Grilles des DSGJ : le bout du tunnel ?

Depuis la signature du relevé d'engagements du 10 juin 2025[1] c'était le calme plat ou presque comme nous l'avons rappelé le 11 septembre[2].

Depuis, du fait des remous sur le plan politique, liés à un déni de démocratie ahurissant, conduisant à un nouveau gouvernement provisoire, et alors que la DGAFP ne comprenait pas la co-existence et l'utilité de deux corps de catégorie A (DSGJ et cadres-greffiers) dans la même direction, la décision politique ne pouvait être prise. Ce qui a conduit l'administration à envisager une solution pour « ne pas perdre l'enveloppe », nous expliquant qu'elle gardait tout de même le relevé d'engagements comme cap.

Cette « solution » consistait à aller uniquement sur de l'indemnitaire, « pour ne pas perdre l'enveloppe » (motif que la CGT CSJ a qualifié de « 49-3 de la DSJ », tant cet argument est utilisé pour forcer les organisations syndicales à céder), en alignant l'indemnitaire des DSGJ sur celui des attachés d'administration. La CGT CSJ a rétorqué que cet alignement était une revendication de toutes les organisations syndicales, que ce n'était donc pas un sujet de discussion, et que l'on pouvait se demander pourquoi ce n'était pas déjà fait. Mais sur le timing, l'utilisation de cette enveloppe aurait évidemment compromis la validation du relevé d'engagements par le guichet unique… C'est donc le prochain sujet pécuniaire !

Par ailleurs, le poids politique de Darmanin n'était manifestement pas suffisant pour que le relevé d'engagements, signé entre lui-même et les 4 organisations syndicales le 10 juin 2025, soit pleinement validé par le guichet unique. De sorte que, le projet soumis au **CSAM programmé le 4 décembre,** à savoir la proposition de nouvelle grille indiciaire (avec reclassements) et le projet de modification du décret statutaire, sont donc, comme nous allons le voir, en-deçà de ce qui a été négocié et signé.

Contenu statutaire

Sur le volet statutaire, l'article 4 (missions) deviendrait le suivant : « *Les directeurs des services de greffe exercent des fonctions* ***supérieures*** *d'encadrement, de direction, d'administration, de conception, d'animation,* ***d'évaluation*** *et de coordination dans les greffes des juridictions, dans les services administratifs régionaux, à l'École nationale des greffes, à l'École nationale de la magistrature, à l'administration centrale du ministère de la justice et dans les conseils départementaux de l'accès au droit*. »

Cela ouvre la voie à une reconnaissance et une réévaluation de la place des directeurs au sein de l'institution judiciaire.

Il n'y a pas de modifications pour l'accès au grade de directeur principal par rapport à ce qui a été signé, avec une ancienneté minimale de 7 ans. Dans la grille, modifiée, ce sera donc 1 an dans le 4ème échelon.

Les conditions d'ancienneté pour l'accès aux grades supérieurs des directeurs en fonction au 1er janvier 2026 sont garanties par l'article 11 du projet de décret statutaire. Cependant, nous souhaiterions que les garanties soient étendues jusqu'au 1er janvier 2028 pour éviter que nos collègues soient lésés.

1 https://cgt-justice.fr/negociations-sur-les-dsgj-la-cgt-signe-le-releve-dengagements/
2 https://cgt-justice.fr/dsgj-ou-en-sommes-nous-du-releve-dengagements/

Pour être nommé au hors classe, il faudra *a minima* avoir le 4ème échelon de principal (contre 5ème actuellement).

Des dispositions prévues par le relevé d'engagements ne figurent en revanche pas dans les projets de décrets, à savoir :

- l'avancement sur place par la voie de l'examen professionnel. Nous demandons à ce que l'engagement pris soit tenu ;
- le taux de promotion au grade de principal. Le relevé d'engagements prévoyait un taux de 14 % sur 3 ans... Pour mémoire, nous avons martelé (et nous sommes bien les seuls), que les taux de répartition par grade du protocole de 2014 n'étaient pas respectés. Ainsi, en février nous constations qu'il manquait 378 postes de principaux et 132 postes de hors classe !
- la prise en compte de la scolarité dans les services effectifs. Nous demandons que ce soit le cas .

La grille indiciaire

Soyons clairs : cette grille diffère de celle ayant fait l'objet du relevé d'engagements, puisque les durées d'échelon seraient de 2 ans voire même 2,5 ans contre 18 mois et parfois 2 ans pour la grille signée. De plus, les fins de grilles sont plus basses que ce qui était initialement envisagé :

- 985 **indices bruts (IB)**, contre 1027 **IB** dans le relevé ;
- HEA1, contre HEA3 ;
- HEBbis contre HEB ; toutefois, le HEBbis était contingenté, ne permettant pas à l'ensemble des collègues de pouvoir y accéder.

L'augmentation de la durée des échelons a donc pour effet de rallonger le temps pour obtenir un gain de points d'indice supplémentaires et, pour les DSGJ déjà en fonction, d'accentuer les reclassements que nous avions déjà identifiés comme insuffisants.

Cependant, la grille demeure avantageuse :

- sur un certain nombre de points, elle est proche des revendications CGT avec une entrée dans la grille à 1,22 SMIC. Nous demandions un rattrapage de 50 points minimal par échelon et c'est le cas ;
- l'entrée de grille est à **l'indice majoré (IM)** 446, soit 80 points au dessus du SMIC (contre 29 actuellement) ;
- l'entrée dans le grade principal est à **l'IM** 580 (contre 520 actuellement) ;
- les fins de grades, même revues à la baisse, sont également sensiblement revalorisées : directeur **IM** 803 (contre 678), principal **IM** 895 (contre 826) et hors classe **IM** 1072 (contre 977) ;
- l'échelon spécial du hors classe disparaît, ce qui est une bonne chose (ce n'était pas prévu par le relevé d'engagement), le contingentement étant une disposition inégalitaire.

Concernant le reclassement, la proposition communiquée par la DSJ semble assez équilibrée pour les directeurs en début de grille (grade de directeur comme directeur principal) avec des gains plus ou moins importants selon les échelons au moment du reclassement.

Toutefois, pour les échelons 6 à 9 du grade de directeur, les gains resteront minimes au moment du reclassement.

De plus, nous identifions des difficultés **pour la fin de grille du grade principal** :

- pour les échelons 8 et 9, il faudrait que les collègues conservent toute leur ancienneté lors du passage au nouvel échelon et que ceux ayant plus de 2,5 ans d'ancienneté passent à l'échelon supérieur ;
- pour l'échelon 10, il semble y avoir une erreur de la part de la DSJ : le reclassement serait négatif ! Le reclassement devrait être à l'échelon 10 pour ceux ayant moins de 2,5 ans d'ancienneté et échelon 11 pour les collègues ayant plus de 2,5 ans ;

Le relevé d'engagement rappelait que « *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* ». Il faut que cela soit mis en application pour la fin de grille du grade principal.

Quelques exemples de reclassements :

Situation	Reclassement	Gain immédiat	Gain à venir
1er échelon du grade de base	1er échelon sans reprise d'ancienneté	51 points	Au bout de 2 ans il passera au 2ème échelon (**IM** 446 contre 425 dans l'ancienne grille)
6ème échelon du grade de base depuis 2 ans	4ème échelon avec 15 mois d'ancienneté (4/6 d'ancienneté)	2 points	Au bout de 9 mois, il passera au 5ème échelon (**IM** 480 contre 475 dans ancienne grille)
1er échelon du grade principal	1er échelon sans reprise d'ancienneté	60 points	Au bout de 2 ans, il passera au 2ème échelon (**IM** 616 contre 550 dans l'ancienne grille)
8ème échelon du grade principal depuis 2 ans	7ème échelon avec 20 mois d'ancienneté (5/6 d'ancienneté)	6 points	Au bout de 6 mois, il passera au 8ème échelon (**IM** 809 **contre 811 !**). C'est seulement au bout de 5 ans que les collègues auraient un bénéfice !

Concernant les reclassements de grades prévus pour les avancements dans la nouvelle grille, nous relevons plusieurs difficultés pour le 5e échelon de directeur en directeur principal et les 4e et 5e échelons de directeur principal en hors classe. Les gains ne seraient absolument pas intéressants ! Difficile d'attirer les collègues vers des fonctions supérieures dans ces conditions.

Nous allons saisir la DSJ sur ces difficultés en amont de l'instance.

Par ailleurs, et nous en reparlerons lors du CSAM, les débats doivent se poursuivre sur les missions. Nous avions dressé un état des lieux il y a un an[3]. Depuis, la mise en place du corps des cadres greffiers a démarré et a « bousculé » la place des DSGJ. Dans certaines juridictions, des DSGJ ont été dégagés de leurs postes du jour au lendemain pour être remplacés par des cadres greffiers ! Par ailleurs, nous avons relayé en CSA-SJ du 20 novembre des difficultés sur plusieurs fiches de la DPMO qui interrogent (notamment) sur la place des directeurs…[4] La DSJ a indiqué que des corrections seraient demandées. Cela démontre bien le flou existant au sein même des directions sur les missions des DSGJ et interroge sur la connaissance de leur positionnement et leur périmètre d'intervention.

Certes, le décret du 7 novembre a modifié le COJ qui indique désormais que le DSGJ est bien le seul chef de service. Il est nécessaire maintenant que cela se traduise dans l'organisation et le fonctionnement des juridictions. Les nouveaux collègues attachés de justice et cadre-greffiers ne doivent pas non plus être positionnés au-delà de leurs missions et statuts. La CGT reste vigilante dans l'intérêt de tous et demande que le chantier de la gouvernance reprenne.

Par ailleurs, conformément au relevé d'engagements, nous demandons qu'une « *une réflexion* [soit] *engagée sur la cartographie des emplois par grade* ».

On peut supposer que d'autres points prévus par le relevé d'engagements feront l'objet de discussions ultérieures (accès au hors classe, fonctionnels et EDMJ).

Montreuil, le 21 novembre 2025

3 https://cgt-justice.fr/directeurs-etat-des-lieux-et-revendications-cgt/
4 https://cgt-justice.fr/declaration-liminaire-au-csa-sj-du-20-novembre-2025/