

Dijon, mardi 27 avril 2021

## → CREP 2020 : UN AUTRE BILAN...

Comme chaque année, la campagne d'évaluation des personnels de la PJJ se termine dans la douleur, avec son lot de conséquences individuelles et collectives dans les équipes. Depuis près de dix ans, l'évaluation «nouvelle formule» fait des dégâts que nous n'avons cessé de dénoncer : dérives managériales, casse des collectifs de travail et de la solidarité, mise en concurrence des agents et méritocratie, isolement des agents face à la hiérarchie ...

Alors que nous venons de vivre une année particulièrement difficile, tant sur le plan professionnel qu'humain, dans un contexte de pandémie et de restrictions des libertés individuelles, nous aurions pu imaginer une certaine forme de reconnaissance de l'administration à l'égard des agents qui, partout et malgré les entraves liées à la crise sanitaire, ont multiplié les efforts pour garantir la continuité de l'intervention éducative pour les jeunes et leurs familles. Au contraire, dès la fin de la toute première phase de confinement, notre administration a continué à attendre des agents qu'ils fournissent un travail identique, faisant fi des nombreuses difficultés rencontrées dans la suite de l'année 2020.

Concrètement, dans notre région, cela s'est traduit par le refus de nombreux évaluateurs de mentionner, ne serait-ce qu'en une seule phrase, le caractère largement exceptionnel de l'année que nous venons de vivre. Une première question se pose alors : comment engager une réelle discussion sur la manière d'exercer nos missions, fixer des objectifs de travail lorsque le bilan de l'année passée n'est absolument pas partagé par notre direction ? Cela nous amène ensuite à nous questionner profondément sur le prétendu sens de ces évaluations : s'agit-il de véritables entretiens professionnels, où de réels échanges sont possibles ? Ou, au contraire, d'un dialogue simulé, où tout est écrit et joué d'avance ?

Nous ne sommes pas dupes et nous le savons : chaque campagne d'évaluation est minutieusement préparée par l'ensemble de la chaîne hiérarchique. Cela ne peut que renforcer l'idée que rien ne peut y être défendu. En effet, sur la question de l'avancement par exemple, le fameux classement des agents proposés à la promotion est établi en amont, l'évaluation étant alors orientée uniquement dans l'objectif d'entériner ce choix...



Comme chaque année, beaucoup de collègues ont sollicité notre organisation syndicale pour s'assurer du respect de leurs droits et parfois envisager des recours. Dévaluation générale sur tout ou majorité de l'équipe, règlements de comptes individuels, prétextes farfelus, certains évaluateurs zélés ne tarissent pas d'imagination pour justifier l'inexplicable. Aussi, pour certains, il y aurait «trop d'agents évalués excellent» à la PJJ, y compris depuis de trop longues années. Cela ne serait pas admissible puisque, bien entendu «on ne peut pas être tout le temps excellent»... Pire encore, il y aurait nécessité de faire baisser d'une manière globale tous les agents pour amoindrir le «coût du CIA»

Le SNPES-PJJ/FSU continue de dénoncer ces pratiques managériales infantilisantes et maltraitantes à l'égard des personnels et qui ne visent qu'à les soumettre à leur supérieur hiérarchique. La fin du débat contradictoire implique en outre le bâillonnement des agents. Pour exemple, nombre d'agents ont vu leur appréciation baisser, parfois de deux niveaux sans échanges ou alertes préalables... Nous militons pour le retour à des entretiens professionnels annuels axés sur le sens de nos missions et qui doit permettre à l'agent dévoluer dans sa pratique !

## → TOI AUSSI, RÉDIGE L'ÉVALUATION DE TON SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE !

NIVEAU D'APPRÉCIATION	EXCELLENT	TRÈS BON	BON	CONVENABLE	INSUFFISANT
ATTENTION ET SENS DE L'ÉCOUTE					
RECONNAISSANCE DE L'INVESTISSEMENT					
RÉPONSES APPORTÉES AUX DIFFICULTÉS					
POSSIBILITÉS CONCRÈTES DE DIALOGUE					