensées à Montreuil ;
- **autres besoins de formation** : sur le traumatisme vicariant ; sur la prise de parole en public ; sur la gestion de l'agressivité ; sur la communication professionnelle ; sur la rédaction administrative ;
- **sur le soutien psychologique** : besoin de davantage d'information/de formation sur la psychologie, à un meilleur accompagnement institutionnel psychologique ;
- **création d'un groupe de parole** : forte demande de la mise en place de groupes de paroles, voire même d'un groupe d'analyse des pratiques professionnelles.

Concernant les entorses déontologiques :

- **plusieurs atteintes ont été rapportées telles que** : le signalement d'une pression hiérarchique directe exercée sur un-e rapporteur-e pour modifier un rapport avant audience ; la mauvaise gestion de certain-e-s président-e-s avant, pendant et après l'audience (agressivité, absence, délégation abusive, mépris du travail des rapporteur-e-s) ;
- **l'indépendance du/de la rapporteur-e** : ce principe serait à rappeler formellement puisque celui-ci est parfois remis en cause.

Concernant l'éthique de l'instruction et des décisions rendues :

- **comportements déshumanisants et fragilisant l'unification de la jurisprudence de la CNDA** : des cas de décisions parfois rendues de façon arbitraire ou fondées sur des préjugés (« à la tête du client ») ;
- **revalorisation du rôle de rapporteur-e** : demande davantage de temps pour l'instruction et pour échanger sur les affaires ; sentiment que les rapports peuvent être ignorés ou minimisés.
- **manque de considération entre catégories** : secrétaires/rapporteur-e-s et rapporteur-e-s/président-e-s.

Concernant le manque de prise en compte des besoins concrets dans l'environnement de travail : demande d'un meilleur suivi pour les agent-e-s bénéficiaires de la RQTH (avec notamment des fauteuils plus adaptés).

❖ Notre analyse

Une forte demande d'accompagnement psychologique est exprimée, alertant sur **l'inégalité d'accès des agent-e-s des chambres territoriales par rapport à celles/ceux de Montreuil**.

La création de groupes de parole paraît particulièrement pertinente et nécessaire, si ceux-ci sont pensés dans un format souple, institutionnalisé ou non. Par ailleurs, afin de garantir la participation des agent-e-s, il paraît nécessaire que la participation à ces groupes **soit déchargée**.

Concernant les formations, il apparaît également essentiel qu'elles soient davantage proposées au niveau déconcentré et que le système de suivi en comodal soit systématisé.

Nos recommandations

Sur les conditions de travail des agent·e·s :

- I. Réaliser une évaluation sur le déroulement des audiences dans les chambres territoriales.
- II. Refonte de la note du 26 mars 2018 sur le temps de l'audience, de sorte à en encadrer la durée et garantir une pause méridienne minimale, ainsi que la possibilité pour les parents allaitants et/ou chargés de déposer leurs enfants à l'école ou leur mode de garde de satisfaire à leurs obligations parentales.
- III. Réduction de la charge de travail (révision des objectifs normés) et du nombre d'affaires inscrites par rôle pour favoriser une instruction sereine et une mise en œuvre effective de la recommandation n° II précitée.
- IV. Création d'un protocole encadrant l'accueil des enfants à la CNDA, visant à leur créer un espace adapté, dans le but de les préserver des récits traumatiques et de clarifier le rôle et les responsabilités des agent·e·s lors de l'audience.
- V. Dans le cadre du dispositif de prévention de l'épuisement professionnel et des risques psycho-sociaux, prévoir un appui psychologique avec un psychologue dédié à la CNDA.
- VI. Mise en place d'un système d'alerte pour signaler les dysfonctionnements et manquements aux obligations incombant aux agent·e·s et aux juges (absences de pauses méridiennes lors des audiences, propos pénalement répréhensibles).
- VII. Mise en place d'un groupe de parole pour tous·tes les agent·e·s (la participation au groupe sera déchargée).

Sur la déontologie et la formation des formations de jugement :

- VIII.** Former les juges (et proposer le cas échéant un parcours certifiant pour les non-magistrats) sur le droit d'asile, la géopolitique, l'accueil des récits de souffrance, les VSS, les discriminations, l'interculturalité et la déontologie.
- IX.** Nous rejoignons également le Sénat dans sa recommandation n° 2 : « Adopter un cadre déontologique propre à l'ensemble des juges de l'asile, le cas échéant en surplus des règles déontologiques qui s'appliquent déjà à eux dans le cadre de leur profession parallèle à leur activité de juge de l'asile », tiré du rapport d'information n°604 de 2024, fait au nom de la commission des finances sur la CNDA par M. Christian BILHAC, Sénateur.
- X.** Création et affichage d'une charte d'audience déontologique, affichée dans chaque salle d'audience.
- XI.** Création d'un poste de référent-e déontologique propre à la CNDA.
- XII.** Dans le but de répertorier les différents incidents relevés, intégrer un bilan annuel anonyme sur la déontologie à la CNDA en formation spécialisée, sur la base du dispositif de signalement disciplinaire.
- XIII.** Mise en place d'une évaluation déontologie annuelle des formations de jugement, tout en intégrant la consultation de tou·te·s les agent·e·s d'une chambre pour le renouvellement d'un·e juge, le courriel n'étant actuellement envoyé qu'au/qu'à le/la président·e de la chambre et à le/la chef·fe de chambre.

→ Sur la formation

- XIV.** Mettre en place une formation continue de déontologie pour tous les juges (professionnel·le·s ou vacataires) ;
- XV.** Instaurer des conférences régulières à la CNDA et obligatoires autour du droit d'asile, en invitant, par exemple, des professeur·e·s et chercheur·se·s universitaires ainsi que des associations spécialisées (Elena France, France Terre d'Asile, GISTI, la Cimade...).

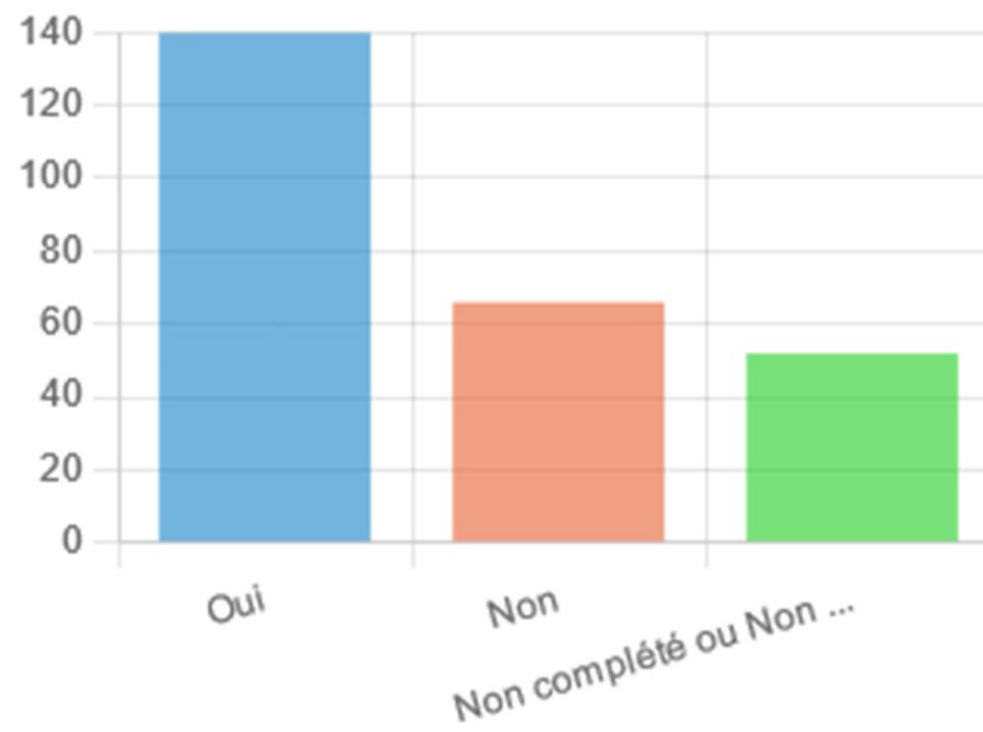
Annexes : vos réponses

1^{ère} thématique : Votre santé

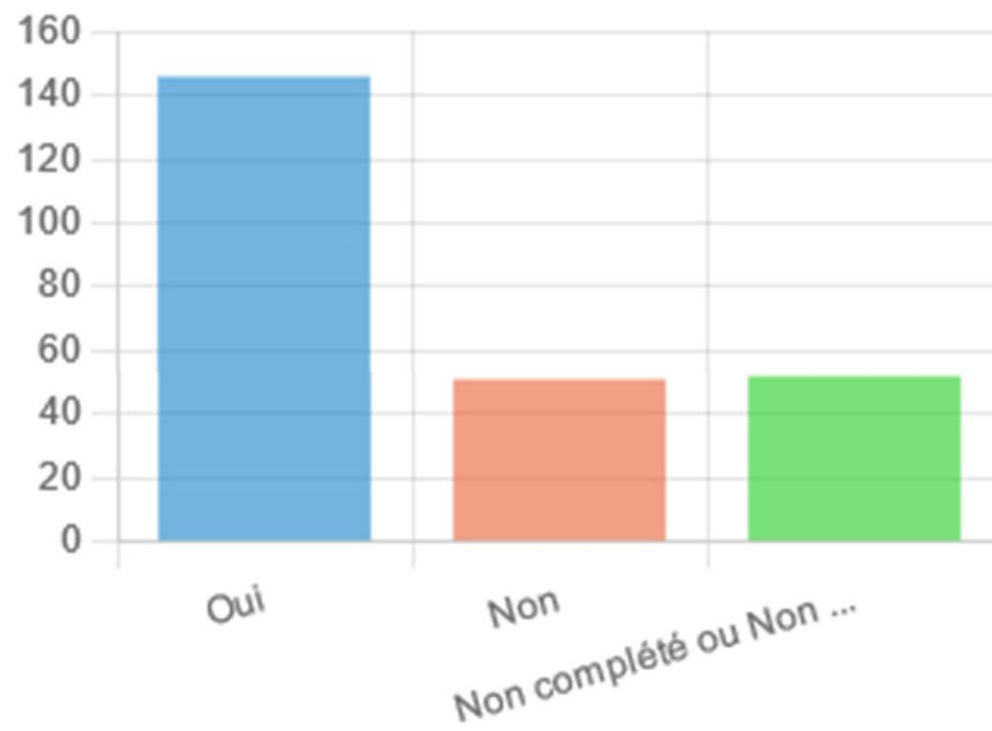
Légende :

-  Oui
-  Non
-  Non complété ou Non affiché

L'audience a-t-elle déjà eu des répercussions sur votre santé mentale et/ou physique ?



Et sur vos collègues ?

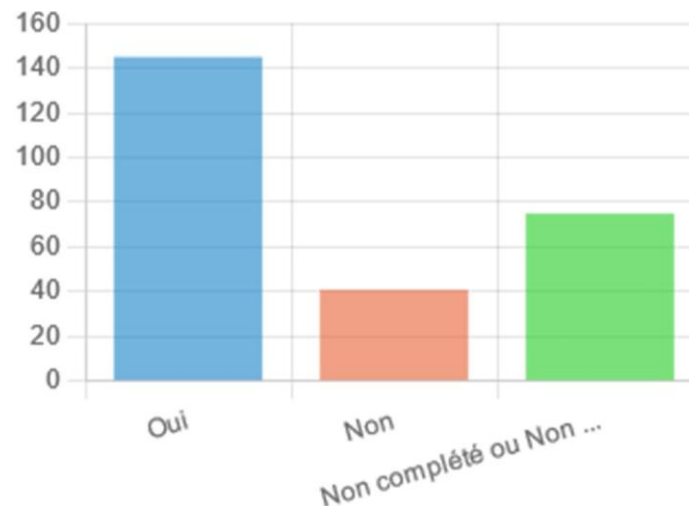


2^{ème} thématique : Les relations entre les différent·e·s acteur·rice·s lors de l'audience

Avez-vous, durant l'audience*, déjà été témoin de propos de nature discriminatoire ou de nature à créer un doute sérieux sur l'impartialité de la formation de jugement, dirigés envers les requérant·e·s ?

* **en-dehors du cadre du délibéré**, en application de l'article L.8 du code de justice administrative et du dernier alinéa de l'article R. 532-44 du CESEDA.

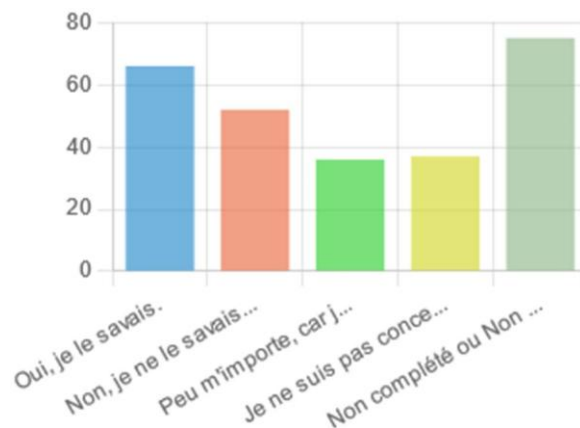
Pour rappel, les critères de discrimination prohibés par la loi sont énumérés par l'article 225-1 du code pénal. Par exemple : l'origine, l'accent, l'ethnie, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, l'état de santé (mental ou physique), la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les opinions politiques, l'activité syndicale.



Légende :

-  Oui
-  Non
-  Non complété ou Non affiché

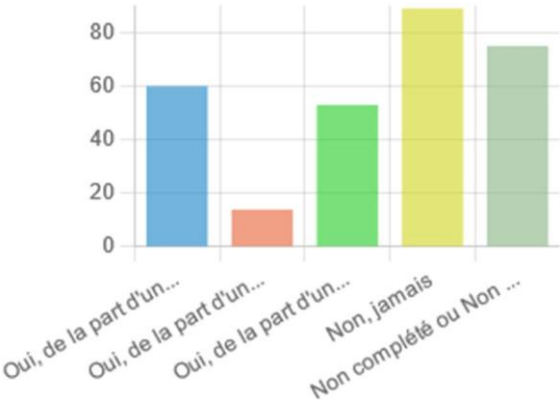
Au cours du délibéré, si vous êtes heurté-e-s par des propos qui vous semblent déplacés, vous avez la possibilité d'exprimer votre malaise ou votre réprobation, après avoir demandé la parole au/à la président-e de la formation de jugement. En tant que rapporteur-e, le saviez-vous ? Pour rappel, tous les propos tenus au cours du délibéré, y compris les vôtres, sont soumis au secret au sens de l'article L.8 du code de justice administrative et du dernier alinéa de l'article R. 532-44 du CESEDA.



Légende :

- Oui, je le savais.
- Non, je ne le savais pas.
- Peu m'importe, car je m'inquiète des conséquences.
- Je ne suis pas concerné-e par le délibéré.
- Non complété ou Non affiché

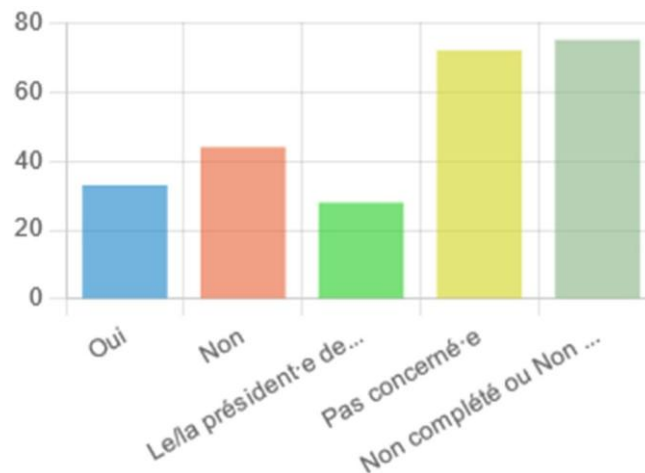
Avez-vous déjà, en tant que secrétaire d'audience ou rapporteur-e, été la cible de propos déplacés, agressifs ou de nature discriminatoire lors d'une audience ?



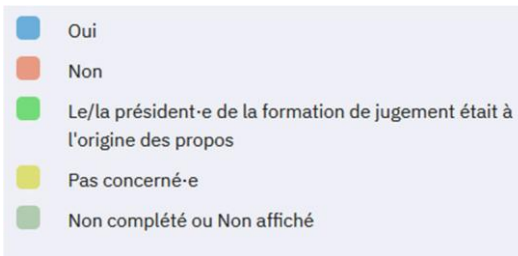
Légende :

- Oui, de la part d'un-e avocat-e
- Oui, de la part d'un-e interprète
- Oui, de la part d'un-e membre de la formation de jugement
- Non, jamais
- Non complété ou Non affiché

Dans l'hypothèse où votre réponse à la question précédente était « oui », avez-vous été défendu-e par le/la président-e de la formation de jugement ?



Légende :



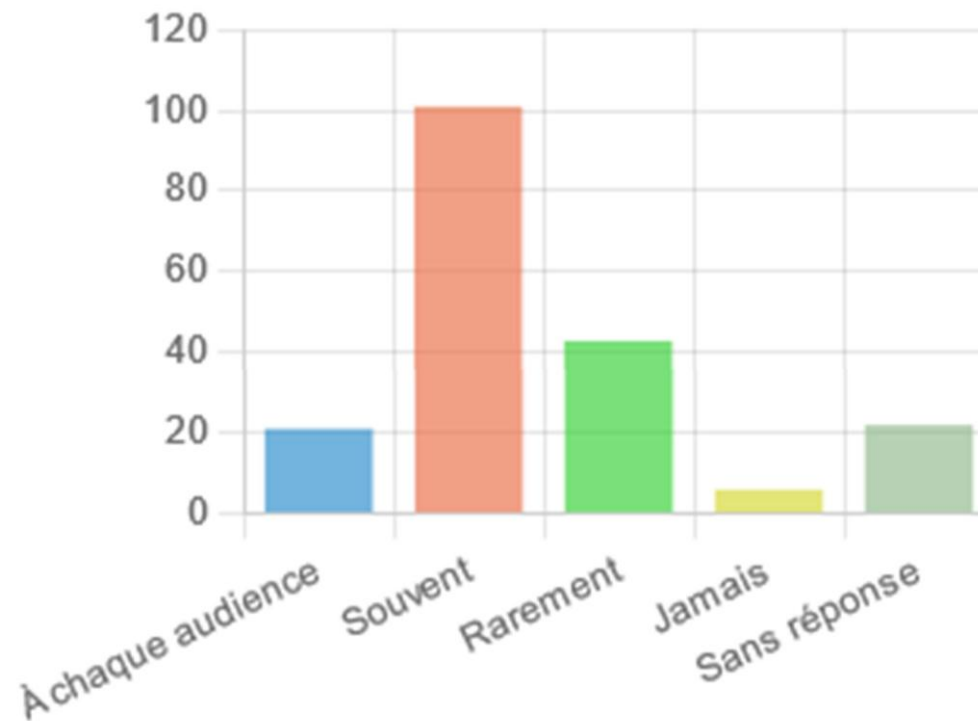
Troisième thématique : Le respect de vos conditions de travail

Légende :

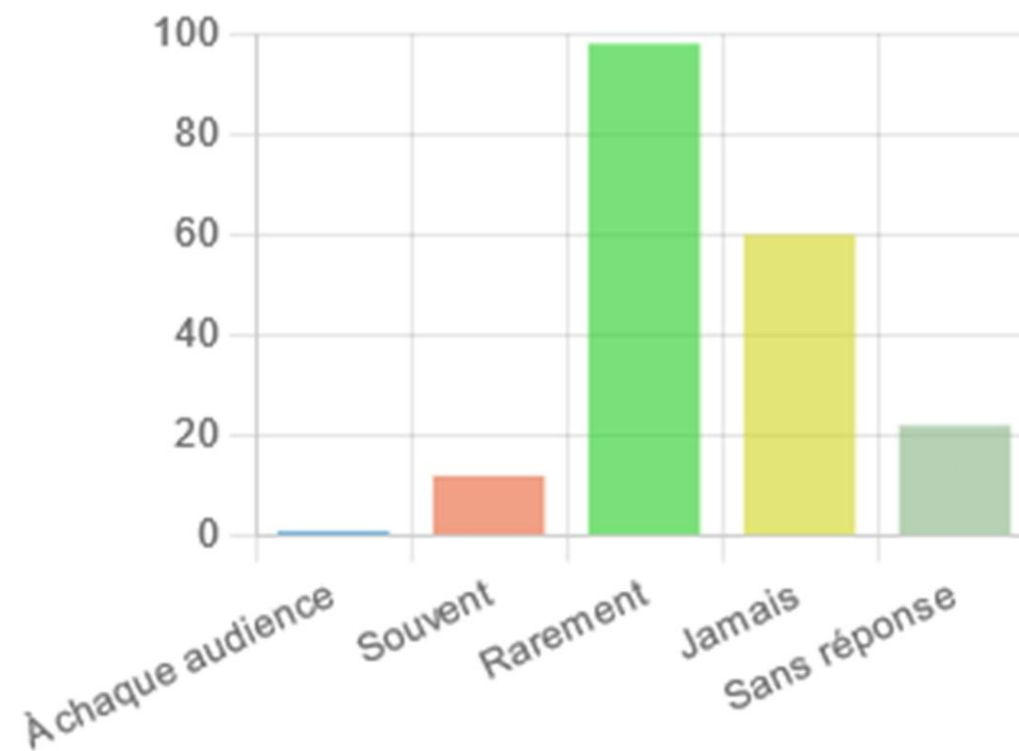
-  À chaque audience
-  Souvent
-  Rarement
-  Jamais
-  Sans réponse

À quelle fréquence votre pause méridienne est-elle rognée en audience ?

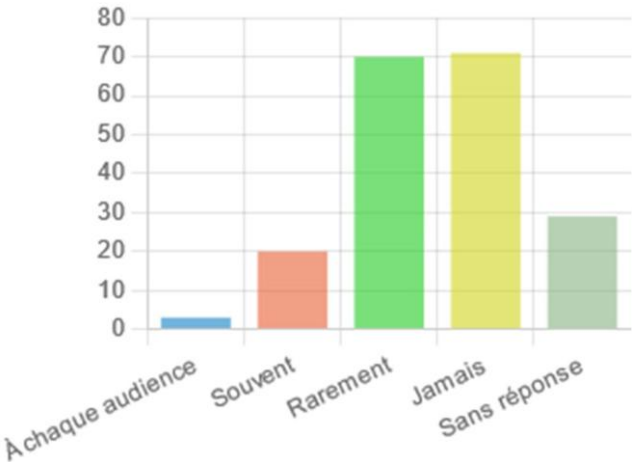
Pour rappel, la note du 26 mars 2018 indique que "Depuis janvier 2013, la cour applique un régime d'audience à la journée qui débute à 9h et comporte une interruption entre 13h et 14h. Cette pause méridienne est un droit inscrit dans les articles 16-1 et 16-2 du règlement intérieur de la cour afin de permettre la restauration de la formation de jugement et des agents de la cour qui participent à l'audience".



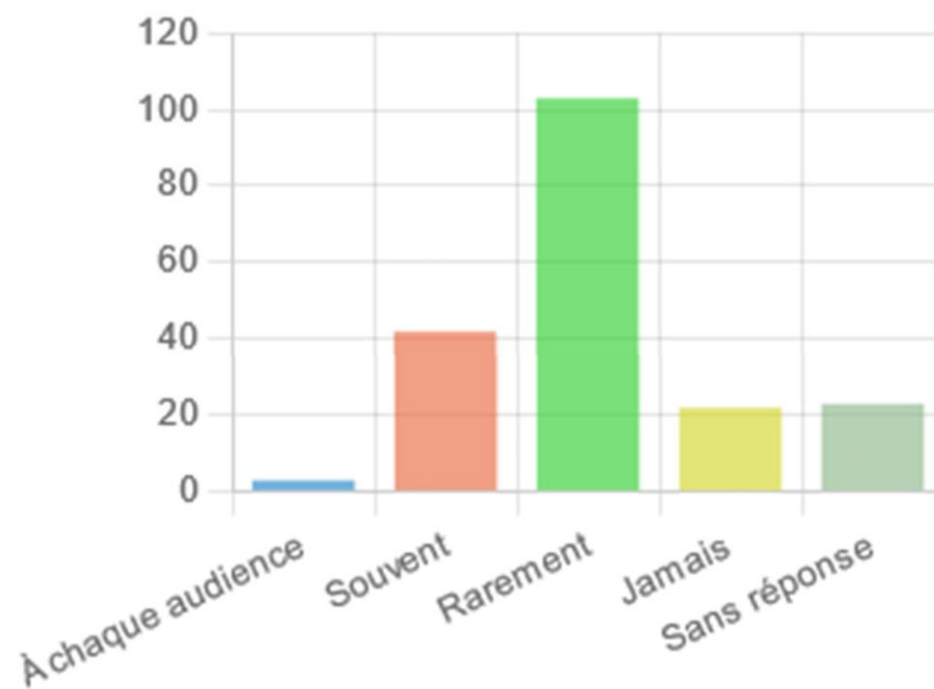
À quelle fréquence vos audiences se terminent-elles après 20h ?



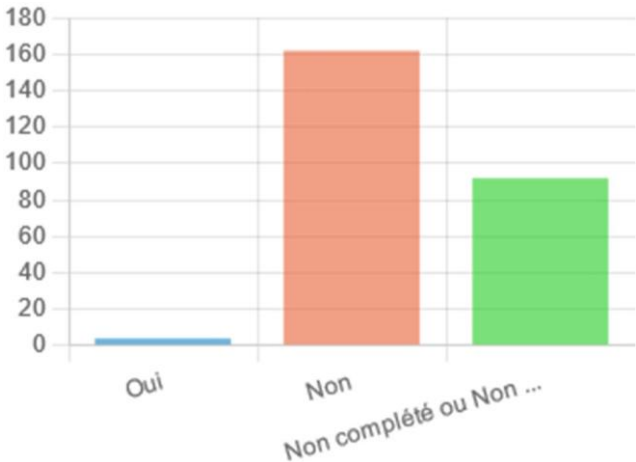
Vous a-t-on déjà demandé d'imprimer des rapports ?



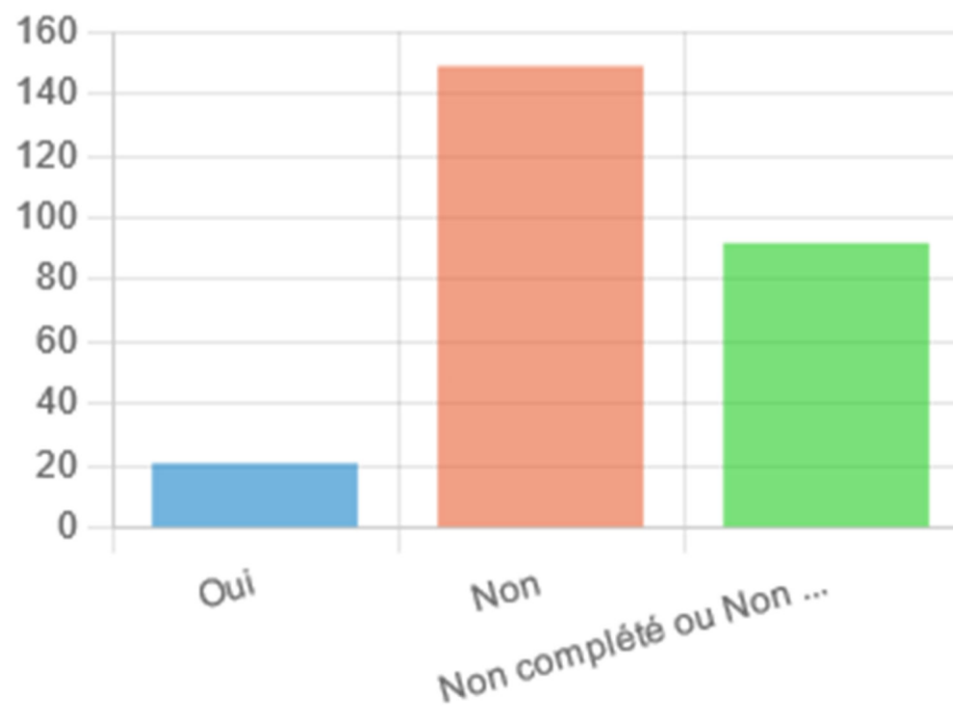
À quelle fréquence le matériel mis à disposition dans la salle (informatique, audio, climatisation) a-t-il perturbé le déroulement de la séance ?



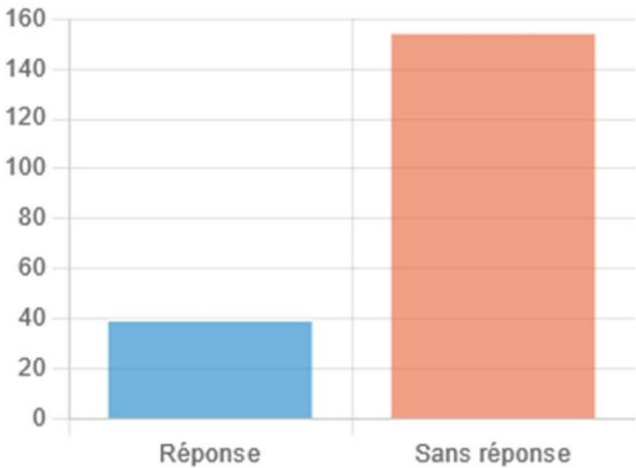
Avez-vous déjà rencontré des problèmes d'accessibilité en salle d'audience en raison d'un handicap ?



Vous a-t-on déjà sollicité pour surveiller les enfants des requérant-e-s durant l'audience ?

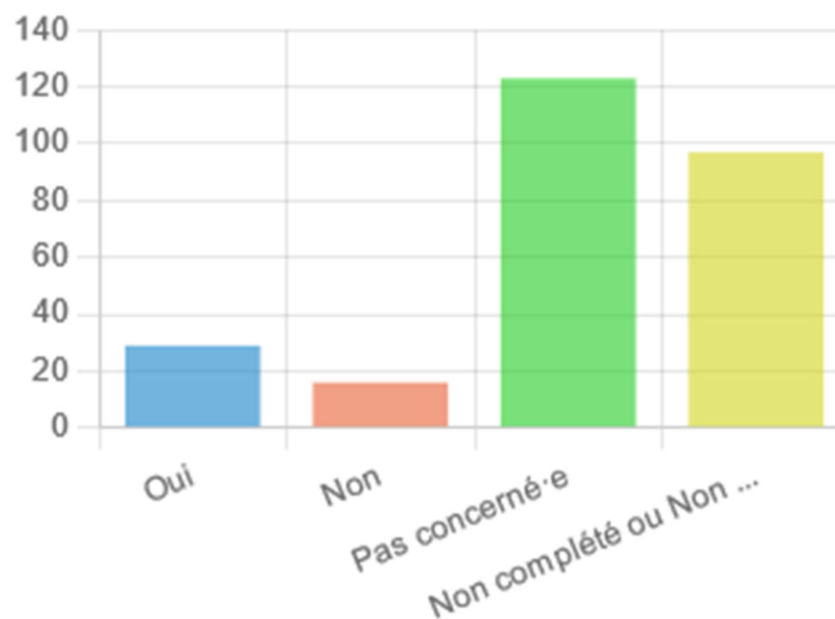


Précisions ou autres remarques sur vos conditions de travail en audience ?

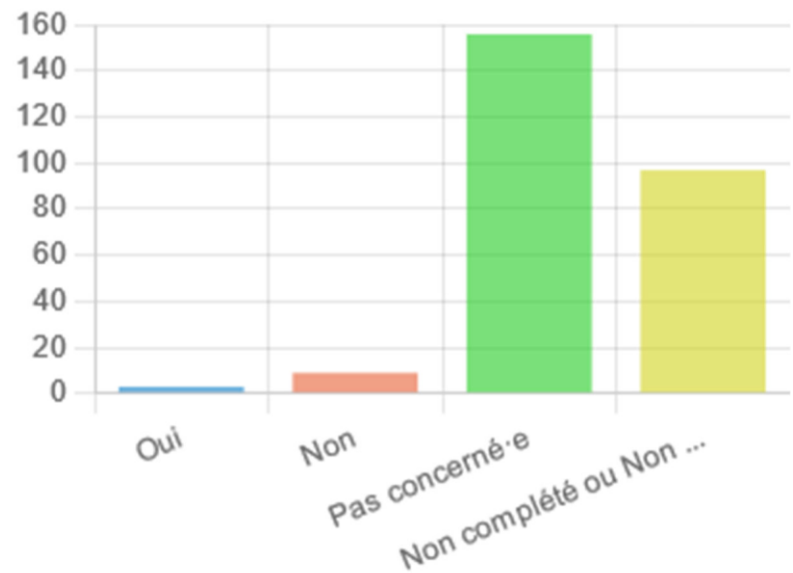


Quatrième thématique : La conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle

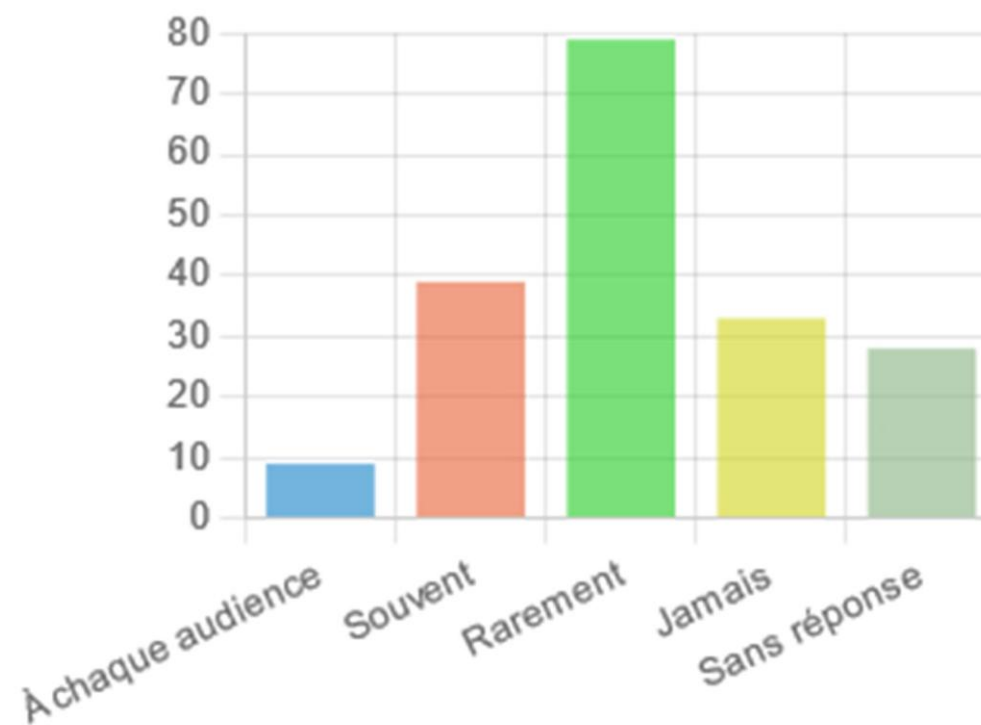
Les horaires élargis en audience sont-ils source de difficultés pour déposer ou aller chercher vos enfants à la crèche ou à l'école ?



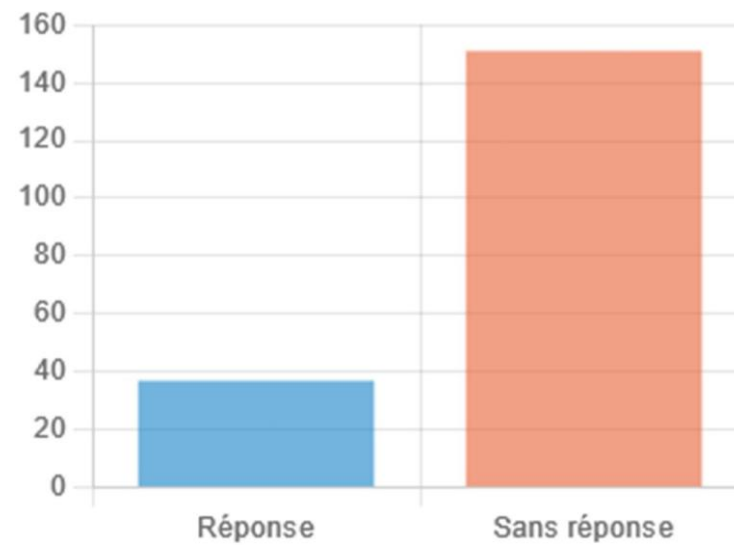
En tant que mère allaitante, avez-vous pu bénéficier d'une pause dédiée pour tirer votre lait durant les journées d'audience ?



À quelle fréquence annulez-vous vos activités personnelles en raison de la tardiveté des audiences ?

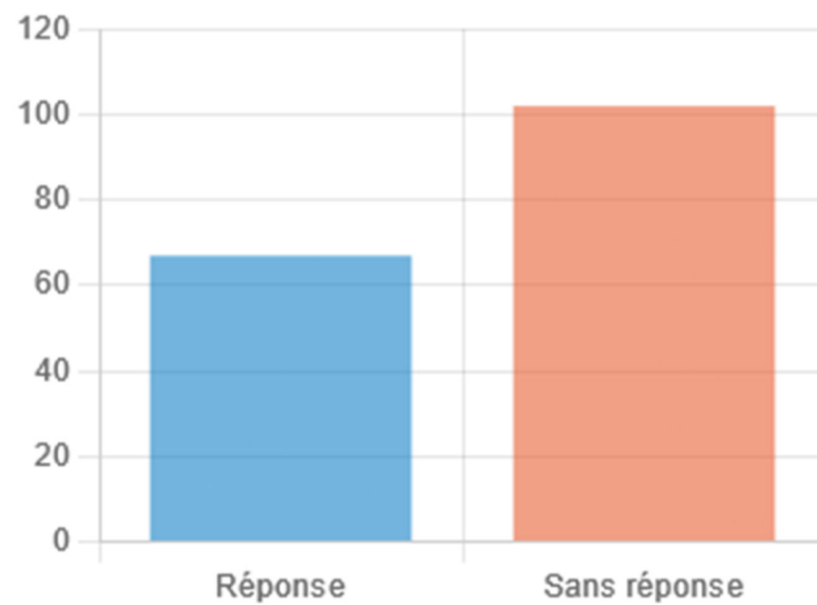


Précisions ou autres remarques sur la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle ?



Cinquième thématique : Vos demandes

Par exemple, vos besoins personnels en formation (accueil des récits de souffrance, prise de parole en public etc), les besoins en formation des juges et assesseur·e·s (laïcité, discrimination, VSS), la création de groupes de parole entre agent·e·s.



Réponses totales : 288

Réponses complètes : 168

Réponses incomplètes : 120