Négociations sur les DSGJ : la CGT signe le « relevé d'engagements »

Le 10 juin 2025, notre syndicat, après consultation de ses instances dirigeantes, a signé le « relevé d'engagements » proposé par la DSJ portant sur les DSGJ.

Éléments de contexte

Les éléments de contexte posés par le relevé d'engagements ne sont pas tous partagés, dans la mesure où il est indiqué qu'il y a eu des « *réunions de* négociation *qui ont eu pour objet de* clarifier*, dans un premier temps de discussions, la filière juridictionnelle* » (sic).

La « clarification » intervenue avec la scission du corps des greffiers est tellement nette que les organisations signataires du protocole de d'octobre 2023 se plaignent, déjà, que les juridictions sont incapables d'appliquer une même doctrine d'emploi et que les cadre-greffiers sont déboussolés…

La **CGT des chancelleries & services judiciaires** (**CGT CSJ**) n'a pas signé le protocole d'accord relatif à la revalorisation des métiers de greffe justement du fait de cette scission, mais également parce la création d'un nouveau corps de catégorie A était « *une nouvelle attaque contre le corps des DSGJ, corps au sein duquel, rappelons-le, la CGT est le syndicat majoritaire* ». Ainsi, « *en supprimant progressivement les attribution des GEC/DSGJ, il y a de moins en moins de différences avec le statut des attachés d'administration, et les grilles se sont rapprochées* », et que le report des négociations sur la filière dite administrative comportait un risque évident que les négociations sur le corps des DSGJ ne se poursuivent pas[1].

Dès le CSA SJ du 8 janvier 2024, puis, suite aux manœuvres du DSJ et des organisations syndicales signataires, inlassablement, non seulement à chaque occasion qui pouvait se présenter (bilatérales avec le DSJ, CSA, etc.), mais également par des courriers adressés au DSJ, la **CGT CSJ** a demandé la reprise des négociations pour le corps des DSGJ.

Il aura fallu une colère grandissante et un changement de DSJ pour que la **CGT** soit enfin entendue avec une première réunion le 11 février 2025.

Il est peu de dire que ces négociations ont tranché avec les discussions sur le corps des greffiers, tant l'ambiance, la méthode ont été radicalement différentes, la **CGT CSJ** titrant même son communiqué à l'issue de la deuxième réunion ainsi : « enfin de réelles négociations ? »[2], les revendications des organisations syndicales, et particulièrement de la **CGT** étant parfois significativement prises en compte.

Vous trouverez ci-dessous la liste des points contenus dans le relevé d'engagements avec à chaque fois notre appréciation.

1 https://cgt-justice.fr/protocole-daccord-sur-la-revalorisation-des-metiers-de-greffe-pourquoi-nous-ne-signons-pas/
2 https://cgt-justice.fr/2eme-journee-de-negociations-sur-les-dsgj-enfin-de-vraies-negociations/

Une avancée importante : une grille indiciaire substantiellement revalorisée

Si la grille présentée lors de la première réunion laissait présager des discussions difficiles, tant il y avait « de quoi rester désabusés »[3], un seul élément allant dans le bon sens, l'échelon terminal en HEB, la grille présentée lors de la deuxième réunion a bien pris en compte les revendications de la **CGT CSJ**.

En effet, **la DSJ a axé l'augmentation quasi-exclusivement sur l'indiciaire, ce qui rejoint la revendication de la CGT concernant les revalorisations salariales**, qui ne devraient porter que sur l'indiciaire (par l'augmentation du point d'indice et la revalorisation des grilles indiciaires).

De plus, pour de nombreux échelons, on est au-delà du minimum exigé par la **CGT**, 40-45 points d'indice majoré, pour rattraper a minima la perte de pouvoir d'achat depuis 2015.

La DSJ aura également tenu compte de nos critiques relatives au nombre d'échelons trop élevé et de l'amplitude trop importante du grade de directeur[4].

Concernant nos revendications spécifiques à la grille des DSGJ, la **CGT** portait un échelon terminal en Hors échelle B (HEB). Il est toutefois malheureusement composé de 6 chevrons de plus d'un an au lieu de 3 chevrons d'un an habituellement.

Le projet de grille proposé va même plus loin puisqu'il est proposé le HEBbis, mais sous forme d'échelon spécial, ce qui signifie que le nombre de DSGJ pouvant y prétendre est contingenté, c'est-à-dire limité.

Pour rappel, la **CGT** est attachée à un déroulement linéaire de la carrière des fonctionnaires, basé sur l'ancienneté. L'échelon spécial, contingenté par nature, est par conséquent totalement inéquitable puisqu'il ne permet pas à tous les fonctionnaires d'une grille d'atteindre cet échelon et l'indice majoré qui va avec.

Enfin, le grade de directeur principal culminera en HEA, avec la réserve qu'il s'agit d'un « petit HEA », l'indice brut étant fixé à 933 au lieu de plus de 1027, et qu'il comporte 6 chevrons de plus d'un an au lieu de 3 chevrons d'un an habituellement.

Un point positif : l'avancement sur place pour l'accès au principalat par la voie de l'examen professionnel

Cet avancement sur place ne bénéficiera, logiquement au regard des attentes de la **CGT**, qu'aux lauréats de l'examen professionnel, ce qui facilitera leur avancement, mais pas aux bénéficiaires d'une promotion au choix, qui devront toujours « *effectuer une mobilité géographique ou fonctionnelle afin de bénéficier de leur avancement.* »

Des points corrects :

- **<u>Le reclassement des DSGJ dans la nouvelle grille</u>**

Il est important de bien avoir en tête que **le reclassement dans une grille significativement plus élevée a nécessairement une incidence sur le positionnement**, moins élevé, dans la grille et une forme de tassement des agents de faible ancienneté en bas de grille lorsque le bas de grille est

3 https://cgt-justice.fr/reunion-de-negociations-du-11-fevrier-2025-notre-compte-rendu/
4 https://cgt-justice.fr/4eme-reunion-sur-les-dsgj-du-8avril-2025/

fortement relevé.

En l'occurrence, la grille ayant une progression générale importante, et ce dès le bas de grille, le reclassement n'échappe pas à la règle.

Il faut également avoir en tête que les règles de reclassement sont relativement contraignantes.

Toutefois, ces limites ne suffisaient pas à justifier que le premier reclassement proposé par la DSJ n'était vraiment pas satisfaisant.

Après avoir fait des observations et des propositions, si la DSJ n'a pas retenu le reclassement proposé par la **CGT**, à l'impact budgétaire trop important selon l'administration, elle a cherché à améliorer le reclassement des DSGJ dans la nouvelle grille en tenant compte de l'ancienneté dans l'échelon détenu pour éviter un trop fort tassement.

- **Une augmentation (temporaire) du taux de promotion au grade de principal**

Il y a aura un taux de promotion de 14 % sur 3 ans, au lieu de 7 % en général pour les corps de catégorie A.

Il est à noter que la répartition du corps entre les différents grades fixée par le protocole d'accord de 2014 n'est pas du tout respecté et que le grade principal est clairement sous-dimensionné comme la **CGT CSJ** l'a rappelé à maintes reprises.

A noter que la première version du relevé d'engagements ne prévoyait un tel taux que sur une année...

- **Des dispositions transitoires pour les collègues remplissant actuellement des conditions d'avancement**

Le relevé d'engagements indique que les DSGJ «*qui, au 1er janvier 2026, auraient réuni les conditions pour une promotion au grade supérieur en application des dispositions antérieures telles que prévues dans le présent relevé d'engagement sont réputés réunir les nouvelles conditions* ». Ces dispositions, qui n'étaient pas précisées dans la version initiale, permettront de ne pas pénaliser nos collègues remplissant actuellement les conditions statutaires d'avancement.

Des points négatifs :

- **Le développement du statut d'emploi au sein de la DSJ et au niveau ministériel**

La **CGT** fonction publique est opposée au statut d'emploi puisque, de par sa nature, il porte atteinte au statut général des fonctionnaires. Un fonctionnaire est titulaire de son grade, pas de son emploi.

Avec le statut d'emploi, il n'est plus titulaire de son grade, qu'il peut perdre à tout moment puisque l'emploi fonctionnel s'obtient par détachement, est provisoire et qu'il peut être mis fin au détachement prématurément. Ce dernier élément constitue par ailleurs une atteinte indéniable au principe d'indépendance du fonctionnaire.

Si ce statut d'emploi constituait une anomalie totale dans le corps des greffiers au vu du niveau de responsabilité, et s'il est nécessaire de continuer à s'y opposer, non seulement son maintien et même son développement peuvent difficilement constituer un point de blocage à lui seul.

Le développement des postes statuts d'emploi est d'autant plus problématique que la DSJ rencontre de grandes difficultés pour pourvoir les postes de fonctionnels. Dernier exemple en date : sur

les 18 postes publiés le 13 mars, seuls 6 ont trouvé preneurs dont 2 par des attachés.

- **L'affaiblissement de l'examen professionnel**

La DSJ ne prévoit plus qu'une épreuve orale pour « faciliter » l'accès au grade de directeur principal.

Pour la **CGT CSJ**, tant l'épreuve écrite que l'épreuve orale présentent chacune un intérêt ; et faciliter l'accès à un corps ou à un grade ne doit pas se faire au détriment d'un certain niveau et d'une certaine qualité.

Un point (de forme) gênant : un relevé d'engagements plutôt qu'un protocole d'accord

La DSJ ne nous a pas proposé un protocole d'accord à la signature, comme le prévoit la réglementation (articles L221-1 et s. du code général de la fonction publique), mais un simple relevé de conclusions, devenu relevé d'engagements dès lors que le guichet unique (DGAFP + direction du budget) a accusé réception de la demande .

L'administration nous a expliqué qu'en raison de la circulaire du premier ministre du 25 avril 2025, qui prévoit que les ministres ne peuvent prendre « aucun engagement de nature à anticiper un accord du guichet unique DGAFP-DB ou un arbitrage interministériel », il n'était pas possible de nous présenter un protocole d'accord.

C'est pourquoi il nous a été présenté un relevé d'engagements, qui sera tout de même signé par le ministre afin de montrer son implication dans le processus.

Conclusion

Au vu des points positifs, la **CGT** a décidé de signé le « relevé d'engagements » et continuera de participer aux négociations qui continueront notamment sur les missions et la formation des DSGJ. Nous resterons vigilants et continueront à nous battre pour les droits et avancées des agentes et agents des greffes.

Cependant, il est peu de dire que le contexte budgétaire est particulièrement défavorable et chaque semaine ou presque, nous faisons face à des discours et même des mesures austéritaires (décret de suppression de crédits ; circulaire du premier ministre du 25 avril 2025).

A cette aune, et du fait d'une mobilisation limitée après celle du 27 janvier, nous ne pouvons que partager notre inquiétude concernant l'approbation de ces grilles par le guichet unique. Ce relevé d'engagements ne peut rester une déclaration d'intentions, aussi bonnes soient-elles, ce qui serait catastrophique pour les DSGJ, auxquels nous demandons d'être prêts à se mobiliser de nouveau en cas de besoin.

Enfin, nous relevons que quand la CGT est écoutée et que ses revendications sont prises en compte dans le cadre de réelles négociations, cela permet d'aboutir à des avancées qui bénéficient au plus grand nombre d'un corps, sans léser qui que ce soit.

Montreuil le 16 juin 2025