



Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse
Fédération Syndicale Unitaire
54 rue de l'Arbre Sec 75001 PARIS
Tél : 01 42 60 11 49 - Fax : 01 40 20 91 62
snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr
www.snpespjj-fsu.org
<https://www.facebook.com/Snpes-Pjjfsu-1168350556516481/?fref=nf>
<https://twitter.com/snpespjj>

Paris, le 9 janvier 2018

Salaire, avancement, évaluation :

Le CREP au service du mérite !

La campagne d'évaluation 2018 est lancée depuis le 2 janvier et avec elle l'exercice de rédaction du CREP (Compte Rendu de l'Entretien Professionnel). Pour de nombreux agents, l'entretien professionnel se résume toujours à un face à face avec le ou la supérieur.e hiérarchique qui peut être une source d'appréhensions et d'interrogations. Cette évaluation des compétences professionnelles par un ou une responsable avec lequel on partage le quotidien du service pose la question de la subjectivité des appréciations. Désormais l'entretien annuel s'impose bien souvent en lieu et place de relations régulières avec le ou la supérieur.e hiérarchique. Obligatoire, il peut rendre parfois très difficile, voire impossible des échanges sincères sur d'éventuelles difficultés professionnelles ou divergences. **L'impact de l'évaluation sur le déroulement de carrière n'est pourtant pas négligeable.** La manière de servir est un critère de modulation de primes (le fameux RIFSEEP: <http://snpespjj.fsu.fr/Un-parfum-de-RIFSEEP-dans-les-CREP.html>) et de réductions d'ancienneté (sauf pour les éducateur.trice.s, les CSE et les psychologues). L'avis du ou de la chef.fe de service sur les avancements de grade (par le biais du tableau d'avancement) et les promotions internes (par le biais de la liste d'aptitude) est prépondérant. Les DIR classent les personnels du plus au moins méritant selon les CREP, les avis des supérieur.e.s hiérarchiques ... et d'autres critères de plus en plus opaques malgré les exigences de transparence du SNPES-PJJ/FSU. Porteurs des valeurs d'équité, les délégué.e.s CAP du SNPES-PJJ/FSU continuent de proposer leurs propres listes établies selon l'ancienneté, critère le plus objectif.

1. Quels sont les changements ?

- ***Quand ?*** : Depuis 2016, l'entretien se fait sur la base de l'année civile. L'essentiel des entretiens doit être réalisé au cours du mois de janvier 2018. Les CREP doivent être adressés à l'administration centrale au plus tard le 30 mars 2018.
- ***Qui évalue ?*** : Seul.e.s les Responsables d'Unité Éducative titulaires ou contractuel.le.s, premier niveau hiérarchique, peuvent évaluer les personnels. Pour les agents exerçant sur plusieurs unités, un.e RUE prend en charge l'évaluation après concertation avec les autres responsables. En cas de difficulté, l'agent peut solliciter le ou la Directeur.trice de Service pour qu'il ou elle soit présent.e lors de l'évaluation. La circulaire indique que les personnels ne peuvent pas être accompagnés par un.e collègue ou un.e représentant.e des personnels. Pour les psychologues concerné.e.s, la convention sur les compléments de service indique que l'évaluation incombe au ou à la Directeur.trice de Service.
- ***Quel est le délai ?*** : L'agent doit être convoqué au moins 8 jours francs avant la tenue de l'entretien professionnel pour les corps spécifiques. Ce délai doit permettre au personnel de prendre connaissance du modèle de compte-rendu d'entretien professionnel avant l'entretien. Cela exige qu'il soit présent dans le service (ni en congés, ni en formation, ni en arrêt maladie...).
- ***Et si j'étais longuement absent du service ?*** : La circulaire rappelle que l'entretien professionnel est annuel et obligatoire. Les personnels doivent être évalués même si ils ont été absents une partie de l'année. Le Conseil d'État rappelle que deux mois et demi d'exercice effectif sont nécessaires à toute évaluation. Auparavant, pour les corps communs, il fallait être au moins 6 mois sur un poste pour être évalué.e. Pour le SNPES-PJJ/FSU, il n'est pas question qu'une absence, même longue, porte préjudice à l'agent. En cas d'absence prolongée, l'évaluation de l'année précédente doit être validée pour l'année courante.

- **Je suis obligé d'y aller ?** : La circulaire indique que l'entretien professionnel est un exercice obligatoire pour les agents. Le refus d'y participer est même qualifié de désobéissance à un ordre hiérarchique. Par contre, il est tout à fait envisageable que les agents se montrent réservés ou silencieux durant l'entretien et indiquent par écrit dans les cases destinées à cet effet tout ce qu'ils n'ont pas pu exprimer à l'oral.
- **Je dois signer ?** : La signature du CREP ne signifie pas que l'agent est en accord avec le contenu mais qu'il en a pris connaissance. **Cette signature est indispensable pour toute démarche de recours.**
- **On peut tout mettre dans un CREP ?** : Aucune référence aux opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques, n'est autorisée dans le compte-rendu. De même, **aucune mention concernant l'état de santé de l'agent n'est possible.**
- Le compte rendu d'entretien doit être remis à l'agent dans un délai d'un mois après l'entretien. L'agent dispose d'un délai de 10 jours francs à partir de la communication du compte rendu d'entretien professionnel pour formuler, le cas échéant, ses observations.

2. Avancement et liste d'aptitude :

Chaque année nous faisons le constat qu'il y a de grosses disparités concernant **la mise en œuvre de l'avancement pour accéder à la 1^{er} classe, au grade de CSE et au corps des directeur.trice.s sur liste d'aptitude**, selon les DIR et les territoires.

Pour la direction de la PJJ, ses critères sont, dans l'ordre : 1) La manière de servir au cours de l'année écoulée, 2) La diversité des parcours au sein des différentes structures de la PJJ et 3) L'exercice de responsabilités ponctuelles (intérim de RUE, tutorat d'éducateur.trice, référent.e santé). Pour les **listes d'aptitude** proposées par les DIR, mêmes critères, dans le même ordre mais le fait d'avoir déjà présenté le concours interne pour l'accès au corps de CSE sera pris en compte.

Nouveauté pour 2018, les agents bloqués au dernier échelon de leur grade doivent bénéficier d'un entretien seront abordé les « perspectives d'accès au grade supérieur » (Cf point numéro 5 du CREP).

Par ailleurs, il faut rappeler que depuis 1983, l'avancement des personnels se fait dans le cadre de choix budgétaires inscrits dans les politiques libérales de réductions des services publics. A ce jour, les possibilités de promotion de grade sont soumises aux priorités politiques de la DPJJ mais aussi au plafond d'emploi des DIR.

3. Les recours :

Le recours est un droit et l'agent ne doit pas hésiter à l'utiliser. Plusieurs recours sur une même unité peuvent être le signe d'un problème de fonctionnement qu'il est utile de révéler.

- **Recours hiérarchique** : Dans un délai de 15 Jours à compter de la date de notification, l'agent peut saisir l'autorité hiérarchique (N+2) et demander la révision de son CREP (si l'évaluation est faite par le RUE, le N+2 est le ou la directeur.trice de service, si l'évaluation est faite par le ou la directeur.trice de service le N+2 est le DT etc..). Le ou la supérieur.e hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande de révision. La réception de la réponse explicite marque le point de départ du délai dont dispose l'agent pour saisir la CAP en cas de désaccord. Si l'administration ne répond pas, l'agent doit attendre 2 mois pour qu'une décision implicite de rejet soit formée. C'est à ce moment-là que l'agent pourra saisir la CAP.
- **Recours devant la CAP** : Si le recours hiérarchique ne donne pas satisfaction, il est possible de saisir la CAP et ce dans un délai d'un mois à compter de la date de la notification de la réponse formulée par le ou la supérieur.e hiérarchique dans le cadre du précédent recours. La CAP adresse des propositions de modifications (ou non!) du CREP, le ou la supérieur.e hiérarchique dispose de deux mois pour notifier à l'agent s'il révisé ou non son CREP.
- **Recours devant le ou la juge administratif.ve** : les deux recours ci-dessus abordés ne sont pas un préalable obligatoire au recours contentieux. Le CREP est susceptible d'un recours devant le ou la juge administratif.ve dans un délai de 2 mois à compter de la notification du CREP. Il est possible de déposer un recours contentieux en même temps qu'un recours en CAP. Un recours hiérarchique proroge le délai du recours contentieux.

Le SNPES-PJJ encourage les agents à saisir les sections locales en cas de difficultés particulières rencontrées pendant leur évaluation (refus d'évaluation du ou de la chef.fe de service, questions sur les recours...). Les personnels peuvent transmettre au SNPES-PJJ/FSU une copie des recours qu'ils formulent afin de s'assurer du suivi des délégué.e.s CAP. Les modalités de recours n'ont pas changé et le SNPES-PJJ/FSU a obtenu que les procédures soient plus lisibles et repérées dans le document d'évaluation. Il est à remarquer que depuis ces dernières années, l'administration répond plus favorablement aux demandes de recours auprès de la CAP.

4. **Le CREP, une mise en concurrence des agents :**

Si le principe d'évaluation des fonctionnaires peut être entendu, nos critiques reposent sur le fond de l'entretien d'évaluation : codification du mérite, compétition entre les personnels puisque tous ne peuvent bénéficier des avancements possibles, appréciations infantilisantes, inéquité entre les Inter Régions ...

Nous incitons les personnels à indiquer dans la case observations :

« je refuse de rentrer dans une logique de mise en compétition des agents qui entraîne la division des personnels et individualise les avancements, les primes et les salaires. Je réaffirme mon attachement à un avancement à l'ancienneté pour tous les personnels ».

Les critères retenus pour déterminer la liste des agents proposés devront faire l'objet d'une information auprès de l'ensemble des agents concernés par voie d'affichage dans les services. Comme le rappelle la note du 23 avril 2015, il est indispensable que chacun.e puisse connaître les raisons pour lesquelles il ou elle est (ou n'est pas) proposé pour une promotion au grade ou au corps supérieur car aujourd'hui, le compte n'y est pas : la « manière de servir » demeure une nébuleuse subjective, l'évaluation se fait toujours sur la base du mérite et l'Administration Centrale reconnaît le critère de l'ancienneté ... mais en dernière place !



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**