



NOUVELLE GRILLE des DSGJ : la FAQ de l'UNSa SJ

L'UNSa SJ a validé en CSA Ministériel le projet de la nouvelle grille indiciaire des DSGJ en votant POUR ce projet.

Vous êtes nombreux à nous interroger sur les changements que cette grille induit.

L'UNSa SJ vous dit tout sur cette valorisation et vous explique pourquoi, selon elle, cette grille constitue une avancée pour l'attractivité du corps des directeurs qu'il ne fallait pas manquer.

Dans quel contexte cette nouvelle grille indiciaire a-t-elle été présentée au CSA Ministériel ?

Après un début de négociations plus que décevant en février dernier où seule la revalorisation des directeurs principaux était envisagée et après que l'UNSa SJ (1ère organisation syndicale représentative) ait fait savoir à la DSJ et au Cabinet du Garde des Sceaux qu'elle ne validera aucun accord sans une revalorisation salariale significative qui valorise l'ensemble de la profession, un projet ambitieux avait été présenté aux organisations syndicales durant l'été 2025. Ce projet négocié entre le Garde des Sceaux et les OS a fait l'objet d'un relevé d'engagements signé par tous les syndicats.

Malheureusement, la Fonction Publique a refusé de valider ce projet à l'heure où Matignon interdisait aux Ministères de conclure tout accord catégoriel. Une enveloppe indemnitaire nous a donc été proposée à la place d'une nouvelle grille indiciaire applicable pour 2026. L'UNSa SJ s'est alors fortement opposée à cette proposition (alors que certaines OS étaient prêtes à l'accepter « *de crainte de tout perdre* » et à signer l'arrêt de mort de toute revalorisation indiciaire).

Pour rappel, l'indemnitaire n'est pas pris en compte pour le calcul de la retraite.

L'UNSa SJ s'est donc fortement mobilisée pour qu'une nouvelle grille avantageuse et attractive soit tout de même proposée malgré ce contexte budgétaire très contraint, voire hostile à un accord. L'UNSa SJ a actionné tous les leviers syndicaux à sa disposition : saisine de la Fonction Publique, lobbying auprès des parlementaires, rendez-vous au Sénat et à l'Assemblée Nationale, échanges avec le Cabinet du Garde des Sceaux et avec la Direction des Services Judiciaires.

Nous restons dans l'attente de connaître les actions menées par les OS qui dénoncent ce qu'ils appellent « *la trahison de l'UNSa* »...alors que ce sont ceux-là mêmes qui étaient prêts à abandonner le projet de nouvelle grille pour l'obtention de primes tout en faisant le choix de s'abstenir lors du vote pour valider une nouvelle grille salariale.

Est-ce que cette nouvelle grille est désormais définitive ?

Cette grille a obtenu la validation budgétaire du Guichet Unique, lequel regroupe à la fois la Fonction Publique et le Ministère du Budget. Sa budgétisation est donc garantie pour une application au 1^{er} janvier 2026 (avec effet rétroactif en fonction des dates de mise en paiement).

Elle a également été validée par le Comité Social d'Administration Ministériel du Ministère de la Justice le 4 décembre dernier : UNSa SJ (6 sièges) et CGT (3 sièges) ont voté POUR tandis que FO (5 sièges) et CFDT (1 siège) se sont abstenus. Il n'y a eu aucun vote CONTRE.

En revanche, pour être applicable, il faut que ce projet soit encore validé par le Conseil d'Etat (qui pourrait sanctionner une disposition statutaire) et qu'il soit publié avant le 31 décembre 2025 pour être applicable en 2026.

Le Conseil d'Etat a déjà été saisi, et nous attendons son retour.

Pourquoi l'UNSa SJ a voté POUR cette grille dès lors qu'elle était moins ambitieuse que celle que nous avions signée en juin dernier ?

Le Ministère de la Justice et la Direction des Services Judiciaires ont porté le projet initial que nous défendions. Ce projet prévoyait des indices sommitaux (en haut de grille) un peu supérieurs à ceux obtenus mais surtout des durées d'échelon moindres (allant de 1 an, 18 mois à 2 ans), ce qui permettait une rapide évolution de carrière, à l'instar de celle des administrateurs d'Etat.

C'est la Fonction Publique, qui a opposé une fin de non-recevoir à ce projet.

A l'issue des négociations, nous avions donc 3 solutions : soit quitter la table du dialogue et tout refuser, soit retenter la présentation de la même grille (sans élément nouveau pour emporter l'adhésion de la Fonction Publique et avec l'impérieuse nécessité d'obtenir une publication au JO avant le 31 décembre 2025, ce que le calendrier ne permettait raisonnablement pas), soit engager des contre-propositions pour tenter d'obtenir rapidement une nouvelle grille indiciaire favorable pour 2026, malgré l'interdiction de Matignon de faire droit à des accords catégoriels.

Nous avons fait ce choix et nous avons obtenu de haute lutte une contre-proposition de grille qui reste valorisante pour l'ensemble de la profession des directeurs.

Faire le choix de voter CONTRE, c'était signer l'arrêt de mort de toute nouvelle grille pour les directeurs à court ou moyen terme. Voter l'ABSTENTION à l'issue des négociations, c'était jeter l'éponge et laisser les autres, et notamment l'administration, décider seuls de l'avenir des collègues directeurs.

Certes, certains échelons des directeurs principaux ne sont pas valorisés à la hauteur de nos attentes mais les demandes d'amendements concernant l'amélioration de ces reclassements ont tous été rejetés par l'administration.

L'UNSa a toujours assumé ses choix : après l'analyse complète du nouveau projet, cette négociation se solde par une nouvelle grille indiciaire avantageuse pour les directeurs, même si on aurait souhaité davantage. Nous avons œuvré pour cette revalorisation qui était loin d'être acquise et, en responsabilité, nous avons donc voté POUR.

Les directeurs méritaient une grille bien supérieure à celle des cadres-greffiers et des attachés dès le 1^{er} janvier 2026, il était hors de question pour nous d'attendre une nouvelle fenêtre de tir hypothétique dans un avenir qui s'annonce bien compliqué budgétairement.

Est-ce que ce projet de nouvelle grille permet aux Directeurs d'accéder à la catégorie A+ ?

L'article 4 du décret du 13 octobre 2015 qui définit les missions des DSGJ est modifié et prévoit désormais que les directeurs exercent des « fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'administration, de conception, d'animation, d'évaluation et de coordination dans les greffes... ».

Ils exercent donc le plus haut niveau hiérarchique au sein des greffes.

Par ailleurs, cette nouvelle grille est bien supérieure à celle des attachés et cadres greffiers, qui eux relèvent de la catégorie A type. Les directeurs n'ont donc plus la grille des A.

En effet, dans ce projet, l'indice terminal du grade le plus haut (lequel n'est plus contingenté donc accessible à tous les directeurs qui s'inscrivent dans une progression de carrière pour atteindre le grade Hors Classe) se termine désormais au HEB3, avec un IM à 1072, soit 5.167 euros bruts/mois (au lieu du HEA dans la grille actuelle et du HEBBis dans le projet initial).

Il s'agit donc d'une grille qui se situe entre la catégorie A et la catégorie A+ .

L'UNSa SJ continuera de revendiquer la pleine catégorie A+ pour les directeurs dans le cadre de son projet de création de la filière administrative et d'évolution de la gouvernance.

En quoi cette nouvelle grille est-elle valorisante pour la profession ?

1.187 directeurs du grade de base vont bénéficier d'un gain immédiat entre 100 euros bruts/mois et 250 euros brut/mois minimum sur les 1.695 directeurs classés dans ce grade.

A ces gains immédiats, s'ajoutent des revalorisations salariales importantes durant toute la poursuite de leur carrière : + 615 euros bruts/mois en fin de carrière du grade de base par rapport à la grille actuelle.

Ces collègues représentent 54 % du corps.

Les 508 autres directeurs du grade de base devront patienter pour obtenir des gains plus conséquents : ils percevront un gain de 9,8 à 78 euros bruts/mois minimum pendant quelques années. Cependant, à partir de 2031, leurs gains commenceront à augmenter de façon très significatives : de l'ordre de 300 à 600 euros de plus par mois que ce qu'ils auraient perçus en conservant l'ancienne grille.

A ces avancées salariales s'ajoutent des facilités de promotion de grade pour l'accès au principalat (un taux de promotion augmenté, une simplification de l'examen professionnel) et sans mobilité obligatoire. Il s'agit donc bien d'une avancée salariale également pour 23% du corps, même s'il faudra effectivement attendre un peu pour en mesurer les effets.

Concernant les directeurs principaux, au nombre total de 397 : 214 d'entre eux vont avoir un gain immédiat de 147 euros bruts/mois minimum (et jusqu'à 295 euros bruts par mois).

Ainsi, 9,8% supplémentaires du corps des DSGJ vont donc également bénéficier d'une revalorisation salariale immédiate importante.

Les 183 autres collègues du grade principal vont percevoir une somme modique dans l'immédiat : entre 29 et 88 euros bruts/mois, en plus de ce qu'ils auraient perçus avec la grille actuelle.

Cependant, avec les nouvelles perspectives de carrière, et selon la date de leur départ en retraite, ils percevront jusqu'à 69 points en plus. Leur grille plafonnait jusqu'alors à l'indice sommital 826 IB, celui-ci sera désormais de 895, soit 339 euros bruts/mois supplémentaires par rapport à la grille actuelle. L'accès à cet indice dépend de l'échelon actuel de l'agent et éventuellement de son ancienneté. Nous déplorons que certains échelons, représentant une soixantaine de collègues, doivent attendre 2036 pour obtenir ce gain de 339 euros par mois. Ce délai n'est clairement pas satisfaisant, notamment au regard du fait que l'ancienneté déjà acquise ne permettra pas à tous les collègues d'attendre cette date et de percevoir le gain attendu.

Les demandes d'amendements concernant l'amélioration de ces reclassements ont tous été rejetés par l'administration.

Nous aurions certes préféré obtenir davantage, et surtout plus vite, mais ces gains importants après quelques années ne sont pas négligeables : ils participent à la valorisation du corps des directeurs, laquelle s'apprécie au regard de l'ensemble de la profession.

Concernant les 97 directeurs hors classe, 8 d'entre eux vont percevoir un gain entre 93 et 98 euros bruts/mois. Les 89 autres pourront prétendre à un avancement de carrière nouveau puisque l'accession au-delà du 6^{ème} échelon ne sera plus contingenté : il sera donc accessible à tous, à l'ancienneté, avec un indice sommital IM de 1072.

Dans la grille actuelle, cet indice plafonne à l'IM 835 au 6^{ème} échelon (non contingenté). Cela permettra donc une avancée de 1.166 euros bruts/mois pour ceux qui pourront continuer encore quelques années avant la retraite. Ce gain pour ceux qui sont déjà à l'échelon spécial contingenté et à l'IM 977 sera potentiellement de 467 euros de plus par mois.

Bien sûr, les gains sont à calculer individuellement en fonction de l'échelon réel, de l'ancienneté acquise et du nombre d'années restant à travailler.

Enfin, en sus de ces gains indiciaires, sont créés des échelons supplémentaires et les durées entre chaque échelon sont aussi considérablement réduites, et ce pour tous les grades. Notamment pour le grade de base les durées entre les échelons sont réduites systématiquement à 2 ans (au lieu de 30 mois, 3 ans et 4 ans). Au-delà de l'avancée financière, cette grille permet donc également une progression de carrière plus rapide et continue par rapport à la grille actuelle.

Il aurait été irresponsable de ne pas voter POUR cette avancée importante qui va bénéficier immédiatement à près de 64 % du corps tandis que les autres 36% vont pouvoir bénéficier de revalorisations importantes mais après une attente susceptible, selon leur échelon, leur grade et leur ancienneté, de varier entre 2 à 5 ans. En sa qualité d'organisation syndicale responsable, l'UNSA SJ a estimé que cette grille était une chance pour la profession des directeurs.

Elle reconnaît leurs compétences et leur place en haut de la hiérarchie des agents du greffe.

Quelles sont les règles de reclassement ?

Les règles de reclassement ne sont pas libres, elles relèvent du droit de la fonction Publique qui veille à leur application : les agents doivent être reclassés à l'indice égal ou immédiatement supérieur que celui qui était le leur. Il existe une seule exception : lorsqu'un agent de catégorie B accède à un corps de catégorie A, il bénéficie d'un reclassement majoré de 60 points d'IB.

Cependant, des ajustements sur les reprises d'ancienneté peuvent faire l'objet de négociations afin d'assouplir les durées d'attente avant de pouvoir bénéficier de gains importants. L'UNSA SJ avait demandé des ajustements sur ce point avant le passage du texte au CSA Ministériel (dont certains ont également été repris par d'autres OS) mais là encore, la Fonction Publique a opposé son veto, au nom du coût GVT (glissement vieillissement technicité) que représentait ces ajustements.

Tous les agents reclassés sont en principe gagnants mais dans des proportions moindres selon leur grade, leur échelon et leur ancienneté. En revanche, tous les jeunes collègues qui intègreront la profession de directeur à compter de 2026, seront gagnants. C'est une vraie reconnaissance de la profession et de ses responsabilités.

Combien vais-je gagner de plus avec la nouvelle grille votée par l'UNSA SJ ?

N'hésitez pas à nous solliciter si vous souhaitez une projection personnalisée (laquelle dépend de votre échelon actuel et de la date à laquelle vous l'avez atteint). Vous trouverez ci-après quelques exemples vous permettant de vous projeter.

Pour des raisons de lisibilité, les dates retenues sont celles de prises d'échelon soit dans l'ancienne grille, soit dans la nouvelle grille. Elles sont susceptibles de diverger selon les reprises d'ancienneté de chaque collègue.

Je suis DSGJ à l'échelon 3, depuis le 1^{er} décembre 2025 :

| Ancienne grille | | Nouvelle grille | | Gains |
|-----------------|--------------------------|-----------------------|--------|-----------------------------------|
| Au 01/01/26 | IM 455 | Au 01/01/26 | IM 478 | +23 points = 113 euros bruts/mois |
| Au 01/06/28 | IM 485 | Au 01/06/28 | IM 512 | +27 points = 132 euros bruts/mois |
| Au 01/12/30 | IM 514 | Au 01/12/30 | IM 546 | + 32 points = 157 euros/mois |
| Au 01/06/33 | IM 544 | Au 05/12/33 | IM 580 | + 68 points = 334 euros/mois |
| Au 01/06/36 | IM 575 | Au 01/06/36 | IM 643 | + 68 points = 334 euros/mois |
| Au 01/06/39 | IM 606 | Au 01/06/39 | IM 675 | + 69 points = 339 euros/mois |
| Au 01/06/42 | IM 636 | Au 01/06/42 | IM 730 | +94 points = 462 euros/mois |
| Au 01/06/45 | IM 659 | Au 01/06/45 | IM 750 | +91 points = 447 euros/mois |
| | | Au 05/12/45 | IM 769 | +110 points = 541 euros/mois |
| | | Au 05/12/47 | IM 787 | +109 points = 536 euros/mois |
| Au 01/06/49 | IM 678 – indice sommital | A compter du 01/06/49 | IM 803 | +125 points = 615 euros/mois |

Je suis DSGJ à l'échelon 5, depuis le 2 janvier 2024 :

| Ancienne grille | | Nouvelle grille | | Gains |
|-----------------|--------------------------|-----------------------|--------|-----------------------------------|
| Au 01/01/26 | IM 514 | Au 01/01/26 | IM 546 | +32 points = 157 euros bruts/mois |
| Au 01/01/28 | IM 544 | Au 01/01/28 | IM 580 | +36 points = 177 euros bruts/mois |
| Au 01/07/32 | IM 606 | Au 01/01/32 | IM 643 | + 37 points = 182 euros/mois |
| Au 01/07/35 | IM 636 | Au 01/07/35 | IM 675 | + 39 points = 191 euros/mois |
| Au 01/07/38 | IM 659 | Au 01/01/38 | IM 730 | + 71 points = 349 euros/mois |
| Au 01/07/42 | IM 678 – indice sommital | Au 01/01/42 | IM 769 | +91 points = 447 euros/mois |
| | | | | ... |
| | | A compter du 01/01/46 | IM 803 | +125 points = 615 euros/mois |

Je suis DSGJ à l'échelon 6, depuis le 1 décembre 2025 :

| Ancienne grille | | Nouvelle grille | | Gains |
|-----------------|--------------------------|-----------------------|--------|-----------------------------------|
| Au 01/01/26 | IM 544 | Au 01/01/26 | IM 546 | + 2 points = 9,8 euros bruts/mois |
| Au 01/12/28 | IM 575 | Au 10/12/28 | IM 580 | + 5 points = 24 euros bruts/mois |
| Au 01/12/31 | IM 606 | Au 10/12/31 | IM 643 | + 37 points = 182 euros/mois |
| Au 01/12/34 | IM 636 | Au 10/12/34 | IM 675 | + 69 points = 339 euros/mois |
| Au 01/12/37 | IM 659 | Au 10/12/37 | IM 730 | + 71 points = 349 euros/mois |
| | | | | |
| Au 01/12/41 | IM 678 – indice sommital | Au 10/12/41 | IM 769 | + 91 points = 447 euros/mois |
| | | A compter du 05/12/45 | IM 803 | + 125 points = 615 euros/mois |

Je suis DSGJ Principal à l'échelon 2, depuis le 2 décembre 2025 :

| Ancienne grille | | Nouvelle grille | | Gains |
|-----------------|--------------------------|-----------------------|-------------|------------------------------------|
| 01/01/26 | IM 550 | Au 01/01/26 | IM 580 | + 30 points = 147 euros bruts/mois |
| 02/12/27 | IM 580 | Au 01/01/28 | IM 616 | + 36 points = 177 euros bruts/mois |
| 02/12/29 | IM 610 | Au 06/12/29 | IM 651 | + 41 points = 201 euros/mois |
| 02/12/31 | IM 655 | Au 06/12/31 | IM 685 | + 30 points = 147 euros/mois |
| ... | ... | ... | | |
| 02/12/44 | IM 826 – indice sommital | A compter du 06/12/45 | IM 835 | + 9 points = 44 euros/mois |
| | | A compter du 06/12/47 | IM 895 HEA1 | + 69 points = 339 euros/mois |

Je suis DSGJ Principal à l'échelon 8, depuis le 2 décembre 2025 :

| Ancienne grille | | Nouvelle grille | | Gains |
|-----------------|--------------------------|-----------------------|--------|---|
| 01/01/26 | IM 775 | Au 01/01/26 | IM 781 | + 6 points = 29 euros bruts/mois |
| | | Au 05/06/28 | IM 809 | + 34 points = 167 euros bruts/mois pendant 6 mois |
| 02/12/28 | IM 811 | Au 02/12/28 | IM 809 | -2 points pendant 2 ans |
| | | Au 05/12/30 | IM 820 | + 9 points = 44 euros/mois pendant 1 an |
| 02/12/31 | IM 826 – indice sommital | Au 02/12/31 | IM 820 | -6 points pendant 24 mois |
| | | Au 05/12/33 | IM 835 | + 9 points = 44 euros/mois |
| | | A compter du 05/12/35 | IM 895 | + 69 points = 339 euros/mois |

Dans ce cas, il y a un gain de 682 points d'indice cumulés contre une perte cumulée de 192 points soit un gain de $490 \times 4,92 = 2.410$ euros brut sur la durée (+25 euros/mois/8 ans en moyenne), avant la reprise positive 10^{ème} et 11^{ème} échelon. Ce n'est clairement pas suffisant. Les amendements sollicités auprès de l'administration pour améliorer ces opérations de reclassement ont été rejettés.

Je suis DSGJ Principal à l'échelon 10, depuis le 2 décembre 2025 :

| Ancienne grille | | Nouvelle grille | | Gains |
|-----------------|--|-----------------|-------------|------------------------------------|
| Au 01/01/26 | IM 826 – pas de possibilité de progression dans le grade | Au 01/01/26 | IM 835 | + 9 points = 44 euros bruts/mois |
| | | Au 01/05/28 | IM 895 HEA1 | + 69 points = 339 euros bruts/mois |

Je suis Directeur Hors Classe à l'échelon 6, depuis le 01 décembre 2025 :

| Ancienne grille | | Nouvelle grille | | Gains |
|-----------------|---|-----------------------|---------|---|
| Au 01/01/26 | IM 835 – seule possibilité d'avancement : l'échelon spécial contingenté pour passe à l'IM 895 | Au 01/01/26 | IM 835 | + 0 points = 0 euros bruts/mois |
| | | A compter du 01/12/27 | IM 895 | + 60 points = 295 euros bruts/mois (HEA1) |
| | | | IM 930 | +95 points = 467 euros bruts/mois (HEA2) |
| ... | ... | ... | ... | ... |
| | | | IM 1072 | + 237 points = 1.166 euros bruts/mois |

Il s'agit de montants estimatifs, qui dépendent de la date d'acquisition des échelons et qui s'expriment en montants bruts.

Si je suis reclassé à un échelon inférieur à celui qui était le mien précédemment, est-ce que je subis une perte statutairement ?

Non. Etre reclassé à un échelon plus bas permet de gagner en progression de carrière : l'agent atteint ainsi moins vite l'indice sommital et continue de voir son salaire évoluer au lieu de stagner durant des années au même indice, sans possibilité de progression. Il ne perd aucun gain salarial car le montant du salaire dépend de l'indice et non de l'échelon.

Cela a pu être cependant une difficulté par le passé pour les agents qui souhaitaient postuler à l'accès d'un grade supérieur et qui ne remplissaient plus les conditions d'échelon après un reclassement (ex : l'accès au grade HC suppose d'avoir atteint le 5^{ème} échelon et l'agent qui était justement au 5^{ème} échelon était reclassé au 4^{ème} donc perdait une chance de pouvoir se présenter à l'examen professionnel).

Dans le projet de décret validé au CSA Ministériel et soumis actuellement à l'étude du Conseil d'Etat, cette difficulté a été anticipée afin qu'aucun agent qui remplissait les conditions statutaires pour l'accès au principalat ou au hors classe ne soit lésé.

Pourquoi certaines avancées, annoncées par les syndicats, ne sont pas reprises dans le projet de modification statutaire ?

Lors des négociations avec la Direction des Services Judiciaires, des engagements ont été pris mais n'ont pas été repris dans le projet de décret. Il en est ainsi par exemple de l'augmentation du taux de promotion, de l'assouplissement de l'examen professionnel d'accès au principalat et de l'abandon de la mobilité obligatoire pour réaliser son avancement de grade.

Certaines mesures étant à la main de la DSJ (l'abandon des mobilités) et constitutives de mesures de gestion, elles n'ont pas à être inscrites dans un décret statutaire soumis à l'avis du Conseil d'Etat. L'UNSA SJ veillera cependant lors des opérations du Comité de Suivi de la réforme à ce que l'administration respecte ses engagements.

D'autres mesures en revanche nécessitent de continuer le travail avec la Fonction Publique (l'augmentation du taux de promotion par exemple).

L'UNSA SJ ne manquera pas de vous tenir informés sur ces dossiers.

L'UNSa SJ continuera aussi de porter une revendication pour que la question de la gouvernance évolue enfin. Il est nécessaire de clarifier et de renforcer le rôle des Directeurs face aux chefs de juridiction afin de mieux légitimer leurs missions et leur autorité au sein des greffes.

La DSJ n'a pas souhaité travailler sur ce point et le calendrier budgétaire constraint nous a obligé à accepter une grille avant le 31 décembre 2025 si nous souhaitions une mise en œuvre dès le 1^{er} janvier 2026 mais l'UNSa SJ n'oublie pas ce chantier éminemment important.

Paris le 17 décembre 2025

Le bureau national de l'UNSa SJ