

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



Une recette de CREP de moins en moins digeste !!!

L'entretien professionnel n'est pas, comme le prétend l'administration, « *un moment privilégié entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct* » mais un outil efficace de management et de division des personnels !

La campagne d'évaluation 2012/2013 est lancée depuis début juin et, avec elle, le « fameux » **CREP (Compte Rendu de l'Entretien Professionnel)**. Les représentants du SNPES-PJJ/FSU que ce soit au niveau local ou national, sont sollicités par de nombreux personnels. Les agents des corps spécifiques s'interrogent sur la suppression des observations littérales pour les critères d'appréciation de la valeur professionnelle et l'introduction de grilles d'items détaillés. Il faut ajouter que pour certains d'entre eux, le face à face avec leur supérieur hiérarchique est source d'appréhensions et d'interrogations. De plus, l'évaluation des compétences professionnelles par le responsable avec qui l'on partage le quotidien pose la question de la subjectivité des appréciations (par exemple, les chefs d'établissement dans l'Éducation Nationale ont compétence au niveau administratif mais non au niveau de la pédagogie). Pour nous, l'entretien annuel, obligatoire, en lieu et place de relations régulières avec le supérieur hiérarchique, rend très difficile, voire impossible des échanges sincères sur d'éventuelles difficultés professionnelles, voire des divergences. Au demeurant, les agents ont bien compris, comme nous l'avons dénoncé régulièrement (tracts, commentaires des CAP d'avancement...), l'impact de l'évaluation sur **le déroulement de leur carrière**. Ils savent que la manière de servir est un critère de modulation de certaines primes (IFO : indemnité de fonctions et d'objectifs pour les cadres) et des réductions d'ancienneté (sauf pour éducateurs, CSE, PT et psychologues). Ils savent aussi que le chef de service donne son avis sur les avancements de grade (par le biais du tableau d'avancement) et les promotions internes (par le biais de la liste d'aptitude) et que cet avis est prépondérant. Le DT et enfin le DIR classent les personnels du plus méritant au moins méritant selon les CREP et les avis des supérieurs hiérarchiques, mais aussi selon d'autres critères opaques propres aux DIR. **Les exigences de transparence portées par le SNPES-PJJ** depuis plusieurs années influent peu sur cette réalité et seul le travail des délégués CAP à partir des recours peuvent permettre, lors des CAP, de rétablir les personnels dans leurs droits.

Ces modalités d'évaluation placent les agents en concurrence au sein même des unités. Cette individualisation attaque fortement le travail collectif absolument indispensable pour prendre en charge de façon satisfaisante des adolescents en très grande difficulté.

Les délégués CAP du SNPES-PJJ/FSU, eux, continuent de proposer leurs propres listes établies selon l'ancienneté.

Cette année, la campagne d'évaluation se déroule au même moment **pour les corps spécifiques et les corps communs** (gageons que les RUEs ne vont guère avoir le temps de faire autre chose!). Deux circulaires différentes, deux modèles de CREP différents.

Dans certains territoires, les responsables **se sont trompés de document**, adressant à tous les personnels, le CREP destiné aux personnels des corps communs de tout le ministère, avec la partie spécifique à l'administration pénitentiaire. Dans notre administration où les personnels défendent la spécificité de leurs missions afin de ne pas être considérés comme des Conseillers d'Insertion et de Probation mineurs, l'émoi a été vif !

Au delà des erreurs de transmission de documents, c'est le changement de nature de celui-ci qui pose problème.

Le CREP et la circulaire pour les corps spécifiques n'ont pas été proposés à la concertation et encore moins soumis au vote lors du CTC central d'avril 2013. La DPJJ s'est tenue à la présentation de l'arrêté destiné à pérenniser l'expérimentation de l'entretien professionnel.

Cette année, le CREP pour les corps spécifiques a encore fait l'objet de **modifications**. Il a été introduit :

- Une appréciation globale sur la réalisation des objectifs de l'année écoulée.
- Des cases à cocher pour chaque item, sans obligation de commentaire littéral. Si l'agent réfute l'évaluation indiquée par une case, le SNPES-PJJ recommande qu'il demande à l'évaluateur que sa décision soit motivée.
- Une évaluation sur les acquis de l'expérience professionnelle (sensibilisation, application, maîtrise, expertise).

Le SNPES-PJJ pense que ces modifications vont avoir des conséquences sur **l'évaluation globale de la valeur professionnelle** de l'agent. En effet, il faudra avoir dans son CREP toutes les croix dans « excellent » pour obtenir en bout de course l'évaluation globale « excellent ». De plus, le fait que les évaluateurs puissent ne pas justifier leur niveau d'évaluation par items, limitera les possibilités d'étude des recours en CAP et donc entravera l'exercice de la seule garantie que constituait ce recours. **Mais, en fait, n'est ce pas là l'objectif ?**

Pour la circulaire à destination des corps communs, une réunion au secrétariat général a eu lieu. Elle a également été présentée au CTM d'avril 2013 : les organisations syndicales ont, dans leur immense majorité, voter CONTRE. Pourtant le secrétaire général a refusé toute modification. Le OS ont donc décidé de quitter la salle. L'administration n'a pas cru bon d'attendre un nouveau CT Ministériel avant de mettre en place la procédure...

Quelques éléments à connaître :

- A la PJJ, le **RUE** représente le premier niveau hiérarchique. C'est lui qui doit évaluer les personnels. Pour les agents exerçant sur plusieurs unités, un des RUEs les évalue après concertation avec les autres responsables. En cas de difficulté, nous conseillons à l'agent de solliciter **le directeur de service pour qu'il soit éventuellement présent lors de l'évaluation**. La circulaire indique que les personnels ne peuvent pas être accompagnés par un collègue ou un représentant des personnels. Pour les psychologues, la convention sur les compléments de service doit indiquer que le directeur de service les évalue.
- L'agent doit être convoqué au moins **8 jours** francs avant la tenue de l'entretien professionnel pour les corps spécifiques, **10 jours** pour les corps communs. Ce délai doit permettre au personnel de prendre connaissance du modèle de compte-rendu d'entretien professionnel avant l'entretien. Cela exige donc qu'il soit présent dans le service (ni en congés, ni en formation, ni en arrêt maladie...).
- La circulaire rappelle que l'entretien professionnel est annuel et obligatoire. Ainsi l'administration a des devoirs : les personnels **doivent être évalués** même si ils ont été absents une partie de l'année. Les textes ne prévoient plus de délai minimal de présence, c'est le supérieur hiérarchique direct qui apprécie, au cas par cas, si la durée de présence effective de l'agent sur son poste est « suffisante » pour lui permettre de porter une appréciation sur sa valeur professionnelle. Auparavant, pour les corps communs, il fallait être au moins 6 mois sur un poste pour être évalué. Pour le SNPES-PJJ, il n'est pas question qu'une absence, même longue, porte préjudice à l'agent. Le délai minimal doit donc être fixé au cas par cas mais aussi **dans l'intérêt de l'agent**.
- 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 conservent le silence pendant 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.
- **La signature du CREP** ne signifie pas l'accord de l'agent à son contenu, mais qu'il en a pris connaissance : cette signature est indispensable pour toute démarche de recours.
- 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.

Les différents recours :

Le SNPES-PJJ préconise de ne pas hésiter à intenter un recours contre son CREP. Plusieurs recours sur une même unité peuvent être un signe d'un problème de fonctionnement qu'il est utile de dénoncer. De plus, il ne faut pas se censurer pour faire un recours afin de faire valoir ses droits !

Recours hiérarchique : l'agent peut saisir, dans un délai de 15 Jours à compter de la date de notification, l'autorité hiérarchique (N+2) d'une demande de révision de son CREP (si l'évaluation est faite par le RUE, le N+2 est Le directeur de service, si l'évaluation est faite par le directeur de service le N+2 est le DT etc..).

Le supérieur hiérarchique a un délai de 15 jours pour répondre. S'il ne répond pas dans le délai de 2 mois, ce silence vaut décision de rejet du recours hiérarchique.

Recours devant la CAP : il faut absolument avoir fait un recours hiérarchique pour pouvoir saisir la CAP et ce dans un délai d'un mois à compter de la date de la notification. La CAP adresse des propositions de modifications (ou non!) du CREP, le supérieur hiérarchique dispose de deux mois pour notifier à l'agent s'il révisé ou non son CREP.

Recours devant le juge administratif : les deux recours ci dessus abordés ne sont pas un préalable obligatoire au recours contentieux. Le CREP est susceptible d'un recours devant le juge administratif 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 considère que le recours en CAP est le plus intéressant. En effet, le non respect de la procédure peut être un motif de recours judiciaire, mais cela laisse peu de place à une quelconque marge de manœuvre quant au contenu même du CREP. C'est bien sur le fond de l'entretien que nos critiques reposent : Codification du mérite, compétition entre les personnels puisque tous ne peuvent bénéficier des avancements possibles, appréciations infantilisantes... sont les points principaux de notre opposition.

Les réductions d'ancienneté et l'avancement ne constituent plus un droit pour les fonctionnaires qui remplissent les conditions pour y prétendre, c'est désormais l'appréciation de leur chef de service qui est prépondérant.

Le SNPES-PJJ incite 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. »**

Le SNPES-PJJ encourage les agents à saisir les sections locales du SNPES-PJJ en cas de difficultés particulières rencontrées pendant leur évaluation (refus d'évaluation du chef de service, questions sur les recours....).

De même, nous appelons les personnels à transmettre aux délégués CAP une copie des recours qu'ils formulent. En effet, nous constatons tous les ans un différentiel important entre le nombre de recours qui arrivent aux CAP et le nombre de sollicitations.