

# RESULTAT DE LA CONSULTATION NATIONALE DES CADRES EDUCATIFS

Le statut des cadres éducatifs a été créé par le décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017 portant dispositions statutaires communes aux corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat à caractère socio-éducatif. La création du corps est devenue effective le 01 février 2019 par reclassement rétroactif et par voie de sélection.

Depuis de nombreuses années, les RUE, CT, RLC et formateurs portaient légitimement la nécessité d'être reconnus statutairement ce que cette fonction ne permettait pas. Même si nous pouvons unanimement nous réjouir de l'obtention d'un statut, il ressort une forte déception et parfois de la colère au regard d'une reconnaissance en dessous des nombreuses attentes. Nous déplorons que ce statut "au rabais" n'ait pas corrigé le déficit de reconnaissance d'un corps qui exige un niveau d'expertise, de technicité et de responsabilité important. Ce premier niveau hiérarchique doit faire l'objet d'une réflexion profonde tant sur ses missions, son articulation et sur la nécessité absolue d'une revalorisation indiciaire et indemnitaire. L'actuelle réponse statutaire de l'administration ne doit être qu'un point de départ et non une fin en soi. Pour notre organisation syndicale, le cadre est clarifié mais la page reste blanche. Par cet exercice, ensemble, nous souhaitons écrire un contenu revendicatif.

A cet effet, la CGT-PJJ a lancé le 02 juin 2021 une consultation nationale, à destination des cadres éducatifs, sur les enjeux et possibilités revendicatives du nouveau statut. Pour cela et afin de tenter de répondre au mieux à vos attentes, nous vous avons proposé de répondre à un petit questionnaire portant sur quatre thématiques :

- **Bien être au travail**
- **Questions RH - statutaire - Rémunération**
- **Les missions**
- **Les revendications**

**Fort de cette matière, la CGT-PJJ vous propose un axe revendicatif au plus près de vos préoccupations à partir des 174 retours des cadres éducatifs.**

## La CGT-PJJ

CGT-PJJ 263, rue de Paris – case 500 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.84.67 ou 06.33.33.02.50 –

Courrier électronique : [cgtpjj.national@gmail.com](mailto:cgtpjj.national@gmail.com)

<https://www.cgtpjj.org/>

# TEXTES DE REFERENCES

- ✓ Décret 2017-1050 du 10 mai 2017 portant dispositions statutaires communes aux corps de catégorie A de la fonction publique d'Etat à caractère socio-éducatif.
- ✓ Décret 2020-35 du 21 janvier 2020 portant statut particulier du corps des cadres éducatifs de la protection judiciaire de la jeunesse.

## SOMMAIRE

### 1/ SITUATION ADMINISTRATIVE DES PROFILS

- Type de structure
- Fonctions
- Ancienneté
- Statut

### 2/ BIEN ETRE AU TRAVAIL

- La reconnaissance de vos missions
- Votre niveau de compétences
- L'évolution de votre carrière
- La relation avec votre hiérarchie
- Commentaires

### 3/ RESSOURCES HUMAINES

- Mobilité et profilage des postes
- Avancement de grade
- Procédure de recours
- Détachement dans le corps des CADEC
- Position administrative : Détachement sortant / Disponibilité / MAD
- Congés / CET / Article 10

### 4/ GRILLES INDICIAIRES / INDEMNITAIRES

- Reclassement dans le corps des CADEC
- Grille indiciaire
- RIFSEEP
- NBI

### 5/ LES MISSIONS

- Articulation RUE / DS
- Recentrage des missions
- Formation des CADEC

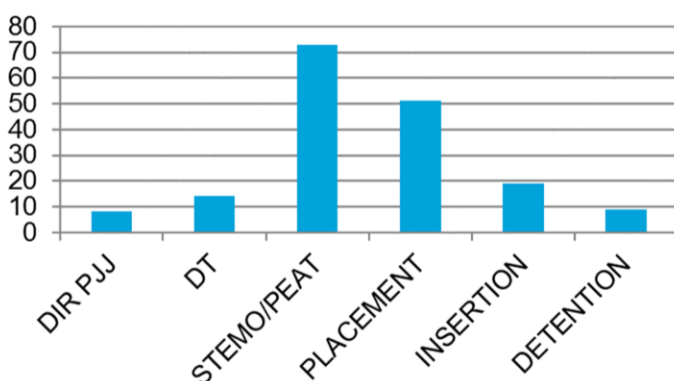
### 6/ CONCLUSION

**SYNTHÈSE DE L'ETAT DES LIEUX**

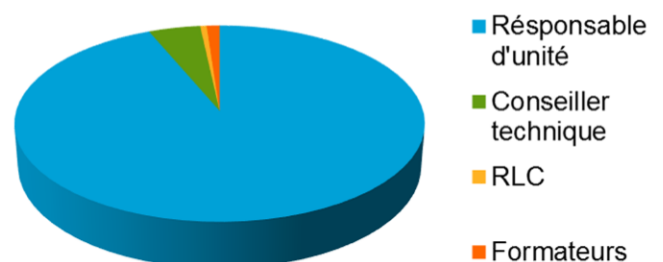
**AXE REVENDICATIF**

## SITUATION ADMINISTRATIVE DES PROFILS

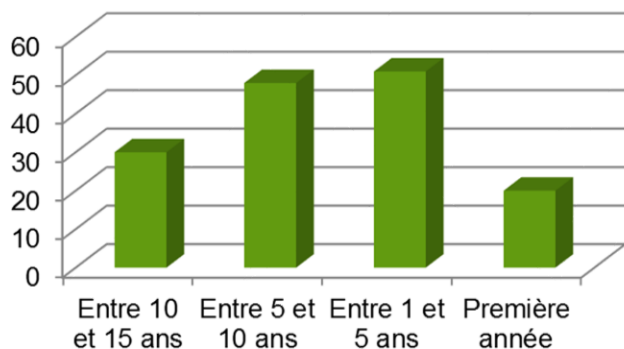
### TYPE DE STRUCTURES



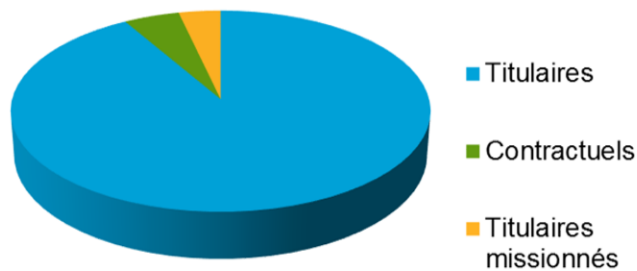
### TYPE DE FONCTIONS



## Ancienneté dans la fonction

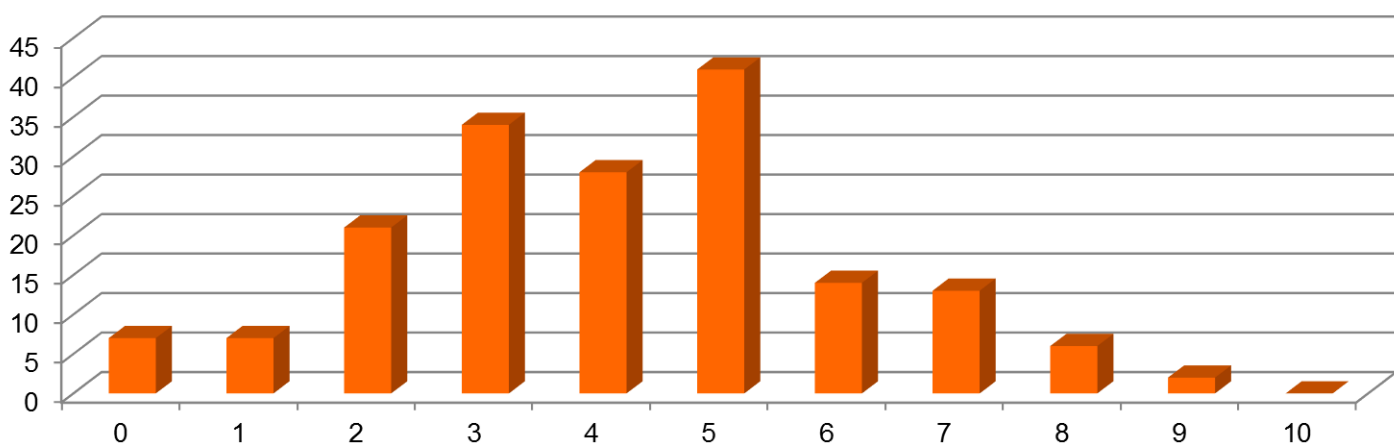


## Statut



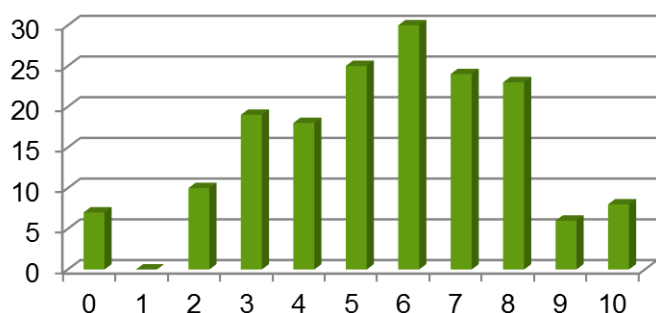
## BIEN ETRE AU TRAVAIL

Vous sentez-vous reconnu par l'administration pour les missions que vous accomplissez ?

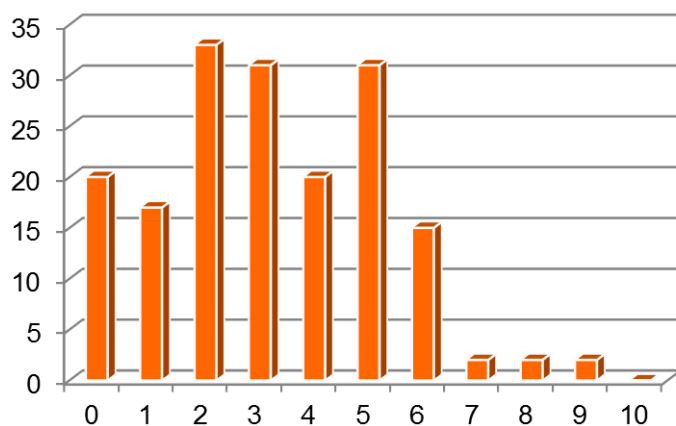


0 = Représente sur l'ensemble des graphiques la note la plus négative.  
10 = Représente sur l'ensemble des graphiques la note la plus positive.

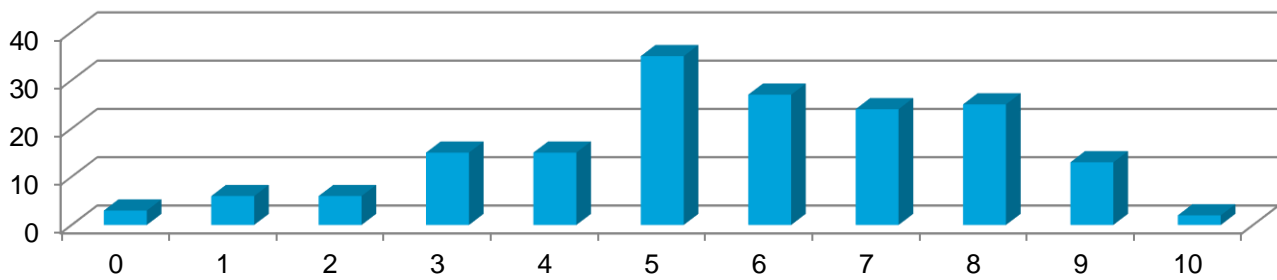
Pensez-vous que vos compétences soient utilisées de manière optimale ?



Vos possibilités d'évolution dans votre carrière ?



## Comment qualifieriez-vous la qualité relationnelle avec votre hiérarchie, dans son ensemble ?



**COMMENTAIRES :** Les agents consultés occupent principalement des fonctions de responsable d'unité, sont titulaires et exercent majoritairement en milieu ouvert et hébergement.

S'agissant du bien être au travail, il apparaît un important déficit de reconnaissance de la part de l'administration pour les missions accomplies. 138 agents expriment un sérieux manque de reconnaissance compris entre 0 et 5 et 35 agents au-delà du marqueur 5. Cet enseignement confirme un sentiment largement exprimé au moment de la création du statut.

En revanche, il apparaît une relative satisfaction dans les relations entretenues avec leur N+1. Ils sont majoritaires à exprimer (124 agents) une qualité relationnelle positive.

## RESSOURCES HUMAINES

### MOBILITE ET PROFILAGE DES POSTES :

Il ressort sur cette thématique une forte opposition au profilage des postes, 151 agents ont exprimé des réserves contre 3 agents qui y voient un intérêt notable.

La plupart des interrogations des CADEC reposent pour l'essentiel sur leur propre candidature mais finalement peu sur leur nouvelle compétence, celle du recruteur.

#### La synthèse des 151 agents opposés au profilage :

- Une procédure complexe, chronophage, opaque et souvent arbitraire.
- Une procédure qui risque d'amplifier le copinage, la cooptation, le réseau.
- Une procédure qui limite les opportunités et les mobilités au lieu de les encourager.
- Une procédure qui place le CREP au cœur de tous les enjeux. De nombreux CADEC expriment leurs craintes pour leur mobilité dans le cas d'une relation dégradée avec leur N+1.
- La crainte de rester sur son unité est également largement exprimée.
- La priorité donnée aux contractuels est également incomprise.
- Le manque de formation pour recruter des agents.

#### La synthèse des 3 agents favorables au profilage expriment :

- Un système qui vise à recruter des compétences et non pas sur la base de l'ancienneté.
- Pouvoir choisir avec qui on travaille est un plus pour le climat dans l'équipe.

*Enfin, pour de nombreux CADEC, la mobilité au fil de l'eau vient brouiller la lisibilité des campagnes de mobilité. Il est reproché le peu de communication et surtout un délai trop contraint pour candidater dans les formes.*

## AVANCEMENT DE GRADE / PROMOTION DE CORPS

Sur cette thématique, il ressort plusieurs constats :

- Un important déficit d'information sur la procédure et les différentes modalités d'accès.
- Les critères sont trop flous.
- De nombreux CADEC ne sont pas informés que les OS sont dorénavant absentes des CAP avancement.
- Une opacité sur les listes priorisées en DT et DIR.
- Un délai trop contraint pour faire remonter les mémoires de propositions.
- L'excellence au CREP est exigée or de nombreux N+1 semblent refuser par principe de mettre excellent.
- Un nombre trop réduit d'agents promouvables selon une importante majorité.
- De nombreux CADEC souhaitent que l'ancienneté soit un critère pris en compte pour accéder au grade supérieur.

## PROCEDURE DE RECOURS

Il apparait plusieurs questionnements :

- Se pose la question des recours en CAP alors que les CADEC dépendent actuellement de la CAP des directeurs. Sur ce point, de nombreux CADEC font le choix d'abandonner leur recours en lien avec ce motif.
- Le recours au Tribunal Administratif est souvent perçu comme une procédure complexe, lourde et longue.
- De nombreux CADEC s'interrogent sur le recours à un avocat faute de connaissances juridiques. La question des aides au financement est prégnante.
- Des CADEC demandent pourquoi leur n+1 n'applique pas l'avis de la CAP dans le cadre d'un recours CREP.
- Des amalgames dans les termes : recours administratifs, contentieux, gracieux et hiérarchiques.

## DETACHEMENT DANS LE CORPS DES CADEC

Là aussi, de nombreux CSE détachés dans le corps des CadeC sont en attente de réponses sur leur situation administrative.

- Les agents détachés pourront-ils prétendre à la mobilité avant l'intégration dans le corps ?
- A quel moment peuvent-ils demander leur intégration ? Quelle procédure ?
- Peuvent-ils refuser leur intégration et retourner dans le corps des CSE ? Si oui, peuvent-ils retrouver leur précédent service.
- Les agents détachés sont-ils soumis à la formation d'adaptation ?
- Aucune communication sur les correspondances de détachement dans les autres corps de la fonction publique.
- En cas de refus par mon N+1 de m'intégrer dans le corps des CADEC, quelle sera ma situation administrative ?
- Le N+1 doit-il motiver son refus de m'intégrer / Est-ce susceptible de recours en CAP ?
- L'ancienneté dans l'échelon est-elle conservée dans le cas d'un reclassement dans la grille des CADEC ?
- Nombreux sont celles ou ceux qui souhaitent avoir une liste de corps accessibles en détachement sortant.
- Comment justifier d'une équivalence dans la FPT/FPH avec un statut de CADEC non reconnu ?

*De manière générale, de très nombreux CADEC s'interrogent sur les possibilités d'aller dans d'autres administrations par voie de détachement. Néanmoins, le défaut d'information et de reconnaissance du statut semblent être un frein sérieux sur l'évolution de carrière des collègues.*

## CONGES / CET / ARTICLE 10

Sur ce sujet, l'ensemble des retours concerne l'article 10 :

- A quelques exceptions, les CADEC à la quasi unanimité, ne comprennent pas l'intérêt d'être soumis à l'article 10.
- L'article 10 dessert plus qu'il ne sert.
- La perte de 6 jours de congés n'est ni comprise ni justifiée.
- De très nombreux CADEC expriment un volume horaire hebdomadaire très important (+ de 40H).
- L'impossibilité de récupérer ses heures se présente comme une importante difficulté.
- De nombreux CADEC s'interrogent sur les jours de congés perdus alors qu'ils étaient RUE CSE donc non soumis à l'article 10 dans le cadre de cette fonction.

*Dans son immense majorité, les CADEC consultés sont favorables à la sortie de l'article 10 dans leur statut.*

## GRILLES INDICIAIRES / INDEMNITAIRE

### REFORME STATUTAIRE ET RECLASSEMENT DANS LE CORPS DES CADEC

Dans leur ensemble, les CADEC font part, suite à la réforme statutaire :

- D'une forte déception quant au reclassement indiciaire. Très peu de gain sur la fiche de paie.
- Un statut qui ne reconnaît pas la réalité du travail engagé par les CADEC.
- Trop peu d'écart de salaire entre la fonction de RUE et le nouveau corps.
- Un manque d'ambition de l'administration pour défendre ce corps est largement exprimé.
- Nombreux souhaitent que ce statut soit un point de départ et non une fin en soi.
- Il est regretté un statut marginal, sans correspondance dans la fonction publique.
- Le reclassement n'a pas été suffisamment expliqué aux agents, manque de communication de l'administration.
- Beaucoup regrettent ne pas avoir été entendus dans leurs revendications.

### GRILLES INDICIAIRES

Les nouvelles grilles indiciaires des deux grades font l'objet de nombreuses critiques :

- Trop faible écart entre l'échelon sommital des CSE et celui des CADEC
- Ecart de salaire trop faible avec les éducateurs.
- Grilles pas assez attractives pour les éducateurs et CSE titulaires.
- Des grilles qui ne sont pas adéquates avec le niveau de responsabilité.
- Des grilles insuffisantes au regard des autres corps comparables dans la fonction publique.
- Il manque un troisième grade.
- Décrochage des salaires par rapport aux chefs de service dans le privé.
- Remettre à plat l'ensemble des grilles de tous les corps pour réharmoniser les carrières.
- Des grilles dévalorisantes.

*De manière très nette, l'ensemble des CADEC expriment ce qu'ils ont déjà pu exprimer lors de la création du statut. Les grilles actuelles doivent être revalorisées pour répondre aux exigences de la fonction et ainsi redynamiser l'attractivité qui fait encore largement défaut. La demande d'un troisième grade est également largement plébiscitée.*

## INDEMNITAIRES / PRIMES : IFSE / CIA / NBI

Il ressort de la consultation une confusion autour du RIFSEEP. Ce nouveau régime indemnitaire ne semble pas avoir été suffisamment expliqué aux agents. Son mécanisme est effectivement complexe. Pour y voir plus clair, la CGT PJJ met à disposition son **RIFSEEP pour les Nuls**.

### **S'agissant de l'IFSE, les CADEC rapportent :**

- Manque de cohérence entre les différents groupes de fonctions.
- Des groupes de fonctions mal pensés et incohérents.
- Pas assez valorisé au regard de l'IFSE des éducateurs.
- Que cette indemnité soit transformée en points d'indice.
- Manque d'information de la part des DIR.
- Regrettent que l'IFSE ne soit pas comptabilisée dans le calcul pour les pensions de retraite.
- Nombreux demandent le montant du réexamen quadriennal et le calendrier.

### **S'agissant du CIA :**

L'opacité de ce régime indemnitaire est largement dénoncée.  
La philosophie même du CIA est également très critiquée.  
La disparité des montants entre les différents corps.  
Le CIA perçu comme un outil managérial malsain, à la tête du client.  
Demande de davantage de transparence.

### **S'agissant de la NBI :**

La quasi-totalité des agents consultés ne comprennent pas pourquoi ils sont exclus de la NBI.  
Nombreux regrettent une procédure longue et lourde pour l'obtenir.  
Le manque d'équité est également largement commenté.  
La NBI pour les éducateurs vient finalement corriger le peu d'écart entre les deux corps.

## LES MISSIONS DES CADEC

### Les retours majoritaires sur l'articulation DS/RUE

- Une articulation DS/RUE à géométrie variable et à revoir
- Le RUE exerce des compétences qui ne sont pas les siennes.
- Garantir l'autonomie des RUE et ne pas les réduire à une courroie de transmission.
- Le qui fait quoi n'est pas du tout clair.
- Quelles sont les réelles missions des RUE ?
- Nombreux effectueraient des tâches dévolues au DS
- Nombreux ne comprennent pas pourquoi ils ne participent plus au CDTE.
- Comment faire équipe de direction ?
- Cette question aurait dû être travaillée avant la réforme.
- Des compétences DS/RUE/AA font doublons et donc perte de temps et d'énergie.

*De nombreux CADEC font références au règlement d'emploi des RUE, document régi par la note du 21 décembre 2015. Ils semblent attendre un nouveau document qui viserait à clarifier les fonctions DS/RUE et même AA. Chaque unité semble composer cette articulation des fonctions sans support de référence. Il ressort de la consultation nationale une forte attente sur ce sujet.*

## Le recentrage des missions

- Sur les 172 retours sur ce sujet, 137 CADEC souhaitent un recentrage sur les missions pédagogiques et pensent qu'ils s'éloignent d'année en année de l'essentiel de leur mission. Pour ceux là, les tâches administratives (RH/Travaux/Immobilier/Pilotage/Reporting/Conduite de projet/Partenariat...) ont pris le pas au détriment de la prise en charge éducative. Ils rapportent également un éloignement avec leur équipe avec un risque de tension souligné par certains CADEC.
- En revanche, 23 CADEC pensent que cela n'est pas nécessaire, que la diversité des tâches est un plus dans leur épanouissement professionnel. Pour ceux là, le statut de directeur adjoint est revendiqué au regard des tâches effectuées.

## Premier niveau d'encadrement. Pensez-vous que la formation que vous avez reçue est suffisamment adaptée pour encadrer une équipe pluridisciplinaire ?

Sur les 171 retours sur ce sujet, 128 CADEC pensent que la formation n'est pas suffisamment adaptée et donc perfectible à bien des égards. Pour ceux là :

- La formation devrait être statutaire sur 1 an.
- Plus proche des réalités du terrain / Plus concrète.
- Nombreux n'ont pas bénéficié de formation
- Nombreux comparent avec le CAFERUIS qui semble être d'un meilleur niveau.
- L'accompagnement durant les premières années par un tuteur est demandé à plusieurs reprises.
- La durée de la formation est jugée trop courte.
- Pour beaucoup, leur formation est trop lointaine. Une demande de réactualisation continue est demandée.
- Les attentes des professionnels devraient être demandées pour construire les temps de formation.

## L'ORIENTATION REVENDICATIVE

Cette consultation nationale a pu faire émerger :

- Des inquiétudes
- Des attentes fortes
- Des interrogations
- Des revendications légitimes

Cette consultation a surtout permis de mesurer à quel point les attentes sont fortes en matière de reconnaissance et de clarification des missions. L'isolement au travail et l'épuisement professionnel se sont également très largement exprimés. Cet état des lieux est pour nous un cri d'alarme qui doit être entendu au plus haut niveau de responsabilité. Fort de ces retours, l'administration doit entendre que le mal être de nombreux cadres n'est pas un sentiment mais bien une réalité. Le savoir aujourd'hui engage l'administration à y répondre rapidement et de manière significative.

Aujourd'hui, les différentes et nombreuses interrogations méritent pour chacune et chacun d'entre vous une réponse. La CGT-PJJ réfléchit actuellement à la manière avec laquelle elle va restituer ces réponses mais également à comment elle peut porter avec vous vos revendications.