

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



SECRETARIAT REGIONAL
SNPES-PJJ/FSU CENTRE-EST

snpespjjcentreest@gmail.com

CIA à part égale pour toutes et tous !
Non à la mise en concurrence des agents et à la destruction
des collectifs de travail !
Non à l'arbitraire et à la discrimination !

Le 6 novembre 2019, la DPJJ a diffusé une note concernant la mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A) pour certains corps spécifiques de la PJJ au titre de l'année 2019. Pour rappel, le C.I.A est la partie modulaire du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) et constitue véritablement une prime au mérite. L'autre partie, l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), mise en place depuis août 2019, est essentiellement liée au lieu d'exercice des agents ainsi qu'à leur future mobilité. L'enveloppe budgétaire dédiée à cette prime n'est pas garantie et son montant fluctuant. Il y aura les années avec et les années sans CIA, les bonnes années et les moins bonnes. Le secrétariat régional Centre- Est SNPES-PJJ/FSU a saisi la DIR pour dénoncer la mise en place de cette prime au mérite discriminante, opaque, qui renforce la mise en concurrence des professionnel.le. et questionné sur les principes retenus pour l'attribution du CIA.

Discrimination et opacité.

Se basant sur la note de la DPJJ, la DIR Centre-Est a tenté d'être « *la moins discriminante possible* ». Cette année une latitude était accordée aux DIR afin de sélectionner les heureux.ses élu.e.s. La discrimination est pourtant présente dès lors que les psychologues, les PT, et les contractuel.les sont exclu.e.s de cette note. Le traitement réservé aux plus précaires et à deux corps, du fait de leur avenir incertain ou d'une hypothétique réforme statutaire, ne font que confirmer l'essence même de ce dispositif.

Discriminant et opaque car basé sur « la manière de servir ».

Le classement des agents ayant droit (éducateur.trice.s, CSE et DS) s'est fait en fonction de leur manière de servir sur la base des Compte Rendu Évaluation Professionnelle de 2018. Les RUEs, premier échelon hiérarchique et évaluateur.trices, n'ont pas été associé.e.s. à cette démarche. Ce sont les DT qui ont établi les listes sans prendre attache avec les services.

Discriminant car seul.e.s les plus méritant.e.s, évalué.e.s « Excellent » ou « Très Bon » auraient du bénéficier du taux 3. La méritocratie chère au président Macron est ainsi à l'œuvre.

Cette mise en concurrence entre professionnels.les aura des effets négatifs sur le fonctionnement des services, la dynamique et la solidarité d'équipe et donc des répercussions sur la prise en charge des jeunes.

Quel message est envoyé aux nouveaux.elles titulaires qui sont généralement évalué.e.s « Bon » et se sont vu attribué.e.s un taux 2 ? Alors que sur la région Centre-Est le premier poste occupé par les sortant.e.s d'école se

trouve souvent dans des structures désertées par les titulaires et en difficulté, ces jeunes collègues se voient considéré.e.s comme moins méritant.e.s. Ce taux a t-il été attribué sur la base du CREP ou comme cela a pu être dit au prorata de leur présence sur les services ?

Opacité car basé uniquement sur « la manière de servir. » Servir qui ? Servir quoi ?

La « manière de servir » demeure une nébuleuse subjective. C'est pourtant son interprétation par la DIR qui a conduit à certains agents évalué.e.s « Très bon » à se voir attribuer un taux 2.

Comme a pu nous tenter de nous expliquer la DIR « *il a été considéré, plus particulièrement au vu des éléments littéraux du CREP, que la manière de servir de l'agent justifiait une modulation.* »

Se voulant rassurante la DIR poursuit en précisant « *il n'y a pas de d'attribution systématique d'un taux différent aux agents évalués très bons ou excellents, mais une prise en compte de la manière de servir et des marges d'amélioration qui ont pu être pointées dans le cadre des entretiens annuels.* »

Nous passons d'une démarche qui se voulait « la moins discriminante possible » à une relecture approfondie des CREP afin de classer et hiérarchiser les soit disants plus méritant.e.s alors qu'ils.elles sont évalué.e.s à la même hauteur !

Comble du cynisme, certaines DT inventent le ruissellement à l'envers : prendre sur l'enveloppe attribuée au taux 2 et 3 pour approvisionner l'enveloppe au taux 4 (taux pour les plus méritant.e.s).

L'avis du ou de la supérieure hiérarchique sur les avancements de grade (par le biais du tableau d'avancement) et les promotions sociales (par le biais de la liste d'aptitude) était déjà prépondérant.

Avec la mise en place du CIA, **l'évaluation professionnelle aura un impact direct sur la rémunération de chacun.e.**

Alors que la campagne d'évaluation pour l'année 2019 va débiter, nous invitons l'ensemble des personnel.le.s à se montrer particulièrement vigilant quant à leur niveau d'appréciation et la rédaction par le N+1 de leur CREP et à user de leurs droits de recours lorsqu'ils.elles l'estiment nécessaire.

Dans un contexte d'attaques de la fonction publique, de remise en cause des droits des agents, de suppression des CAP, l'arbitraire a des répercussions directes sur notre rémunération !

L'administration, dont notre Direction Régionale, peut faire un autre choix : celui de répartir équitablement l'enveloppe budgétaire entre tous les personnels et ne pas privilégier la mise en concurrence entre professionnels.les et services !