



LA CGT PJJ VOUS INFORME

COMPTE RENDU DE L'AUDIENCE BILATÉRALE RH DU 16 OCTOBRE 2025

CONTEXTE DE LA RENCONTRE

Le 16 octobre 2025, la CGT-PJJ a rencontré l'administration dans le cadre d'une bilatérale RH à laquelle, à notre demande, participait enfin le Secrétariat général du ministère.

Face à la multiplication des incohérences de gestion et au manque de lisibilité du dialogue social, nous avons porté haut et fort les revendications des agents.

Ce compte rendu synthétise les principaux points abordés, les engagements obtenus et les positions défendues par notre organisation.

Dialogue social et coordination avec le SG

La présence du Secrétariat général à cette bilatérale, obtenue à la demande de la CGT-PJJ, a été saluée.

Nous avons insisté sur la nécessité d'une meilleure coordination entre le SG et la DPJJ, dont les gestions parallèles engendrent des incohérences et une confusion entre les corps spécifiques et les corps communs.

Le SG s'est engagé à associer la CGT à la refonte de la cartographie IFSE des corps communs, à l'image de celle de la filière administrative. Ces travaux devraient être lancés dès le premier trimestre 2026, avec convocation des organisations syndicales.

La CGT-PJJ a de nouveau défendu la nécessité de reclasser les SA en hébergement dans le groupe 1 de l'IFSE, suite au premier plan de requalification des C en B de la filière administrative, ainsi que la rétroactivité financière de ce reclassement, qui aurait dû intervenir depuis 2022.

Nous avons déploré la grande confusion qui règne parmi nos interlocuteurs et réclamé une nouvelle fois un organigramme clair du dialogue social, précisant qui fait quoi et à quel niveau.

En réponse, le Secrétariat général nous a demandé de mettre désormais systématiquement en copie certaines personnes identifiées afin d'assurer un meilleur suivi des dossiers, ainsi qu'une double transmission à RH3 pour éviter les oublis de traitement.

Mesures catégorielles et budgétaires

Le projet de loi de finances 2026 ne prévoit aucune mesure catégorielle pour les corps spécifiques de la PJJ et uniquement la poursuite des mesures déjà engagées pour les corps communs.

Si le budget est voté, les seules mesures confirmées concerneraient la création de 70 postes d'éducateurs, principalement fléchés vers le milieu ouvert, ainsi qu'une régulation et une automatisation de la NBI selon les critères fixés par les décrets en vigueur, avec une enveloppe d'environ 2,5 millions d'euros – ce que réclame notre organisation syndicale depuis plusieurs années.

La CGT-PJJ a demandé à être associée à la lecture de la cartographie de la NBI afin de vérifier que toutes les personnes pouvant y prétendre soient bien incluses dans le dispositif.

La DPJJ reviendra vers nous sur ce point.

Des retards persistent dans la mise en paiement de la NBI pour certains agents, dus notamment à la signature tardive des arrêtés et à la gestion des arriérés par les services régionaux de la DEPAFI, souvent en lien avec des contentieux.

Complément indemnitaire annuel (CIA)

La CGT-PJJ a rappelé sa position sur le CIA et son projet de transformer cette prime dite « au mérite », qui n'a pourtant rien de méritocratique, en un véritable treizième mois pour l'ensemble des agents. Nous avons dénoncé l'opacité et la complexité d'un dispositif devenu une véritable usine à gaz. Les critères additionnels, tels que la participation à des événements vitrine de la PJJ ou la prise de responsabilités temporaires, sont incohérents et discriminants.

La CGT-PJJ a demandé au Secrétariat général et à la DPJJ de supprimer ces critères et de simplifier le système autour de règles claires, transparentes et équitables. Nous avons également insisté sur la nécessité d'une meilleure harmonisation entre les deux directions afin d'éviter les iniquités de traitement, notamment la proratisation du CIA au temps de travail, qui constitue une véritable inégalité professionnelle pour les corps communs.



L'administration reconnaît d'ailleurs un manque d'harmonisation entre corps communs et spécifiques, des dépassements de plafond et une absence de consignes nationales.

Une concertation sur le sujet entre le Secrétariat général et la DPJJ sera prochainement programmée.

Mobilité « au fil de l'eau »

La CGT-PJJ a dressé un constat très négatif du dispositif de mobilité « au fil de l'eau ». Ce système provoque une désorganisation générale, des ruptures dans les suivis éducatifs, des postes durablement vacants et une aggravation de l'emploi précaire.

Nous avons également souligné que cette modalité de gestion crée une charge de travail considérable pour les directions territoriales, contraintes, en lien avec les directions interrégionales, de maintenir une veille permanente sur les entrées et sorties de postes, notamment pour les psychologues et les assistants de service social.

Dans ces conditions, les oublis de publication de postes ne sont pas rares et contribuent à la désorganisation des services.

La CGT-PJJ demande donc la suppression de ce dispositif, le retour à deux campagnes annualisées (en janvier et en septembre) et la réalisation d'un bilan national complet, promis par le Secrétariat général.

CAP et représentativité

Une réflexion est en cours au ministère sur la restructuration de certaines CAP en vue des prochaines élections professionnelles.

La CAP encadrement pourrait regrouper les CADEC et les directeurs, tandis que les attachés et les directeurs de greffe en seraient exclus.

La CAP socio-éducative pourrait voir les ASS et les psychologues basculer vers une CAP des corps communs. La CGT-PJJ a demandé du temps pour analyser les impacts de cette réforme

sur la représentativité et une étude d'impact sur le volume des futures CAP.

À ce jour, aucune certitude n'existe quant à la validation d'un tel projet par la DGAFP, qui reviendrait à créer de nouvelles CAP représentant un faible nombre d'agents.

Déconcentration des sanctions du premier groupe

Pour rappel, ce projet n'a pas été validé par les CSA ministériel et de la DPJJ, faute de précisions suffisantes sur la partie contradictoire de la procédure.

La direction maintient néanmoins son projet, mais la CGT-PJJ y reste opposée. Le fonctionnement du contradictoire demeure flou et sa mise en œuvre doit être clarifiée.

Si ce dispositif devait malgré tout être appliqué, notre organisation demande que l'entretien préalable ne soit pas automatique, mais réalisé uniquement à la demande de l'agent, cette demande devant être opposable à la direction interrégionale.

Un bilan d'application est annoncé dans un délai de deux ans.

Postes vacants

La CGT-PJJ a redemandé la liste complète des postes vacants par corps au 1er septembre 2024 et au 1er septembre 2025, notamment en préalable à la reprise du travail sur le plan d'action de la PJJ. Le DRH s'est engagé à fournir ces chiffres prochainement.

Ruptures conventionnelles

Le dispositif, encore expérimental jusqu'au 31 décembre 2025, n'offre à ce jour aucune garantie de pérennisation

La CGT-PJJ a demandé un bilan chiffré national des demandes, des accords et des refus, ainsi qu'une clarification des critères d'acceptation ou de rejet.

Nous avons également demandé que le sujet soit inscrit à l'ordre du jour du CSA ministériel.

L'administration justifie sa prudence par une prétendue vigilance budgétaire et par la nécessité de « préserver l'intérêt de l'agent » porteur d'un projet de reconversion, imposant que celui-ci justifie d'un emploi pérenne à l'issue de la rupture conventionnelle.

La CGT-PJJ s'interroge sur les compétences réelles de l'administration à juger de la faisabilité d'un projet professionnel dans le secteur privé, qui relève avant tout de la liberté individuelle de l'agent.

Cette soudaine bienveillance administrative, censée protéger l'agent de lui-même, dissimule mal le véritable moteur de ces refus : la contrainte budgétaire.

Temps de travail et heures supplémentaires

L'administration a reconnu ne pas être prête sur ce dossier : aucune position arrêtée, des réponses improvisées, aucune mesure concrète.

La CGT-PJJ reviendra sur ce sujet jusqu'à l'obtention d'un cadre clair.

Postes vacants

La CGT-PJJ porte ce dossier avec détermination depuis plus d'un an. Malgré nos propositions concrètes, aucune avancée sérieuse n'est engagée par l'administration, qui continue de minimiser l'impact réel du travail de nuit et du travail posté.

La DPJJ persiste à aborder la pénibilité uniquement sous l'angle des aménagements de poste, écartant toute reconnaissance statutaire.

Nous avons rappelé avec force que les agents en 3x8 ou en travail de nuit subissent une pénibilité avérée, reconnue par la DPJJ avant les dernières réformes : fatigue chronique, déséquilibre social, altération de la santé.

L'administration doit cesser de renvoyer la charge de la preuve aux syndicats. Les débats autour d'une « doctrine du travail de nuit » sont, à ce stade, totalement hors sujet. La CGT-PJJ exige une méthodologie claire, un cadre cohérent et des avancées statutaires concrètes, au lieu de discussions sans fin. Des propositions ont été faites ; il appartient désormais à la DPJJ de présenter les siennes.

Réforme statutaire des Chefs de service éducatif (CSE)

L'administration confirme son refus du projet défendu par la CGT-PJJ, qui visait à reclasser les CSE dans le premier grade des CADEC tout en créant un troisième grade dans ce corps.

Elle nous a toutefois réinterrogés sur l'idée d'un troisième grade d'éducateur pour y reclasser les CSE.

Pour la CGT-PJJ, cette hypothèse est indéfendable : elle ne répond en rien aux attentes des CSE et reviendrait à nier leur parcours professionnel.

Nous avons rappelé que plusieurs éducateurs devenus CSE ont perdu le bénéfice du service actif ; les réintégrer dans le corps des éducateurs serait injuste et perçu comme un déclassement, d'autant que ce concours avait été encouragé par l'administration elle-même.

Face à nos arguments, la DPJJ évoque désormais une troisième piste, présentée comme une voie de sortie possible.

Cependant, avant toute communication, cette piste devra être expertisée afin d'en mesurer l'impact réel sur les CSE, les effets de bord pour les autres corps et d'en vérifier la faisabilité juridique et administrative.

À ce stade, aucune garantie calendaire ni budgétaire n'a été apportée par l'administration centrale.

Formation statutaire des CADEC

La CGT-PJJ dénonce la carence persistante de formation statutaire pour les CADEC – seul corps à en être dépourvu – alors qu'il constitue le premier niveau d'encadrement.

Les stagiaires, déjà titulaires d'un poste, ne sont pas remplacés durant leur formation, ce qui aggrave la charge de travail à leur retour et laisse les équipes isolées.

Nous déplorons également des nécessités de service abusives qui privent ces futurs cadres du peu de semaines de formation dont ils disposent, ne leur permettant ni d'en tirer pleinement profit ni d'en faire bénéficier leurs équipes.

Seule une véritable formation statutaire permettrait de répondre aux exigences du métier d'encadrant.

La CGT-PJJ demande en outre une révision en profondeur des modules consacrés au management et à l'encadrement, afin d'y introduire une approche managériale plus moderne, fondée sur l'éthique professionnelle et la qualité de la relation au collectif de travail.

ENPJJ et pôles territoriaux de formation (PTF)

Nous avons alerté sur un climat de travail délétère à l'ENPJJ et dans plusieurs PTF, marqué par une dégradation du dialogue social, un management autoritaire et méprisant, ainsi qu'une multiplication de courriels restés sans réponse.

La CGT-PJJ demande à la direction centrale d'intervenir rapidement pour rétablir un fonctionnement normal, humain et apaisé, fondé sur le respect du dialogue syndical.

Situation du Gard/Lozère

Le dossier relatif à un conflit d'intérêts présumé sur le territoire Gard/Lozère a de nouveau été évoqué.

L'administration renvoie la responsabilité des suites à donner à la DIR Sud.

La CGT-PJJ a demandé davantage de transparence et de responsabilité sur ce dossier, au regard d'une ligne de défense peu crédible.

Locaux syndicaux et subventions compensatrices

La CGT-PJJ a rappelé à l'administration son obligation de mettre à disposition des organisations syndicales représentatives des locaux syndicaux à chaque niveau de représentativité.

Le Secrétariat général et la DPJJ maintiennent des lectures divergentes sur ce point.

Face à cette incertitude juridique, la DPJJ préfère laisser le contentieux trancher.

La CGT-PJJ a dénoncé cette posture attentiste.

Cette bilatérale aura permis de réaffirmer les priorités de la CGT-PJJ et de rappeler à l'administration ses responsabilités envers les personnels.

Si quelques engagements ont été pris, beaucoup de sujets restent sans réponse et les agents attendent désormais des actes concrets, pas de simples promesses.

La CGT-PJJ continuera de défendre, avec constance et détermination, la reconnaissance statutaire et financière des métiers, l'amélioration des conditions de travail et le respect du dialogue social.

Plus que jamais, notre organisation restera mobilisée pour que justice, cohérence et considération guident enfin les décisions prises pour la PJJ et ses agents.