RÉFORME STATUTAIRE DES CADEC ET DES DIRECTEURS DE SERVICE

La CFDT travaille ce dossier depuis des mois. Maintenant, nous exigeons des garanties concrètes !

Depuis plusieurs mois, la CFDT porte auprès de la DPJJ ses revendications sur la reconnaissance statutaire, indiciaire et indemnitaire des cadres éducatifs et des directeurs de service. Nos positions sont connues de l'administration : nous n'avons pas attendu la multilatérale du 19 novembre pour travailler ce projet, faire des propositions et demander des garanties pour les collègues.

À la suite de cette réunion, certaines communications syndicales livrent une lecture partielle du projet et partiale quant au rôle de chacun. La CFDT tient donc tout d'abord à remettre les faits au clair.

Notre travail, contrairement à d'autres, ne se résume pas à une seule réunion

La CFDT était bien présente à la multilatérale du 19 novembre, comme aux précédentes, car nous investissons tous les sujets mis au travail, pas seulement ceux qui sont « syndicalement valorisables ». Notre travail syndical ne commence pas le jour d'une réunion : nos revendications ont déjà été portées et argumentées auprès de la DPJJ par des écrits complets et documentés.

Aucun syndicat ne peut se targuer de faire aboutir à lui seul les combats portés pour les agents, ni en revendiquer l'exclusivité.

Nous inscrivons nos luttes dans la conjugaison des efforts et des propositions de tous, dans le respect de nos différences ou de nos divergences. Les syndicats possèdent un fond revendicatif commun, jeter l'opprobre à des fins électoralistes relève du mépris vis-à-vis des agents.

Regarder les chiffres dans leur ensemble

Si certains se contentent de mettre en exergue des montants de **74 €**, **694 €** et **1 437 €**, ceux-ci correspondent uniquement aux écarts affichés en fin de grille des CADEC. Ce ne sont pas des gains garantis pour chaque agent, et ils ne résument pas la réforme. Il faut regarder l'ensemble des trois grades, les conditions d'accès et les reclassements et pour cela il faut une maitrise technique qui peut échapper à certains.

La création d'une classe exceptionnelle CADEC culminant à la HEA est une avancée importante qu'il faut conserver. Mais une nouvelle grille n'a d'intérêt que si les collègues peuvent réellement y accéder.

Le pied de grille des CADEC doit être relevé

C'est un point bloquant que nous ne pouvons pas accepter en l'état. Le pied de grille de la classe normale passerait de **l'IM 443 à l'IM 395**, ce qui représente une **baisse de 236 € bruts mensuels** en début de carrière selon les propres simulations de la DPJJ.

Pour adhérer à la CFDT :

@interco.cfdt.fr

@interco_cfdt_officiel

/interco_cfdt_officiel

/intercocfdt

INTERCO.CFDT.FR

24 novembre 2026

Aucun agent actuellement en poste ne doit perdre au reclassement, mais cette baisse pose un vrai problème d'attractivité pour les futurs cadres éducatifs. **La CFDT demande le relèvement du pied de grille.**

Un projet qui manque encore d'ambition

Ce projet n'est pas un aboutissement : il doit pouvoir être amélioré en réduisant la durée des grades, **en revalorisant** les indices sommitaux et **en augmentant** le nombre de professionnels promus. Créer de nouveaux grades ne suffit pas si les accès restent verrouillés. **Les taux de promotion doivent être revus à la hausse** pour éviter que les grades supérieurs ne restent théoriques pour la majorité des personnels. Nous demandons à la DPJJ de communiquer les effectifs prévisionnels, les volumes de promotion et les critères d'accès. La CFDT questionnera l'administration sur le maintien des CADEC dans le cadre de l'article 10, en cohérence avec le niveau de rémunération proposé.

Ne pas opposer les CSE aux CADEC

La situation des CSE doit être traitée sérieusement. Les simulations de la DPJJ montrent que l'option de reclassement en CADEC de deuxième grade peut être financièrement moins intéressante pour certains CSE que le maintien dans le grade transitoire. **La CFDT demande une solution qui sécurise les parcours et garantisse l'attractivité du passage en CADEC**, sans créer de concurrence entre les collègues.

Une vraie reconnaissance pour les directeurs de service

La réforme doit reconnaître les responsabilités exercées par les DS. La CFDT défend le **maintien de l'accès à la HEB**, ainsi qu'un positionnement statutaire cohérent avec les responsabilités managériales, les sujétions et les risques liés aux fonctions, en adéquation avec les autres corps de direction du ministère.

La rémunération ne se limite pas aux grilles indiciaires

Les simulations indiciaires ne valent pas engagement si l'indemnitaire ne suit pas. La CFDT demande des engagements précis sur l'IFSE et le RIFSEEP, la prise en compte des astreintes et des risques professionnels, ainsi que le maintien du CTI pour les agents qui y sont éligibles.

Ce que la DPJJ doit clarifier maintenant

L'administration doit répondre précisément aux personnels sur les volumes d'agents par grade, les taux réels de promotion, les critères d'accès à la classe exceptionnelle et à la HEA, les projections de carrière à 5 et 10 ans, ainsi que le financement de chaque mesure.

La position de la CFDT

La CFDT ne soutient pas sans réserve le projet de l'administration, mais elle ne rejette pas non plus les avancées possibles par dogmatisme en criant que le compte n'y est pas. Une réforme statutaire ne doit pas seulement afficher de belles fins de grille : elle doit garantir des carrières attractives, des promotions accessibles et une rémunération à la hauteur des missions. **Nous continuerons de porter ces exigences auprès de la DPJJ pour obtenir des réponses concrètes.**

Cfdt: INTERCO JUSTICE

Pour adhérer à la CFDT :

@interco.cfdt.fr

@interco_cfdt_officiel

/interco_cfdt_officiel

/intercocfdt

INTERCO.CFDT.FR

24 novembre 2026