

Références à
l'Éducateur gradué
dans le

« Rapport de la Commission des traitements aux membres
du Gouvernement » (22/11/2010 – 1119 pages)

et dans le

« Document de synthèse sur les principales réformes
dans la Fonction publique » (06/12/2010 – 12 pages)

Sources :

<http://www.fonction-publique.public.lu/fr/actualites/2010/11/etude-traitement/Etudetraitements.pdf>

http://www.fonction-publique.public.lu/fr/actualites/2010/12/synthesereforme/synthese_reforme.pdf

EXTRAITS DU « RAPPORT DE LA COMMISSION DES TRAITEMENTS AUX MEMBRES DU GOUVERNEMENT »	3
III. LES CARRIERES DE FONCTIONNAIRES	3
D. Carrière moyenne	3
Carrière de l'Éducateur gradué [p.304ff]	3
IV. LES REVENDICATIONS DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES	6
B. Les mémoires revendicatifs	6
Association professionnelle des éducateurs/trices gradué (e)s (APEG) [p.616]	6
Syndicat luxembourgeois des éducateurs gradués (SLEG) [p.616]	6
V. LES REMUNERATIONS DANS LES AUTRES SECTEURS	6
E. Le secteur communal	6
1. Quant à l'introduction d'une carrière du « bachelor » [p.675]	6
F. Les secteurs conventionné et hospitalier	6
1. Le secteur d'aide et de soins et le secteur social (SAS) [p.682]	6
3. Les effectifs du secteur conventionné et hospitalier [p.702]	7
4. Carrières types des secteurs conventionné, hospitalier et étatique [p.709]	8
VII. LA PROBLEMATIQUE PARTICULIERE DU BACHELOR	8
1. L'intégration d'une carrière du bachelor dans le système actuel de carrière.	8
b. Analyse des réponses données par les administrations et établissements publics en vue de l'introduction éventuelle de la carrière du bachelor [p.740]	8
XII. LES EMPLOYES ET LES OUVRIERS DE L'ETAT	9
A. Les employés de l'Etat	9
2. Les incohérences techniques [p.811]	9
3. Les carrières des employés de l'Etat [p.815]	9
XIII. LA NOUVELLE STRUCTURE DES CARRIERES	9
D. L'évolution de la carrière	9
2. Un nouveau mécanisme des avancements [p.871]	9
E. Les carrières reclassées et restructurées	10
Carrière de l'Éducateur gradué [p.904]	10
XIV. LA BUDGETISATION	11
A. Coût engendré par les différentes mesures proposées	11
Carrière de l'Éducateur gradué [p.1049]	11
XV. LA SYNTHÈSE DES CONCLUSIONS ET PROPOSITIONS DE LA COMMISSION	11
A. Synthèse proprement dite	11
12. La nouvelle structure des carrières [p.1085]	11
EXTRAITS DU « DOCUMENT DE SYNTHÈSE SUR LES PRINCIPALES RÉFORMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE »	12

III. LES CARRIERES DE FONCTIONNAIRES

D. Carrière moyenne

Carrière de l'Éducateur gradué [p.304ff]

Conditions d'études et de formation actuelles

Formation de base requise

Le candidat doit être détenteur du:

- diplôme de l'éducateur gradué émis par l'Institut d'Etudes éducatives et sociales conformément à la loi du 6 août 1990 portant organisation des études éducatives et sociales (cycle de trois années d'études supérieures accompli)

ou

- certificat d'études reconnu équivalent

(Il est à relever que jusqu'en 1990 il n'avait qu'un diplôme de fin d'études secondaires ainsi que deux années d'études spéciales à agréer par le Ministre de l'éducation nationale.)

Conditions d'études spécifiques et de préstage

Pas de conditions spécifiques.

Formation pendant le stage

La formation pendant le stage comprend un volet de formation générale à l'Institut national d'administration publique (INAP). Cette formation générale fait partie du cycle court mis en place pour les carrières moyennes techniques, paramédicales et socioéducatives. Elle s'étend sur 76 heures et porte sur les matières suivantes : statut du fonctionnaire, traitements et pensions des fonctionnaires, droit administratif, les relations entre l'administration et le citoyen, la procédure administrative non-contentieuse, l'accueil et encadrement du public ainsi que budget et comptabilité de l'Etat.

A relever que la note finale sanctionnant la formation générale à l'INAP est mise en compte comme note supplémentaire pour l'établissement du résultat final de l'examen de fin de stage dans l'administration ou dans l'établissement public.

Une formation spéciale pendant le stage spécifique n'est pas organisée de façon systématique dans les administrations concernées par la carrière.

Formation continue générale et spécifique

Un certain nombre d'administrations dont l'Education différenciée et l'Administration des Maisons d'Enfants de l'Etat ont élaboré ou sont en train d'élaborer ensemble avec l'INAP un plan de formation spécifique pour répondre aux besoins de formation précis de l'ensemble de leurs services. Dans le cadre de ces plans de formation, des formations continues spécifiques sont envisagées pour les agents faisant partie de la présente carrière.

Dans le cas de l'Education différenciée et des établissements scolaires (lycées), des cours de formation continue sont organisés de façon systématique pour la carrière visée par le SCRIPT.

Régime de la rémunération

Classement barémique actuel

Age fictif de la carrière : 21 ans

Grade de début de carrière : Grade 9, échelon 3 - 221p.i.

Grade de fin de carrière : Grade 13, échelon 10 - 466p.i.

Evolution de la carrière

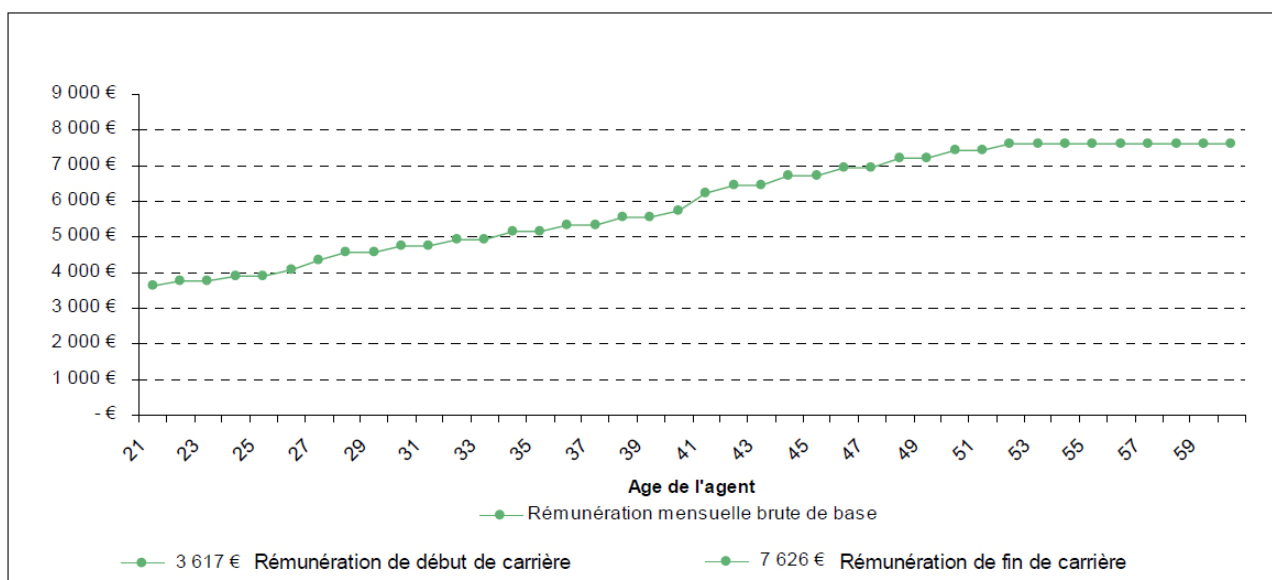
Avancement au grade 11 après six années de nomination

Avancement au grade 13 après vingt années de nomination

Accessoires de rémunération

Le personnel affecté au service d'un établissement pénitentiaire bénéficie d'une prime de risque non pensionnable de vingt points indiciaires. (Prime introduite par la loi du 23 décembre 2005 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2006, avant prime de 10p.i.).

Graphique de l'évolution d'une carrière type d'un éducateur gradué



Attributions, sujétions et responsabilités de la carrière

Situation actuelle

- Education sociale des élèves
- Aide en classe
- Responsable de groupes éducatifs
- Tâches d'enseignement ou d'éducation
- Enseignement des enfants à handicap
- Encadrement et suivi psycho-pédagogique; orientation scolaire et professionnelle,
- projets éducatifs et sociaux
- Consultations et suivis individuels
- Prévention (lutte contre la pauvreté, contre la violence, contre la dépendance)
- Orientation scolaire et professionnelle (guidance individuelle et initiatives collectives ; élaboration des avis d'orientation officiels, stages facultatifs, ...)
- Informer sur les différents cursus scolaires
- Coopération interne et externe (avec tous les membres de la communauté scolaire)

- dans une perspective de promotion du bien-être des élèves et dans une perspective
- de la réussite scolaire de tous les élèves)
- Participation aux projets scolaires
- Développement de qualité des ressources humaines
- Elaboration des dossiers pour aides financières aux élèves
- Travaux administratifs

Les attributions, sujétions et responsabilités ne sont guère fonction des années de service. Elles évoluent cependant très fortement avec la société en général.

Evolution de la carrière au cours des 20 dernières années

Evolution normale des missions	4 %
Evolution importante des missions	96 %

Les missions de la carrière ont connu une évolution importante au cours des vingt dernières années.

Evolution du volume du travail

Beaucoup	100 %
Peu	0 %
Pas du tout	0 %

Le volume du travail a connu une évolution importante au cours des vingt dernières années en raison de l'augmentation de la population prise en charge (apprentissage pour adultes, interventions systématiques, augmentation des entretiens individuels), en raison du nombre accru de stages de formation et de l'engagement de formateurs sous contrat d'expert pour assurer le travail. Ceci a pour conséquence que les agents doivent diriger des équipes et gérer des budgets beaucoup plus importants.

Evolution de la qualité du travail

Beaucoup	95 %
Peu	5 %
Pas du tout	0 %

Dans la majorité des cas, une évolution importante a eu lieu au cours des vingt dernières années.

Evolution des compétences requises

Beaucoup	72%
Peu	27%
Pas du tout	1%

Dans la majorité des cas, une évolution importante a eu lieu au cours des vingt dernières années.

Effectif total au 1^{er} janvier 2009 : 174 fonctionnaires (Effectif temps plein : 154,5)

IV. LES REVENDEICATIONS DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

B. Les mémoires revendicatifs

Association professionnelle des éducateurs/trices gradué (e)s (APEG) [p.616]

(mémoires revendicatifs des années 2007 et 2008)

Valorisation des études de bachelor en mettant la carrière de l'éducateur gradué à pied d'égalité avec celle d'un pédagogue curatif, d'un infirmier gradué ou d'un assistant social.

Syndicat luxembourgeois des éducateurs gradués (SLEG) [p.616]

(mémoire revendicatif de l'année 2007)

Valorisation des études de bachelor en mettant la carrière de l'éducateur gradué à pied d'égalité avec celle d'un pédagogue curatif, d'un infirmier gradué ou d'un assistant social.

V. LES REMUNERATIONS DANS LES AUTRES SECTEURS

E. Le secteur communal

Pour ce qui est du résultat du sondage ainsi effectué, je tiens à vous en exposer les éléments les plus intéressants dans l'optique d'une révision des traitements dans la Fonction Publique.

1. Quant à l'introduction d'une carrière du « bachelor » [p.675]

L'on peut retenir trois conclusions majeures des réponses qui m'ont été fournies par les autorités communales et syndicales à ce sujet :

D'abord il y a unanimité quant à l'opportunité d'introduire une carrière du « bachelor » pour certaines carrières techniques, notamment en ce qui concerne celles de l'éducateur gradué et de l'ingénieur-technicien, qui à l'heure actuelle disposent déjà d'un diplôme du niveau bac+3, respectivement bac+4. Il est constaté que les agents en question offrent de par leur formation scolaire des connaissances techniques dépassant le niveau y afférent d'un candidat titulaire d'un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques, connaissances qui sont toutefois d'une grande utilité pour l'employeur public.

F. Les secteurs conventionné et hospitalier

1. Le secteur d'aide et de soins et le secteur social (SAS) [p.682]

La comparaison de carrières-type [p.684]

Dans le cadre de cette comparaison, il y a lieu de relever qu'actuellement la valeur du point indiciaire appliquée dans le cadre de la convention collective SAS (16,15934 €) est inférieure à celle des fonctionnaires de l'Etat (16,3658150 €). Cette situation est exceptionnelle et résulte du fait que le secteur SAS n'a pas encore transposé l'augmentation de l'indice de base des rémunérations des agents publics de 1,5% avec effet au 1er janvier 2009. Mais la valeur du point indiciaire SAS reste toujours supérieure à celle appliquée pour les employés de l'Etat (15,4968481 €).

La rémunération annuelle du secteur SAS se compose de douze rémunérations mensuelles, d'un treizième mois ainsi que d'une allocation forfaitaire de 351,15 €(50 € à l'indice 100). L'allocation forfaitaire explique le fait qu'en termes de rémunération annuelle, la différence entre le secteur SAS et le secteur étatique est plus prononcée qu'en termes de rémunération mensuelle. Il y a encore lieu de relever que les employés du secteur SAS ne bénéficient pas d'une allocation de famille ni d'une allocation de repas qui ont été intégrées dans les barèmes de la rémunération de base. Dans la mesure où les rémunérations mensuelles ne sont pas comparables compte tenu des différentes allocations, l'analyse ci-jointe se limite à la comparaison des rémunérations annuelles. Il y a cependant lieu de relever que le détail relatif aux rémunérations mensuelles pourra être consulté au niveau des tableaux comparatifs des carrières types jointes sous le point trois du présent chapitre. Afin de donner une vue d'ensemble de la problématique relative aux rémunérations dans les secteurs SAS et public, les rémunérations des employés du secteur SAS sont bien sûr comparées à celles des fonctionnaires, mais également à celles des employés de l'Etat.

[...]

Les professions socio-éducatives [p.685]

- Comparaison des rémunérations des employés du secteur SAS à celles des fonctionnaires :

En ce qui concerne les professions socio-éducatives, il est à relever que la rémunération annuelle de l'employé du secteur SAS se situe généralement en-dessous de celle des fonctionnaires, à l'exception de celle de la carrière de l'éducateur diplômé qui connaît une évolution plus favorable dans le secteur SAS. Si les rémunérations de début de carrière sont plus élevées dans le secteur SAS, les rémunérations de fin de carrière des fonctionnaires sont systématiquement plus importantes. A titre d'exemple, l'on peut citer le niveau de rémunération des fonctionnaires psychologues, pédagogues et sociologues qui se situe en fin de carrière à 7% au-dessus du niveau de rémunération des carrières analogues du secteur SAS.

- Comparaison des rémunérations des employés du secteur SAS à celles des employés de l'Etat :

Si les fonctionnaires exerçant une profession socio-éducative bénéficient généralement d'une rémunération supérieure aux employés du secteur SAS, l'on peut observer une tendance inverse dans le cas des employés de l'Etat. En effet, pour toutes ces professions, les rémunérations annuelles des employés du secteur SAS se situent au-dessus de celles des employés de l'Etat.

Il peut être observé par exemple que l'éducateur gradué bénéficie d'une rémunération annuelle qui est d'au moins 7% plus élevée que celle des employés de l'Etat et que la rémunération annuelle de l'éducateur diplômé est de plus de 22% plus élevée après 20 ans et de plus de 25 % plus élevée après 30 ans d'ancienneté que celle de l'éducateur ayant le statut d'employé de l'Etat.

3. Les effectifs du secteur conventionné et hospitalier [p.702]

Educateur gradué et éducateur gradué instructeur : +/- 500 postes ???

4. Carrières types des secteurs conventionné, hospitalier et étatique [p.709]

Carrière type:		Educateur gradué				
Fonction Publique	Engagement					
POINTS Fonctionnaire		230	296	358	461	466
POINTS Employé		230	278	344	435	435
Fonctionnaire	Mensuel	3 764,14 €	4 844,28 €	5 858,96 €	7 544,64 €	7 626,47 €
	Annuel	48 733,92 €	62 718,44 €	75 855,41 €	97 679,74 €	98 739,17 €
Employé	Mensuel	3 564,28 €	4 308,12 €	5 330,92 €	6 741,13 €	6 741,13 €
	Annuel	46 335,58 €	56 005,61 €	69 301,90 €	87 634,68 €	87 634,68 €
Secteur conventionné	Engagement					
POINTS SAS		236	292	365	449	458
	Mensuel	3 813,60 €	4 718,53 €	5 898,16 €	7 255,54 €	7 400,98 €
Différence SAS-Fonctionnaire		1,31%	-2,60%	0,67%	-3,83%	-2,96%
Différence SAS-Employé		7,00%	9,53%	10,64%	7,63%	9,79%
	Annuel	49 928,00	61 692,00	77 027,21	94 673,21	96 563,86
Différence SAS-Fonctionnaire		2,45%	-1,64%	1,54%	-3,08%	-2,20%
Différence SAS-Employé		7,75%	10,15%	11,15%	8,03%	10,19%
POINTS EHL	Engagement					
		278	373	470	470	470
	Mensuel	4 549,80 €	6 104,59 €	7 692,11 €	7 692,11 €	7 692,11 €
Différence EHL-Fonctionnaire		20,87%	26,02%	31,29%	1,95%	0,86%
Différence EHL-Employé		27,65%	41,70%	44,29%	14,11%	14,11%
	Annuel	61 117,38 €	81 329,64 €	101 967,42 €	101 967,42 €	101 967,42 €
Différence EHL-Fonctionnaire		25,41%	29,67%	34,42%	4,39%	3,27%
Différence EHL-Employé		31,90%	45,22%	47,14%	16,36%	16,36%

VII. LA PROBLEMATIQUE PARTICULIERE DU BACHELOR

1. L'intégration d'une carrière du bachelor dans le système actuel de carrière.

b. Analyse des réponses données par les administrations et établissements publics en vue de l'introduction éventuelle de la carrière du bachelor [p.740]

Réorganisation de la structure actuelle des carrières [p.741+744]

En outre, l'introduction de la carrière du bachelor donnerait plus de logique à la structure actuelle des carrières dans le sens où elle permet de faire une distinction entre les titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires et ceux d'un diplôme de bachelor, situation non réalisée à ce jour dans le sens où par exemple le rédacteur (détenteur d'un diplôme de fin d'études secondaires) se retrouve dans une carrière de niveau moyen au même titre que l'assistant social (détenteur d'un bachelor). Dans ce contexte, les chefs d'administration ont surtout fait référence aux carrières de l'ingénieur technicien, de l'éducateur gradué, de l'assistant social, du bibliothécaire documentaliste et de l'assistant technique viti-vinicole qui seraient, à l'instar de la carrière de l'instituteur, à revaloriser au niveau de leur carrière.

[...]

A titre purement informatif, il peut être relevé que l'Etat recrute actuellement, sans pour autant reconnaître le diplôme en tant que tel, à un niveau bachelor dans les carrières suivantes :

[...], Educateur gradué, [...]

XII. LES EMPLOYES ET LES OUVRIERS DE L'ETAT

A. Les employés de l'Etat

2. Les incohérences techniques [p.811]

[p.812] Le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés exerçant une profession sociale ou éducative dans les administrations et services de l'Etat dispose par contre que les indemnités de stage pour les agents des carrières de l'éducateur et de l'éducateur gradué sont fixées au quatrième échelon du grade de début de carrière, ceci pour toute la durée du stage, à moins qu'ils n'aient pas encore atteint l'âge fictif prévu pour leur carrière. Dans ce cas, le troisième échelon de ce grade leur est attribué.

3. Les carrières des employés de l'Etat [p.815]

Professions sociales et éducatives [p.816]

(Règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés exerçant une profession sociale ou éducative dans les administrations et services de l'Etat)

Carrière	Formation de base	Form. stage	Form. en cours de carrière	Grade début	Echelon de début	Ech. de fin	Av. grade depuis l'eng.	années	Age min.
3 Educateur gradué	Diplôme éducateur gradué	-	30 jrs fc	8	221	435	11	10	31
							12 (av. ex.)	22	43

XIII. LA NOUVELLE STRUCTURE DES CARRIERES

D. L'évolution de la carrière

2. Un nouveau mécanisme des avancements [p.871]

• Le mécanisme du reclassement [p.878]

Ainsi par exemple un agent de la carrière de l'éducateur gradué actuellement classé au grade de début (grade 8) dans une carrière plane avec un début de carrière dans le grade 8 et une fin de carrière dans le grade 13 sera reclassé du grade 8 au grade 10 de la nouvelle carrière agencée du grade 10 au grade 14 à la même valeur d'échelon, respectivement à la valeur d'échelon immédiatement supérieure à celle atteinte dans le grade 8. Dans le cas où cet agent serait actuellement classé aux grades 11 ou 13, il gardera ce même classement dans la nouvelle carrière, mais le déroulement futur de la carrière sera adapté à la nouvelle structure de carrière en prenant en compte les nouvelles modalités définies ci-dessus pour les avancements futurs.

E. Les carrières reclassées et restructurées

Carrière de l'Educateur gradué [p.904]

Conditions d'études et de formation futures

- Recrutement au niveau bachelor

Les modalités de recrutement, la formation pendant le stage et la formation continue sont à adapter en conséquence.

Structure et évolution de la carrière

Les propositions relatives au stage, à la nouvelle structure en niveau général et en niveau supérieur, aux modalités d'avancement, au délai minimum d'avancement entre deux grades, à la suppression du cadre ouvert, du cadre fermé, des différentes fonctions inutiles, du grade de substitution ainsi qu'à l'introduction des augmentations d'échelons dans les grades aux responsabilités particulières ont été détaillées aux points A-D ci-dessus.

Classement barémique futur

- Nouvelle carrière hiérarchisée, agencée avec un grade de début 10 et un grade de fin de carrière 14
- Age fictif de début de carrière 25 ans

Niveau général : fonction d'éducateur gradué

- Première nomination : grade 10
- Evolution du grade 10 au grade 11 par avancement automatique après trois ans
- Deuxième grade : grade 11
- Evolution du grade 11 au grade 12 par avancement automatique après trois ans
- Dernier grade: grade 12

Passage du niveau général au niveau supérieur

- Evolution au niveau supérieur grade 13 sur base du système d'avancement défini au point D du présent chapitre

Niveau supérieur : fonction d'éducateur gradué dirigeant

- Premier grade : grade 13
- Evolution du grade 13 au grade 14 par promotion sur base du système d'avancement défini au point D du présent chapitre
- Dernier grade : grade 14
- Majoration d'échelon des grades 13 et 14 variant de 15-20p.i. à accorder aux agents appelés à assurer des responsabilités particulières pour des postes à responsabilités particulières inscrits à cette fin à l'organigramme de chaque administration

Mécanisme de transition

- Reclassement de la carrière en intercalant le grade 12 et en ajoutant le grade 14
- Reclassement des agents en principe au même grade et à la même valeur d'échelon

XIV. LA BUDGETISATION

A. Coût engendré par les différentes mesures proposées

Carrière de l'Éducateur gradué [p.1049]

Aucun coût de reclassement immédiat dans la mesure où les agents de cette carrière restent classés au même grade et à la même valeur d'échelon.

Le coût à moyen et à long terme ne peut pas être calculé compte tenu de l'évolution individuelle de la carrière de chaque agent.

Néanmoins, sur base d'une carrière type, il a pu être déterminé que la nouvelle carrière peut mener à une augmentation de la masse salariale tout au long de l'activité professionnelle qui est de l'ordre de 25,7%.

XV. LA SYNTHÈSE DES CONCLUSIONS ET PROPOSITIONS DE LA COMMISSION

A. Synthèse proprement dite

12. La nouvelle structure des carrières [p.1085]

i.- Les carrières reclassées et restructurées [p.1091]

Par ailleurs, en partant de cette nouvelle structure, et en appliquant à chaque fois son raisonnement de reclassement qui sous-tend toute la présente étude, la Commission voudrait proposer au Gouvernement de reclasser les carrières suivantes :

- au niveau de l'Administration générale :

les carrières de l'ingénieur-conducteur, du chef de services spéciaux, du conservateur, du pédagogue, du psychologue, du sociologue, de l'archiviste, de l'assistant scientifique, de l'éducateur gradué, de l'ingénieur industriel (anciennement ingénieur- technicien), du bibliothécaire, du cytotechnicien, de l'agent sanitaire, de l'assistant technique médical, de l'éducateur, de l'infirmier, de l'infirmier psychiatrique, de l'expéditionnaire technique avec diplôme de technicien, du préposé des eaux et forêts

III. Les changements à introduire par rapport à l'évolution et la nouvelle structure des carrières [p.8]

Il est constaté que le système actuel des rémunérations, de part sa classification et l'éventail barémique des différentes carrières, n'est plus adapté aux exigences d'une Fonction publique moderne.

C'est la raison pour laquelle le Gouvernement actuel propose de mettre en oeuvre une révision d'un certain nombre de carrières, avec parallèlement la création d'une nouvelle carrière du bachelor.

Dans ce contexte, il serait procédé également à une compression du nombre des carrières existantes, avec fusion et regroupement des carrières actuelles de l'administration générale, de l'enseignement, de la police ainsi que des douanes et ce compte tenu de leurs spécificités respectives, dans quatre catégories de traitements dans les barèmes respectifs, comportant groupes et sous-groupes (administratif, scientifique et technique, éducatif et psycho-social, attributions particulières). La nouvelle structure se présenterait comme suit :

- catégorie A : carrières supérieures
- groupe A1 : carrières supérieures de niveau « master »
- groupe A2 : carrières supérieures de niveau « bachelor »
- catégorie B, groupe B1: carrières moyennes fin d'études secondaire et secondaire technique ou équivalent
- catégorie C groupe C1: carrières inférieures avec une formation équivalente à cinq années d'enseignement secondaire et secondaire technique ou équivalent
- catégorie D groupes D1, D2 et D3 : carrières inférieures avec une formation équivalente à moins de cinq années d'enseignement secondaire

[...]

1. Les carrières reclassées [p.9]

Un certain nombre de carrières seraient reclassées compte tenu des deux critères de l'évolution des études d'une part et de l'évolution des missions et sujétions de l'autre, après dix ans de nomination. En raison de l'opération de reprise de toutes les carrières existantes dans les nouvelles catégories de traitements avec groupes et sous-groupes, certaines carrières subiraient des aménagements mineurs en échelon afin de les adapter à la nouvelle structure des sous-groupes. Ces aménagements, vu leur envergure, ne seraient pas susceptibles d'être qualifiés de reclassements de carrières.

Il est proposé de reclasser les carrières concernées à la même valeur d'échelon ou à défaut à la valeur d'échelon immédiatement supérieure à celle atteinte dans le grade d'origine.

Seraient ainsi reclassées :

– **au niveau de l'Administration générale :**

les carrières [...], de l'éducateur gradué, [...], de l'éducateur, [...].