3ème réunion sur les DSGJ du 25 mars 2025

Dans le cadre des négociations sur la revalorisation du corps des DSGJ, la réunion du 25 mars a porté essentiellement sur le reclassement des directeurs actuels au regard du projet de grille présenté par la DSJ, sans que ce dernier n'ait encore été validé par la direction générale de la fonction publique (DGAFP) et Bercy.

Pour rappel, une nouvelle grille ne se conçoit que du point de vue des nouveaux directeurs qui seront recrutés. Pour les directeurs actuels, y compris les directeurs stagiaires, ce sont les mesures de reclassement qui importent !

Le reclassement

Le projet présenté par l'administration prévoit un reclassement sur la règle de principe à savoir un reclassement à l'indice égal ou à défaut immédiatement supérieur. La règle habituelle est qu'il n'y a pas de reprise d'ancienneté dans l'échelon si le gain est supérieur à ce qui aurait été obtenu dans la grille actuelle, et qu'il y a reprise d'ancienneté si le gain est inférieur. Sur ce principe, pas de difficultés.

Mais nous relevons des différences selon les échelons sur la durée d'ancienneté conservée. Elle est inégale et différente selon les échelons (parfois 1/3, parfois la moitié, ou encore les ¾, et même les 3/8è…).

Nous avons relevé notamment que pour le milieu de grille du grade de directeur, non seulement le gain immédiat du reclassement des collègues était peu élevé (2 à 6 points) mais que la durée d'ancienneté conservée n'était pas totale et ne permettait pas de marquer nettement la différence avec l'ancienne grille.

De plus, nous avons relevé que le reclassement proposé des agents est opéré de façon identique alors même qu'ils ont une durée de carrière antérieure différente. Donc, pour certains, il y aurait un reclassement avec perte de l'ancienneté.

Aussi, nous avons demandé que l'ancienneté soit conservée dans sa totalité dès lors que l'indice obtenu est inférieur à celui qui l'aurait été dans la grille actuelle. Quand le reclassement s'opère dans un échelon supérieur, il est impératif de distinguer selon la durée acquise dans l'échelon de l'ancienne grille. Subsidiairement, nous avons proposé que l'ancienneté conservée soit différente selon l'ancienneté détenue dans l'échelon actuel.

Les autres mesures

Nous avons aussi demandé que le nombre d'échelons sur le haut de la grille pour les directeurs soit réduit afin notamment de pouvoir augmenter le nombre de points d'indice pour les échelons de milieu de grille.

Nous avons pu évoquer la promotion dans le grade de directeur principal avec la mise en place de dispositions transitoires permettant d'éviter une inégalité de traitement liée au reclassement dans un échelon inférieur, comme ça a pu être le cas lors des précédentes réformes des corps particuliers des services judiciaires.

Concernant l'examen professionnel, la DSJ n'exclue pas de le modifier pour le réduire éventuellement à un simple oral, à l'image de l'examen professionnel existant pour le corps des attachés d'administration.

Concernant l'accès par la voie de la liste d'aptitude, l'administration indique que si la promotion se fait sur place, cela interroge sur la localisation des postes de DP. Cette question sera examinée lors de la réunion prévue le 8 avril sur les statuts.

Pour la CGT, nous avons attiré l'attention de la DSJ sur la nécessité de maintenir l'examen professionnel existant afin de défendre la spécificité de notre corps, spécificité qui justifie un projet de grille indiciaire bien supérieur à la grille indiciaire du A type, ce que nous revendiquons !

La question budgétaire

Enfin, l'administration a précisé qu'il n'y aurait pas de problème de financement pour ce projet de nouvelle grille indiciaire, le coût étant prévu dans les demandes budgétaires pour 2026.

Il nous est également rappelé qu'il n'y a pas de demande indemnitaire supplémentaire, ce dont la CGT ne se plaindra pas. En effet, avec un point d'indice gelé depuis de très longues années et des négociations sur l'indiciaire difficiles à obtenir, lorsque celles-ci ont enfin lieu, c'est sur le montant de l'enveloppe indiciaire qu'il faut se battre ! Et si augmentation de l'enveloppe dédiée à la réforme statutaire des DSGJ il doit y avoir, nous exigeons que ce surplus soit fléché sur l'indiciaire.

Nous rappelons que la grille indiciaire, puisque corrélée au point d'indice, est garante de l'égalité de traitement, d'une reconnaissance homogène des qualifications et d'une cohérence salariale quelle que soit son affectation. Le point d'indice, c'est aussi un des leviers pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Enfin, l'indemnitaire n'est pris en compte qu'à la marge dans le calcul de la pension de retraite.[1]

Conclusion

En conclusion, avec une réduction du nombre d'échelons sur le haut de la grille du grade de base et un reclassement tenant compte de la durée d'ancienneté dans chaque échelon, le projet présenté pour le reclassement va dans le bon sens, mais il doit être amélioré. La CGT fera des propositions en ce sens.

Il reste maintenant à aborder de façon plus précise les missions et le statut du corps des DSGJ. Ce sera notamment l'objet des prochaines réunions prévues le 8 avril et le 15 mai.

Nous ne pouvons que vous appeler à rester mobilisés pour maintenir le rapport de force nécessaire à l'obtention des évolutions souhaitées.

Nous appelons donc à une nouvelle journée de mobilisation, y compris par la grève, le 8 avril prochain.

À Montreuil, le 27 mars 2025

1 Sur la question du point d'indice et des primes : https://www.cgtetat.fr/IMG/pdf/2024_03_10_salaires_primes_cgt_fp.pdf

Sur la question du calcul de la pension de retraite, il existe un fonds de pension dans la fonction publique, le RAFP, qui prend en compte une partie des primes ; s'agissant d'un fonds de pension, donc non garanti et non solidaire, la CGT demande sa suppression.