



Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du Social
Protection Judiciaire de la Jeunesse
Fédération Syndicale Unitaire
54 rue de l'Arbre Sec 75 001 PARIS
tél : 01 42 60 11 49 - Fax : 01 40 20 91 62
www.snpespjj-fsu.org snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr

Campagne d'Évaluation 2015 : Pour avoir un bon CREP, il faut être méritant ...

La campagne d'évaluation est lancée et avec elle, le « fameux » CREP (Compte Rendu de l'Entretien Professionnel). Pour de nombreux agents, l'entretien professionnel se résume toujours à un face à face avec le supérieur hiérarchique qui peut être une source d'appréhensions et d'interrogations. Cette évaluation des compétences professionnelles par un responsable avec lequel on partage le quotidien du service pose la question de la subjectivité des appréciations. Désormais l'entretien annuel s'impose bien souvent en lieu et place de relations régulières avec le supérieur hiérarchique. Obligatoire, il peut rendre parfois très difficile, voire impossible des échanges sincères sur d'éventuelles difficultés professionnelles ou divergences. L'impact de l'évaluation sur le déroulement de carrière n'est pourtant pas négligeable. La manière de servir est un critère de modulation de primes (IFO : indemnité de fonctions et d'objectifs pour les cadres) et de réductions d'ancienneté (sauf pour les éducateurs, les CSE et les psychologues). L'avis du chef de service sur les avancements de grade (par le biais du tableau d'avancement) et les promotions internes (par le biais de la liste d'aptitude) est prépondérant. Les DIR classent les personnels du plus au moins méritant selon les CREP, les avis des supérieurs hiérarchiques ... et d'autres critères de plus en plus opaques malgré les exigences de transparence du SNPES-PJJ. Porteurs des valeurs d'équité, les délégués CAP du SNPES-PJJ/FSU continuent de proposer leurs propres listes établies selon l'ancienneté, critère le plus objectif.

Dans le cadre de la campagne d'évaluation en cours, les organisations syndicales ont été consultées pour l'examen du nouveau « CREP » qui s'appliquera pour la fin de cette année scolaire et en 2016.

1. Quels sont les changements ?

- **La mention « dépassement de l'objectif » a été retirée** à la demande des Organisations Syndicales. Une logique qui ne peut que concourir au « burn out » déjà très répandu dans les services.
- **L'entretien se fera sur la base de l'année civile à partir de 2016.** Les CAP d'avancement des corps spécifiques se tiendront en novembre et celles des corps communs auront lieu entre les mois de janvier et mars. Cette inscription de l'évaluation des corps spécifiques dans le calendrier de l'année civile a pour but de converger avec celle des corps communs. Pour cette année scolaire 2014/2015, les évaluations « transitoires » sont valides pour une durée de six mois.
- **Le document d'évaluation a été simplifié** dans sa forme et dans son contenu. Dans la quatrième partie du CREP, les tableaux concernant « les acquis de l'expérience professionnelle » où l'agent est évalué sur ses compétences et connaissances (1^{er} tableau) sur son savoir-faire (2^{ème} tableau) et ses qualités relationnelles (3^{ème} tableau) avec un chemin de croix (sic) allant de « sensibilisation » à « expertise » disparaissent pour faire place à un seul et même cadre, comportant une appréciation littérale et globale sur les compétences et connaissances acquises sur le poste. Une modification faite à la demande du SNPES-PJJ/FSU.

2. Quelques éléments indispensables :

- **Qui évalue ? :** Seuls les Responsables d'Unité Educative titulaires ou contractuels, premier niveau hiérarchique, peuvent évaluer les personnels. Pour les agents exerçant sur plusieurs unités, un RUE prend en charge l'évaluation après concertation avec les autres responsables. En cas de difficulté, l'agent peut solliciter le Directeur de Service pour qu'il soit 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 concernés, la convention sur les compléments de service indique que l'évaluation incombe au Directeur de Service.
- **Quel est le délai ? :** 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 qu'il soit présent dans le service (ni en congés, ni en formation, ni en arrêt maladie...).
- **Et si j'étais longuement absent du service ? :** La circulaire rappelle que l'entretien professionnel est annuel et obligatoire. Les personnels doivent être évalués même si ils ont été absents une partie de l'année. Le Conseil d'Etat rappelle que deux mois et demi d'exercice effectif sont nécessaires à toute évaluation. 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. En cas d'absence prolongée, l'évaluation de l'année précédente doit être validée pour l'année courante.
- **Je suis obligé d'y aller ? :** 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 se montrent réservés ou silencieux durant 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.
- **Je dois signer ? :** La signature du CREP ne signifie pas que l'agent est en accord avec contenu mais qu'il en a pris connaissance. **Cette signature est indispensable pour toute démarche de recours.**
- **On peut tout mettre dans un CREP ? :** 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.**



3. Avancement et liste d'aptitude :

L'Administration Centrale reconnaît qu'il y a de grosses disparités concernant **la mise en oeuvre de l'avancement pour accéder à la 1^{er} classe, au grade de CSE et au corps des directeurs sur liste d'aptitude**, selon les DIR et les territoires. Pour la direction de la PJJ, ses critères sont, dans l'ordre : 1) La manière de servir au cours de l'année écoulée, 2) La diversité des parcours au sein des différentes structures de la PJJ et 3) L'exercice de responsabilités ponctuelles (intérim de RUE, tutorat d'éducateur, référent santé). Pour les **listes d'aptitude** proposées par les DIR, mêmes critères, dans le même ordre mais le fait d'avoir déjà présenté le concours interne pour l'accès au corps de CSE sera pris en compte.

Par ailleurs, il faut rappeler que depuis 1983, l'avancement des personnels se fait dans le cadre de choix budgétaires inscrits dans les politiques libérales de réductions des services publics. A ce jour, les possibilités de promotion de grade sont soumises aux priorités politiques de la DPJJ mais aussi au plafond d'emploi des DIR.

4. Les recours :

Le recours est un droit et l'agent ne doit pas hésiter à l'utiliser. Plusieurs recours sur une même unité peuvent être le signe d'un problème de fonctionnement qu'il est utile de révéler.

- **Recours hiérarchique :** Dans un délai de 15 Jours à compter de la date de notification, l'agent peut saisir l'autorité hiérarchique (N+2) et demander la 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 notifie sa réponse dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande de révision. La réception de la réponse explicite marque le point de départ du délai dont dispose l'agent pour saisir la CAP en cas de désaccord.

- **Recours devant la CAP :** Si le recours hiérarchique ne donne pas satisfaction, il est possible de saisir la CAP et ce dans un délai d'un mois à compter de la date de la notification de la réponse formulée par le supérieur hiérarchique dans le cadre du précédent recours. 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 encourage les agents à saisir les sections locales en cas de difficultés particulières rencontrées pendant leur évaluation (refus d'évaluation du chef de service, questions sur les recours...). Les personnels peuvent transmettre au SNPES-PJJ une copie des recours qu'ils formulent afin de s'assurer du suivi des délégués CAP. Les modalités de recours n'ont pas changé et le SNPES-PJJ a obtenu que les procédures soient plus lisibles et repérées dans le document d'évaluation. Il est à remarquer que depuis ces dernières années, l'administration répond plus favorablement aux demandes de recours auprès de la CAP.

5. Le CREP, une mise en concurrence des agents :

Si le principe d'évaluation des fonctionnaires peut être entendu, nos critiques reposent sur le fond de l'entretien d'évaluation : codification du mérite, compétition entre les personnels puisque tous ne peuvent bénéficier des avancements possibles, appréciations infantilisantes, inéquité entre les Inter Régions ... Nous incitons 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 »**. Parallèlement, les secrétariats régionaux du SNPES-PJJ vont envoyer un courrier demandant à chaque DIR de publier la liste des agents remplissant les conditions pour un avancement. Les critères retenus pour déterminer la liste des agents proposés devront faire l'objet d'une information auprès de l'ensemble des agents concernés par voie d'affichage dans les services. Comme le rappelle la note DR4 du 23 avril 2015, il est indispensable que chacun puisse connaître les raisons pour lesquelles il est (ou n'est pas) proposé pour une promotion au grade ou au corps supérieur car aujourd'hui, le compte n'y est pas : la « manière de servir » demeure une nébuleuse subjective, l'évaluation se fait toujours sur la base du mérite et l'Administration Centrale reconnaît le critère de l'ancienneté ... mais en dernière place !

L'évaluation au mérite est un système de « management » issu du secteur privé. Aménager le « management » est illusoire : sa suppression s'impose car il contribue à la dégradation des relations de travail et accroît la pénibilité au quotidien. C'est l'amélioration des conditions de travail qui doit aussi permettre des échanges réguliers et constructifs avec le supérieur hiérarchique. Malgré les changements apportés par l'Administration Centrale, les modalités actuelles d'évaluation placent les agents en concurrence au sein même des unités.

Une individualisation qui s'oppose au travail collectif indispensable à la prise en charge des adolescent en grande difficulté.

