

## **Relevé d'engagements à l'issue des réunions de concertation sur la revalorisation du corps des directeurs des services de greffe**

### **1. Le contexte**

Depuis la fonctionnarisation des greffes en 1967, la réflexion sur l'évolution des métiers et le fonctionnement des juridictions a été une préoccupation constante au sein des services judiciaires. De nombreux groupes de travail et rapports sur cette thématique ont été à l'origine de plusieurs réformes statutaires permettant une évolution régulière des statuts des personnels prenant en compte les besoins des juridictions et de l'organisation judiciaire.

Dans ce contexte, à la demande du garde des Sceaux, ministre de la justice, la direction des services judiciaires a initié à la fois un travail d'objectivation du bilan de la réforme statutaire de 2015 mais aussi une réflexion sur les missions des acteurs judiciaires et la structuration des équipes.

Le rapport du Comité des États généraux de la justice (EGJ) remis au président de la République en juillet 2022 et le plan d'action présenté par le garde des Sceaux, ministre de la Justice, le 5 janvier 2023, ont confirmé la nécessité de renforcer l'attractivité des métiers de greffe.

Cette valorisation des métiers de greffe s'inscrit dans le cadre d'une clarification des missions et d'une meilleure distinction entre les filières juridictionnelles et administratives au sein des juridictions.

Le cadre de négociation signé par les organisations syndicales représentatives des fonctionnaires des services judiciaires le 13 juillet 2023 a conduit à la tenue de réunions de négociation qui ont eu pour objet de clarifier, dans un premier temps de discussions, la filière juridictionnelle.

Ce cadre de négociation a été suivi de la signature d'un protocole d'accord le 26 octobre 2023 par le garde des Sceaux, ministre de la Justice et trois organisations syndicales (l'UNSA services judiciaires, la CFDT-INTERCO et FO Justice) sur la revalorisation des métiers de greffe dont les mesures sont achevées ou en cours de finalisation.

A la suite de ces premiers travaux, une concertation a été ouverte à compter du mois de février 2025 avec les quatre organisations syndicales représentatives de fonctionnaires des services judiciaires (l'UNSA services judiciaires, la CGT des chancelleries et services judiciaires, la CFDT-INTERCO et FO Justice) visant à revaloriser le corps des directeurs des services de greffe.

Ces discussions ont eu pour objectif d'inscrire durablement le corps des directeurs des services de greffe dans une trajectoire de renforcement statutaire, indiciaire et de perspectives de carrière.

En effet, les directeurs des services de greffe occupent une place centrale dans les greffes des juridictions,

dans les services administratifs régionaux, à l'Ecole nationale des greffes, à l'Ecole nationale de la magistrature, à l'administration centrale du ministère de la justice et dans les conseils départementaux de l'accès au droit, au sein desquels ils jouent un rôle stratégique dans la gestion administrative, budgétaire et organisationnelle. Leur expertise et leur engagement sont indispensables au bon fonctionnement des services judiciaires ainsi qu'à la mise en œuvre des réformes structurelles.

En outre, les évolutions institutionnelles et les réformes structurelles, notamment la fusion des juridictions de première instance et l'accroissement des effectifs dans le cadre de la loi du 20 novembre 2023 d'orientation et de programmation du ministère de la justice 2023-2027, ont impacté les fonctions et responsabilités des directeurs des services de greffe.

## **2. Les points de convergence actés en réunions de concertation**

Les réunions de concertation intervenues les mardi 11 février 2025, jeudi 6 mars 2025, mardi 25 mars 2025, mardi 8 avril 2025, jeudi 15 mai 2025 et mardi 27 mai 2025 ont fait émerger un consensus sur la nécessité de revaloriser la grille indiciaire du corps des directeurs des services de greffe afin, d'une part, de leur offrir un déroulé indiciaire cohérent au regard de leurs missions d'encadrement de haut niveau et, d'autre part, de leur proposer des perspectives de carrière attractives et d'accompagner la prise de responsabilité des agents.

## **3. Les mesures envisagées**

À l'issue de ces échanges, les principes suivants sont actés, sous réserve de validation des services du guichet unique ministériel (Direction générale de la Fonction publique et Direction du budget).

### **a) Une nouvelle grille indiciaire et les mesures de reclassement**

Le projet de nouvel échelonnement indiciaire du corps des directeurs des services de greffe est annexé au relevé d'engagements (annexe 1).

Cette grille vise à rehausser le niveau indiciaire des directeurs des services de greffe tout en s'inscrivant dans la dynamique portée par la Direction générale de la Fonction publique (DGAFP) en prévoyant un déroulé de carrière complet dans l'ensemble des grades. La construction de cette grille permet une évolution continue et régulière sur le plan indiciaire pour les agents.

Le grade de directeur hors classe comporte 14 échelons pour une durée cumulée de 20,5 ans ; il culmine à l'indice brut 1431 ; les échelons 9 à 14 sont contingentés. Les échelons 9 à 14 sont équivalents à la hors échelle B bis ; les échelons 5 à 8 sont équivalents à la hors échelle B.

Le grade de directeur principal comporte 19 échelons pour une durée cumulée de 29 ans ; il culmine à l'indice brut 1160. Les échelons 14 à 19 sont équivalents à la hors échelle A.

Le grade de directeur comporte 19 échelons pour une durée cumulée de 27 ans ; il culmine à l'indice brut 1015.

Les mesures de reclassement du corps des directeurs des services de greffe sont annexées au relevé d'engagements (annexe 2).

Par principe, le reclassement s'opère par un classement à l'indice brut égal ou immédiatement supérieur, et la conservation de l'ancienneté lorsque le gain du reclassement est inférieur à l'avancement d'échelon dans la grille de départ.

Lorsqu'un reclassement conduit à regrouper des agents issus de deux échelons distincts dans un même nouvel échelon, un dispositif spécifique est mis en place afin de garantir une transition équitable tout en assurant la cohérence du reclassement.

Des dispositions transitoires sont prévues s'agissant des agents remplissant déjà les conditions d'éligibilité aux différents avancements au moment de la mise en œuvre de la réforme. Ainsi, les directeurs des services de greffe judiciaires qui, au 1<sup>er</sup> 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.

## **b) Un parcours de carrière renouvelé**

Une nouvelle structuration des parcours professionnels permettra de construire des trajectoires cohérentes et valorisantes.

### **— De nouvelles modalités d'accès au corps par liste d'aptitude**

Au regard du projet de grille indiciaire et des conditions d'accès au corps de cadre greffier des services judiciaires par liste d'aptitude, les conditions d'accès au corps des directeurs des services de greffe par promotion au choix (liste d'aptitude) doivent être revues.

Ainsi, peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie B du ministère de la justice, ainsi que les fonctionnaires détachés dans l'un de ces corps. Les intéressés doivent justifier, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle sont prononcées les nominations, de neuf années au moins de services publics dont cinq ans de services effectifs dans un grade d'avancement.

### **— Un accès facilité au grade de directeur principal**

Afin que les agents disposent d'une expérience suffisante avant d'accéder à des responsabilités élargies, les conditions d'accès au grade de directeur principal sont également revues.

L'examen professionnel sera accessible aux directeurs ayant atteint au moins le septième échelon de leur grade et ayant accompli au moins sept années de services effectifs

Le tableau d'avancement, au choix, sera accessible directeurs ayant atteint au moins le quinzième échelon de leur grade et ayant accompli au moins neuf années de services effectifs

Par ailleurs, l'examen professionnel sera réformé et comportera une épreuve orale unique, consistant en un entretien avec le jury. L'entretien débutera par un exposé du candidat sur les différentes étapes de son parcours professionnel. Pour conduire cet entretien, le jury dispose d'un dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle.

Afin de répondre aux enjeux d'évolution de carrière et de structuration des grades et en particulier celui de directeur principal, l'administration s'engage à solliciter auprès de la DGAFP une augmentation du taux de promotion à 14 % durant trois ans à partir de l'année 2026.

En parallèle, les lauréats de l'examen professionnel pourront bénéficier d'une promotion sur place, évitant ainsi des mobilités imposées. Les agents inscrits au tableau d'avancement au choix devront effectuer une mobilité géographique ou fonctionnelle afin de bénéficier de leur avancement.

Une réflexion sera engagée sur la cartographie des emplois par grade.

#### — **Un élargissement des fonctions éligibles au grade de directeur hors classe**

Pour le vivier n° 1 (statuts d'emplois), afin d'assurer une cohérence avec le positionnement du grade de directeur principal en HEA dans le projet grille, il est prévu que les agents promouvables via ce vivier doivent justifier de six années de détachement dans un statut d'emploi doté d'un indice brut terminal au moins égal à la hors échelle lettre B (HEB).

Pour le vivier n°2 (fonctions à responsabilités particuliers), la liste des fonctions définies par l'arrêté du 15 avril 2016 pris en application de l'article 18 du décret du 13 octobre 2015 sera élargie afin d'y intégrer notamment :

- **Les fonctions de chef de chaîne pénale ou de responsable des services civils**, dont le rôle dans le pilotage de l'activité et la coordination des équipes est central ;
- **Les intérimis longs sur des postes de direction** et notamment de directeur de greffe ;
- **Les fonctions exercées hors juridiction mais relevant d'un haut niveau d'expertise ou d'encadrement**, telles que chef de bureau en administration centrale (AC) ou de directeur et de directeur adjoint de l'Ecole nationale des greffes ;
- **Le niveau de technicité, d'autonomie et d'exposition de certaines fonctions.**

Pour le vivier n° 3 (ancienneté), le seuil d'éligibilité serait relevé au 15<sup>e</sup> échelon.

#### — **Une révision des conditions d'accès aux postes de directeur fonctionnel des services de greffe**

Le décret n° 2015-1274 du 13 octobre 2015 portant statut d'emploi de directeur fonctionnel des services de greffe judiciaires sera modifié afin d'abaisser de 13 à 10 ans la durée minimale d'ancienneté requise dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A, ainsi que de ramener de 4 à 3 ans la durée de services effectifs dans un grade d'avancement.

#### — **Une modification de la liste des emplois de direction du ministère de la Justice (EDMJ)**

L'inscription de 52 nouveaux emplois de direction du ministère de la Justice (EDMJ) dans la cartographie ministérielle (49 transformations, 3 créations) fera l'objet d'une demande formelle.

Le projet d'inscription de 52 nouveaux emplois de direction du ministère de la Justice (EDMJ) est annexé au relevé d'engagements (annexe 3).

Il vise à structurer et valoriser l'encadrement supérieur des juridictions en répondant à plusieurs enjeux stratégiques.

Tout d'abord, il s'agit de répondre à des besoins immédiats de repyramidage sur des postes stratégiques en créant trois emplois supplémentaires destinés à renforcer l'encadrement supérieur dans des juridictions où les exigences de pilotage et de coordination sont particulièrement élevées.

Ensuite, afin de renforcer l'encadrement intermédiaire des services administratifs régionaux (SAR), trois nouveaux postes de directeurs délégués à l'administration régionale judiciaires adjoints (DDARJ adjoints) seront créés.

Par ailleurs, la direction des services judiciaires souhaite revaloriser les emplois de directeur de greffe des tribunaux judiciaires du groupe 2 en créant ou en transformant 21 emplois, afin de mieux reconnaître la

charge de travail croissante et la complexité des missions exercées.

Enfin, dans un souci de structuration et de consolidation de l'encadrement des plus grandes juridictions, il est prévu de créer ou de repyramider 25 emplois de directeur de greffe adjoint.

#### — **Les perspectives concernant les emplois de directeur fonctionnel des services de greffe**

L'hypothèse d'un décontingement de l'échelon spécial HEA de la grille des directeurs fonctionnels des services de greffe du 2<sup>e</sup> groupe et d'une réduction de la durée d'un échelon pour maintenir l'attractivité de la grille, au titre de l'année 2027, fera l'objet d'une analyse approfondie.

#### **c) Les missions du corps des directeurs des services de greffe**

Les directeurs des services de greffe se voient confier des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'administration, de conception, d'animation, d'évaluation et de coordination qui s'exercent dans un contexte de modernisation de la Justice, marqué par la transformation numérique, la hausse constante des effectifs et les exigences croissantes de pilotage budgétaire resserré.

A ce titre, ils doivent piloter les services juridictionnels et administratifs pour assurer le bon fonctionnement des juridictions en coordonnant les moyens humains et matériels ainsi que des politiques publiques judiciaires, dans le respect de la gouvernance propre à l'autorité judiciaire.

La présidence du bureau d'aide juridictionnelle sera confiée au directeur des services de greffe.

Par ailleurs, conformément au protocole d'octobre 2023, les attributions juridictionnelles des directeurs des services de greffe judiciaires en matière de nationalité pourront également être exercées par les cadres greffiers.

L'administration s'engage à porter les demandes de modification des textes nécessaires.

#### **4. Le calendrier des mesures prévues**

Les nouvelles mesures statutaires prévues par le présent relevé d'engagements seront progressivement mises en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 sous réserve de validation des services du guichet unique ministériel (Direction générale de la Fonction publique et Direction du budget).

#### **5. La création d'un comité de suivi**

Un comité de suivi composé des représentants de l'administration et des représentants des organisations syndicales signataires du présent relevé d'engagements est institué.

Il est présidé par le directeur des services judiciaires ou son représentant.

Le comité est chargé de vérifier la bonne application de ce relevé d'engagements.

Il est réuni en tant que de besoin en 2025 et 2026 et au minimum deux fois par an.


10 JUIN 2025

A Paris, le

Le ministre d'Etat, garde des Sceaux, ministre de  
la Justice



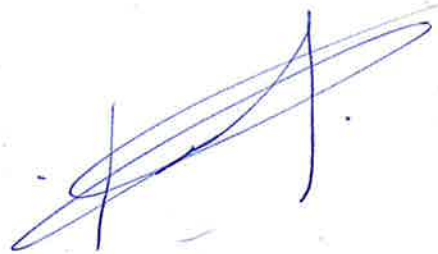
Pour l'UNSA services judiciaires



Pour la CGT des chancelleries et services  
judiciaires



Pour la Fédération Interco CFDT



Pour FO Justice



## 6. Annexe 1 – Grille indiciaire

Echelon	Durée	IB	IM	Gain en points	Durée cumulée	Equivalent
<b>Directeur hors classe</b>						
14	-	1431	1125	10		HEBbis (contingenté)
13	2	1421	1117	10	20,5	
12	2	1411	1110	10	18,5	
11	1,5	1401	1103	10	16,5	
10	1,5	1391	1096	11	15	
9	1,5	1380	1088	20	13,5	
8	1,5	1360	1074	30	12	HEB
7	1,5	1330	1052	40	10,5	
6	1,5	1290	1022	60	9	
5	1,5	1230	981	65	7,5	
4	1,5	1165	936	70	6	
3	1,5	1095	886	70	4,5	
2	1,5	1025	833	75	3	
1	1,5	950	776		1,5	
<b>Directeur principal</b>						
19	-	1160	933	10		HEA
18	2	1150	925	10	29	
17	2	1140	919	10	27	
16	2	1130	912	10	25	
15	2	1120	905	10	23	
14	1,5	1110	897	10	21	
13	1,5	1100	890	14	19,5	
12	1,5	1086	879	14	18	
11	1,5	1072	868	15	16,5	
10	1,5	1057	856	30	15	
9	1,5	1027	835	35	13,5	
8	1,5	992	809	35	12	
7	1,5	957	781	40	10,5	
6	1,5	917	752	43	9	

5	1,5	874	718	44	7,5
4	1,5	830	685	45	6
3	1,5	785	651	45	4,5
2	1,5	740	616	48	3
1	1,5	692	580		1,5
<b>Directeur</b>					
19	2	1015	826	10	
18	2	1005	818	10	27
17	2	995	811	12	25
16	2	983	801	12	23
15	2	971	792	13	21
14	1,5	958	781	13	19
13	1,5	945	772	16	17,5
12	1,5	929	760	19	16
11	1,5	910	746	21	14,5
10	1,5	889	730	36	13
9	1,5	853	702	36	11,5
8	1,5	817	675	41	10
7	1,5	776	643	41	8,5
6	1,5	735	612	43	7
5	1,5	692	580	44	5,5
4	1	648	546	45	4
3	1	603	512	45	3
2	1	558	478	45	2
1	1	513	446		1

## 7. Annexe 2 – Reclassement au 1<sup>er</sup> janvier 2026

Grade	Échelon d'origine	Indice brut d'origine	Durée dans les échelons d'origine	Échelon de reclassement	Indice brut de reclassement	Durée dans les échelons de reclassements	Ancienneté conservée dans l'échelon de reclassement
DSGHC ES	ES3	HEA3	-	5	1230	1 an 6 mois	Ancienneté conservée
DSGHC ES	ES2	HEA2	1 an	4	1165	1 an 6 mois	3/2 de l'ancienneté conservée
DSGHC ES	ES1	HEA1	1 an	4	1165	1 an 6 mois	Sans ancienneté conservée
DSG-HC	6 > 18 mois	1027	-	3	1095	1 an 6 mois	1/2 de l'ancienneté conservée
DSG-HC	6 < 18 mois	1027	-	3	1095	1 an 6 mois	Sans ancienneté conservée
DSG-HC	5	995	3 ans	2	1025	1 an 6 mois	1/2 de l'ancienneté conservée
DSG-HC	4 > 10 mois	949	2 ans 6 mois	1	950	1 an 6 mois	3/5 de l'ancienneté conservée
DSG-HC	4 < 10 mois	949	2 ans 6 mois	1	950	1 an 6 mois	6 mois
DSG-HC	3 > 12 mois	904	2 ans	1	950	1 an 6 mois	1/4 de l'ancienneté conservée
DSG-HC	3 < 12 mois	904	2 ans	1	950	1 an 6 mois	Sans ancienneté conservée
DSG-HC	2 > 12 mois	850	2 ans	Echelon provisoire	900	1 an	1/2 de l'ancienneté conservée
DSG-HC	2 < 12 mois	850	2 ans	Echelon provisoire	900	1 an	6 mois
DSG-HC	1 > 12 mois	797	2 ans	Echelon provisoire	900	1 an	1/4 de l'ancienneté conservée
DSG-HC	1 < 12 mois	797	2 ans	Echelon provisoire	900	1 an	Sans ancienneté conservée
DSG PR	10 > 18 mois	1015	-	9	1027	1 an 6 mois	1/2 de l'ancienneté conservée
DSG PR	10 < 18 mois	1015	-	9	1027	1 an 6 mois	9 mois
DSG PR	9 > 18 mois	995	3 ans	9	1027	1 an 6 mois	1/4 de l'ancienneté conservée
DSG PR	9 < 18 mois	995	3 ans	9	1027	1 an 6 mois	Sans ancienneté conservée
DSG PR	8	949	3 ans	7	957	1 an 6 mois	1/2 de l'ancienneté conservée

Grade	Échelon d'origine	Indice brut d'origine	Durée dans les échelons d'origine	Échelon de reclassement	Indice brut de reclassement	Durée dans les échelons de reclassements	Ancienneté conservée dans l'échelon de reclassement
DSG PR	7	904	2 ans 6 mois	6	917	1 an 6 mois	3/5 de l'ancienneté conservée
DSG PR	6	843	2 ans 6 mois	5	874	1 an 6 mois	3/5 de l'ancienneté conservée
DSG PR	5	791	2 ans	4	830	1 an 6 mois	3/4 de l'ancienneté conservée
DSG PR	4 > 8 mois	732	2 ans	2	740	1 an 6 mois	3/4 de l'ancienneté conservée
DSG PR	4 < 8 mois	732	2 ans	2	740	1 an 6 mois	6 mois
DSG PR	3 > 12 mois	693	2 ans	2	740	1 an 6 mois	1/4 de l'ancienneté conservée
DSG PR	3 < 12 mois	693	2 ans	2	740	1 an 6 mois	Sans ancienneté conservée
DSG PR	2 > 8 mois	653	2 ans	1	692	1 an 6 mois	3/4 de l'ancienneté conservée
DSG PR	2 < 8 mois	653	2 ans	1	692	1 an 6 mois	6 mois
DSG PR	1 > 12 mois	614	2 ans	1	692	1 an 6 mois	1/4 de l'ancienneté conservée
DSG PR	1 < 12 mois	614	2 ans	1	692	1 an 6 mois	Sans ancienneté conservée
DSG D	11	821	-	9	853	1 an 6 mois	Ancienneté conservée
DSG D	10	796	4 ans	8	817	1 an 6 mois	3/8 de l'ancienneté conservée
DSG D	9	766	3 ans	7	776	1 an 6 mois	1/2 de l'ancienneté conservée
DSG D	8	727	3 ans	6	735	1 an 6 mois	1/2 de l'ancienneté conservée
DSG D	7	686	3 ans	5	692	1 an 6 mois	1/2 de l'ancienneté conservée
DSG D	6 > 18 mois	645	3 ans	4	648	1 an	1/3 de l'ancienneté conservée
DSG D	6 < à 18 mois	645	3 ans	4	648	1 an	6 mois
DSG D	5 > 15 mois	606	2 ans 6 mois	4	648	1 an	1/5 de l'ancienneté conservée
DSG D	5 < 15 mois	606	2 ans 6 mois	4	648	1 an	Sans ancienneté conservée

Grade	Échelon d'origine	Indice brut d'origine	Durée dans les échelons d'origine	Échelon de reclassement	Indice brut de reclassement	Durée dans les échelons de reclassements	Ancienneté conservée dans l'échelon de reclassement
DSG D	4	567	2 ans 6 mois	3	603	1 an	2/5 de l'ancienneté conservée
DSG D	3	525	2 ans 6 mois	2	558	1 an	2/5 de l'ancienneté conservée
DSG D	2 > 12 mois	486	2 ans	1	513	1 an	1/2 de l'ancienneté conservée
DSG D	2 < 12 mois	486	2 ans	1	513	1 an	6 mois
DSG D	1 > 12 mois	444	2 ans	1	513	1 an	1/4 de l'ancienneté conservée
DSG D	1 < 12 mois	444	2 ans	1	513	1 an	Sans ancienneté conservée

## 8. Annexe 3 – Projet d'inscription de 52 nouveaux emplois de direction du ministère de la Justice

### Objectif 1 – 3 emplois (restructuration stratégique)

N°	Emploi concerné	Groupe EDMJ	Nature
1	DDARJ SAR Rouen	Groupe 4	Création
2	Directeur adjoint ENG	Groupe 4	Transformation
3	DGA TJ Lille (2 <sup>e</sup> poste)	Groupe 5	Création

### Objectif 2 – 3 emplois (encadrement intermédiaire SAR)

N°	Emploi concerné	Groupe EDMJ	Nature
4	DDARJ adjoint SAR Versailles	Groupe 5	Création
5	DDARJ adjoint SAR Douai	Groupe 4	Transformation
6	DDARJ adjoint SAR Aix-en-Provence	Groupe 4	Transformation

### Objectif 3 – 21 emplois (DG de TJ groupe 2)

N°	Emploi concerné	Groupe EDMJ	Nature
7	DG TJ Draguignan	Groupe 5	Transformation
8	DG TJ Le Mans	Groupe 5	Transformation
9	DG TJ Pointe-à-Pitre	Groupe 5	Transformation
10	DG TJ Caen	Groupe 5	Transformation
11	DG TJ Dijon	Groupe 5	Transformation
12	DG TJ Béthune	Groupe 5	Transformation
13	DG TJ Boulogne-sur-Mer	Groupe 5	Transformation
14	DG TJ Valenciennes	Groupe 5	Transformation
15	DG TJ Valence	Groupe 5	Transformation
16	DG TJ Bourg-en-Bresse	Groupe 5	Transformation

17	DG TJ Perpignan	Groupe 5	Transformation
18	DG TJ Avignon	Groupe 5	Transformation
19	DG TJ Orléans	Groupe 5	Transformation
20	DG TJ Tours	Groupe 5	Transformation
21	DG TJ Poitiers	Groupe 5	Transformation
22	DG TJ Brest	Groupe 5	Transformation
23	DG TJ Saint-Brieuc	Groupe 5	Transformation
24	DG TJ Evreux	Groupe 5	Transformation
25	DG TJ Le Havre	Groupe 5	Transformation
26	DG TJ Saint-Denis	Groupe 5	Transformation
27	DG TJ Chartres	Groupe 5	Transformation

#### Objectif 4 – 25 emplois (DG adjoints)

N°	Emploi concerné	Groupe EDMJ	Nature
28	DGA TJ Bobigny (1)	Groupe 5	Transformation
29	DGA TJ Bobigny (2)	Groupe 5	Transformation
30	DGA TJ Bordeaux (1)	Groupe 5	Transformation
31	DGA TJ Bordeaux (2)	Groupe 5	Transformation
32	DGA TJ Créteil (1)	Groupe 5	Transformation
33	DGA TJ Créteil (2)	Groupe 5	Transformation
34	DGA TJ Évry	Groupe 5	Transformation
35	DGA TJ Lille (1)	Groupe 5	Transformation
36	DGA TJ Lyon (1)	Groupe 5	Transformation
37	DGA TJ Lyon (2)	Groupe 5	Transformation
38	DGA TJ Marseille (1)	Groupe 5	Transformation
39	DGA TJ Marseille (2)	Groupe 5	Transformation
40	DGA TJ Nanterre (1)	Groupe 5	Transformation

41	DGA TJ Nanterre (2)	Groupe 5	Transformation
42	DGA TJ Paris (greffe 1)	Groupe 5	Transformation
43	DGA TJ Paris (greffe 2)	Groupe 5	Transformation
44	DGA TJ Paris (greffe 3)	Groupe 5	Transformation
45	DGA TJ Paris (greffe 4)	Groupe 5	Transformation
46	DGA TJ Paris (parquet)	Groupe 5	Transformation
47	DGA TJ Pontoise	Groupe 5	Transformation
48	DGA TJ Versailles	Groupe 5	Transformation
49	DGA TJ Toulouse	Groupe 5	Transformation
50	DGA Cour de cassation	Groupe 5	Transformation
51	DGA CA Paris (1)	Groupe 5	Transformation
52	DGA CA Paris (2)	Groupe 5	Transformation

### Récapitulatif final

Nature	Nombre d'emplois
<b>Transformations (DF2 &gt; EDMJ)</b>	49
<b>Créations nettes</b>	3
<b>Total</b>	<b>52</b>

## Table des matières

<b>1. Le contexte.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Les points de convergence actés en réunions de concertation.....</b>	<b>2</b>
<b>3. Les mesures envisagées.....</b>	<b>2</b>
a) Une nouvelle grille indiciaire et les mesures de reclassement.....	2
b) Un parcours de carrière renouvelé .....	3
— De nouvelles modalités d'accès au corps par liste d'aptitude .....	3
— Un accès facilité au grade de directeur principal .....	3
— Un élargissement des fonctions éligibles au grade de directeur hors classe .....	4
— Une révision des conditions d'accès aux postes de directeur fonctionnel des services de greffe ....	4
— Une modification de la liste des emplois de direction du ministère de la Justice (EDMJ).....	4
— Les perspectives concernant les emplois de directeur fonctionnel des services de greffe .....	5
c) Les missions du corps des directeurs des services de greffe .....	5
<b>4. Le calendrier des mesures prévues .....</b>	<b>5</b>
<b>5. La création d'un comité de suivi .....</b>	<b>5</b>
<b>6. Annexe 1 – Grille indiciaire.....</b>	<b>7</b>
<b>7. Annexe 2 – Reclassement au 1<sup>er</sup> janvier 2026.....</b>	<b>9</b>
<b>8. Annexe 3 – Projet d'inscription de 52 nouveaux emplois de direction du ministère de la Justice .....</b>	<b>12</b>