



CORPS DES PROFESSEURS TECHNIQUES

Informations et revendications CGT-PJJ

TEXTES DE REFERENCES / ACTUALITES / GRILLES INDICIAIRES / RIFSEEP / AXE REVENDICATIF

TEXTES ET DATES DE REFERENCES

- [Décret n°96-1113 du 19 décembre 1996](#) modifié portant statut particulier du corps des professeurs techniques de la protection judiciaire de la jeunesse.
- [Arrêté du 27 février 1998](#) modifié fixant les spécialités et les règles d'organisation générale des concours pour le recrutement de professeurs techniques de la protection judiciaire de la jeunesse
- [Arrêté du 12 juillet 1999](#) relatif à la formation initiale des professeurs techniques de la protection judiciaire de la jeunesse modifié par arrêté du 29 avril 2002.
- [Arrêté du 27 décembre 2016](#) pris en application de l'article 7 du décret créant le RIFSEEP prévoit que le corps des professeurs techniques doit adhérer à ce dispositif.
- [Le 23 juillet 2020, le Comité Technique Ministériel](#) (CTM) autorise l'intégration du corps des Professeurs Technique au protocole PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) avec effet rétroactif à partir de 2017.
- Arrêté du 4 février 2021 qui fixe l'adhésion du corps des professeurs techniques au RIFSEEP.
- **Le 19 avril 2021, la DPJJ reporte la CAP d'avancement qui devait traiter les promotions de 2018,2019 et 2020.**

L'ACTUALITE DES PROFESSEURS TECHNIQUES:

Le bilan social de 2019 fait apparaître 139 agents titulaires dont 49 femmes et 90 hommes. Ils étaient 196 agents en 2017. Cette érosion s'explique en partie par l'arrêt du concours d'entrée depuis 2007 et aux nombreux départs à la retraite non remplacés. A cela s'ajoute une administration qui a été incapable de rassurer les collègues sur leur devenir depuis de trop nombreuses années. Les différents attermolements de l'AC conjugués aux incertitudes ont fini par décourager certains PT et nombre d'entre eux se sont saisis d'opportunités professionnelles pour quitter leur fonction.

Ce n'est que le 11 mars 2020 que l'administration confirme sa volonté de maintenir ce corps à la DPJJ sans s'engager précisément sur la question RH. En conséquence, le CTM du 23 juillet 2020 viendra valider l'adhésion du corps au protocole PPCR et permettre enfin le déblocage administratif des CAP d'avancement de 2018/19/20 avec un taux de promus/promouvables (Pro/Pro) annoncé à 25% pour 2018/19/20. Les PT devraient donc bénéficier d'un avancement de grade qui devait se faire selon un cadencement automatique à la CAP du 04 mai 2021. Soulignons cependant que le protocole PPCR est venu durcir les règles de promotion. En effet, le choix et le grand choix seront réduits car seuls les PT qui ont atteint le 7ème échelon seront proposables au grand choix, autant dire très peu d'agents concernés... De plus, la proposition à la Hors Classe ne pourra se faire qu'à partir du 9ème échelon et non plus au 7ème. Et comme le texte est rétroactif au 1^{er} septembre 2017, ceux qui étaient au 7ème échelon en 2017 et donc proposables, ne le seront dorénavant qu'en 2026 au mieux! Parallèlement, l'ensemble des PT va être reclassé dans les nouvelles grilles indiciaires issues du PPCR.

Le 19 avril 2021, les organisations syndicales sont informées par email que la CAP avancement du 04 mai 2021 qui devait régulariser les promotions de 2018/19/20 est reportée. Le DPJJ adjoint justifie ce report par la non validation du taux de pro/pro (25%) par le guichet unique ministériel. A l'instar de la CAP de 2017, la DPJJ n'a toujours pas compris que la planification d'une CAP d'avancement sans taux de pro/pro n'avait aucun sens! Cette déconvenue vient, une nouvelle fois, alimenter les préoccupations légitimes des collègues. En réponse, la CGT-PJJ exige d'ores et déjà une audience multilatérale sur le sujet.

Nouvelles Grilles Indiciaires des Professeurs Techniques HORS CLASSE

Grade et échelon	Indices majorés à compter du 1 ^{er} janvier 2017	Indices majorés à compter du 1 ^{er} septembre 2017	Indices majorés à compter du 1 ^{er} janvier 2019	Indices majorés à compter du 1 ^{er} janvier 2020	Indices majorés à compter du 1 ^{er} janvier 2021	Durée dans l'échelon
7	793	.	.	.	821	
6	751	793	798	806	806	3 ans
5	705	751	756	763	763	3 ans
4	650	705	710	715	715	2 ans et 6 mois
3	611	652	657	668	668	2 ans et 6 mois
2	570	611	616	624	624	2 ans
1	516	570	575	590	590	2 ans

Nouvelles Grilles Indiciaires des Professeurs Techniques CLASSE NORMALE

Grade et échelon	Indices majorés à compter du 1 ^{er} janvier 2017	Indices majorés à compter du 1 ^{er} septembre 2017	Indices majorés à compter du 1 ^{er} janvier 2019	Indices majorés à compter du 1 ^{er} janvier 2020	Indices majorés à compter du 1 ^{er} janvier 2021	Durée dans l'échelon
11	664	664	669	673	673	
10	620	620	625	629	629	4 ans
9	578	578	583	590	590	4 ans
8	542	545	547	557	557	3 ans et 6 mois
7	506	506	511	519	519	3 ans
6	478	478	483	492	492	3 ans
5	447	447	452	457	457	2 ans et 6 mois
4	424	424	429	431	431	2 ans
3	403	403	408	411	411	2 ans
2	383	395	400	400	400	1 an
1	353	383	388	390	390	1 an

- Echelon minimum pour être proposable au Grand Choix. A partir de la deuxième année du 6^{ème} échelon et entre 18 et 30 mois dans l'échelon 8.
- Echelon minimum pour être proposable à la Hors Classe

REGIME INDEMNITAIRE DES PROFESSEURS TECHNIQUES

Le RIFSEEP est devenu le nouvel outil indemnitaire de référence applicable à tous les fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant de la fonction publique. En sont exclus les contractuels. Le RIFSEEP est d'ores et déjà appliqué aux corps communs depuis le 1^{er} janvier 2016 et aux corps spécifiques de la DPJJ à compter du 01 juillet 2017 (Son application n'est effective que depuis le 19 septembre aout 2019). S'agissant de l'adhésion des Professeurs Techniques au RIFSEEP, elle date officiellement du 04 février 2021 avec date d'application au 1^{er} janvier 2021 (La circulaire qui vise à préciser les modalités du RIFSEEP est en cours de rédaction). Vous trouverez ci-après les montants de l'IFSE dans l'attente d'une revalorisation indemnitaire annoncée pour 2022 concernant les PT/Psychologues et Directeurs de Service. Notons que le fonctionnement de ce nouveau régime indemnitaire est complexe. Pour vous aider à comprendre le mécanisme la CGT-PJJ met à disposition des agents son document [« RIFSEEP pour les Nuls »](#). Pour rappel ce nouveau régime se compose en deux primes :

- IFSE : L'indemnité mensuelle de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) permettant la valorisation de l'ensemble des parcours professionnels. Elle remplace notamment l'IRRS et l'IFO sur vos bulletins de paie.
- CIA : Le complément indemnitaire annuel (CIA) fondé sur l'engagement professionnel et la manière de servir. Dorénavant les PT seront éligibles à ce dispositif au mérite sous réserve de fond budgétaire.

L'IFSE est pensée comme un sac à dos indemnitaire qui va vous accompagner tout le long de votre carrière. Elle est mensuelle et évolutive en fonction de votre déroulé de carrière et donc de vos choix.

Vous avez 3 manières de faire évoluer votre IFSE

1/ Augmentation de l'IFSE en changeant d'un groupe de fonctions dans le cadre d'une mobilité :

Groupe de fonctions	Liste des fonctions-type ministère de la justice	Socle indemnitaire annuel	Plafond annuel IFSE agents non logés	Plafond annuel IFSE agents logés
Groupe 1	Professeur technique exerçant des fonctions de responsable d'unité éducative en CEF, en EPE-UEHC/CER, en UECER et en UEHDR	8 800,00 €	27 540,00 €	20 650,00 €
Groupe 2	Professeur technique exerçant des fonctions de responsable d'unité éducative en UEHD, en détention, en insertion et en milieu ouvert	7 500,00 €	22 030,00 €	16 500,00 €
Groupe 3	Professeur technique en CEF, en EPE-UEHC/CER, en UECER et en UEHDR Professeur technique exerçant les fonctions d'éducateur remplaçant Conseiller technique Réfèrent laïcité et citoyenneté	6 850,00 €	20 400,00 €	15 300,00 €
Groupe 4	Professeur technique en UEHD, en détention, en insertion et en milieu ouvert Autres fonctions	4 600,00 €	18 000,00 €	13 500,00 €

2/ Augmentation de l'IFSE en obtenant une promotion de grade :

Le RIFSEEP vise également à valoriser l'IFSE des agents qui obtiennent une promotion de grade à la condition que des CAP soient organisées !!! Elle est forfaitaire d'un montant de 600 euros/an.

La CGT-PJJ revendique, comme pour les CADEC, une bonification de 1300 euros/an en cas de promotion de grade, soit 108.33 euros par mois.

3/ Augmentation de l'IFSE dans le cadre de la clause de réexamen quadriennal :

L'article 3 du décret du 20 mai 2014 précise que le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen tous les 4 ans. Cette examen ne concerne que les agents qui n'ont pas bénéficié d'augmentation de leur IFSE (Absence de mobilité et d'avancement de grade) depuis 4 ans. Les adhésions au RIFSEEP des corps concernés datant du 1er juillet 2017 (Ce qui est le cas des PT), les réexamens interviendront au plus tard le 1er juillet 2021. La CGT-PJJ a demandé à l'administration les modalités et le budget prévisionnel pour financer cette clause. Nous sommes toujours en attente de réponse.

A l'instar de notre revendication sur le CIA, la CGT-PJJ revendique que l'enveloppe prévue pour cette clause de réexamen quadriennal soit divisée de manière égalitaire entre les agents concernés au sein d'un même corps.

COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

C'est le deuxième volet du RIFSEEP. D'une manière générale, les critères qui sont retenus par l'administration sont :

La manière de servir de l'agent / L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions /Le sens du service public /La capacité à travailler en équipe / La contribution au collectif de travail

Pour l'exercice 2019, cette indemnité a été versée aux corps spécifiques (DS/CADEC/ CSE/Educateurs) sur la paye de décembre 2020 (Sauf exception) au lieu de juin 2020. Nous continuons de dénoncer la philosophie même de cette prime qui encourage la mise en concurrence des agents dans l'opacité la plus totale. L'administration continue d'appliquer le paramètre financier dans la relation entre le subordonné et son supérieur hiérarchique. Par voie de conséquence, nous déplorons :

- Aucun gain dans la qualité du service rendu aux usagers.
- Une dégradation des relations au travail.
- La mise en concurrence des personnels au sein d'un même service.
- L'accentuation de la subjectivité, du clientélisme et du copinage.
- La pression à l'endroit des cadres qui doivent appliquer une politique de service souvent contraire aux valeurs du service public.

La CGT-PJJ continue d'exiger le retrait du RIFSEEP au profit d'une conversion du socle indemnitaire en point d'indice.

Revendications statutaires CGT-PJJ pour les Professeurs techniques

- Plan RH ambitieux avec un recrutement massif par voie de concours.
- Un accompagnement adapté des contractuels vers la titularisation.
- L'ouverture rapide d'une réflexion nationale sur la place de l'insertion à la PJJ.
- Création d'1 ETP professeurs techniques par unité de milieu ouvert.
- 10% de revalorisation indiciaire conformément aux revendications de [la CGT Fonction publique et clic !](#)
- Un taux de promotion de 25% pour l'accès au grade Hors Classe.
- Organisation dans les meilleurs délais d'une CAP d'avancement pour régulariser 2018/19/20.
- Que chaque DIR transmette aux PT concernés une lettre d'accompagnement qui explique l'ensemble des opérations comptables en cours (Reclassement / Primes-points / Abattement compensatoire...)
- L'ancienneté et l'examen professionnel comme unique modalité de promotion de grade.
- Reclassement (PPCR/Avancement) des PT qui ont pris leur retraite à partir de 2017.
- Associer les organisations syndicales sur la prochaine revalorisation de l'IFSE (RIFSEEP) des Professeurs Techniques.
- Mobilité : Le barème de points lié à l'ancienneté comme modalité principale de départage entre agents.
- Faciliter les correspondances du détachement sortant entre les différentes administrations.