



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

Région Sud Est  
Vincent FRITSCH 06.23.52.24.13  
Nicole QUILICI 06.43.44.93.82  
[snpespaca@gmail.com](mailto:snpespaca@gmail.com)



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

## EVALUATIONS : PIEGES A CONS

### *Une campagne d'évaluation placée sous le signe de l'injustice*

Depuis une dizaine d'années, un nouveau mode de gestion administrative s'est imposé au sein du secteur public français, plus particulièrement dans les trois fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière. Cette nouvelle gestion publique a pour conséquence une prolifération inédite de risques psychosociaux (RPS) : mise en concurrence entre personnels, climat de tensions, de compétition, division des équipes, situations de harcèlement moral, perte de sens, travail morcelé, missions réduites à la formalisation de tâches à exécuter. Inévitablement, cela a conduit à une dégradation des conditions de travail. La situation catastrophique de l'hôpital public en est l'illustration la plus grave.

A la PJJ, c'est la mise en concurrence des agents, avec la gestion individuelle des carrières, qui a littéralement explosé, par le truchement des évaluations annuelles des personnels. L'entretien du compte-rendu d'évaluation professionnel, conçu à la base comme un espace de bilan et d'échange professionnel est devenu un moment durant lequel des enjeux tout à fait opposés vont jouer à plein régime. Et cela à tous les échelons. Qui peut encore nous faire croire aujourd'hui que l'entretien annuel est un échange sans contreparties ? Entre le CIA, la prime Covid, l'avancement au mérite et bientôt la mobilité, le Crep est devenu aujourd'hui cette étape clé dans la carrière du professionnel de la PJJ.

Que se passe-t-il dans ces entretiens ? Quel est le but recherché ? Est-ce que la prochaine étape sera de prêter serment, de faire vœu d'obéissance ou/et de façonner un stéréotype d'éducateur.trice à la PJJ ? Faut-il rappeler le dogme absolu dans l'ensemble de la fonction publique qui cherche à euphémiser l'obéissance par la soumission et le respect absolu de la ligne hiérarchique ? Avec une formule toute droit sorti des cerveaux les plus « fins » : la manière de servir..... Mais servir qui ? L'intérêt public ? Sûrement pas. Les ambitions du supérieur hiérarchique ?

De quoi parle-t-on dans ces entretiens ? De la relation éducative avec les jeunes et de leurs situations ? Du travail mené avec les familles ? Des difficultés rencontrées dans le suivi des mesures ? Non, pensez-vous. La focale se fixe sur les écrits aux magistrats, des délais respectés ou non, du respect du cadre horaire, du respect de la hiérarchie (fondamental), du respect au magistrat avec qui tout conflit est prohibé, des formations obligatoires, de sa place dans une équipe, bref de tout ce qui permet de conclure ou non qu'on entre dans le cercle de celles et ceux qui se conforment à une norme. Le but est de se vendre, de se définir et de devenir l'autoentrepreneur de sa carrière. En revanche, si on est dans une forme de contestation ou si l'on vit des moments difficiles dans sa vie personnelle, les oukases du supérieur hiérarchique vous fauchent aussitôt que vous franchissez le seuil du bureau. A quand le memento « *Comment obtenir la reconnaissance de son N+1 ?* » ou « *Comment attirer l'attention de votre N+2 ?* »

## De la posture à l'imposture : pourquoi tant de N ?

On le sait évidemment, mais c'est utile de le rappeler, tout entretien d'évaluation fait l'objet d'un travail préparatoire savamment orchestré en amont entre le n+1 et le n+2. Le « n », dans une suite mathématique, c'est le rang, le niveau d'un terme : le n+1 désigne donc le rang supérieur...

Dans la région Sud-est, ces évaluations ont fait l'objet d'une organisation en amont de la baisse généralisée des niveaux d'appréciation des agents. Peu importe le contenu même de ces entretiens, ce qui compte c'est d'afficher une certaine pression et surtout de baisser les évaluations cette année. Le cadre national impose, en effet, que les agents qui étaient excellents devront être rabaissés, rétrogradés, dégradés et que celles et ceux qui étaient très bons deviennent moins bons et ainsi de suite. La raison est simple, l'excellence doit rester l'exception. Interpellé sur ce sujet, le Dir a fait mine de ne pas comprendre.

Mais qu'on se rassure, tout le monde ne sera pas logé à la même enseigne. Ce qui crée une véritable injustice dans la carrière des personnels, car la directive a été diversement mise en place. C'est le principe même de la mise en concurrence, comme pour le CIA, qui fait partie du RIFSEEP. On prend donc le chemin d'une rémunération au mérite par des primes qui doit pouvoir être appliquée et mise en place en 2021 pour les éduc, - les DS, Psy et PT, y ont déjà "eu droit". Il s'agit bel et bien de la rémunération individualisée qui se met en place. La baisse des évaluations répond donc à cette nécessité d'appliquer des méthodes sélectives incontournables et respectueuses d'une enveloppe budgétaire restreinte imposée par Bercy et contrôlée par la DGAFP., naturellement tout en maintenant le gel du point d'indice ! Et au final, il suffit de faire comme pour la Liste d'Aptitude : seul.es les excellent.es sont promu.es...et encore pas tous.tes, seul.es les plus méritant.es, coché.es excellent.es, auront droit à une obole maximale au taux supérieur.

Que devient dès lors la notion même de qualité professionnelle ? L'important n'est plus l'évaluation même, mais bien la place attribuée par l'évaluateur.trice pour définir des quotas d'agents par niveau de reconnaissance de leur engagement professionnel.(sic)

On peut tout de même s'interroger sur la promptitude de certains cadres à anticiper les désirs de leur propre hiérarchie. Car certains.es ont allègrement dégainé la nouvelle formule appliquant de manière zélée les injonctions édictées par la chaîne de commandement hiérarchiques. De nombreux collègues ont donc été rétrogradés sans autre justification que l'obéissance aux consignes nationales. Le cadre N+2 intimant l'ordre à son subordonné qui, lui, met en musique la partition demandée. Certains.es ont gardé le cap de l'éthique en résistant.

Nous venons, pourtant, de vivre une année sans précédent, angoissante, incertaine, sur fond de crise sanitaire mondiale. Nous nous sommes inquiétés pour nos proches. Nous avons dû subir les atermoiements scandaleux du gouvernement. Professionnellement nous avons dû nous adapter à ce contexte inédit qui a engendré l'éclatement des équipes, la mise en route chaotique du travail à distance et l'explosion des arrêts maladie et le contexte institutionnel de réforme au pas de charge du CJPM. On aurait pu s'attendre une campagne d'évaluations inscrite sous le signe d'une certaine bienveillance. Las, c'est tout le contraire qui se produit à l'heure actuelle. Réalisent-ils que les personnels ont pu se sentir dévalorisés, déconsidérés ? Sont-ils.elles conscient.es des conséquences que cela peut engendrer ?

Les réformes structurelles entreprises ces dernières années visent toutes à rendre les agents publics et les structures qui les chapeautent plus productifs. Mais c'est surtout la précarisation accrue des recrutements, la casse des droits des personnels, de la formation, conjuguée à la volonté farouche de toujours plus limiter l'action syndicale et collective.

Refusons ces évaluations profondément injustes et maltraitantes. Mme Caubel, la directrice nationale de la PJJ est de passage dans notre région jeudi et vendredi. Nous l'interpellerons sur cette situation scandaleuse et exigerons le respect des agents et la reconnaissance de leur engagement professionnel par la revalorisation de leur statut et de leur rémunération indiciaire. Nous appelons l'ensemble des collègues à formuler des recours hiérarchiques dans un premier temps avant des recours devant la CAP.