

# Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du Social

## Protection Judiciaire de la Jeunesse

### Fédération Syndicale Unitaire

Secrétariat National : 54, Rue de l'Arbre Sec – 75001 Paris

Tél : 01 42 60 11 49 - Fax : 01 40 20 91 62

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



Paris, le 6 mars 2009

#### Ont siégé :

**Pour les CSE :** Michèle HENRY (tél : 02 41 86 82 82) – Nicole QUILICI (tél. 02 51 05 26 28)

**Pour les éducateurs :** Claude THEODORE (tél : 05 62 51 39 45) – Christine LAOUES (tél : 03 85 97 04 50) – Laurent GONZALVEZ (tél : 01 40 92 72 50) – François VERNETTE (tél : 04 90 82 09 49)

#### **DECLARATION LIMINAIRE DES DELEGUE(E)S SNPES-PJJ/FSU A LA CAP DE RECOURS DES EDUCATEURS ET CSE DES 5 ET 6 MARS 2009**

Au cours de cette mandature, nous avons défendu en tant que seuls représentants élus par les personnels, certaines valeurs et les critères les plus objectifs possibles :

- le respect du barème dans le cadre de la mobilité et le refus de la multiplication des postes à profil (CSEF, chargé de mission, conseiller technique) qui favorise le choix du prince.
- la prise en compte de l'ancienneté comme élément essentiel dans la détermination de l'avancement à contrario du mérite qui favorise l'arbitraire et les inégalités de traitement des agents entre les régions.
- le refus de la multiplication des CAP entraînant confusion pour les personnels et instabilité pour les équipes. De même que le choix par l'AC du critère absolu de priorité pour le rapprochement des conjoints/mariés/pacsés au détriment d'un barème spécifique plus juste et transparent (points supplémentaires attribués pour séparation d'enfant/conjoint, mariés, pacsés et concubins).

Par ailleurs, les délégué(e)s ont toujours défendu, pour les éducateurs et l'ensemble des personnels l'amélioration des conditions de travail, la reconnaissance statutaire et l'augmentation des possibilités de promotions (L.A éducateurs, L.A CSE, L.A directeurs...) et ce, dans un contexte de remise en cause de nos missions éducatives et de casse du service public. En effet, la DPJJ a décidé, pendant ce mandat, d'imposer la fermeture des structures éducatives au profit d'établissements de contention et d'enfermement, type CEF, EPM... Nous continuerons à nous battre pour défendre nos valeurs et des normes garantissant la qualité des prises en charge éducatives au civil comme au pénal.

Pour revenir à la question de l'avancement et aux recours que nous étudions ce jour, nous constatons que le nouveau système d'évaluation et d'entretien professionnel génère sur les terrains de nombreuses interrogations, insatisfactions, injustices qui engendrent un climat délétère au sein des équipes.

Nous demandons à l'AC quel bilan elle tire de cette première année d'expérimentation. Nous sommes très surpris par ailleurs que la Fonction Publique annonce dès aujourd'hui un bilan positif à partir des expériences menées dans certains ministères dont celui de la Justice.

Pour notre part, nous avons une analyse très différente. En effet, nous constatons :

- une forte augmentation du nombre des recours en évaluation alors même que nous savons que certains dossiers ont été bloqués à l'échelon local. Nous exigeons que l'ensemble des recours soit étudié avant la prochaine campagne d'évaluation.
- un sentiment partagé par beaucoup de personnels d'infantilisation, d'humiliation, de remise en cause de leurs qualités professionnelles et humaines.
- un décalage entre les contenus parfois positifs des entretiens et les lettres attribuées, ce qui a des conséquences sur la promotion de l'agent.
- des appréciations correspondant aux lettres A, B, C, D, E inadaptées, subjectives et surtout perçues comme injustes et inaccessibles (cf. « les agents qui remplissent très bien leurs fonctions au-delà des attentes exprimées par leur hiérarchie », « les agents parvenus à un niveau d'exceptionnelle efficacité »...).
- une inégalité de traitement des personnels entre les régions/départements/services qui n'appliquent pas tous les mêmes règles. Nous tenons à réaffirmer que certains personnels ont bénéficié d'avancement alors qu'ils ne remplissaient pas, au moment de la CAP, les critères requis. Nous exigeons aussi que l'ensemble des dossiers des agents promouvables soit complet au moment de la préparation de la CAP afin de pouvoir défendre tous les personnels et non pas être réduits à une chambre d'enregistrement des choix des D.I.R.

En conclusion, cette nouvelle forme d'évaluation favorise l'arbitraire et la mise en concurrence des personnels sur la base du critère du mérite. Elle renforcera donc l'inégalité de traitement entre eux. Au regard de cette situation, le sentiment d'injustice est aussi renforcé du fait que l'administration, comme elle le reconnaît, est incapable de reconstituer actuellement la totalité de la carrière des agents (cf. dysfonctionnement du logiciel « h@rmonie »). Ceci est inacceptable car cela impacte le déroulé des carrières donc les rémunérations et à terme, les droits à pension.

Pour terminer, l'ensemble de la délégation ne peut que regretter l'absence systématique du directeur de la PJJ lors des tenues de nos CAP, contrairement aux usages passés. Cela témoigne du manque de considération pour les représentants des personnels et donc pour la profession dans son ensemble.

Concernant les CSE, les délégués interrogent l'administration sur le devenir de leur corps avec les nouvelles annonces de l'administration et la transformation des postes fonctionnels en RUE (Responsable d'Unité Educative) :

- le concours est-il remis en cause ?
- Quid de l'accès à la catégorie A pour les éducateurs ?
- Faut-il seulement compter sur la liste d'aptitude pour accéder à cette promotion à raison de 6 postes par an comme cette année ?

#### **DOSSIERS ETUDIÉS :**

- 19 recours évaluation pour les éducateurs ;
- 14 pour les CSE.
- 4 demandes de disponibilité accordées : CONTRI Céline (à compter du 16 février 2009) ; SOLER Julie (à compter du 14 février 2009) ; BENAÏSSA Rezki (à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009) ; DELOURME Dewy (à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009).
- 1 Titularisation ;
- 1 licenciement.

**Pour plus d'informations, merci de contacter les délégués ayant siégé dont les coordonnées sont citées ci-dessus.**

## COMMENTAIRES

Pour la dernière CAP de notre mandature, lors de la 1<sup>ère</sup> journée, nous avons noté l'absence du Directeur de la PJJ ainsi que celle du Directeur des Ressources Humaines, tandis que le Directeur adjoint nous quittait à 13 heures. Une telle désinvolture est révélatrice de l'intérêt que la DPJJ porte à l'ensemble des personnels que nous représentons.

L'Administration a pris acte de notre déclaration liminaire. Elle reconnaît :

- une fois de plus le non respect de la procédure par les directeurs régionaux qui ne font pas remonter en temps voulu les documents nécessaires au bon fonctionnement des CAP ;
- le dysfonctionnement « d'Harmonie » ;
- la mise en évidence, lors de la phase expérimentale du Compte Rendu Entretien Professionnel, d'un décalage entre les attentes de l'administration centrale et l'application sur les terrains. A ce sujet, il est convenu qu'un bilan sera établi au travers d'un questionnaire adressé à l'ensemble des notateurs et aux agents de 5 départements (Gironde, Hauts de Seine, Ile et Vilaine, Nord et Saône et Loire) qui devrait aboutir à une modification de la procédure.

Pour la 2<sup>ème</sup> journée, nous avons eu la surprise de constater la présence de Monsieur CABOURDIN qui a daigné échanger avec nous sur la philosophie de l'administration pour étudier les recours.

**Monsieur CABOURDIN reconnaît :**

- le côté réducteur de la notation par lettre qui vient percuter « nos représentations scolaires » ;
- l'inadaptation de certaines appréciations littérales telles que « au-delà des attentes exprimées par la hiérarchie » ;
- qu'il faudra aux agents beaucoup de faculté d'adaptation à cette forme d'évaluation qui prône la comparaison entre les agents et qui aura des incidences sur l'avancement et par la suite sur l'indemnitaire ;
- **qu'il est inadmissible que l'ensemble des recours ne soient pas remontés des DIR ; en contrepartie l'AC a accepté d'étudier tous les dossiers même ceux présentés hors délais par les agents ;**
- il reconnaît que l'émergence de plusieurs recours sur la même structure peut laisser supposer un problème institutionnel et peut interroger le bon « management » de l'institution.

Concernant cette CAP de recours, nous avons étudié 19 dossiers d'éducateurs, 14 de CSE, mais selon l'administration centrale 19 sont en instruction (dossiers incomplets). L'administration n'a pas été en mesure de nous fournir la moindre explication. Selon nos sources de nombreux recours seraient bloqués à l'échelon local ; **nous invitons donc tous les personnels qui ont fait des recours à se manifester auprès du SNPES-PJJ.** Nous avons exigé une nouvelle CAP de recours avant la prochaine campagne d'évaluation.

Concernant la CAP de recours CSE, nous avons interrogé l'administration sur la mise en place d'un niveau hiérarchique intermédiaire et supplémentaire : le RUE (Responsable d'Unité Educative). Avec ce nouvel échelon, quid du débouché de carrière pour les éducateurs en catégorie A ? L'administration affirme qu'il n'y aura pas de remise en cause de l'accès au corps des CSE ni par la LA ni par concours. L'administration n'a apporté aucune réponse définitive à la mise en place du dispositif RUE, la décision étant à l'arbitrage du DPJJ pour les prochains jours. L'administration reconnaît rencontrer des difficultés. En tout état de cause, à l'approche de la parution de la circulaire mobilité 2009, ce manque d'information aux délégués CAP est fortement regrettable pour tous les personnels éducateurs/CSE.

Nous sommes consternés, affligés, par la politique clairement affichée par notre administration de la « mise en compétition » des agents sur la base du mérite qui déterminera l'attribution des primes. L'administration nous a réaffirmé l'importance des DIR, de leur autonomie dans la gestion budgétaire, qui sera souveraine dans la répartition des primes. D'où la nécessité de se mobiliser à tous les échelons afin de garantir au niveau national une égalité de traitement pour tous les personnels.