



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](http://www.snpespjj-fsu.org) [snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr](mailto:snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr)

## Un parfum de RIFSEEP dans les CREP !

La nouvelle « campagne d'évaluation » se déroulera de janvier à février 2017 pour permettre la rédaction du CREP (Compte Rendu de l'Entretien Professionnel) de chaque agent. Malheureusement cet exercice se résume souvent à un face à face avec le ou la supérieur-e, ce qui peut être une source d'appréhensions et d'interrogations. Cette évaluation des compétences professionnelles par un-e responsable avec lequel ou laquelle on partage le quotidien du service pose la question de la subjectivité des appréciations. L'entretien annuel ne peut se substituer aux nécessaires relations régulières avec le ou la supérieur-e hiérarchique. Obligatoire, il peut rendre parfois très difficiles, voire impossibles des échanges sincères sur d'éventuelles difficultés professionnelles ou divergences. L'impact de l'évaluation sur le déroulement et l'avancement de carrière n'est pourtant pas négligeable (inscription sur la liste d'aptitude, le tableau d'avancement, les réductions d'ancienneté pour les directeur-trices et les PT). La manière de servir est aussi un critère de modulation de primes, la mise en place du RIFSEEP (**Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel**) pour les corps spécifiques de la PJJ à partir d'avril 2017 ne fera que renforcer ce phénomène.

(Retrouvez notre tract sur la RIFSEEP ici : <http://snpespjj.fsu.fr/Mise-en-place-du-nouveau-regime.html>)

Les DIR classent les personnels du « plus au moins méritant » selon les CREP, les avis des supérieur-es hiérarchiques ...et d'autres critères de plus en plus opaques malgré les exigences de transparence du SNPES-PJJ/FSU. Porteurs et porteuses des valeurs d'équité, les délégué-es CAP du SNPES-PJJ/FSU continuent de proposer leurs propres listes établies selon l'ancienneté, seul critère objectif.

### 1. Quand ?

- **Depuis 2016 l'entretien se fait sur la base de l'année civile.** Les CAP d'avancement des corps spécifiques se tiennent en novembre et celles des corps communs se tiennent généralement entre les mois de janvier et février. 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.

### 2. Quelques éléments indispensables :

- **Qui évalue ? :** Seul-es les Responsables d'Unité Éducative titulaires ou contractuel-les, premier niveau hiérarchique, peuvent évaluer les personnels. Pour les agents exerçant sur plusieurs unités, un-e RUE prend en charge l'évaluation après concertation avec les autres responsables. En cas de difficulté, l'agent peut solliciter le ou la Directeur-trice de Service pour qu'il ou elle soit présent-e lors de l'évaluation. La circulaire indique que les personnels ne peuvent pas être accompagnés par un-e collègue ou un-e représentant-e des personnels. Pour les psychologues concerné-es, la convention sur les compléments de service indique que l'évaluation incombe au Directeur ou à la Directrice 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'État 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/FSU, 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-e 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 son 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 :**

#### **a. Les conditions statutaires :**

**L'avancement de grade ou « tableau d'avancement »** désigne la promotion dans le grade supérieur du corps d'appartenance. Pour bénéficier de cet avancement, il faut des conditions statutaires minimales :

- Educateur-trice: l'avancement dans le grade d'éducateur 1ère classe peut se faire à condition de justifier d'au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon et d'être depuis 4 ans dans cet emploi.
- Psychologue : le passage en hors classe peut se faire à partir du 7ème échelon de la classe normale
- Professeur-e Technique : à compter du passage du 4ème au 5ème échelon l'avancement peut se faire au choix ou au grand choix. Le passage en hors classe peut se faire à partir du 7ème échelon de la classe normale.
- Directeur-trice : l'avancement dans le grade de directeur-trice hors classe peut se faire à condition de justifier d'un an d'ancienneté dans le 5ème échelon de DS et d'être en service effectif depuis 2 ans dans un corps de fonctionnaire de catégorie A.

**La liste d'aptitude** fait généralement référence à une promotion dans un corps de catégorie plus élevée.

- Educateur-trice: l'inscription sur la liste d'aptitude peut se faire à partir du 3ème échelon du grade d'éducateur de 1ère classe et justifier de 2 années de service effectif dans ce grade. L'agent doit donner un accord formel pour être inscrit sur la liste d'aptitude.

Les listes des agents éligibles à l'avancement ou à la liste d'aptitude doivent être affichées dans les services afin que chacun-e puisse vérifier que sa situation a été prise en compte et qu'il ou elle soit informé-e de sa priorisation, ou non, par la DIR.

## **b. Les critères de promotion fixés par l'administration:**

Comme le rappelle la note du 23 avril 2015, il est indispensable que chacun-e puisse connaître les raisons pour lesquelles il-elle est (ou n'est pas) proposé-e 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 !

Pour la direction de la PJJ, ses critères sont donc, 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
- 3) L'exercice de responsabilités ponctuelles (intérim de RUE, tutorat d'éducateur-trice, référent-e 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.
- 4) l'ancienneté

Par ailleurs, il faut rappeler que 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.

Ainsi chaque DIR se voit allouer un quota d'agents promouvables par corps qu'elle répartit à sa guise entre les DT.

## **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+1) et demander la révision de son CREP (si l'évaluation est faite par le ou la RUE, le N+1 est le Directeur ou la Directrice de service, si l'évaluation est faite par le Directeur ou la Directrice de service le N+1 est le-la DT etc..). Le ou la supérieur-e 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 ou la supérieur-e hiérarchique dans le cadre du précédent recours. La CAP adresse des propositions de modifications (ou non!) du CREP, le ou la supérieur-e hiérarchique dispose de deux mois pour notifier à l'agent s'il ou elle révisé ou non son CREP.
- **Recours devant le tribunal 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 tribunal 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/FSU encourage les agents à saisir les sections locales en cas de difficultés particulières rencontrées pendant leur évaluation (refus d'évaluation du ou de la RUE, questions sur les recours...). Les personnels peuvent transmettre au SNPES-PJJ/FSU une copie des recours qu'ils formulent afin de s'assurer du suivi des délégué-es CAP. Les modalités de recours n'ont pas changé et le SNPES-PJJ/FSU 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 à tous les niveaux:**

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 ...

Une fois votre CREP établit commence la compétition. C'est d'abord le N+1 qui doit vous proposer (le-la directeur-trice si l'évaluateur-trice est le-la RUE) par le biais d'un mémoire de proposition qui sera utilisé par la DT pour effectuer un premier classement des agents priorités.

C'est ensuite la DIR qui effectuera une agrégation des listes territoriales en les remoulinant à sa guise, il arrive parfois que des territoires soient largement « oubliés » dans cette liste, ce qui traduit les plus ou moins bons rapports que les DT entretiennent avec la DIR.

C'est enfin le service RH de la direction de la PJJ qui prend le relais afin de constituer la liste qui sera présentée à la CAP d'avancement.

C'est au stade de la CAP que les délégué-es du SNPES-PJJ/FSU interviennent avec un mandat très clair, celui de l'ancienneté. **C'est le seul critère objectif existant !** À ce titre 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 ».*

### **6. CREP à la sauce RIFSEEP, attention à l'indigestion**

Le RIFSEEP sera mis en place pour les corps spécifiques de la PJJ en avril 2017, ce nouveau régime indemnitaire se substituera à celui existant. Dans l'immédiat les corps et fonctions (directeur-trices et RUEs) percevant l'IFO devront être attentif-ves puisque la part variable de l'actuelle IFO sera « figée » et intégrée dans la part fonctionnelle du RIFSEEP (aussi appelée Indemnité de Fonction de Sujétions et d'Expertise/IFSE).

**En clair cela veut dire que si vous percevez l'IFO au taux 1, c'est ce taux qui sera retenu au moment de la bascule dans le RIFSEEP au 1er avril 2017 sans que cela ne puisse évoluer dans les 4 années à venir.**

La DPJJ nous assure qu'elle effectue actuellement un travail de recensement et que l'essentiel des taux figés le seront sur le niveau 2 et 3 mais il y a fort à parier que cela ne sera pas le cas pour tout le monde. Dès lors dans le cadre du CREP nous incitons les agents à interroger leur évaluateur-trice sur cette question et de s'assurer que la bascule dans le RIFSEEP ne se fera pas à leur détriment.

À terme ce seront tous les corps qui seront concernés puisque le montant des primes versées dans le cadre du RIFSEEP évoluera en fonction de l'évaluation des agents, c'est ainsi une véritable prime au mérite qui se généralise dans la fonction publique

L'évaluation au mérite est un système de « management » issu du secteur privé. Aménager ce « 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 ou la supérieur-e hiérarchique. Malgré les changements apportés par l'Administration Centrale ces dernières années, les modalités actuelles d'évaluation placent les agents en concurrence au sein même des unités.

La mise en place du RIFSEEP à compter d'avril 2017 ne fera que renforcer ce phénomène en individualisant non seulement le déroulement de carrière mais aussi le régime indemnitaire. Il est plus que temps de revoir ce mode de rémunération qui fait encore la part belle aux indemnités (entre 20 et 30% du salaire partiellement intégrés dans le calcul de la pension de retraite) et ne reconnaît pas la part active de tous les personnels à la mise en œuvre des missions éducatives de la PJJ.

Cette philosophie s'oppose au travail collectif indispensable à la prise en charge des adolescent-es en grande difficulté.

