



CAHIER REVENDICATIF

RESSOURCES HUMAINES





RENCONTRE DU

04/02/25

Dans le cadre des rencontres bilatérales trimestrielles, la CGT PJJ sera reçue le 04 février 2025 par le DRH. L'occasion pour notre syndicat de faire le point sur nos revendications portées lors des dernières rencontres.

Depuis plusieurs années, la CGT-PJJ affirme son engagement en faveur de la transparence de ses mandats. Nos revendications naissent de vos retours, recueillis au sein des différents services et à travers nos instances syndicales. Aujourd'hui, nous souhaitons vous informer de notre parcours revendicatif en matière de ressources humaines auprès de la DPJJ, afin que vous ayez une vue claire de nos différentes positions. La CGT-PJJ est également consciente de ses limites et reconnaît qu'elle ne peut répondre à toutes les attentes, bien que celles-ci soient légitimes.

Pour rappel, nous avons rencontré le Directeur des Ressources Humaines (DRH) le 7 février 2024, le 9 juin 2024 et le 18 novembre 2025. Aujourd'hui, plus que jamais, la CGT PJJ réaffirme avec vigueur sa détermination et ses revendications. Lors de ces échanges, notre syndicat a fermement défendu nos exigences, à savoir : un projet statutaire et indemnitaire ambitieux, des conditions de travail dignes, des moyens à la hauteur de nos missions, ainsi qu'une véritable reconnaissance de nos métiers au sein du service public.

À l'approche des débats parlementaires sur le budget 2025, et après plusieurs mois d'exercice du DRH, la CGT PJJ attend désormais des réponses concrètes à ses revendications. Les nombreux changements de DRH et les périodes de vacance du poste nous ont déjà fait perdre un temps précieux. Ce rendez-vous est donc porteur d'attentes légitimes pour les agents, et notre syndicat ne saurait se contenter des réponses habituelles telles que : « Il n'y a pas de budget », « Ce n'est pas de mon ressort », ou encore « Vous comprenez, la situation est complexe... ».

Au cours de cette prochaine rencontre, nous vous informons des sujets présentés à l'ordre du jour par notre syndicat :

- **Revendications statutaires**
- **Mesures catégorielles (IFSE/CIA) pour l'ensemble des corps**
- **Mobilité / Avancement**
- **CREP / Disciplinaire**
- **Normes de prise en charge**
- **Reconnaissance de la pénibilité de la filière socio-éducative.**
- **Organisation du temps de travail.**

Aussi, dans son discours de politique générale en date du 03 octobre 2024, le premier ministre évoque des aménagements possibles, dans certaines branches, quant aux conditions de départ à la retraite. La CGT PJJ entend saisir cette ouverture pour engager des discussions autour de la reconnaissance de la pénibilité des métiers exercés au sein de la PJJ.

01

Revendications statutaires de la CGT-PJJ

02

Projet indemnitaire de la CGT-PJJ

03

Mobilité - Avancement

04

Évaluation professionnelle (CREP)

05

Disciplinaire

06

Normes de prise en charge éducative

07

Reconnaissance de la pénibilité

08

Organisation du temps de travail

TABLE DES MATIÈRES



01.

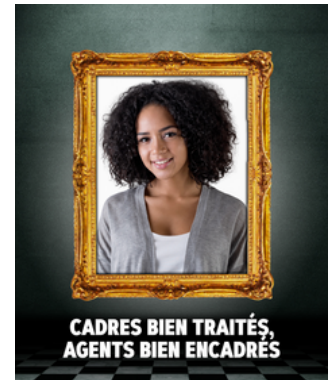
REVENDEICATIONS STATUTAIRES DE LA CGT-PJJ

Ce document de travail est susceptible d'évoluer au cours des différentes audiences. Aussi, **concernant la filière administrative**, ce corps fera l'objet d'un nouveau document revendicatif en cours de travail.

CADECS - CSE

REVENDEICATIONS GENERALES

- Reclasser tous les CSE dans les 9 derniers échelons du 1er grade des CADEC (avec ancienneté conservée dans l'échelon).
- Créer un 3ème grade des CADEC promis lors de la création du corps en 2019.
- Réserver le second et troisième grade aux CADEC en fonction
- Réserver le 1er grade des CADEC aux CSE et aux futurs CADEC en fonction.
- Réviser le taux de promotion pour accélérer le remplissage des deux grades supérieurs.
- Réviser la cartographie de l'IFSE des CADEC pour intégrer avec cohérence les CSE et revaloriser les CADEC.
- Créer une formation statutaire pour les CADEC à l'instar des autres corps spécifiques.



*Relire notre projet
statutaire
pour les CSE et CADEC*

AVANTAGES

- Supprimer le corps (CSE) de la Fonction Publique d'État, disposition encouragée par la DGAFP.
- Faciliter la gestion RH en DIR et AC en limitant le nombre de corps.
- Revaloriser la grille indiciaire des CSE / Ouverture d'une meilleure perspective indiciaire pour les CSE arrivés à l'indice sommital.
- Permettre enfin aux CSE de percevoir le forfait promotion de grade en cas de souhait de devenir CADEC en fonction.
- Revaloriser la grille indiciaire des CADEC avec la perspective d'un troisième grade.
- Aligner le corps des CADEC sur les corps équivalents de la fonction publique (Cadres socio éducatifs par ex).
- Redonner de l'espace indiciaire entre le corps des éducateurs et des CADEC.

FILIERE TECHNIQUE

Création en 2025 d'une filière technique au ministère de la justice.

La CGT JUSTICE porte ce projet depuis des années et se félicite aujourd'hui de sa concrétisation au niveau ministériel. Néanmoins, la CGT PJJ déplore le déficit d'engagement de la DPJJ sur ce projet et demande d'être associée rapidement à la réflexion sur la cartographie (Création de la catégorie B et A des postes techniques à la DPJJ). La CGT PJJ a présenté des propositions concrètes en faveur des agents concernés.

PROJET INDEMNITAIRE DE LA CGT-PJJ

Pour rappel, l'ensemble des organisations syndicales s'est opposée au RIFSEEP pour des raisons qui sont précisées dans notre « **RIFSEEP pour les Nulos** ». Cependant, la CGT-PJJ a toujours œuvré pour la revalorisation des primes, faute d'obtenir des augmentations salariales significatives. Si les primes peuvent temporairement préserver le pouvoir d'achat, elles présentent des limites importantes, notamment le fait qu'elles ne sont pas incluses dans le calcul des pensions de retraite, ce qui entraîne des conséquences sociales graves pour nos futures retraites. Pour cette raison, il y a urgence à ce que l'administration réagisse et révisé sa politique salariale.



REVENDICATIONS GENERALES

- Reconvertir l'ensemble des socles Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise (IFSE) en points d'indices.
- Conserver une part variable de l'IFSE uniquement pour reconnaître certaines sujétions
- Remplacer le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) par un 13ème mois
- Garantir une revalorisation forfaitaire du même montant quand les socles IFSE sont réhaussés pour éviter un tassement indemnitaire.
- Repenser l'harmonisation indemnitaire de tous les corps.
- Régulariser le forfait promotion de grade pour l'année 2022.
- Garantir les revalorisations au 1er janvier et non durant l'année comme cela a été le cas en 2023.
- Permettre une simplification de la lecture de l'IFSE, trop confuse pour les agents.
- Promotion de corps : Engager une réflexion sur la mise oeuvre d'un forfait promotion de corps pour encourager la promotion sociale et renforcer l'attractivité de certains corps du type CADEC.
- Supprimer l'IFSE « Stagiaire » pour les formations statutaires (Éducateurs et DS) (Exemple : un éducateur en hébergement qui perçoit une IFSE de 864 euros et qui obtiendrait son concours de Directeur de Service, bénéficierait d'une IFSE de 700 euros soit une perte sèche de 164 euros. A cela vous ajoutez la perte du CTI (prime SEGUR). Le bénéfice financier devient dérisoire et n'encourage pas les évolutions de carrière.
- Créer un nouveau groupe IFSE pour les Secrétaires Administratifs qui exercent dorénavant en hébergement à la PJJ.
- Simplifier la cartographie (IFSE) avec la suppression de certains groupes de fonctions (Détails dans les tableaux IFSE).

EDUCATEURS - CSE

REVENDEICATIONS DE LA CGT-PJJ

- **+10% des socles / + Augmentation forfaitaire du même montant.**
- **Reclassement du groupe 3 dans le groupe de fonctions 2.** Les conditions de travail depuis le CJPM dans les services de milieu ouvert se sont nettement dégradées (Intensification du travail, accélération du temps éducatif, augmentation des audiences et des écrits...). De la même manière, le travail en UEAJ, en QM ou UEHD présente aujourd'hui un niveau de contraintes qui mériterait d'être enfin reconnu. A ce jour, rien ne justifie une distinction en matière de sujétions avec le groupe 2 de la détention (EPM).
- **CSE : Majoration de 100 euros/mois** au titre de la reconnaissance du concours, de l'absence d'un second grade et du forfait promotion de grade (IFSE).
- **Formateurs** : La CGT-PJJ s'inquiète du déficit d'attractivité de cette fonction. Nous rappelons qu'elle n'est ni éligible à la prime SEGUR ni à la NBI. Enfin, la précarité du poste nécessite aussi une reconnaissance de l'administration

TABLEAU IFSE/GOUPES DE FONCTIONS ACTUELS ET REVENDEICATIONS DE LA CGTPJJ

Groupe de fonctions	Groupe des fonctions	Socle indemnitaire actuel brut annuel	Revendications CGT PJJ +10%	Revendications CGT-PJJ CSE
G1	Educateur/ CSE en CEF, en EPE-UEHC, en UECER et enUEHDR Educateur remplaçant	9100 € soit 758.33 €/mois	10 010 € soit 834 €/mois	10 010 + 1200
G2	Educateur/ CSE en SEEPM, au SECJD, QM Villepinte Rédacteur en administration centrale	7900 € soit 658.33 €/mois	8690 € soit 724 €/mois	8690 + 1200
G3	Educateur/CSE en UEHD, en QM, en insertion et en milieu ouvert/ Formateurs	6930 € soit 577.55 €/mois	Suppression du groupe	



Les socles indemnitaires sont des planchers qui ne prennent pas en compte vos éventuelles majorations de l'IFSE liées par exemple au forfait mobilité, forfait promotion de grade ou à l'examen quadriennal.

DIRECTEURS DE SERVICE

TABLEAU IFSE/GOUPES DE FONCTIONS ACTUELS ET REVENDEICATIONS DE LA CGTPJJ

Groupe de fonctions	Liste des fonctions-typeDPJJ	Socle indemnitaire actuel brut annuel	Revendications CGT PJJ Socle IFSE +10% qui s'ajoute au 1200€ forfaitaire en 2023
G1	DS en hébergement, MO de + de 3 unités et 40 agents / Chef de bureau AC	15 300 € soit 1275	16 830 € + 1200
G2	DS en MO hors G1/ Détention / Insertion	13 500 € soit 1125	14 850 € + 1200
G3	DS : Fonctions soutien en DIR et DT / rédacteur en AC	12 500 € soit 1041	Suppression

CADECS

REVENDEICATIONS DE LA CGT-PJJ

- **Corriger le déficit d'attractivité** de ce corps. Positionner les CADEC en cohérence indemnitaire entre les éducateurs et les DS.
- **Augmenter les socles IFSE de 30 %**
- Augmentation forfaitaire du même montant pour les agents au-dessus du socle.
- **Création d'un forfait promotion de corps** pour l'accès à ce corps.
- **Reclassement du groupe 3 dans le groupe de fonctions 2** pour corriger «en partie» l'absence de la prime SEGUR pour les fonctions du groupe 3.

TABLEAU IFSE/GOUPES DE FONCTIONS ACTUELS ET REVENDEICATIONS DE LA CGTPJJ

Groupe de fonctions	Liste des fonctions-types DPJJ	Socle indemnitaire actuel brut annuel	Revendications CGT PJJ Socle IFSE +30%
G1	CADEC en CEF, en EPE-UEHC, en UECER et enUEHDR	10 300 € soit 858€/mois	13 390 € soit 1115 €/mois
G2	CADEC en détention, MO, Insertion et UEHD	9 400 € soit 783€/mois	12 220 € soit 1018 €/mois
G3	CADEC : Formateurs, rédacteurs, CT, RLC, autres fonctions	9 000 € soit 750€/mois	Suppression du groupe

PROFESSEURS TECHNIQUES

REVENDEICATIONS DE LA CGT-PJJ

- **Augmentation de 30% du socle IFSE pour les fonctions CADEC.**
- **Augmentation de 10% du socle IFSE pour les fonctions PT.**
- **Reclasser le groupe de fonctions 4 dans le 3.**

TABLEAU IFSE/GOUPES DE FONCTIONS ACTUELS ET REVENDEICATIONS DE LA CGTPJJ

Groupe de fonctions	Groupe de fonctions	Socle indemnitaire actuel brut annuel	Revendications CGT PJJ Socle IFSE
G1	PT fonctions CADEC en CEF, en EPE-UEHC, en UECER et en UEHDR	10 300 € soit	13 390 € soit 1115 €/mois
G2	PT fonctions CADEC en détention, MO, Insertion et UEHD	9 400 € soit	12 220 € soit 1018 €/mois
G3	PT en CEF, en EPE-UEHC, en UECER en UEHDR, CT, RLC.	9 100 € soit	10 010 € soit 834 €/mois
G4	PT en UEHD, Détention, Insertion, MO, autres fonctions	6 930 € soit	Suppression

ATTACHÉ EN ADMINISTRATION CENTRALE

IFSE POUR LE CORPS DES ATTACHES AC

CARTOGRAPHIE EN ADMINISTRATION CENTRALE				
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type DPJJ	Socle indemnitaire annuel avant 2022	Revendications CGT-PJJ	Plafond annuel IFSE
Groupe 1	• Adjoint au sous-directeur • Chef de département • Chef de bureau • Chef de projet (projets transversaux et ministériels) • Chef de mission • Coordonnateur en PFI • Chargé de mission auprès d'un directeur • Chef de cabinet (secrétariat général, directions d'administration centrale, GCLH) • Adjoint au directeur de cabinet à la direction de l'administration pénitentiaire • Chef de département en PFI / délégation interrégionale	14 500€	15 950	40 290
Groupe 2	• Inspecteur santé et sécurité au travail • Conseiller mobilité carrière • Chargé de mission auprès d'un chef de service ou d'un sous-directeur ou ayant des fonctions nécessitant un niveau d'expertise ou de technicité élevé • Adjoint à une fonction relevant du groupe 1	13 000€	14 300	35 700
Groupe 3	• Chef de section, de pôle ou d'unité • Rédacteur ou chargé d'études qualifié en charge de dossiers complexes nécessitant une technicité particulière • Adjoint à une fonction relevant du groupe 2	12 500€	13 750	27 540
Groupe 4 A	• Adjoint au chef de section, de pôle ou d'unité • Rédacteur, chargé d'études ou analyste • Gestionnaire	12 000€	Suppression du Groupe	22 030
Groupe 4 B	• Attachés stagiaires	11 500€	Suppression du Groupe	

ATTACHÉ EN SERVICE DÉCONCENTRÉ

IFSE POUR LE CORPS DES ATTACHES SD

CARTOGRAPHIE EN SERVICES DECONCENTRES				
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type DPJJ	Socle IFSE Actuel	Revendications CGT-PJJ	Plafond annuel IFSE
Groupe 1	• DSJ : secrétaire général adjoint de l'ENM • DAP : secrétaire général en DISP ; secrétaire général de l'ENAP • PJJ : directeur des ressources humaines et directeur de l'évaluation, de la programmation, des affaires financières et de l'immobilier en DIRPJJ Île-de-France et Grand-Nord (DIRPJJ de plus de 1 000 agents)	13 000	14300	36 210€
Groupe 2	• DSJ : chef de service administratif, financier, des ressources humaines ou informatique de l'ENM ; chef de service pédagogique de l'ENM • DAP : chef de département en DISP ; directeur de la formation initiale et continue à l'ENAP ; chef de greffe à Fleury-Merogis, Fresnes, Marseille, Paris La Santé et Lille-Sequedin ; responsable des services administratifs et financiers, des ressources humaines ou de la gestion déléguée dans les établissements d'une capacité de 760 places et plus ; adjoint au directeur du service de l'emploi pénitentiaire • DPJJ : directeur des ressources humaines et directeur de l'évaluation, de la programmation, des affaires financières et de l'immobilier en DIRPJJ (autres que ceux listés en groupe1) ; SG de l'ENPJJ • Toutes directions : adjoint à une fonction relevant du groupe 1, chargé de mission ayant des fonctions nécessitant un niveau d'expertise ou de technicité élevé	11500	12650	32 130€
Groupe 3	• DSJ : chef de service de l'ENM (autre que ceux listés en groupe 2) ; responsable de gestion en SAR et à l'ENG ; chargé de mission ou chef de cabinet dans une cour d'appel ou un tribunal de grande instance • DAP : chef d'unité et chef du service de l'audit interne en DISP ; responsable du service administratif, des ressources humaines et du contrôle de gestion en SPIP ; chef de département, chef d'unité et adjoint au directeur de la formation continue à l'ENAP ; chef de greffe (autres que ceux listés en groupe 2), responsable des services administratifs et financiers, des ressources humaines ou de la gestion déléguée dans les établissements de moins de 760 places ; responsables de service au service de l'emploi pénitentiaire • DPJJ : chef d'unité, chef de section, responsable de pôle, responsable de la gestion administrative et financière, responsable de la gestion des parcours et des compétences, responsable des affaires financières, responsable immobilier en DIRPJJ, responsable de l'appui au pilotage territorial en DTPJJ ; responsable de département à l'ENP • Toutes directions : adjoint à une fonction relevant du groupe 2 ; rédacteur ou chargé d'études qualifié en charge de dossiers complexes nécessitant une technicité particulière	11000	12100	25 500€
Groupe 4 A	Autres fonctions, notamment : • Contrôleur de gestion • Rédacteur, chargé d'études, gestionnaire • Statisticien • Documentaliste, archiviste • Formateur	10 500	Suppression du groupe	20 400€
Groupe 4 B	• Attachés stagiaires	10 000	Suppression du groupe	

CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL

Administration centrale				
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type ministère de la justice	Socle indemnitaire annuel	Revendications CGT PJJ	plafond annuel
Groupe 1	- Conseiller national en travail social - Adjoint chef de DHRAS coordonnateur régional en travail social	11 500	A définir	30 000,00 €
Groupe 2	- Autres fonctions	10 200	Suppression du groupe	27 000,00 €

Services déconcentrés				
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type ministère de la justice	Socle indemnitaire annuel	Revindications CGT PJJ	Plafond annuel
Groupe 1	- DPJJ : responsable d'unité éducative	9 500€	11210	25 500€
Groupe 2	Autres fonctions, notamment : • Conseiller technique • Formateur en pôle territorial de formation (DPJJ)	9 000€	9890 €	20 400€

ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL

Administration centrale				
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type ministère de la justice	Socle indemnitaire annuel	Revendications CGT PJJ	plafond annuel
Groupe 1	- Fonctions en cours de définition	8 600€	A définir	20 485€
Groupe 2	- Assistant de service social exerçant au sein d'une plate-forme interrégionale / délégation interrégionale	8 100€	Suppression du groupe	17 085€

Services déconcentrés				
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type ministère de la justice	Socle indemnitaire annuel	Revendications CGT PJJ	
Groupe 1	- Fonctions en cours de définition	8 200€	8 690€	19 480€
Groupe 2	- DAP : ASS exerçant dans les services et établissement relevant de l'administration pénitentiaire - DPJJ : ASS exerçant en milieu ouvert ou en hébergement	7 700€	Suppression du groupe	15 300€

INFIRMIER

IFSE DES INFIRMIERS CATEGORIE A ET B				
Corps	Groupe IFSE	Fonctions des groupes	Ancien Socle	Nouveau socle
Infirmiers de catégorie A	AC			
	G1	Aucune fonction identifiée pour les services du ministère de la justice	8 100 €	
	G2	Autres fonctions	7 600 €	
	SD			
	G1	Infirmiers en CEF	7 700 €	10 010 €
	G2	Conseiller technique, autres fonctions	7 200 €	8 690 €
Infirmiers de catégorie B	AC			
	G1	Aucune fonction identifiée pour les services du ministère de la justice	7 100 €	
	G2	Autres fonction	6 600 €	
	SD			
	G1	Infirmiers en CEF	6 100 €	8 300 €
	G2	Conseiller technique, autres fonctions	5 600 €	7 800 €

PSYCHOLOGUE

IFSE DES PSYCHOLOGUES				
Administration centrale				
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type ministère de la justice	Socle actuel IFSE	Revendications CGT-PJJ	Plafond Annuel sous reserve
Groupe 1	- Fonctions en cours de définition	9 100		22 000€
Groupe 2	- Fonctions en cours de définition	8 600		18 000€
Service déconcentrés				
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type ministère de la justice	Socle actuel IFSE	Revendications CGT-PJJ	Plafond Annuel sous reserve
Groupe 1	- Fonctions en hébergement : CEF/ CER/UEHC/UEHDR	8 700 €	10 010 €	22 000€
Groupe 2	- Fonctions en MO / Insertion / Détention/ UEHD/ Autres fonctions.	8 200 €	Suppression du Groupe / Transfert Groupe 1	18 000€

SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF

IFSE DES SECRETAIRES ADMINISTRATIFS - SA

Administration centrale				
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type ministère de la justice	Socle actuel IFSE	Revendications CGT-PJJ	Plafond Annuel sous reserve
Groupe 1	Chef de section, chef d'unité, responsable de pôle Assistant de direction (directions d'administration centrale et cabinets)	8 100 €	9 000 €	19 660€
Groupe 2	Régisseur d'avances et de recettes titulaire Gestionnaire (dont budget, chorus, ressources encadrement) Gestionnaire ou rédacteur ayant des fonctions technicité particulière Administrateur informatique Assistant ou conseiller de prévention à titre principal Adjoint à une fonction relevant du groupe 1	7 600 €	8 500 €	17 930€
Groupe 3	Autres fonctions, notamment : Gestionnaire (budget,chorus, ressources encadrement ou rédacteur Technicien informatique Secrétaire Documentaliste	7 100 €	Suppression du groupe / Transfert Groupe 2	16 480€
Services Déconcentrés				
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type ministère de la justice	Socle actuel IFSE	Revendications CGT-PJJ	Plafond Annuel sous reserve
Groupe 1	Chef de section, chef d'unité, responsable de pôle Assistant de direction (directions d'administration centrale et cabinets) Revendications CGT-PJJ : SA qui exercent en dorénavant dans les unités d'hébergement de la DPJJ.	7 100 €	8 300 €	17 480€
Groupe 2	Régisseur d'avances et de recettes titulaire Gestionnaire (dont budget, chorus, ressources encadrement) Gestionnaire ou rédacteur ayant des fonctions technicité particulière Administrateur informatique Assistant ou conseiller de prévention à titre principal Adjoint à une fonction relevant du groupe 1	6 600 €	7 800 €	16 015€
Groupe 3	Autres fonctions, notamment : Gestionnaire (budget,chorus, ressources encadrement ou rédacteur Technicien informatique Secrétaire Documentaliste	6 100 €	Suppression du groupe / Transfert Groupe 2	14 650€

ADJOINT ADMINISTRATIF

IFSE DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

Administration centrale

Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type ministère de la justice	Socle actuel IFSE	Revindications CGT-PJJ	Plafond Annuel sous reserve
Groupe 1	- Régisseur d'avance et de recette titulaire - Assistants de direction (directions et cabinets) - Agent exerçant des fonctions informatiques nécessitant une qualification particulière - Chef d'équipe Assistant ou conseiller de prévention à titre principal	5 600 €	6 800 €	12 150€
Groupe 2	Autres fonctions, notamment : - Agent d'accueil, y compris en PFI / délégation interrégionale - Gestionnaire Secrétaire	5 100 €	6 300 €	11 880€

Services déconcentrés

Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type ministère de la justice	Socle actuel IFSE	Revindications CGT-PJJ	Plafond Annuel sous reserve
Groupe 1	Toutes directions Chef d'unité, de section Régisseur d'avances et de recettes titulaire Assistants de direction Agent exerçant des fonctions informatiques nécessitant une qualification particulière Correspondant informatique à titre principal Assistant ou conseiller de prévention à titre principal DSJ : adjoint faisant fonction de greffier à titre principal, agent placé DAP : chef de service de l'audit interne à l'ENAP ; responsable administratif local au SEP ; chef de greffe et adjoint à un chef de greffe, régisseur des comptes nominatifs, responsable économat en établissement pénitentiaire PJJ : agent exerçant en hébergement	5 300 €	6 500 €	11 340€
Groupe 2	- Autres fonctions, notamment : - Agent d'accueil - Gestionnaire - Secrétaire	4 800 €	Suppression du groupe	10 800€

ADJOINT TECHNIQUE

IFSE DES ADJOINTS TECHNIQUES

Administration centrale				
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type ministère de la justice	Socle actuel IFSE	Revindications CGT-PJJ	Plafond Annuel sous reserve
Groupe 1	•Conducteurs automobiles et chefs de garage •Chef d'équipe ou coordonnateur d'une équipe •Agent exerçant des fonctions informatiques nécessitant une qualification particulière •Assistant ou conseiller de prévention à titre principal	6 100 €	7 300 €	12 150€
Groupe 2	- Autres fonctions	5 600 €	6 800 €	11 880€

Services déconcentrés				
Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type ministère de la justice	Socle actuel IFSE	Revindications CGT-PJJ	Plafond Annuel sous reserve
Groupe 1	Toutes directions : •Conducteurs automobiles et chefs de garage •Chef d'équipe ou coordonnateur d'une équipe •Assistant ou conseiller de prévention à titre principal •Agent exerçant des fonctions informatiques nécessitant une qualification particulière •Correspondant informatique à titre principal •DPJJ : agent technique cuisinier en unité éducative d'hébergement.	5 300 €	6 500 €	11 340€
Groupe 2	- Fonctions en cours de définition	4 800 €	Suppression du groupe / Transfert Groupe 1	10 800€

MOBILITÉ - AVANCEMENT

La loi dite de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 a posé les contours d'une régression sans précédent en matière du droit des agents. Dans le prolongement de cette réforme, la DPJJ a appliqué de façon rigoureuse ses propres Lignes Directrices de Gestion (LDG), introduisant plusieurs reculs, dont :

- **L'affaiblissement du dialogue social** avec la suppression des prérogatives des syndicats en matière de mobilité et d'avancement. Depuis, nous déplorons une gestion opaque des arbitrages de l'administration.
- **La généralisation du profilage** des postes dans le cadre des mobilités (Entretien obligatoire) au détriment du critère de l'ancienneté. C'est le début des dérives clientélistes avec un risque accru de discriminations.
- **La priorité aux titulaires a été fragilisée** au profit des emplois sous contrat malgré la législation qui maintient la priorité des agents sous statut.
- Les règles de gestion font parfois fi des priorités statutaires, pourtant inscrites dans la loi.
- Les tableaux d'avancement sont décidés sans aucune transparence.



REVENDEICATIONS DE LA CGT-PJJ

- **Le retour des organisations syndicales dans les instances d'arbitrages** en matière de mobilité et d'avancement. La CGT PJJ demande que les corps spécifiques soient versés à l'annexe des LDG à l'instar des Conseillers d'Insertion et de Probation par exemple.
- **L'application du critère de l'ancienneté** comme critère d'arbitrage entre les différents agents (avancement et mobilité).
- **La fin des recrutements au profil.**
- **La fin de la mobilité au fil de l'eau** qui favorise des ruptures dans la continuité du service public.
- L'organisation de deux campagnes annuelles de mobilité.
- **Revalorisation du taux de promus/promouvables** concernant l'avancement.
- **Favoriser l'examen professionnel** au détriment des listes d'aptitudes soumises parfois à la subjectivité des lignes hiérarchiques.

04.

CREP

La CAP demeure toujours compétente pour les recours CREP, ce qui permet aux représentants syndicaux de mieux défendre vos droits.

La CGT-PJJ déplore que le CREP, tel qu'il est investi aujourd'hui, donne une place excessive à la subjectivité, aux déroulés de carrières et aux indemnités. Notre syndicat défend l'idée d'un entretien annuel, détaché de tous marqueurs de productivité et/ou de compétitivité. Il devrait viser, selon nous, à encourager et à accompagner les agents dans leurs compétences.

Enfin, nous rappelons qu'il doit servir les intérêts du service public et non les intérêts de la hiérarchie.

Exemples de revendications déjà obtenues par la CGT PJJ sur ce dossier :

- ✓ ◦ Après notification par l'agent de son CREP, le N+2 n'est plus autorisé à le faire modifier.
- ✓ ◦ Quand le CREP est révisé à la hausse après un recours CAP, le CIA de l'agent doit également être révisé à la hausse



REVENDICATIONS DE LA CGT-PJJ

- **Faciliter la procédure de recours hiérarchique**, perçue par les agents comme trop complexe.
- **Permettre à l'agent d'être assisté** durant l'entretien en cas de situation conflictuelle entre l'évaluateur et l'évalué.
- **Allonger le délai de réponse du N+2** à 2 mois et non 15 jours.

05.

DISCIPLINAIRE

Une procédure disciplinaire ne peut être engagée que lorsque des faits constitutifs d'une faute professionnelle ont été commis. Cette faute professionnelle est définie au regard des textes régissant le statut général des fonctionnaires mais aussi et surtout par la jurisprudence.

Constitue une faute tout comportement ou agissement incompatible avec le statut de fonctionnaire. Celle-ci peut également être commise en dehors du service. Cependant, une sanction ne peut être prononcée que si l'exactitude matérielle des griefs retenus à l'encontre de l'agent est établie par les pièces du dossier. Il appartient à l'administration d'apporter la preuve matérielle de la culpabilité de l'agent.

Enfin, sachez que la reconnaissance d'une faute disciplinaire est toujours en lien avec un manquement lié aux obligations du fonctionnaire.

REVENDEICATIONS DE LA CGT-PJJ

- La CGT-PJJ s'oppose à toute déconcentration du pouvoir disciplinaire. Nous demandons le maintien de cette compétence au niveau de l'administration centrale, quelque que soit le groupe de sanction envisagé.
- La CGT-PJJ exige le droit à l'entretien préalable avant toute procédure disciplinaire.
- La CGT PJJ exige qu'aucun amalgame ne soit fait entre la procédure disciplinaire et la MIS (Mutation dans l'Intérêt du Service)

NORMES DE PRISE EN CHARGE ÉDUCATIVE

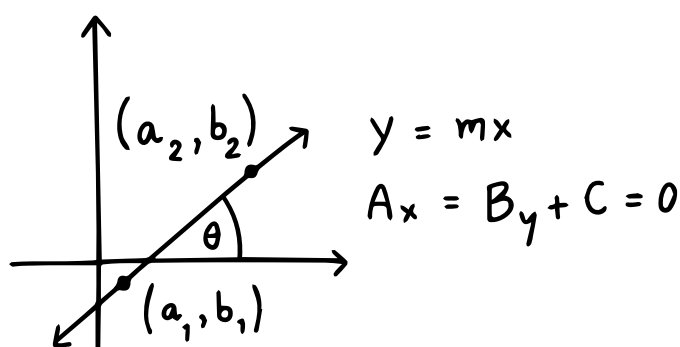


La réforme du Code de la Justice Pénale des Mineurs (CJPM), entrée en vigueur le 1er octobre 2021, marque une étape importante dans l'évolution de notre institution et des pratiques éducatives. Conçue pour accélérer la justice, elle se heurte cependant à la réduction du temps disponible pour l'éducatif. La charge de travail s'est considérablement alourdie, avec une forte augmentation des audiences, des écrits et des tâches administratives. Cette surcharge a accru la pression sur les personnels éducatifs, au point que la souffrance au travail est devenue un enjeu majeur dans les différents services. En conséquence, l'absentéisme progresse notamment dans les services de MO et l'attractivité de nos métiers a fortement décliné, entraînant des fonctionnements dégradés.

La CGT PJJ avait déjà mis en garde contre les effets négatifs du CJPM, non seulement sur les agents, mais aussi sur le risque de renforcer une approche sécuritaire. Malheureusement, l'actualité tend à confirmer nos inquiétudes...

REVENDICATIONS DE LA CGT-PJJ

- Évaluation de l'impact RH en cas de modifications des normes.
- Réaffirmer les normes comme un plafond de protection des agents et non comme une moyenne à atteindre.
- Réviser les modalités de calcul de l'activité.
- Établir une évaluation objective sur la pertinence et la fiabilité du logiciel Parcours.



RECONNAISSANCE DE LA PENIBILITE

CONDITIONS DE TRAVAIL INTENSIFIEES

Charge émotionnelle, physique et mentale. Les professionnels de la filière socio-éducative de la PJJ sont constamment confrontés à des situations sociales complexes, souvent dans des environnements instables et contraints :

- **Surmenage** : Avec l'augmentation des dossiers et des suivis individuels, la charge de travail est de plus en plus lourde. Chaque agent doit gérer de nombreux mineurs, ce qui augmente le risque d'erreur, mais aussi la fatigue physique et mentale.
- **Interventions en milieu sensible** : Les professionnels doivent régulièrement intervenir dans des environnements, où ils peuvent être confrontés à la violence, à des situations de crise, ou à des familles en grande détresse sociale et psychologique.
- **Charge émotionnelle** : Le suivi de jeunes en difficulté, souvent marqués par des trajectoires de vie douloureuses (traumatismes, délinquance, déscolarisation, violences familiales) pèse lourdement sur la santé mentale des professionnels. Le stress émotionnel constant, associé à un manque de soutien psychologique, peut générer de l'épuisement professionnel (burn-out).

LA RÉFORME DU CJPM : UNE INTENSIFICATION DES CONTRAINTES

Depuis la mise en place du Code de la Justice Pénale des Mineurs (CJPM), le métier s'est transformé, avec des effets négatifs sur les conditions de travail :

- **Délais raccourcis** : La réforme, en imposant des délais plus courts pour les audiences et les jugements, a intensifié le rythme de travail des agents, laissant peu de temps pour effectuer des suivis éducatifs de qualité.
- **Augmentation des tâches administratives** : Les professionnels sont de plus en plus sollicités pour remplir des rapports, des comptes rendus et des bilans, ce qui alourdit leur charge administrative et réduit le temps disponible pour le travail éducatif.



SOUFFRANCE AU TRAVAIL ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- **Burn-out et épuisement professionnel** : Les travailleurs sociaux sont parmi les métiers les plus touchés par le burn-out dans la fonction publique, en raison de la nature éprouvante de leur travail. Plusieurs études montrent un lien entre surcharge de travail et détresse psychologique croissante au sein des équipes.
- **Absences et démissions** : De nombreux services fonctionnent en sous-effectif, ce qui impose une charge de travail supplémentaire pour ceux qui restent. Cela crée un cercle vicieux où les départs pour burn-out ou épuisement aggravent encore la pression sur les équipes restantes.
- **Isolement** : Le manque de soutien institutionnel (supervision régulière, soutien psychologique, formation continue) aggrave l'isolement des travailleurs sociaux, accentuant la détresse au travail.

MANQUE DE RECONNAISSANCE ET FAIBLES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

- **Rémunération inadaptée à la pénibilité** : Le salaire des travailleurs sociaux n'est pas à la hauteur de la difficulté de leur travail, en particulier au regard des responsabilités importantes qui leur incombent. Cette inadéquation entre la charge de travail et la rémunération contribue à l'effondrement de l'attractivité du métier.
- **Perspectives de carrière limitées** : Les possibilités de promotion ou d'évolution au sein de la PJJ sont très limitées. Cette absence de reconnaissance professionnelle renforce le sentiment de désillusion et la lassitude chez de nombreux éducateurs.

INÉGALITÉS DE TRAITEMENT PAR RAPPORT À D'AUTRES MÉTIERS PÉNIBLES

Comparativement à d'autres professions reconnues pour leur pénibilité (comme les surveillants pénitentiaires ou les policiers), les professionnels de la PJJ n'ont pas les mêmes droits en termes de compensation ou d'aménagement de fin de carrière (préretraite, bonifications de retraite, congés supplémentaires).

- **Retraite anticipée** : Les travailleurs sociaux de la PJJ devraient être classés parmi les professions ouvrant droit à une retraite anticipée, en raison des risques pour la santé mentale et physique.
- **Compensations financières** : Des primes ou des compensations supplémentaires devraient être envisagées, reconnaissant les risques psycho-sociaux (RPS) et la charge émotionnelle de ce métier.

SECURITE DES AGENTS

- **Risque de violence** : Dans certains secteurs géographiques, les professionnels sont souvent confrontés à des jeunes mineurs impliqués dans des affaires graves, souvent liées à des réseaux criminels. Cette réalité renforce le sentiment d'insécurité et d'imprévisibilité dans le cadre du travail, nécessitant parfois des mesures de protection pour les agents.
- **Manque de formation et de moyens** : Les agents sont souvent démunis face aux différentes violence et aux situations de crise. Ils manquent de formations adéquates pour gérer ces cas, aggravant leur stress et leur sentiment de vulnérabilité.

REVENDICATIONS DE LA CGT-PJJ

- **Reconnaissance officielle de la pénibilité** : Notre syndicat demande une classification officielle de nos métiers de la filière socio-éducative de la PJJ parmi les métiers pénibles, ouvrant droit à une reconnaissance en termes de retraite anticipée, de primes ou de temps de repos.
- **Renforcement des effectifs** : Nous revendiquons une augmentation des recrutements pour pallier le sous-effectif chronique, qui alourdit la charge de travail et aggrave la souffrance au travail.
- **Formation continue et soutien psychologique** : Nous Exigeons une mise en place systématique de formations continues sur la gestion des situations de crise, ainsi qu'un accompagnement psychologique pour les agents exposés à des situations éprouvantes.
- **Revalorisation salariale** : Nous exigeons une revalorisation significative des salaires pour compenser la pénibilité du métier et attirer de nouveaux professionnels. Aussi, la CGT-PJJ continue d'exiger l'application du décret n 2001-1061 du 14 novembre 2001 concernant la NBI à tous les ayants droits.

[Pour retrouver nos dernières revendications, et clic!](#)

CONCLUSION

La surcharge de travail, l'intensification des tâches, les risques psychosociaux et la violence sociale croissante à laquelle sont exposés les professionnels, nécessitent des réponses rapides et l'ouverture des négociations sur la reconnaissance de la pénibilité. Nous rappelons que les métiers de la filière socio-éducative étaient des professions reconnues pénibles avant la suppression du service actif en 2019. De la même manière, de nombreux professionnels perçoivent aujourd'hui la NBI qui vise à reconnaître cette même pénibilité.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

TEXTES DE REFERENCE

- [Directive européenne sur le temps de travail \(2003/88/CE\)](#)
- [Décret n°2001-1381 du 31 décembre 2001](#) portant dérogations aux garanties minimales de la durée du travail et de repos applicables à certains agents du ministère de la justice
- [Circulaires de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse du 14 février 2002 \(Accord ARTT\)](#)

Les accords ARTT 2002 (La charte des temps) de la PJJ définit l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) pour les agents. Elle vise à encadrer la durée hebdomadaire (35 heures), les cycles de travail (hébergement, milieu ouvert), et la compensation des heures supplémentaires. Elle fixe également des repos compensateurs pour les agents soumis à des sujétions particulières (travail en horaires décalés, travail de nuit...).

Les accords ARTT de 2002 à la DPJJ ont été mis en place en maximisant les dérogations européennes, avec une approche principalement axée sur la continuité du service. La CGT PJJ, qui n'existait pas encore à cette période, regrette que ces décisions aient été prises sans une réelle prise en compte de l'impact sur la santé et les conditions de travail des agents. Ce déséquilibre, qui aurait dû être mieux évalué, demeure une préoccupation pour la CGT PJJ. Notre syndicat souhaite ainsi rétablir un équilibre plus équitable, et demande que ses revendications soient intégrées aux discussions sur l'attractivité des métiers de la DPJJ.

	Directive Européenne	Accord ARTT 2002 DPJJ en HBGT (36H20/sem)	Accord ARTT 2002 DPJJ en CER (36H20)	Accord ARTT 2002 DPJJ en MO (37H10/sem)
Durée maximale de travail hebdomadaire	48 heures (durée maximale exceptionnelle) 44 heures en moyenne sur un cycle de 12 semaines consécutives	50 heures (durée maximale exceptionnelle) 44 heures en moyenne sur un cycle de 12 semaines consécutives	72 heures (durée maximale exceptionnelle) 48 heures en moyenne sur un cycle de 12 semaines consécutives	48 heures (durée maximale exceptionnelle) 44 heures en moyenne sur un cycle de 12 semaines consécutives
Durée maximale de travail quotidien	10 heures	Pas précisé	Pas précisé	12 heures
Amplitude maximale de la journée de travail : Tps de pause inclus	12 heures	15 heures (samedi et dimanche) 15 heures en semaine exceptionnellement pour les Agents Techniques d'Education	15 heures	13 heures
Repos minimum quotidien	11 heures	8 heures	8 heures	11 heures
Repos minimum hebdomadaire	35 h, comprenant en principe le dimanche	35 h, comprenant en principe le dimanche	Ne peut être inférieur à 24 heures	35 h, comprenant en principe le dimanche
Pause	20 minutes de pause obligatoire dans une période de 6 heures consécutives de travail effectif	Pas de temps de pause pendant le service. 20 mn à ajouter à votre décompte horaire.	Pas de temps de pause pendant le service. 20 mn à ajouter à votre décompte horaire	20 minutes de pause obligatoire dans une période de 6 heures consécutives de travail effectif
Pause méridienne (pause repas)	45 minutes minimum (recommandé)	Pas précisé	Pas précisé	45 minutes minimum (recommandé)
Travail de nuit	Amplitude de 12h max. Portée à 15h, une fois/semaine. Pas de temps de pause	Amplitude de 12h max. Portée à 15h, une fois/semaine. L'agent doit ajouter 20 mn par nuit à son temps de travail.	Amplitude de 12h max. Portée à 15h, une fois/semaine. L'agent doit ajouter 20 mn par nuit à son temps de travail.	Sans objet

REVENDICATIONS DE LA CGT-PJJ

- Une révision progressiste de cette charte des temps. (C'était à l'agenda social en 2020 depuis ...silence radio !)
- L'ouverture des discussions sur la reconnaissance du travail de nuit, une négociation qui aurait dû être ouverte lors de l'extinction, par décret, du corps des Adjoints Techniques Educatifs le 03 décembre 2008. A ce jour, seule une indemnité de nuit est accordée pour reconnaître cette sujétion.
- Une rémunération en horaire de nuit dès la 1ère heure.

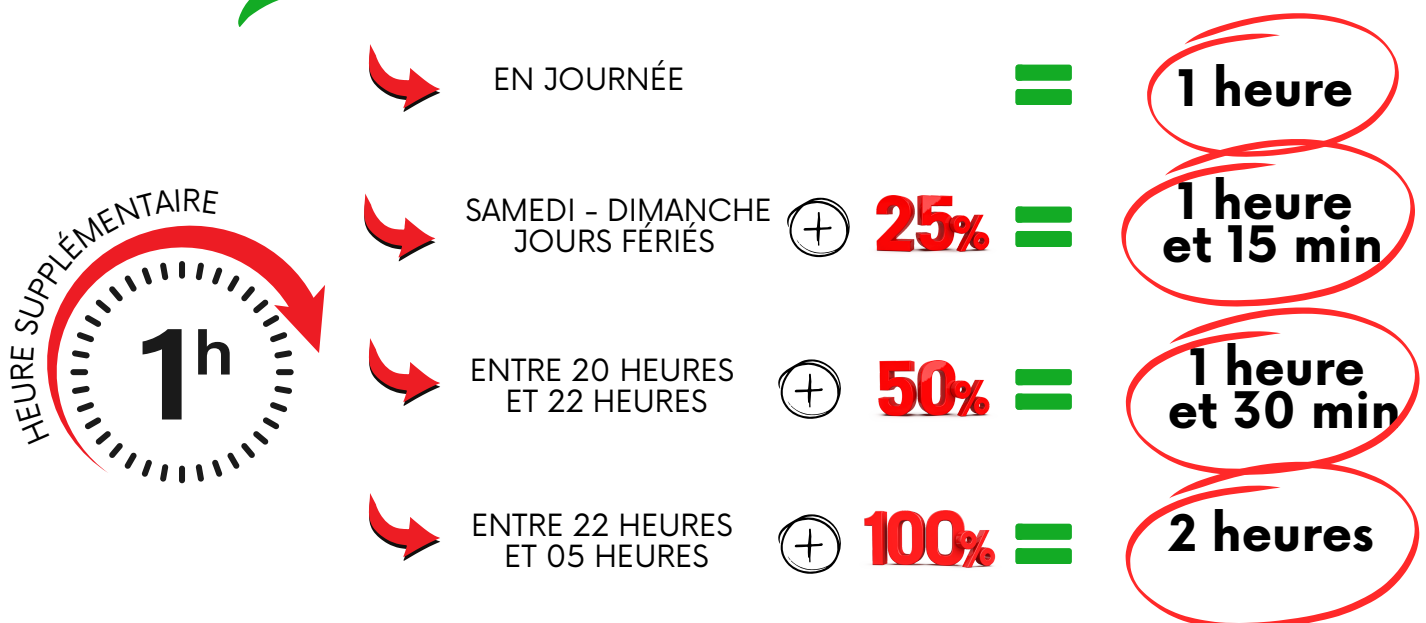
COMPENSATION DES HEURES
SUPPLEMENTAIRES

 **TEXTE DE REFERENCE :** [Arrêté du 28 décembre 2001](#) portant application du décret n°2000-815 du 25 août 2000



Les heures supplémentaires effectuées par les agents de la PJJ travaillant en unités d'hébergement et en centres d'éducation renforcée **doivent être compensées en temps**. Sous réserve des nécessités de service, cette compensation est mise en œuvre au début du cycle de travail suivant celui durant lequel les heures supplémentaires ont été accomplies. **Si ces heures supplémentaires ne peuvent pas être compensées en temps, elles peuvent faire l'objet d'une indemnisation.**

MODALITES DE COMPENSATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES



ASTREINTES



TEXTES DE REFERENCE : [Note du 10 septembre 2015](#) relative aux astreintes effectuées par les personnels de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse

DÉFINITION DE L'ASTREINTE : « comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de son employeur ».

Par ailleurs, la DPJJ considère que le temps passé en astreinte, lorsqu'il n'y a pas d'intervention, constitue du temps de repos.

Cependant, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) nuance cette position dans son arrêt du 9 mars 2021. En effet, elle stipule que si les exigences de l'employeur empêchent le salarié de disposer librement de son temps et de s'occuper de ses propres intérêts pendant l'astreinte, ce temps doit être reconnu comme du temps de travail effectif. Ainsi, si la DPJJ souhaite maintenir son régime actuel, elle devra alléger les contraintes liées à l'astreinte, notamment en ce qui concerne le degré de disponibilité et les délais d'intervention imposés aux agents.

Aussi, la CGT PJJ rappelle que seul le régime de l'astreinte impose aux agents de répondre aux sollicitations de son responsable pour intervenir. En dehors de ce régime, les agents ne sont pas tenus d'être à la disposition de l'administration.

REVENDICATIONS DE LA CGT-PJJ

- Revalorisation des montants forfaitaires
- Redéfinition de l'astreinte à la DPJJ
- Réaffirmer le droit à la majoration horaire et au repos compensateur.
- Garantir le repos hebdomadaire de 36 heures consécutifs en cas d'intervention.



POUR DÉFENDRE
NOTRE SERVICE PUBLIC
NOS SALAIRES
NOS EMPLOIS
NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

TOUS ENSEMBLE, ON NE LÂCHE RIEN



Retrouvez-nous sur nos réseaux sociaux