



Syndicat National des  
Personnels de l'Éducation  
et du Social – Protection Judiciaire de la Jeunesse



Fédération Syndicale Unitaire



Syndicat National de  
l'Ensemble des Personnels  
de l'Administration Pénitentiaire

## Compte Rendu d'Évaluation professionnel des Corps Communs : Vos droits et recours !

*L'entretien professionnel peut être un outil de management autoritaire,  
qui soumet les personnels à une mise en concurrence permanente entre eux*

La campagne d'évaluation 2014/2015 est lancée sur la base de la circulaire du 26 juin 2015 n° SG-15-011/SDRHS/26.06.205. Cette circulaire fait état « des conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents fonctionnaires de l'Etat », s'appuyant sur leur manière de servir, les acquis de leur expérience professionnelle et détermine les objectifs et les éventuels besoins en formation pour l'année à venir. Si le principe d'évaluation des fonctionnaires peut être entendu, l'entretien individuel se résume souvent à un face à face avec le supérieur hiérarchique qui peut être source d'appréhensions, car se pose la question de la subjectivité des appréciations. La question de la valeur professionnelle vient alors en lieu et place de celle de la reconnaissance du travail par une hiérarchie encline à masquer les manques de l'Administration, les défaillances et la carence de moyens en personnel. Chaque agent a besoin de s'épanouir dans son travail, d'être motivé pour mener à bien les missions de service public qui lui sont confiées. En cette période de restriction budgétaire et de restructuration, les personnels, notamment les administratifs, subissent ces effets néfastes.

**Il est inadmissible de se permettre en plus de les placer en concurrence.**

L'impact de l'évaluation sur le déroulement de carrière n'est pas négligeable. La manière de servir est un critère de modulations de primes et de réductions d'ancienneté. L'avis du chef de service sur les avancements de grade et les promotions internes est prépondérant. Par ailleurs, face à l'absence de revalorisation du point d'indice (gelé depuis 2010), l'avancement ou l'inscription sur la liste d'aptitude sont pour l'heure les seules perspectives d'évolution salariale pour beaucoup d'agents.

De plus, la mise en œuvre du protocole d'accord sur la « revalorisation » du corps des greffiers et les mesures de revalorisation indemnitaire pour les AA et les SA semblent ne pas répondre aux promesses du ministère de la Justice et aux espoirs des personnels.

On constate actuellement que l'ancienneté d'un agent au sein d'une des directions du ministère de la Justice peut ne pas être prise en compte pour l'avancement suite à une mutation. Changer de direction au sein du ministère est donc considéré comme un perpétuel début de carrière.

**Dans ces conditions la FSU exige une cohérence et une continuité dans la carrière, permettant à tout agent d'accéder à l'avancement.**

Cette année, la campagne d'évaluation, pour les corps communs, se déroule une dernière fois sur une période de référence du 1er juillet 2014 au 30 juin 2015 : évaluation avant le 15 octobre 2015 et enregistrement de celle-ci au plus tard le 15 décembre 2015.

La prochaine campagne d'évaluation s'ouvrira en janvier 2017 et portera sur la période de référence du 30 juin 2015 au 31 décembre 2016.

Dans la circulaire des corps communs, sont évalué-es :

- Attaché-es d'administration de l'Etat,
- Secrétaires administratif-ves,
- Assistant-es de service social,
- Conseiller-es techniques de service social,
- Adjoint-es administratif-ves,
- Adjoint-es techniques (hors ceux de la DAP (Direction Administrative Pénitentiaire)).

### Quelques éléments à connaître:

– C'est le premier niveau hiérarchique qui fait l'évaluation de l'agent (liste contenue dans l'annexe 1 de la circulaire de la page 18 à 24). C'est son représentant qui doit évaluer les personnels. Pour les agents exerçant sur plusieurs unités (services) notamment à la PJJ (Protection Judiciaire de la Jeunesse), le supérieur hiérarchique direct est le directeur de service. En cas d'exercice sur une seule unité, c'est le Responsable d'Unité Éducative.

– L'agent doit être informé de sa convocation au moins 10 jours francs avant la date de l'entretien. Ce délai doit permettre au personnel de prendre connaissance du « descriptif des fonctions exercées ». En cas d'absence du service (congé ordinaire de maladie, de maternité, de formation), la convocation doit être envoyée au domicile de l'agent. Après l'entretien, celui-ci doit en recevoir le compte-rendu dans les meilleurs délais, en double exemplaire. L'agent dispose de 10 jours francs, après réception du compte-rendu, pour faire connaître ses observations, soit dans les cadres prévus du formulaire, soit sur papier libre. En réponse, l'autorité hiérarchique dispose de 10 jours francs pour viser le document ou apporter aussi des observations à celles de l'agent.

– Les personnels doivent être évalués même s'ils ont été absents une partie de l'année. C'est le supérieur hiérarchique direct qui estime, 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. Toutefois le Conseil d'État rappelle que deux mois et demi d'exercice effectif sont nécessaires à toute évaluation. **Pour la FSU, il n'est pas question qu'une absence, même longue, porte préjudice à l'agent.** Cependant, la nature des appréciations doit être en rapport avec le temps de présence, sans qu'une absence ou tout autre élément, sans rapport avec le travail (temps partiel, congé maladie, activité syndicale...) ne soit contenu dans l'évaluation. Le délai minimal doit donc être fixé au cas par cas mais aussi dans l'intérêt de l'agent. Il est important d'exiger du responsable, la mise en œuvre de l'évaluation, afin d'être inscrit à la CAP (commission administrative paritaire) d'avancement au choix.

– **La signature du compte-rendu d'entretien professionnel (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 contestation, car c'est à partir de cette date que prennent effet les délais 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 :**

La FSU préconise de ne pas hésiter à tenter un recours à l'encontre du compte-rendu d'entretien professionnel. Plusieurs recours sur un même service permettent d'alerter le Secrétariat Général sur des difficultés de fonctionnement, problèmes qu'il peut être utile de dénoncer. Le recours est un outil incontournable pour faire valoir ses droits.

### **Recours hiérarchique :**

L'agent peut saisir, dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de notification, l'autorité hiérarchique compétente (N+2) d'une demande de révision de son compte-rendu d'entretien (si l'évaluation est faite par le responsable de service direct, le N+2 est l'autorité hiérarchique supérieure du responsable direct). Le supérieur hiérarchique saisi dispose d'un délai de 15 jours francs pour donner sa réponse (acceptation ou refus). L'absence de réponse pendant plus de 2 mois équivaut à un rejet implicite.

### **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 du refus ou du rejet implicite. La CAP peut demander à l'autorité hiérarchique compétente la révision du CREP.

### **Recours devant le tribunal administratif :**

Les deux recours, ci-dessus abordés, ne constituent pas un préalable obligatoire au recours contentieux. Le CREP est susceptible d'un recours devant le tribunal administratif dans un délai de 2 mois à compter de la notification de celui-ci. 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.

La FSU 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 n'impactera pas le contenu même du compte-rendu. C'est bien sur le fond de l'entretien que nos critiques reposent : codification du mérite, compétition entre les personnels, appréciations infantilisantes... Rappelons aussi que l'avancement de carrière des agents est avant tout soumis par la question budgétaire, la politique actuelle d'austérité a dès lors un impact direct, notamment quand le gouvernement privilégie dans son discours la question du « mérite » pour occulter les baisses de budget pour la rémunération des fonctionnaires.

**La FSU et ses syndicats encouragent les agents à la saisir en cas de difficultés particulières rencontrées pendant leur évaluation (refus d'évaluation du chef de service, questions sur les recours...) et à exiger que leur responsable fasse le nécessaire pour qu'ils soient inscrits sur le tableau d'avancement en vue de la CAP.**

**La FSU exige des critères de gestion des personnels transparents et égalitaires pour toutes et tous.** De même, nous appelons les personnels à transmettre aux délégué-es CAP, lorsque la FSU est présente (CAP des ASS et CTSS), une copie des recours qu'ils formulent. Pour les autres corps, nous incitons les agents à contacter les bureaux nationaux du SNPEPAP/FSU ou du SNPES-PJJ/FSU afin de vérifier que leur recours est bien arrivé afin de pouvoir être étudié en CAP.

**Pour toutes demandes d'informations ou de saisines, contactez-nous à :**

**SNPES-PJJ/FSU Mail : [snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr](mailto:snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr)**

**Tél : 01 42 60 11 49**

**Fax : 01 40 20 91 62**

