



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

Paris, le 10 octobre 2014

## Evaluation des Corps Communs Vos droits et recours en matière d'évaluation !

**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 de management déshumanisant et de division des personnels  
en période de restriction budgétaire !**

Depuis l'été 2014, la campagne d'évaluation 2013/2014 est lancée sur la base de la circulaire qui a été publiée en juin dernier. Les agents des corps communs peuvent s'interroger légitimement sur l'application d'une procédure d'évaluation de la « valeur professionnelle » qui est obligatoirement empreinte de subjectivité. En effet, l'évaluation des compétences professionnelles par le responsable avec qui l'on partage le quotidien peut être influencé par le climat relationnel. De plus, pour les agents, le face à face avec leur supérieur hiérarchique dans le cadre formel de l'entretien, peut être une source d'appréhensions et de difficultés supplémentaires. De notre point de vue, l'entretien annuel, obligatoire, rend très difficile, voire impossible des échanges sincères sur d'éventuelles difficultés professionnelles qui devraient être abordées dans les relations régulières avec le supérieur hiérarchique.

Ces entretiens d'évaluation, comme nous l'avons dénoncé régulièrement, impactent **le déroulement de la carrière**. La manière de servir est un critère de modulation de certaines primes (IFO : indemnité de fonctions et d'objectifs pour les cadres de la PJJ, ex PFR pour les Attachés et les SA) et des réductions d'ancienneté, voire de majoration (uniquement pour les corps communs).

Ces modalités d'évaluation placent les agents en concurrence au sein des mêmes services. Cette individualisation attaque fortement le travail collectif absolument indispensable pour remplir avec plus de sérénité les missions de service public au sein du ministère de la justice. De plus, dans un contexte salarial bloqué avec le gel du point d'indice depuis 2010 et une politique d'austérité qui ne dit pas son nom, la question de l'avancement des personnels prend encore plus d'importance. Force est de constater que les promesses concernant la mise en place des corps communs (déroulement de carrière plus favorable, intérêt des passerelles entre les directions...) s'avère être aujourd'hui un marché de dupe, en particulier pour les personnels qui ont eu à payer le plus lourd tribut des restructurations des services (réforme de la carte judiciaire, restructurations des services à la PJJ...).

Cette année, la campagne d'évaluation se déroule une nouvelle fois à peu près aux mêmes échéances **pour les corps communs : évaluation avant le 15 octobre et enregistrement de celle-ci au plus tard le 15 décembre 2014.**

**Sont évalués dans le cadre de cette circulaire les corps communs suivants :**

- **Attachés d'Administration de l'Etat,**
- **Secrétaires Administratifs,**
- **Assistants de Service Social,**
- **Conseillers Techniques de Service Social,**
- **Adjoints Administratifs,**
- **Adjoints Techniques (sauf ceux de la DAP).**

**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 lui qui doit évaluer les personnels. Pour les agents exerçant sur plusieurs unités (services) notamment à la PJJ, c'est un des responsables qui évalue après concertation avec les autres responsables.
- La période de référence pour l'évaluation de l'agent est du 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours. La « campagne » d'évaluation s'étale entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 15 octobre au plus tard.

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 ». Cela exige donc qu'il soit présent dans le service (ni en congé, ni en formation, ni en arrêt maladie...). Après l'entretien, celui-ci doit en recevoir dans les meilleurs délais le compte rendu, en double exemplaire. L'agent dispose de 10 jours 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 pour viser le document ou apporter aussi des observations à celles de l'agent.

- La circulaire rappelle que l'entretien professionnel est annuel et obligatoire. Ainsi, l'administration a des devoirs : 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. **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 que vous exigiez de la part de votre responsable la mise en œuvre de l'évaluation afin de pouvoir être inscrit dans la préparation de la CAP d'avancement prévue fin 2014 ou début 2015.
- **La signature du compte rendu d'entretien professionnel** 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 car c'est à partir de cette date que démarrent 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 contre son compte-rendu d'entretien professionnel. Plusieurs recours sur un même service peuvent être un signe d'un problème de fonctionnement qu'il est utile de dénoncer. De plus, il ne faut pas hésiter à 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 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 a un délai de 15 jours pour donner sa réponse (acceptation ou refus). L'absence de réponse pendant plus de deux 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 adresse des propositions de modifications (ou non!) du CREP.

**Recours devant le juge administratif** : les deux recours ci dessus abordés ne sont pas un préalable obligatoire au recours contentieux. Le compte-rendu d'entretien professionnel est susceptible d'un recours devant le juge 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 puisque tous ne peuvent bénéficier des avancements possibles, appréciations infantilisantes.

**La FSU et ses syndicats encouragent les agents à nous 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 pour la CAP.**

**De même, nous appelons les personnels à transmettre aux délégués CAP, lorsque la FSU est présente (CAP 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 jusqu'aux CAP.**

**Contacts** : SNPES-PJJ/FSU mail : [snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr](mailto:snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr) tél : 01 42 60 11 49  
SNEPAP/FSU mail : [snepap@free.fr](mailto:snepap@free.fr) tél : 01 48 05 70 56