

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 Mél : Snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr



Paris, le 9 juin 2009

ENTRETIEN PROFESSIONNEL : EVALUATION AU MERITE CAMPAGNE DE RECOURS SYSTEMATIQUE

La nouvelle campagne d'évaluation à partir de l'entretien professionnel débute.

Initiée en 2008 à la PJJ à titre expérimental, la suppression de la note chiffrée pour tous les personnels est une demande de la Fonction Publique pour permettre d'appliquer encore plus intensément que par le passé l'avancement au mérite. La note chiffrée permettait encore de comparer les agents entre eux et de les classer en fonction de cette note. Cela limitait donc le pouvoir discrétionnaire des responsables administratifs. En adoptant un système qui classe les agents uniquement sur des appréciations littérales, même à partir de catégorie définies par des lettres (2008 : A, B, C...) ou par des mots (2009 : Excellent ... Insuffisant), les possibilités de privilégier les uns ou les autres augmentent.

Nous savons pertinemment que l'objectif largement énoncé est de « récompenser » les agents « méritants » en leur accordant des avancements d'échelon ou de grade plus favorables qu'aux autres, en leur distribuant des primes plus fortes voire, plus tard, en instituant un salaire au mérite.

Une conséquence délétère que nous avons pu observer en 2008 suite à la mise en place de l'entretien professionnel est la possibilité, largement utilisée, donnée aux évaluateurs de qualifier la « valeur professionnelle » des agents en remplissant les différentes cases des critères communs et des critères spécifiques à chaque corps. Si cette année la déclinaison de ces critères est allégée, elle n'en a fourni pas moins aux supérieurs hiérarchiques l'occasion, pour certains, d'écrire toujours plus sur les agents. Ce sont souvent ces écrits qui, portant jugement intempestif, sont la cause de la colère des évalués.

Nous nous opposons au système mis en place. Nous voulons le dénoncer et y apporter le grain de sable qui empêchera qu'il ronronne tranquillement.

POUR CELA, NOUS APPELONS TOUS LES PERSONNELS A :

- **Dénoncer la procédure d'évaluation elle-même en inscrivant dans la page « notification » la phrase type suivante : Je refuse l'évaluation au mérite 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.**
- **Introduire des recours systématiques portant sur tout ou partie des sujets suivants :**
 1. **Les dysfonctionnements dans les modalités de l'entretien en pointant tout écart aux directives de l'administration**
 2. **Les appréciations quel que soit leur contenu et a fortiori quand elles sont infondées ou dévalorisantes**
 3. **L'appréciation finale en demandant à bénéficier d'un meilleur classement voire de la qualification « Excellent » qui permet l'avancement le plus rapide.**