



INTERCO  
JUSTICE

Pour visiter le site  
CFDT PJJ :



 @interco\_cfdt

 /intercocfdt

[INTERCO.CFDT.FR](http://INTERCO.CFDT.FR)

**28 mai 2024**

## Réforme des emplois fonctionnels à la PJJ et accompagnement des cadres

Ce travail de convergence interministérielle part d'une demande de la DGAFP avec l'objectif d'une réduction des emplois fonctionnels à la PJJ, car actuellement plus de la moitié des directeurs de services occupent des emplois fonctionnels.

L'objectif de la DPJJ est donc de réduire les emplois fonctionnels en les recentrant sur les postes les plus exposés.

En quelques mots, le projet de refonte du statut d'emploi de directeur fonctionnel implique :

1. *Pour les agents concernés par la défonctionnalisation de leurs postes : le maintien des détachements fonctionnels en cours sur les mandats engagés.*

Pour ces derniers, **afin de garantir un maintien de salaire au moment du retour dans leur grille d'origine**, la direction de la PJJ, va solliciter auprès de la DGAFP le maintien de l'indice des agents fonctionnels jusqu'à ce qu'ils l'atteignent par leur évolution de carrière dans leur corps d'appartenance. Démarche évidemment soutenue par la CFDT.

2. *Le maintien de la durée de détachement (8 ans max découpés en 2 ou 3), mention soutenue par la CFDT*

Une réduction de la durée des détachements sur les emplois fonctionnels de la PJJ avait été un temps envisagée dans le projet initial, la CFDT est satisfaite de constater que finalement c'est une durée de détachement de 4 ans + 4 ans qui sera maintenue à l'identique, ce que nous avons soutenu.

3. *Une nouvelle cartographie RIFSEPP sur laquelle la CFDT sollicite des améliorations :*

En effet, si ce projet de cartographie est globalement favorable aux agents, il est **défavorable pour les responsables des politiques institutionnelles et les responsables maîtrise des risques**, relégués dans le dernier groupe indemnitaire, avec une baisse de leur IFSE.



INTERCO  
JUSTICE

Cela révèle selon nous une absence de connaissance et de prise en compte de l'étendue des missions et de la charge de travail qui incombe particulièrement aux RPI, bien souvent exposés à des missions annexes d'intérim de direction de services sans oublier les astreintes.

**Sur ce point : L'administration s'est engagée à revoir le découpage des groupes dans le projet de cartographie indemnitaire. Vu les responsabilités et la diversité des tâches attachées à ces postes, la CFDT veillera aux suites données sur ce point.**

### *Dispositif d'accompagnement des cadres :*

Sur un autre plan, l'administration présente une note qui **prévoit un dispositif d'accompagnement des directeurs**, s'inscrivant en déclinaison du plan d'attractivité.

Cette première note propose des leviers intéressants afin d'accompagner les cadres quelle que soit leur situation, leurs difficultés ou leurs projets professionnels (Revue des cadres, entretiens de carrière, formation d'adaptation à la prise de poste des DT-DTA, bilan de compétences, périodes d'immersions dans les services, mentorat DT-DTA, formations variées...)

La CFDT a toutefois insisté sur deux points :

- Pouvoir rappeler dans cette note l'importance **de garantir des dispositifs d'accompagnement aux pratiques professionnelles pour tous les cadres, au même titre que les professionnels de terrain en bénéficient (Séances d'APP des DS et RUE sur l'ensemble des territoires)**
- Inclure les DS dans le dispositif MENTORAT afin d'accompagner leurs prises de poste. L'administration s'est montrée très sensible à cette proposition. Sur ce point, la CFDT soutient que cette mission de mentorat puisse être valorisée.

La CFDT a par ailleurs attiré l'attention de l'administration sur la multiplication des **intérim de directions** assurés par les cadres et attend des propositions de **valorisation financière** pour les personnes assurant des intérim de direction sur plusieurs mois.

Pour adhérer à la  
CFDT :

