



Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du Social Protection Judiciaire de la Jeunesse - Fédération Syndicale Unitaire

Secrétariat National : 54, Rue de l'Arbre Sec – 75001 Paris

Tél : 01 42 60 11 49 - Fax : 01 40 20 91 62

site : www.snpespjj-fsu.org Mél : Snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr



Paris, le 26 novembre 2008

RESULTATS CAP AVANCEMENT PROFESSEURS TECHNIQUES DU 26/11/08

(SOUS-RESERVE DE VALIDATION PAR L'ADMINISTRATION CENTRALE)

A siégé : Marion CAVALLO (Tél : 04 96 13 10 05)

Déclaration liminaire :

A ce jour, nous n'avons encore une fois aucune information sur l'état d'avancement du projet de l'AC, de transfert des professeurs techniques de la PJJ à l'Education Nationale. Les collègues nous renvoient leur insatisfaction quant au contenu de la lettre du Directeur qui les insécurise davantage sur leur devenir professionnel. Nous réaffirmons solennellement que la DPJJ ne peut à la fois différer l'organisation d'un concours et ne rien préciser sur un calendrier concernant le projet de transfert qu'elle défend. Cette situation fragilise les professeurs techniques dans leur investissement professionnel au travers des inquiétudes qu'elle génère sur leur avenir, en même temps qu'elle met les services d'insertion en grande difficulté. Le recours massif aux contractuels n'est qu'un pis aller dont les collègues contractuels eux-mêmes sont les premières victimes. Après que le Directeur ait annoncé aux organisations syndicales que les décisions administratives qu'il mettrait en œuvre à la PJJ (100% pénal, mutualisation des moyens des services et des directions) permettraient de préserver les moyens de l'institution, il annonce aujourd'hui dans le cadre du budget 2009 des suppressions de postes (230 en 2009). Dans les DIR et les DD, des chiffres beaucoup plus importants sont évoqués. Il est clair que les contractuels seront les premiers touchés par les mesures d'économies budgétaires.

Dans ce contexte de suppressions de postes, et au regard de la réorganisation du secteur de l'insertion suite aux 2 CTPC, les collègues ont de quoi être inquiets sur l'avenir de ce secteur et sur la qualité des prises en charge qu'il pourra assumer. Disparition d'UEAJ, extinction progressive du corps des PT, insertion réduite au contrôle des mineurs dans le cadre d'activités collectives : telle est la réalité que les collègues voient s'installer. Malgré ces inquiétudes profondes et peut-être à cause d'elles, nous considérons comme extrêmement grave l'absence du Directeur de la PJJ comme de son DRH des dernières CAP. En matière de dialogue social, notre administration paraît beaucoup plus investie dans une politique de communication de façade

qui frôle la propagande. Notre Directeur qui se précipite dans les pas de la Ministre pour promouvoir une conception répressive de la prise en charge des mineurs n'a probablement plus la disponibilité pour venir échanger avec les représentants élus des personnels lors des CAP.

Concernant l'avancement, cette CAP, comme celle de nombreux autres corps, sera soumise aux aléas de la mise en place de la nouvelle procédure d'évaluation labellisée par l'administration « entretien professionnel ». Nous constatons en préparant cette CAP les conséquences prévisibles d'une précipitation dans la mise en place de cette nouvelle procédure. Alors que celle-ci était affichée comme provisoire, il est étonnant que l'administration n'ait pas mis cette procédure entre parenthèses dès que les premiers dérapages ont été vérifiés dans les services (utilisation de documents caducs, non respect des délais de transmission aux agents et entrave de fait aux procédures de recours, dérives infantilisantes dans l'utilisation de la grille lettrée). Pourtant, le SNPES PJJ avait alerté le DRH dès le mois de mai sur les risques inhérents à la procédure, générateurs d'une inégalité encore plus grande entre les personnels. Cette inégalité vérifiée par les collègues eux-mêmes et visible au regard du nombre important de recours gracieux et à venir en CAP est encore renforcée par le principe de non communication aux délégués de l'ensemble des compte rendus d'entretien et des propositions d'avancement. En refusant de nous communiquer ces documents pour la totalité des collègues, il nous est impossible de vérifier si une égalité de traitement minimale a été garantie à tous. Des difficultés de transmission probablement aggravées par la lourdeur de la procédure (certains entretiens ne se sont tenus que dans les dernières semaines) ne nous permettent pas de disposer d'avis explicites des DD et DR concernant l'avancement des collègues. Ainsi, à la veille de la tenue de la CAP et pour l'accès à la Hors Classe, sur 97 situations, 14 n'étaient pas renseignées par les échelons territoriaux. Les coups de téléphone, fax ou mails de dernière minute, y compris à partir de l'intervention des délégués eux-mêmes, ne peuvent nous satisfaire.

Dans sa logique du « tout mérite » et avant l'instauration des primes sur le même critère, l'AC poursuit en introduisant un nouveau critère qui s'ajoutera au mérite mesuré sur l'année et traduit dans l'entretien professionnel. Pour établir sa liste, l'administration est allée chercher le mérite mesuré dans les années précédentes, expliquant qu'il faudrait dorénavant être méritant dans la durée, ce qui constituerait la base de la manière de servir. Si on ajoute à ce nouveau critère une volonté de saupoudrer les propositions d'avancement sur les différentes régions, on constate que derrière un affichage de critères « objectifs », c'est bien l'avancement à la tête du client et aux intérêts de la hiérarchie qui est privilégié et encouragé. Plus que jamais, nous défendrons pour l'établissement de nos listes et dans la défense au cas par cas des collègues, le critère de l'ancienneté fonction publique pour la Hors Classe et d'une rotation des avancements pour le choix et le grand choix. C'est ce critère qui nous paraît le moins inéquitable aujourd'hui.

L'administration a insisté sur le taux important (20%) de proposés à la Hors Classe. Nous considérons que notre insistance de ces dernières CAP pour que soit pris en compte l'avenir de carrière des professeurs techniques menacés d'extinction a été en partie entendue. Pour autant, le critère statutaire

des 15% de l'ensemble du corps avec la reprise du recrutement à la hauteur des besoins permettrait autant de promotions et garantirait l'avenir du secteur de l'insertion à la PJJ.

TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE DE HORS CLASSE

Liste proposée par le SNPES-PJJ/FSU			Liste retenue par l'administration	
Ordre	Nom Prénom	Ancienneté FP	Ordre	Nom Prénom
1	MICHOUX Christian	34 ans 3 mois 29 jours	1	DHAUSSY Patrick
2	TRIDEAU Loïc	(au titre de son année de naissance)	2	CHIFFLET LEVEQUE Martine
3	ARTIFONI Gérard	34 ans 9 mois 29 jours	3	ARTIFONI Gérard
4	CALVET Maxime	34 ans 3 mois 18 jours	4	GUILLOT ROLLAND Nadine
5	RICHARD Etienne	34 ans 0 mois 22 jours	5	JOSSO Catherine
6	CASPANI Olivier	31 ans 6 mois 14 jours	6	MOREL BENSOUSSAN Lysiane
7	ROCHEREAU Jacques	31 ans 1 mois 14 jours	7	LEGOUHY Annie
8	CASTEX BLUM Annie	30 ans 10 mois 29 jours	8	BOURGOGNE Jean-Pierre
9	BEZIER Nelly	30 ans 7 mois 28 jours	9	MICHOUX Christian
10	DHAUSSY Patrick	30 ans 2 mois 15 jours	10	BARTHELEMY Jean-Claude
11	MOREL BENSOUSSAN Lysiane	30 ans	11	MAYONOVE Robert
12	CHIFFLET LEVEQUE Martine	29 ans 10 mois 12 jours	12	BERGEZ GICQUEL Marie-Christine
13	LEGOUHY Annie	29 ans 4 mois 26 jours	13	MALIVERT Jean-Luc
14	DOUMESCHE Jacques	28 ans 6 mois 29 jours	14	RABANY Gilbert
15	BOURZEIX Catherine	28 ans 6 mois 29 jours	15	ROQUES Pascal
16	CAMPAGNE Sylvie	28 ans 4 mois 29 jours	16	CHACEL Christophe
17	COULOT Joseph	27 ans 7 mois 27 jours	17	HOAREAU TECHER Carole

TABLEAU D'AVANCEMENT GRAND CHOIX

Liste proposée par le SNPES-PJJ/FSU	Liste retenue par l'administration
BESSE Caroline	COULOT Joseph
COULOT Joseph	BAZYLEWIECZ Freddy
RICHARD Erwan	GRALL Arnaud
CHEVALIER Cyrille	BOUTEYRON Catherine

GRALL Arnaud	LEGRAIN Eric
GAUTHIER Charlotte	BOURGET Isabelle
PARACHOU Estelle	COULON Vincent
LE GUEN Marysa	GRANGER Gwanael
GROBOST Stéphane	SAISON Mylène
DURAND Didier	MAHBOUBI Mohamed
GRANGER Gwanael	MALLET Didier
MAHBOUBI Mohamed	BOUTARD Philippe
VIARD Julien	HALOIN Jérôme
BOUMAZA Isabelle	BLAS Véronique
BOSSLER Yves	BOSSLER Yves

TABLEAU D'AVANCEMENT CHOIX

Liste proposée par le SNPES-PJJ/FSU	Liste retenue par l'administration
AUDEBRAND Fabrice	AUDEBRAND Fabrice
PREVOST Elisabeth	PREVOST Elisabeth
MAGAT Claire	MAGAT Claire
BESSE Caroline	BESSE Caroline
QUEMENEUR Frédéric	QUEMENEUR Frédéric
LE MADEC Marc	LE MADEC Marc
LECORPS Séverine	LECORPS Séverine
ASCENCIO Didier	ASCENCIO Didier
THIRY Christine	THIRY Christine
GROBOST Stéphane	GROBOST Stéphane
SIGISCAR Patrice	SIGISCAR Patrice
MONTIER Sandra	MONTIER Sandra
DOUMECHE Jacques	DOUMECHE Jacques
PINAUD Ghislaine	PINAUD Ghislaine
WAQUET Micheline	WAQUET Micheline
LANTOINE Hugues	LANTOINE Hugues
GOUAL Salim	GOUAL Salim
MENASRIA Zoubir	MENASRIA Zoubir
TRAORE Edith	TRAORE Edith
BOUMAZA Isabelle	BOUMAZA Isabelle

DUDON Sébastien	DUDON Sébastien
PERRAD Jean-Patrick	PERRAD Jean-Patrick
MASSEY Nathalie	MASSEY Nathalie
NEGAZZOU Ziad	NEGAZZOU Ziad

COMMENTAIRES :

En réponse aux déclarations liminaires des délégué(e)s, le DRH adjoint qui présidait la CAP transmettra au DPJJ notre demande insistante pour qu'il préside la prochaine CAP des PT et puisse ainsi nous répondre directement sur le devenir du corps et la mise en place des nouvelles orientations concernant l'insertion (notamment sur la disparition d'un certain nombre d'UEAJ). En attendant, nous restons une fois de plus dans le flou et l'incertitude.

Au sujet de la nouvelle procédure de l'entretien professionnel, le DRH adjoint a reconnu des difficultés dans sa mise en place et la non transmission par certains services et DR des documents. De plus, il a convenu que certains échelons pouvaient avoir à un moment donné mal compris le système, admettant que la procédure était perfectible. Pour autant, partant de ce constat, l'administration n'a fait preuve d'aucune souplesse dans ses propositions d'avancement, arc boutée sur le « tout mérite » : les priorités régionales, l'appréciation lettrée et, le cas échéant, le mérite sur les années précédentes.

Pour l'avancement à la hors classe, l'administration proposait donc un certain nombre de collègues ayant peu d'ancienneté (8 ans pour la plupart), alors que les 3 organisations syndicales se retrouvaient sur 6 noms de collègues avec une grande ancienneté. Nous avons donc fait le choix de débattre nom par nom en dénonçant les contradictions de l'administration dans ses propres critères et avons soutenu des propositions des autres délégués et de l'administration qui n'étaient pas les nôtres initialement mais qui rejoignaient notre critère de l'ancienneté fonction publique.

Pour le grand choix et le choix, nous avons défendu le principe de la rotation des avancements, tel qu'il apparaît par ailleurs dans la circulaire sur l'avancement suite aux remarques du SNPES. Or l'administration a refusé de l'appliquer !!! Pour le grand choix, nous avons demandé le vote et voté contre les propositions de l'administration commune à aucun des délégués. Concernant le choix, 26 collègues étaient proposables pour 24 postes. Pour permettre à un collègue non proposé de passer au choix, nous avons rejoint l'administration en rayant deux collègues détachés dans d'autres administrations qui avaient bénéficié d'un avancement au choix ou au grand choix en 2006.

Pour finir, l'AC nous a informé de la non mutation en PTF d'une collègue pour laquelle la CAP de mobilité d'automne avait émis un avis favorable (avis paru sur intranet) au bénéfice d'une CSE (priorité n°1). Nous nous sommes opposés au non respect par l'administration des avis émis en CAP et avons demandé, en vain, que la collègue obtienne sa mutation.