

**Circulaire du 15 avril 2015 relative à l'évaluation professionnelle
des agents relevant des corps particuliers de la protection judiciaire de la jeunesse
NOR : JUSF1510150C**

Le sous-directeur des ressources humaines et des relations sociales,

à

Mesdames et messieurs les directeurs interrégionaux de la protection judiciaire de la jeunesse

Madame la directrice de l'École nationale de protection judiciaire de la jeunesse

Textes sources :

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, modifié par la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, notamment son article 55 ;
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;
- Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;
- Arrêté PJJ du 30 avril 2013 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents de la protection judiciaire de la jeunesse.

Annexes : 5

Dans le cadre de cette nouvelle campagne d'évaluation des agents de la protection judiciaire de la jeunesse, il a été décidé de procéder à une simplification du compte rendu d'entretien professionnel (CREP), qui est à présent concentré sur 8 pages (le formulaire d'origine en comprenait 18).

La refonte du CREP vise notamment à faciliter la restitution des échanges tenus entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct lors de l'entretien professionnel. Ce nouveau document revêt donc un caractère plus pratique tant pour l'agent que l'évaluateur.

La révision intégrale du CREP est issue d'un travail collectif, piloté par la sous-direction des ressources humaines et des relations sociales, en association avec les DRH des interrégions de la protection judiciaire de la jeunesse ainsi que les organisations syndicales.

Les autres modifications concernent :

- la communication du CREP par le supérieur hiérarchique direct de l'agent (N+1) qui doit être remis à l'agent dans un délai maximum d'un mois à compter de la tenue effective de l'entretien professionnel ;
- la distinction entre la communication et la notification du CREP à l'agent est précisée.

Cette procédure simplifiée doit permettre à l'ensemble des évaluateurs de réaliser, dans des délais améliorés et de meilleures conditions, la totalité des entretiens dont ils ont la charge et d'atteindre ainsi l'objectif que tout encadrant se doit de respecter.

Cette campagne d'évaluation comme au jour de la parution de la présente circulaire et se poursuivra jusqu'au **15 juin 2015**, date obligatoire de fin de la conduite des entretiens.

Par ailleurs, tous les CREP devront être transmis à l'administration centrale (bureau RH4) au plus tard le **15 septembre 2015**.

Dans un souci d'harmonisation interministérielle, la période de référence de la prochaine évaluation débutera le 1^{er} janvier 2016 et se terminera le 31 décembre pour être en phase avec l'année civile. Dans ces conditions, les objectifs fixés dans le CREP 2014-2015 ne seront valables que pour une durée de 6 mois. Les évaluateurs doivent

prendre en compte ce délai réduit de moitié dans la partie du CREP consacrée « *aux objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir* ».

Enfin, le guide sur l'entretien professionnel a été intégralement révisé, celui-ci est disponible sur l'intranet de la DPJJ, dans l'onglet ressources humaines et relations sociales.

Une campagne d'évaluation va être lancée, en lien avec le SCORE, afin d'informer très largement évaluateurs et évalués des enjeux de cet entretien et de l'importance que chacun doit accorder à sa préparation et à son déroulement.

Je vous remercie de bien vouloir porter une attention particulière au déroulement des entretiens professionnels dans votre ressort territorial et de veiller au respect des délais susvisés.

*Le sous-directeur des ressources humaines
et des relations sociales,*

Christophe DEAL

Annexe 1

L'impact de l'entretien professionnel sur la reconnaissance de la valeur professionnelle

L'évaluation résultant de l'entretien professionnel produit un impact important sur l'évolution de la carrière de tous les agents et sur le régime indemnitaire des cadres.

1. Les réductions d'ancienneté

La valeur professionnelle telle qu'appréciée dans le compte-rendu d'entretien professionnel, permet d'accorder dans certains corps, des réductions d'ancienneté par rapport à l'ancienneté moyenne exigée par le statut particulier du corps pour accéder à l'échelon supérieur.

2. L'avancement

L'avancement de grade s'effectue au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, conformément à l'article 58 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique de l'Etat.

L'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat impose un examen approfondi, par les commissions administratives paritaires, de la valeur professionnelle des agents, compte tenu, d'une part, de leurs évaluations résultant des comptes rendus d'entretien professionnel, et d'autre part, des propositions motivées par les chefs de service.

L'avancement peut également se traduire par une promotion dans un corps supérieur par le biais de l'inscription sur liste d'aptitude en application de l'article 26 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. La liste d'aptitude au choix est établie après appréciation de la valeur professionnelle.

Ainsi, les DIR sont invités à faire des propositions d'avancement en établissant un classement des agents susceptibles d'être promus, en concertation avec les DT, sur la base des critères retenus dans la circulaire d'avancement.

Le classement établi par les DIR doit être en adéquation avec la valeur professionnelle attestée par le compte rendu d'entretien professionnel.

3. Le régime indemnitaire des cadres : l'indemnité de fonctions et d'objectifs (IFO)

A titre liminaire, il est rappelé que l'entretien professionnel demeure un exercice totalement distinct de l'attribution d'un des taux de l'IFO. En aucun cas, les niveaux d'appréciation de la valeur professionnelle ne peuvent être contingentés par rapport aux quotas fixés dans la circulaire du 16 mars 2012 relative à l'attribution de l'IFO à certains personnels d'encadrement de la PJJ.

L'IFO, versée aux directeurs fonctionnels et de service ainsi qu'aux responsables d'unité éducative, comporte une part modulable dont la détermination est liée à la manière de servir.

4. La procédure d'harmonisation

Afin d'assurer une cohérence entre la valeur professionnelle résultant du compte rendu d'entretien annuel des agents et la reconnaissance de cette valeur pour l'avancement et le versement de la part modulable de l'IFO, les DIR adoptent une procédure d'harmonisation.

Ainsi, les directeurs interrégionaux, en réunion de collège de direction interrégional, avec les directeurs territoriaux, s'appuient sur les critères définis dans la circulaire d'avancement pour préparer ces opérations et définissent des critères communs pour la détermination des taux d'IFO à appliquer. Ces critères seront transmis au cours des collèges de direction territoriaux. Ils seront portés à la connaissance des évaluateurs puis communiqués à l'ensemble des agents concernés.

A l'issue de la campagne d'évaluation et avant la notification des comptes rendus, de nouvelles commissions d'harmonisation peuvent se tenir afin d'échanger sur les listes des agents qui pourront être proposés pour l'avancement et sur les agents potentiellement bénéficiaires des taux d'IFO compte tenu des critères antérieurement décidés.

Ces différentes réunions doivent permettre d'assurer une égalité de traitement dans la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, fondée sur des critères objectifs et communs à tous.

Annexe 2

L'entretien professionnel

1. CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF

La période de référence s'étend **de la date de parution de la présente circulaire au 15 juin 2015**, il est donc conseillé de procéder aux entretiens entre mai et mi-juin, avant les départs en congés d'été. Les supérieurs hiérarchiques veilleront donc à ne pas pénaliser les agents qui n'ont pas été en mesure de finaliser leurs objectifs initialement prévus pour fin juin.

1.1. La situation juridique des différents corps au regard de l'entretien professionnel

1.1.1. Les fonctionnaires qui bénéficient du dispositif d'évaluation PJJ :

Il s'agit des agents relevant de corps spécifiques à la PJJ :

- chefs de service éducatif ;
- directeurs ;
- éducateurs ;
- professeurs techniques ;
- psychologues.

1.1.2. Les fonctionnaires qui relèvent du dispositif d'évaluation établi par le secrétariat général

Il s'agit des agents relevant de corps communs au ministère :

- adjoints administratifs ;
- adjoints techniques ;
- attachés d'administration ;
- secrétaires administratifs ;
- assistants de service social ;
- conseillers techniques de service social.

1.1.3 Les fonctionnaires qui relèvent d'un autre dispositif

Les infirmiers des administrations de l'Etat sont, quant à eux, évalués selon les prescriptions du ministère des affaires sociales et de la santé et sur la base d'un compte-rendu d'entretien professionnel communiqué par ce ministère.

1.1.4. Les agents contractuels

En application du décret n°2014-364 du 21 mars 2014 modifiant le décret n°86-83 du 17 janvier 1986, les agents contractuels recrutés pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel.

Les agents contractuels concernés par ces dispositions sont ceux recrutés sur le fondement de :

- l'article 4 1° de la loi du 11 janvier 1984 pour absence de corps ;
- l'article 4 2° de la loi du 11 janvier 1984 sur des emplois de catégorie A ;
- l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 sur des emplois à temps incomplet.

Même si les agents contractuels recrutés pour des besoins temporaires ne sont pas visés par ces dispositions, **il est recommandé d'évaluer chaque année tous les agents contractuels** justifiant d'une présence effective suffisante et occupant un poste relevant d'un corps PJJ en utilisant le CREP PJJ (cf. annexe 3).

De plus, il semble opportun d'évaluer tous les agents contractuels occupant un poste relevant d'un corps commun ou interministériel en utilisant le CREP SG.

1.2. La notion de durée de travail compatible avec l'entretien professionnel

L'entretien professionnel est annuel et obligatoire dès lors que l'administration est en mesure de porter une appréciation sur un agent. Le critère à retenir est celui de **la présence effective pendant l'année de référence**.

Un agent absent une partie de l'année peut faire l'objet d'un entretien professionnel à la condition que la durée de sa présence permette à l'administration d'apprécier sa valeur professionnelle (*CE 5 février 1975, Dame Orzalek*). Ni le décret, ni l'arrêté ne définissent de délai minimal.

Dans un souci de protection des agents et de continuité de la carrière, une interprétation large de la notion de présence effective est retenue, en cohérence avec la jurisprudence. Ainsi, un nouvel arrivant dans l'administration pourra bénéficier d'un entretien professionnel pour une présence inférieure à six mois. Le Conseil d'Etat, dans son arrêt n° 284954 du 3 septembre 2007, a considéré qu'un agent présent deux mois et demi dans l'année devait faire l'objet d'une évaluation. Ainsi, lorsque l'absence ne couvre pas l'intégralité de l'année, il convient de procéder à une appréciation au cas par cas de la durée de présence effective de l'agent.

Cette règle concerne notamment les agents en congé de longue maladie ou de longue durée, les agents en congé de formation professionnelle, les agents en disponibilité, en congé parental ou retraités au cours de la période considérée. Les agents à temps partiel sont considérés comme étant à temps plein.

Pour les agents qui ne bénéficieraient pas de cet entretien, les mentions de la fiche d'entretien relatives à la situation administrative de l'agent devront être renseignées et la mention expresse du motif de l'absence d'entretien devra être indiquée (page 1 du CREP).

1.3. Les principes applicables à des situations particulières

1.3.1. Fonctionnaires ayant bénéficié d'une promotion de corps ou de grade

Ils ne seront évalués dans leur nouveau corps ou grade que dans la mesure où l'administration peut porter une appréciation sur l'activité du fonctionnaire concerné dans sa nouvelle position.

Les agents se verront alors appliquer, le cas échéant, les réductions d'ancienneté de leur nouveau corps ou nouveau grade.

Conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat (*CE 24 novembre 1989 : Hernandez*), cette évaluation sera fondée sur la manière de servir de ces agents au regard du temps passé dans le service.

S'ils ne peuvent pas être appréciés au titre du nouveau grade ou du nouveau corps, ils seront évalués par rapport à leur ancienne situation statutaire.

1.3.2. Agents mutés au cours de la période d'évaluation

L'agent muté au cours de la période de référence est reçu en entretien professionnel par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend au cours de la campagne d'évaluation. Ce dernier pourra toutefois recueillir l'avis de l'ancien supérieur hiérarchique direct de l'agent pour l'évaluer.

Il appartient au supérieur hiérarchique de l'ancienne affectation de procéder à une évaluation avant le départ en mutation de l'agent pour la transmettre au nouveau supérieur hiérarchique direct.

Dans le cas d'un changement de supérieur hiérarchique direct en cours d'année sans mutation de l'agent évalué, le CREP, établi par le nouveau supérieur hiérarchique pourra être complété par l'ancien, s'agissant du bilan de l'année écoulée. Le nouveau supérieur hiérarchique direct pourra également solliciter l'avis du N+2. **Cette particularité devra être expressément inscrite dans le CREP.**

1.3.3. Fonctionnaires bénéficiant d'une décharge de service

Les fonctionnaires bénéficiant d'une décharge partielle de service dans le cadre d'un crédit de temps pour l'exercice d'un mandat syndical sont reçus en entretien professionnel dans les mêmes conditions que les autres agents.

Les fonctionnaires totalement déchargés pour l'exercice d'un mandat syndical ne peuvent pas faire l'objet d'une appréciation générale puisque l'administration n'est pas en mesure de porter une appréciation sur leur manière de servir.

Les articles 59 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et 19 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, disposent que *les droits en matière d'avancement d'un fonctionnaire bénéficiaire d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical sont appréciés, durant la période où l'intéressé demeure dans cette situation, par référence à ceux d'un membre du même corps ayant à la date de l'octroi de la décharge d'activité une situation équivalente à celle de l'intéressé et ayant bénéficié d'un avancement moyen depuis cette date.*

1.3.4. Agents en congé de maladie ordinaire ou de maternité

Il est rappelé que ces agents doivent faire l'objet d'une appréciation générale dans les mêmes conditions que les autres agents sous réserve de la durée de présence mentionnée au point 1.2.

1.3.5. Fonctionnaires mis à disposition ou en position normale d'activité

Les fonctionnaires mis à disposition sont reçus en entretien professionnel par leur administration d'accueil. L'article 11 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des

fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions prévoit qu'un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire mis à disposition est établi par son supérieur hiérarchique direct au sein de l'administration d'accueil ou par le responsable de l'organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis au fonctionnaire, qui peut y porter des observations, et à l'administration d'origine qui attribuera les réductions ou majorations d'ancienneté qui en résultent.

Il convient de noter que la même règle s'applique aux agents affectés en position normale d'activité en application du décret n°2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat.

Ainsi, les fonctionnaires de la PJJ mis à disposition ou en position normale d'activité sont évalués sur la base du CREP PJJ après un entretien professionnel avec leur supérieur hiérarchique direct au sein de l'administration ou l'organisme d'accueil.

Les CREP sont ensuite transmis à la PJJ pour visa du directeur interrégional (ou de la directrice interrégionale).

1.3.6. Fonctionnaires détachés

L'article 27 du décret du 16 septembre 1985 précité précise que le fonctionnaire bénéficiant d'un détachement de longue durée est reçu en entretien professionnel par le supérieur hiérarchique direct. Il peut se voir attribuer des réductions d'ancienneté par le chef de service dont il dépend dans l'administration ou le service d'accueil. Son compte rendu d'entretien professionnel est transmis à son administration d'origine.

En cas de détachement de courte durée (six mois ou un an pour les détachements dans les collectivités d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger), le supérieur hiérarchique direct conduisant l'entretien professionnel dont dépend le fonctionnaire détaché transmet par voie hiérarchique au ministre intéressé, à l'expiration du détachement, une appréciation sur la valeur professionnelle du fonctionnaire. Cette appréciation est communiquée à l'intéressé.

Dans ce cas, l'administration d'origine pourra attribuer à l'agent les réductions d'ancienneté sur la base de l'appréciation générale.

En outre, l'article 28 du même décret prévoit le cas du fonctionnaire détaché dans un organisme non soumis aux lois des 13 juillet 1983 et 11 janvier 1984 susvisées et à la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et à la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Pour ces fonctionnaires, l'appréciation générale de leur valeur professionnelle est établie par le supérieur hiérarchique direct de leur corps d'origine au vu d'un rapport établi par le supérieur hiérarchique direct auprès duquel ils servent.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, les fonctionnaires détachés pour remplir une fonction publique élective ainsi que ceux qui sont détachés auprès des parlementaires conservent l'appréciation générale de leur valeur professionnelle qui leur avait été attribuée l'année précédente.

1.3.7. Fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel

Les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel de directeur et relevant d'un corps commun bénéficient d'une évaluation en lien avec les missions effectuées ainsi que du régime indemnitaire des directeurs (l'indemnité de fonctions et d'objectifs), dont la part individuelle est liée à l'évaluation résultant de l'entretien professionnel.

En conséquence, il convient d'utiliser le compte rendu de la protection judiciaire de la jeunesse figurant en annexe 3.

Si le fonctionnaire est issu d'une autre administration, le compte rendu d'entretien professionnel sera transmis à la direction ou à l'administration d'origine pour une évaluation dans le corps d'origine.

1.3.8. Fonctionnaires stagiaires

Les fonctionnaires titulaires dans un corps et détachés en qualité de stagiaires dans un autre corps sont appréciés au titre du corps dans lequel ils sont titulaires dans les conditions générales rappelées aux termes de la présente circulaire.

Les stagiaires issus des concours externes qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire ne font pas l'objet d'un entretien professionnel.

2. MODALITÉS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel, entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct, permet de vérifier si les objectifs fixés l'année précédente ont été atteints et d'examiner les conditions dans lesquelles l'agent évalué apporte sa contribution à la réalisation des objectifs collectifs du service, compte tenu des moyens mis à sa disposition.

2.1 L'obligation d'un entretien professionnel initial

A l'arrivée de tout nouvel agent dans son service, le supérieur hiérarchique direct est tenu d'organiser un entretien professionnel initial avec lui. **Cet entretien doit se tenir dans le mois suivant l'arrivée de cet agent.**

Au cours de cet entretien, le supérieur hiérarchique direct remet à l'agent sa fiche de poste qu'il aura préalablement établie. Elle permet au supérieur hiérarchique direct de présenter, et de fixer - dans le cadre d'un dialogue - les objectifs professionnels de l'agent pour l'année à venir.

Ces objectifs sont répertoriés sur une fiche (annexe 5 de la présente circulaire) cosignée par l'agent et le supérieur hiérarchique direct.

Cet échange sert de **préalable** à l'entretien professionnel.

2.2 L'obligation d'un entretien professionnel annuel

Chaque année, la procédure d'évaluation des agents consiste en un entretien professionnel entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct.

Cet entretien constitue une **obligation** pour l'ensemble des fonctionnaires et des agents contractuels recrutés pour répondre à un besoin permanent.

Si un agent refuse de participer à l'entretien professionnel, il convient de l'informer des conséquences de son refus au regard de la procédure d'évaluation annuelle. En effet, cet exercice sera alors effectué unilatéralement par le supérieur hiérarchique direct, l'administration pouvant invoquer des circonstances exceptionnelles (le refus de l'agent de se rendre à l'entretien), afin de justifier l'absence d'échange entre l'agent et le supérieur hiérarchique direct. La suite de la procédure sera appliquée dans les mêmes conditions que pour les agents ayant participé à l'entretien, cependant la communication et la notification du compte rendu seront adressées par lettre recommandée avec accusé de réception.

Conformément à la circulaire DGAFP du 23 avril 2012, il est rappelé que le fait pour un agent de refuser de façon répétée de participer à l'entretien professionnel est assimilé à un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique.

2.3 La programmation de l'entretien

La campagne d'évaluation est menée durant la période d'avril à juin. Il appartient au responsable hiérarchique direct de réaliser ces entretiens dans les meilleurs délais.

L'entretien se déroule **sur le lieu et pendant les heures de travail**, dans des conditions qui permettent de conserver le caractère confidentiel des échanges.

Le supérieur informe l'agent, par écrit ou par courrier électronique, de la date de l'entretien afin de pouvoir justifier du respect des délais. Il remet à l'agent sa fiche de poste pour rappel et un formulaire vierge de compte rendu d'entretien professionnel.

La date de l'entretien professionnel est fixée **au moins 8 jours francs¹ à l'avance** afin de permettre à l'agent et au supérieur hiérarchique direct de le préparer. Au cours de ce délai, l'agent examine la rubrique « 4. *Acquis de l'expérience professionnelle* » et remplit la rubrique « 6. *Formation : bilan et besoins* ». De son côté, le supérieur hiérarchique direct renseigne la page de garde et les rubriques « 1. *Appréciation des résultats professionnels* », « 2. *Critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent* », « 3. *Objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir* ». L'ensemble du formulaire est complété conjointement pendant l'entretien.

2.4 Les autorités en charge de la conduite de l'entretien professionnel

Selon les articles 2 et 4 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010, **il appartient au supérieur hiérarchique direct de l'agent de conduire l'entretien professionnel, et à l'autorité hiérarchique de viser le compte rendu de l'entretien professionnel.**

La définition de « *supérieur hiérarchique direct* » retenue en droit administratif est fonctionnelle et indépendante de l'appartenance à un grade et un corps : le supérieur hiérarchique direct est celui qui, au quotidien, organise le travail de l'agent et contrôle son activité.

¹ Constitue un délai franc, un délai pour lequel « *non seulement son premier jour est le lendemain du jour de son déclenchement (dies a quo), [et dont le dernier jour est] le lendemain du jour de son échéance (dies ad quem)*. » (René Chapus). Cela signifie par exemple qu'un délai de 8 jours francs doit comporter 8 jours « entiers », de 0 h à 24h.

De plus, sauf cas particulier, le délai franc qui s'achève un samedi, un dimanche ou un jour férié, voit son échéance reportée au premier jour ouvré suivant.

A la protection judiciaire de la jeunesse, la notion de supérieur hiérarchique direct doit être entendue comme étant réservée, notamment, aux autorités désignées ci-après :

- en administration centrale, le directeur de la protection judiciaire de la jeunesse, les sous-directeurs, les chefs de bureau et les chefs de section ou de pôle ;
- en services déconcentrés, les directeurs interrégionaux de la protection judiciaire de la jeunesse, les directeurs de pôle et les responsables de section des directions interrégionales, les directeurs territoriaux de la protection judiciaire de la jeunesse, les directeurs des services et les responsables d'unités éducatives ;
- à l'ENPJJ le directeur de l'école nationale de protection judiciaire de la jeunesse, le secrétaire général de l'ENPJJ, le directeur de la formation, le directeur de la recherche et les directeurs des pôles territoriaux de formation.

Si un agent est affecté sur plusieurs unités éducatives, son supérieur hiérarchique direct est le directeur de service.

L'autorité hiérarchique est le supérieur hiérarchique du supérieur hiérarchique direct de l'agent, soit le N+2 de l'agent. A la protection judiciaire de la jeunesse, la notion d'autorité hiérarchique doit être entendue comme étant réservée aux autorités désignées ci-après :

- en administration centrale, le directeur de la protection judiciaire de la jeunesse, les sous-directeurs, les chefs de bureau ;
- en services déconcentrés, les directeurs interrégionaux de la protection judiciaire de la jeunesse, les directeurs de pôle des directions interrégionales, les directeurs territoriaux de la protection judiciaire de la jeunesse, les directeurs des services ;
- à l'ENPJJ le directeur de l'école nationale de protection judiciaire de la jeunesse, le secrétaire général de l'ENPJJ, le directeur de la formation, le directeur de la recherche.

Toutefois, ces deux listes ne sont pas exhaustives.

Enfin, dans un souci de bonne administration, sont compétents pour viser les comptes rendus d'entretien professionnel :

- le directeur de la protection judiciaire de la jeunesse pour :
 - les directeurs interrégionaux adjoints de la protection judiciaire de la jeunesse,
 - le directeur général adjoint de l'ENPJJ,
 - les directeurs territoriaux.
- le chef de cabinet du directeur de la protection judiciaire de la jeunesse pour les responsables de communication des DIRPJJ et de l'ENPJJ.
- le sous-directeur des ressources humaines et des relations sociales pour :
 - les directeurs des ressources humaines des DIRPJJ,
 - le directeur de la formation de l'ENPJJ,
 - les directeurs de PTF,
 - conjointement avec le sous-directeur du pilotage et de l'optimisation des moyens : le secrétaire général de l'ENPJJ.
- le sous-directeur du pilotage et de l'optimisation des moyens pour les directeurs de l'évaluation, de la programmation, des affaires financières et de l'immobilier.
- le sous-directeur des missions de protection judiciaire et d'éducation pour :
 - les directeurs des politiques éducatives et de l'audit,
 - le directeur de la recherche de l'ENPJJ.

3. CONTENU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel représente un acte de management fort pour l'autorité investie de cette responsabilité. En effet, il s'agit d'un moment privilégié d'échange entre le supérieur hiérarchique direct et chacun de ses collaborateurs afin de mieux situer l'activité de l'agent dans l'organisation et le fonctionnement du service et de préciser les missions afférentes à l'emploi occupé.

3.1 L'objet de l'entretien professionnel

Selon l'article 3 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010, il permet de faire le point sur :

- les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- les objectifs fixés au fonctionnaire pour l'année à venir et les pistes d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- sa manière de servir ;
- le cas échéant, la manière dont il exerce les fonctions d'encadrement qui lui ont été confiées ;
- les acquis de son expérience professionnelle ;
- ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité (ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadre d'emplois de la fonction publique lorsqu'il s'agit d'un agent contractuel).
- les besoins de formation du fonctionnaire eu égard aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir sur son poste et à son projet professionnel ;

A titre de rappel, il ne peut être fait état, dans le compte rendu d'entretien des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'agent. La seule mention de « *convictions ou opinions personnelles* » est prohibée. Enfin, aucune information relative à l'état de santé de l'agent ne doit apparaître.

3.2 Le déroulement de l'entretien professionnel

Dans un souci d'harmonisation et d'égalité entre les agents, l'entretien professionnel suit la trame du compte rendu d'entretien commun à tous les corps de la PJJ.

3.2.1 L'appréciation des résultats professionnels

L'appréciation professionnelle est basée sur les objectifs quantitatifs et qualitatifs qui sont fixés à l'agent. S'agissant des objectifs quantitatifs, ils doivent tenir compte de la quotité de service travaillé pour les agents exerçant à temps partiel. Les objectifs fixés individuellement à l'agent s'inscrivent dans le cadre des objectifs collectifs du service et de la fiche de poste.

L'aptitude à remplir les objectifs fixés l'année précédente démontre l'efficacité de l'agent dans l'emploi. Par extension, cette aptitude a trait aux éléments qui concourent au bon fonctionnement du service.

Le supérieur hiérarchique direct précisera le degré de réalisation de ces objectifs (*atteints/partiellement atteints/non atteints/sans objet*) et devra fournir une explication détaillée de nature à éclairer l'écart avec les objectifs initiaux.

Les commentaires tiennent compte de toute circonstance particulière qui aurait pu affecter les fonctions de l'agent durant l'année écoulée.

Une rubrique permet au supérieur hiérarchique de préciser le degré de réalisation globale des objectifs (*/atteints/ partiellement atteints/ non atteints/ sans objet*). Celle-ci doit être cohérente avec l'appréciation des objectifs pris individuellement et servira pour l'attribution des réductions d'ancienneté dans les corps concernés.

3.2.2 Les critères exprimant la valeur professionnelle de l'agent

Le compte-rendu d'entretien requiert l'examen de critères d'appréciation prévus à l'article 5 du décret du 28 juillet 2010 et par l'arrêté PJJ du 30 avril 2013.

Ces critères sont de deux ordres : des critères généraux d'appréciation de la valeur professionnelle valables pour tous les agents de la protection judiciaire de la jeunesse et des critères d'appréciation de la valeur professionnelle propres aux agents ayant des fonctions d'encadrement.

L'appréciation du supérieur hiérarchique pour chaque critère est caractérisée par le choix entre les niveaux suivants : Excellent, Très Bon, Bon, Convenable, Insuffisant et Très insuffisant (cf. paragraphe 3.2.6).

3-2-2-1 Les critères généraux

1- Capacité à s'adapter aux exigences du poste et à son contexte professionnel

Ce critère fait appel aux connaissances professionnelles qui influent directement sur la qualité des fonctions de l'agent, à savoir la connaissance de son domaine d'intervention, de son statut et de ses devoirs professionnels. Il fait également référence à la faculté d'adaptation à son environnement professionnel, son savoir-faire ainsi qu'à la

prise en charge ou à l'accueil du public.

Il s'agit d'apprécier les compétences techniques de l'agent, la connaissance de sa mission ou de sa fonction et de son rôle dans l'institution. Le sens du service public est pris en compte dans l'appréciation de ce critère. Celui-ci peut se définir comme la conscience de participer à une mission d'intérêt général confiée aux services de la protection judiciaire de la jeunesse, avec les exigences qu'une telle mission comporte (conscience professionnelle, assiduité au travail, etc.).

Par ailleurs, ce critère tient compte de la disponibilité de l'agent, de sa capacité à assurer un intérim ou des astreintes et à exercer ses fonctions dans un contexte difficile.

2- Participation à la vie institutionnelle et implication dans les projets du service

Ce critère vise à apprécier la contribution apportée par l'agent aux projets du service et sa faculté de situer les activités qui lui sont dévolues dans un cadre collectif. Il se réfère à la participation aux différentes réunions institutionnelles et partenariales auxquelles l'agent a assistés.

Il s'agit d'apprécier la capacité à rendre compte de l'activité et le degré d'implication de l'agent dans l'exécution de sa mission.

3- Autonomie et sens de l'organisation

L'autonomie est la faculté d'agir par soi-même en tenant compte des règles fixées par l'environnement professionnel, une capacité à travailler seul avec efficacité et à faire preuve d'initiatives c'est-à-dire prendre, dans les délais nécessaires au bon fonctionnement du service, les décisions relevant de son niveau et adaptées à la situation.

Le sens de l'organisation se définit par la capacité de l'agent à planifier le travail, à dégager les priorités et à s'organiser dans l'exercice des tâches qui lui sont confiées.

4- Capacité à travailler en équipe et à coopérer avec les partenaires professionnels

La capacité à travailler en équipe fait partie des qualités relationnelles attendues dans l'exercice des fonctions. Elle doit permettre d'apprécier la faculté d'adaptation et la sociabilité dans un contexte institutionnel donné.

La coopération avec les partenaires professionnels trouve son application dans les relations avec les correspondants ou les interlocuteurs extérieurs à son service. Ce critère permet aussi d'évaluer la capacité de l'agent à se voir confier, dans le cadre de ses attributions, des missions de représentation voire de négociation pour le compte du service.

5- Contribution à l'action éducative

L'action éducative est au cœur de la mission de la PJJ. Chaque agent doit y contribuer en fonction de ses missions.

Ainsi **pour les directeurs interrégionaux**, il s'agit de développer la politique éducative en :

- concevant le volet éducatif dans le projet stratégique interrégional,
- favorisant les échanges entre professionnels,
- organisant la formation des personnels et des séminaires interrégionaux sur les pédagogies éducatives.

Pour les directeurs territoriaux, il s'agit de développer la politique éducative en :

- participant à l'élaboration du schéma interrégional,
- participant à l'élaboration du schéma de l'enfance départemental,
- animant les dispositifs territoriaux avec les acteurs locaux,
- favorisant les échanges entre les professionnels sur les pratiques éducatives.

Pour les directeurs de service et les responsables d'unités éducatives, il s'agit de garantir l'action d'éducation et les missions de l'établissement, du service ou de l'unité en :

- garantissant l'exercice des droits et devoirs des mineurs et jeunes majeurs pris en charge,
- organisant la participation des familles dans le travail éducatif,
- évaluant l'activité pédagogique action par action,
- rendant compte aux magistrats.

Pour les psychologues, il s'agit de conduire des actes cliniques dans le cadre des mesures éducatives confiées aux services de la PJJ en :

- conduisant un travail et des rencontres cliniques auprès des jeunes,
- repérant les éléments de personnalité du jeune,
- rédigeant des propositions d'orientation vers les dispositifs appropriés de prise en charge,
- communiquant au magistrat les éléments qui peuvent éclairer sa prise de décision,
- analysant les demandes institutionnelles qui lui sont adressées.

Pour les professeurs techniques, il s'agit d'accompagner le jeune dans un parcours d'insertion et de formation en :

- évaluant les capacités du jeune,
- contribuant à l'élaboration du document individuel de prise en charge du mineur,
- rédigeant des rapports de situation du jeune pour les services éducatifs et/ou les magistrats.

Pour les éducateurs et les chefs de service éducatif, il s'agit de participer à l'action éducative en :

- veillant au suivi des obligations posées au mineur,
- engageant des activités individuelles pour la compréhension de l'acte commis et de la décision judiciaire qui le sanctionne et collectives pour l'apprentissage des règles de vie,
- contribuant aux synthèses pluridisciplinaires tout au long de la procédure judiciaire et à l'évaluation de fin de mesure du mineur,
- participant à l'élaboration et à la mise à jour régulière du document individuel de prise en charge du mineur,
- associant autant que possible la famille au suivi de la mesure et restaurer la place qui lui revient,
- accompagnant le jeune dans toutes ses démarches scolaires, d'insertion sociale et professionnelle, de soins,
- assurant la transmission écrite des informations concernant les mineurs.

6- Autre(s) élément(s) d'appréciation

Des critères d'appréciation, autres que ceux énoncés ci-dessus, peuvent être rajoutés selon la spécificité des fonctions attribuées à l'agent.

3-2-2-2 les critères propres aux agents ayant des fonctions d'encadrement

La capacité à exercer des fonctions d'encadrement fait partie des compétences qui peuvent être confiées à un cadre. Ces critères doivent permettre d'apprécier la faculté d'animer une équipe, de valoriser son potentiel et de coordonner son action dans un contexte institutionnel donné.

La manière d'exercer les fonctions d'encadrement s'apprécie au regard des résultats obtenus.

Les critères relatifs à la manière d'exercer les fonctions d'encadrement ne concerne que :

- les directeurs interrégionaux et les directeurs interrégionaux adjoints ;
- les directeurs territoriaux et les directeurs territoriaux adjoints ;
- les directeurs de service ;
- les responsables d'unités éducatives ;
- les autres agents de catégorie A positionnés sur des emplois fonctionnels.

1- Pilotage de la politique de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse ou suivi de son application dans les services et établissements

Les agents ayant des fonctions d'encadrement sont chacun en ce qui les concerne chargés du pilotage et de la mise en œuvre de la politique de la PJJ sur leur territoire.

2- Contribution à la bonne organisation du service et participation à la politique des ressources humaines

La contribution à la bonne organisation du service consiste à participer et à contrôler la gestion administrative

et financière de la structure.

Les agents ayant des fonctions d'encadrement participent à la politique des ressources humaines en suivant la situation de leur personnel (gestion des agents non-titulaires, évaluations, propositions d'avancement, etc...) et en animant ou en participant au dialogue social.

3- Qualités managériales et relationnelles

Ce critère permet d'apprécier comment un cadre organise, anime et fait évoluer son équipe. Un cadre doit être capable de fixer les objectifs de son service et de ses collaborateurs. Il doit faire preuve de sa capacité à écouter et à échanger avec le personnel mais aussi avec les partenaires extérieurs. Il doit connaître et mettre en œuvre les politiques et procédures de la PJJ et, à son niveau, concevoir et proposer une politique ou un projet s'y inscrivant.

Ce critère fait également référence à l'engagement professionnel que l'agent doit faire valoir et à la manière dont il gère les situations individuelles et collectives ainsi que les moyens matériels et financiers mis à sa disposition.

L'ensemble des critères d'appréciation (généraux ou propres aux agents exerçant des fonctions d'encadrement) peuvent faire l'objet d'observations littérales du supérieur hiérarchique direct et de l'agent.

Les observations du supérieur hiérarchique direct revêtent un caractère obligatoire en cas de niveau insuffisant/très insuffisant ou de baisse du niveau d'appréciation par rapport à l'année précédente.

3.2.3 Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir

Les objectifs individuels peuvent être quantitatifs et qualitatifs. Ils doivent être adaptés au poste occupé, aux compétences et éventuellement aux aptitudes de l'agent. **Ils doivent être mesurables, réalisables et limités dans le temps.** Une attention particulière doit être donnée aux moyens mis à disposition de l'agent pour atteindre ses objectifs. Il est prévu d'inscrire dans le CREP de l'agent entre 3 à 6 objectifs pour l'année suivante.

3.2.4 Les acquis de l'expérience professionnelle

Les acquis de l'expérience professionnelle doivent s'entendre des compétences et connaissances acquises sur le poste au regard duquel est menée l'évaluation. L'appréciation de ces acquis s'opère par référence à **la fiche de poste** remise lors de la convocation à l'entretien et aux compétences requises pour le poste considéré.

Ce point du compte-rendu de l'entretien professionnel s'avérera très utile en cas de mobilité ou de reclassement.

3.2.5 Les perspectives d'évolution professionnelle

Dans le prolongement, sont évoquées les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent en termes de carrière et, le cas échéant, de mobilité ainsi que ses attentes ou aspirations professionnelles. Le supérieur hiérarchique direct émet son avis sur les capacités de l'agent à remplir des fonctions d'un niveau supérieur. La préparation de concours et examens peut être abordée.

Il convient de noter que les mentions ou l'absence de mention dans la rubrique « *mobilité géographique ou fonctionnelle envisagée par l'agent* » ne sont pas opposables à l'agent.

A cette occasion, l'agent peut demander un entretien avec un conseiller mobilité-carrière de la direction interrégionale et/ou de l'administration centrale.

Les éléments communiqués par l'agent, dans ce point du CREP, ne revêtent qu'un caractère purement indicatif.

3.2.6 La formation

Cet entretien professionnel permet de dresser un bilan de l'année écoulée et d'identifier les formations suivies par l'agent et d'en apprécier l'impact.

Le bilan en matière de formation doit être considéré comme un outil destiné à valoriser les acquis, les expériences et les compétences de l'agent afin de l'aider à construire et enrichir son parcours professionnel. L'échange sur la formation ne peut faire grief à l'agent en termes d'appréciation de sa valeur professionnelle.

Le supérieur hiérarchique direct doit mentionner les types de formations nécessaires pour permettre à l'agent de s'adapter à de nouvelles missions ou techniques ; de progresser vers des objectifs qui lui sont fixés ou encore d'acquérir des compétences utiles à son poste et/ou pour la réalisation de son projet professionnel.

Il est rappelé que la formation doit faire l'objet d'un entretien annuel conformément au décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat. Par souci de simplification, celui-ci se déroulera au cours de l'entretien professionnel et en constituera, de fait, un volet important. La fiche de formation de l'entretien professionnel sera utilisée par les directions interrégionales (DRH) comme source d'identification de l'expression des besoins de formation préalable à la construction du plan de formation.

3.2.7 L'appréciation générale portée par le supérieur hiérarchique direct

L'entretien professionnel se poursuit par « *l'appréciation générale* » qui exprime la valeur professionnelle de

l'agent compte tenu de ses résultats au regard des objectifs fixés et de sa manière de servir et, le cas échéant, de sa capacité à accéder à un poste ou un emploi de niveau supérieur.

Cette appréciation est caractérisée par le choix entre les niveaux suivants : Excellent, Très Bon, Bon, Convenable, Insuffisant et Très insuffisant.

Excellent : cette qualification doit être attribuée aux agents démontrant une absolue maîtrise de leur poste, donnant toute satisfaction dans l'exécution de leurs fonctions, faisant preuve d'une totale intégration dans l'équipe de travail, et dont le potentiel constaté est d'un niveau très élevé et de nature à leur permettre d'exercer des fonctions d'un niveau supérieur. Elle est attribuée notamment aux agents qui maîtrisent parfaitement leurs missions et dans lesquelles ils sont parvenus à un très haut niveau d'efficacité.

Très bon : cette qualification doit être attribuée aux agents démontrant une très grande maîtrise de leur poste, donnant toute satisfaction dans l'exécution de leurs fonctions, faisant preuve d'une très bonne intégration dans l'équipe de travail, et qui se distinguent par une réelle capacité d'initiative et d'anticipation dans l'accomplissement de leurs fonctions.

Bon : cette qualification doit être attribuée aux agents qui démontrent une bonne maîtrise de leur poste, qui donnent toute satisfaction dans l'exécution de leurs fonctions et qui font preuve d'une bonne intégration dans l'équipe de travail.

Convenable : cette qualification doit être attribuée aux agents qui remplissent leurs fonctions correctement mais qui pourraient y apporter des améliorations et un plus grand investissement personnel.

Insuffisant : cette qualification doit être attribuée aux agents qui présentent des difficultés, temporaires ou non, sur le poste qu'ils occupent, nécessitant des efforts de leur part. Cela peut souligner également des insuffisances ou manquements constatés à l'occasion d'une mission particulière. Dans tous les cas, le travail fourni est incomplet et insatisfaisant.

Très insuffisant : cette qualification doit être utilisée pour les agents qui présentent des difficultés importantes et durables dans l'exercice de leurs missions et dont le travail est notoirement insuffisant par rapport à celui qui est normalement attendu d'un agent de leur catégorie.

Cette rubrique est indispensable à la bonne compréhension de l'appréciation générale et constitue un élément d'aide à la gestion notamment lors des promotions au choix.

L'appréciation littérale doit être suffisamment **détaillée et cohérente** par rapport aux parties précédentes du CREP. En effet, elle doit expliquer de façon précise, complète et objective l'appréciation générale pour permettre à l'agent évalué de comprendre le jugement porté sur sa valeur professionnelle et sa manière de servir ainsi que ses points forts et ceux restant à améliorer, en tenant compte de la catégorie à laquelle il appartient, du niveau d'exigence propre à chacune d'entre elles et de l'analyse exhaustive de ses compétences.

En l'absence de ces précisions, le CREP est susceptible d'être annulé par le juge administratif (TA Paris du 22 décembre 2011, req : n°09003722/5-2).

Dans l'appréciation générale, le supérieur hiérarchique direct ne peut, en aucun cas, prendre en compte des critères étrangers à l'appréciation des mérites et des résultats professionnels de l'agent. Ainsi, il ne peut pas faire référence :

- aux activités syndicales de l'agent exercées dans le respect des autorisations accordées ;
- aux congés justifiés et autorisés de l'agent pendant la période de référence, notamment pour maladie ;
- à la situation personnelle et familiale de l'agent.

Le compte rendu est rédigé par le supérieur hiérarchique direct **dans de brefs délais** après l'entretien professionnel. Il doit être remis à l'agent dans le mois suivant la tenue effective de l'entretien (délai de communication du CREP par le N+1).

Le supérieur hiérarchique signe le compte rendu après avoir indiqué la durée de l'entretien.

3.3 La communication, la notification et la clôture de l'entretien

Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 **a distingué la communication du compte rendu d'entretien professionnel de sa notification**, et a introduit l'autorité hiérarchique dans la procédure de notification du compte rendu.

3.3.1 La communication du compte rendu de l'entretien professionnel

Le compte rendu d'entretien est communiqué à l'agent afin qu'il le complète, le cas échéant, de ses observations.

L'agent doit signer le compte rendu pour attester qu'il lui a été communiqué. Si l'agent refuse de signer, le supérieur hiérarchique direct **doit** le mentionner sur le compte rendu. Il doit également préciser la date à laquelle l'agent a été mis en mesure de signer le CREP. La communication sera réputée effectuée à la date du refus.

Dans l'hypothèse où l'agent est absent de son service, il convient de lui communiquer le compte rendu par lettre recommandée avec accusé de réception afin qu'il soit mis à même de présenter ses observations.

Ce dernier dispose alors d'un **délai maximum de 10 jours francs** pour formuler ses observations éventuelles avant de le retourner à son supérieur hiérarchique direct.

L'objet de l'entretien ne visant pas à rechercher systématiquement un consensus, différents points de vue peuvent apparaître sur le compte rendu.

L'absence de communication du compte rendu d'entretien professionnel à l'agent pourrait entraîner l'irrégularité des décisions prises sur son fondement. En conséquence, la communication à l'agent du compte rendu d'entretien professionnel doit être impérative.

3.3.2 Le visa apposé par l'autorité hiérarchique et ses éventuelles observations

Une fois le compte rendu retourné au supérieur hiérarchique, il est transmis à l'autorité hiérarchique (N+2) de l'agent pour visa.

L'autorité hiérarchique peut, en plus du visa, compléter le compte rendu de ses observations. Ces dernières doivent être relatives à la valeur professionnelle de l'agent. Elles peuvent donc consister en une appréciation générale sur la valeur professionnelle de l'agent, sur sa manière de servir ou porter, de façon plus précise, sur un des thèmes abordés durant l'entretien professionnel (observation liée par exemple à la réalisation d'une mission particulière).

Il ne s'agit pas pour l'autorité hiérarchique de formuler des observations sur l'évaluation faite par le supérieur hiérarchique direct ou de faire des commentaires sur les appréciations portées par ce dernier sur l'agent.

3.3.3 La notification de l'entretien professionnel

Le CREP est ensuite notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

Si l'agent refuse de signer, le supérieur hiérarchique direct **doit** le mentionner dans l'encadré prévu à cette fin. Il doit également préciser la date à laquelle l'agent a été mis en mesure de signer le CREP et, le cas échéant, les raisons invoquées par l'agent qui refuse de signer ce document. La notification sera réputée effectuée à la date du refus.

Dans l'hypothèse où l'agent est absent de son service, il convient de lui adresser l'original du CREP par lettre recommandée avec accusé de réception et d'en conserver une copie. Si l'agent ne renvoie pas le CREP signé, l'accusé de réception apportera la preuve que l'agent a été mis en mesure de signer le CREP. Ainsi la notification sera réputée effectuée.

En plus d'une remise en main propre ou d'un envoi par lettre recommandée avec accusé de réception, le compte rendu peut être envoyé par courriel avec accusé de réception et confirmation de lecture.

Si l'agent n'est pas d'accord sur le contenu du compte rendu d'entretien professionnel, il peut le contester en exerçant un recours hiérarchique et/ou contentieux (cf. infra).

Seule la notification du compte rendu d'entretien professionnel permet à l'agent de connaître les voies et délais de recours dont il dispose. En l'absence de notification du compte rendu de l'entretien professionnel, les délais de recours ne commencent pas à courir (article R421-5 du code de la justice administrative).

Le compte rendu d'entretien professionnel est alors contestable sans condition de délai. Ainsi, il est important que l'administration puisse à tout moment prouver que le compte rendu d'entretien professionnel a été notifié.

Enfin, le compte rendu est adressé à l'autorité hiérarchique qui le verse au dossier de l'agent (SDRHRS pour les fonctionnaires titulaires, DIR pour les agents contractuels) conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2010. Un exemplaire est également remis à l'agent.

4. VOIES ET DELAIS DE RECOURS

Prévus à l'article 6 du décret du 28 juillet 2010, les voies et délais de recours sont présentés à l'agent au cours de l'entretien.

4.1 Le recours hiérarchique

Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 a simplifié les voies et délais de recours ouverts à l'agent en supprimant le recours gracieux au profit d'un unique recours administratif auprès de l'autorité hiérarchique (N+2 de l'agent).

Seule l'autorité hiérarchique peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Ce recours hiérarchique est exercé **dans un délai de 15 jours francs** à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. **Cette démarche fait l'objet d'un accusé de réception.**

En cas de refus de l'agent de signer le compte rendu d'entretien pour notification, il appartient au supérieur

hiérarchique direct d'apporter la preuve écrite que l'agent a été mis en position d'accomplir cette formalité (Cf. point 3-3, sixième paragraphe de la présente annexe).

L'autorité hiérarchique notifie sa réponse **dans un délai de 15 jours francs** à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. La réception de la réponse **explicite** marque le point de départ du délai dont dispose l'agent pour saisir la commission administrative paritaire (Cf. infra).

De plus, en application de la jurisprudence constante du Conseil d'Etat, le simple fait qu'un délai de réponse ait été imparti à une autorité administrative pour prendre une décision ne saurait créer, en cas d'absence de réponse dans ce délai, de décision implicite. Ainsi, seul le silence conservé par cette autorité pendant **le délai de droit commun de deux mois** à compter de la réception de la demande de révision (article 21 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000) fait naître une décision implicite de rejet.

Il en résulte que l'absence de réponse explicite de la part de l'autorité hiérarchique dans le délai de 15 jours francs ne fait pas naître de décision implicite.

Aussi, dans l'intérêt de l'administration comme de l'agent, l'autorité hiérarchique est invitée à formuler une décision expresse dans le délai de 15 jours francs.

L'agent peut également dans le délai de 2 mois suivant la réponse de l'autorité hiérarchique, former un recours contentieux devant la juridiction administrative.

L'exercice de ce recours hiérarchique est une condition préalable à la saisine du président de la commission administrative paritaire (CAP) ou commission consultative paritaire (CCP) concernée, dans un délai d'un mois à compter de la réponse de l'autorité hiérarchique.

4.2 Le recours devant la commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire

Le fonctionnaire peut saisir, par écrit et de façon motivée, le président de la commission administrative paritaire (CAP) dont il relève. L'agent contractuel, lui, peut saisir la commission consultative paritaire (CCP) de la même manière. La demande est présentée sous couvert de la voie hiérarchique. Cette saisine ne proroge pas les délais de recours contentieux.

Le président de la CAP ou de la CCP compétente doit être saisi **dans un délai d'un mois** à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours hiérarchique prévu par l'article 6 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010. Si l'autorité hiérarchique n'a pas répondu à la demande de révision de l'agent, le délai d'un mois pour saisir la CAP ou la CCP court à compter de la date de formation de la décision implicite de rejet (cf point 5.1).

La contestation de l'agent peut porter tant sur la procédure et le déroulement de l'entretien professionnel que sur le contenu du compte rendu de l'entretien (appréciation générale exprimant la valeur professionnelle, appréciation des résultats professionnels, fixation des objectifs, etc...) Les observations de l'autorité hiérarchique peuvent également être source de contestation dans la mesure où elles sont intégrées au compte rendu. L'autorité hiérarchique pourra donc être amenée à revoir ses propres observations.

La CAP ou, le cas échéant la CCP, peut, après examen de la requête de l'intéressé et sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours hiérarchique auprès de l'autorité hiérarchique, demander à cette dernière la révision du compte rendu d'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit lui être faite de tous les éléments utiles d'information.

La CAP ou, le cas échéant la CCP, peut refuser de demander à l'autorité hiérarchique la révision de l'appréciation portée sur la valeur de l'agent, dans ce cas, la décision de l'autorité hiérarchique n'a pas à être motivée (*CE, 28 septembre 1988, M Decurey*).

En application de l'arrêté PJJ du 30 avril 2013, l'autorité hiérarchique dispose d'un délai de deux mois à compter de la réception de la proposition de l'administration centrale après avis de la CAP pour notifier le CREP définitif à l'agent, qui en accuse réception.

L'autorité hiérarchique envoie l'original du CREP définitif par lettre recommandée avec accusé de réception et en conserve une copie. Si l'agent ne renvoie pas le CREP signé, l'accusé de réception apportera la preuve que l'agent a été mis en mesure de signer le CREP. Ainsi la notification sera réputée effectuée.

Si l'agent est sur place, l'autorité hiérarchique peut lui remettre le CREP définitif en main propre contre signature. Si l'agent refuse de signer, l'autorité hiérarchique **doit** le mentionner sur le compte rendu. Elle doit également préciser la date à laquelle l'agent a été mis en mesure de signer le CREP et, le cas échéant, les raisons avancées par l'agent pour refuser de signer. La notification sera réputée effectuée à la date du refus.

Si l'autorité hiérarchique ne modifie pas le CREP, elle confirme sa décision initiale. Cette confirmation n'est pas une nouvelle décision et ne peut donc pas faire l'objet d'un recours contentieux.

Si l'autorité hiérarchique modifie le CREP, elle prend une nouvelle décision qui peut faire l'objet d'un recours

contentieux dans un délai de 2 mois à compter de sa notification.

Enfin, en raison du caractère consultatif de la CAP et de la CCP, leur avis ne constitue pas une décision faisant grief et n'est donc pas susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

4.3 Le recours devant le juge administratif

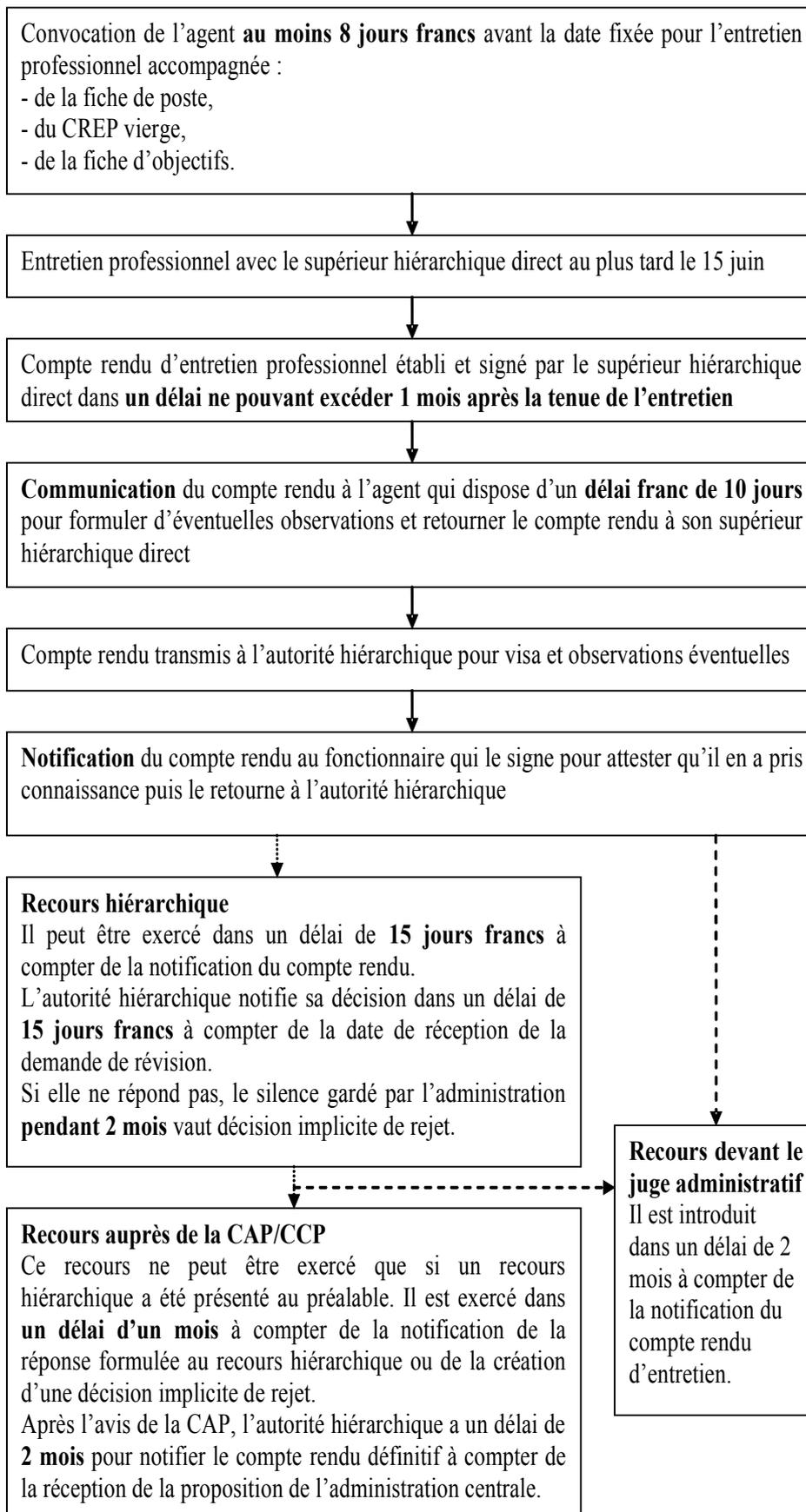
Le compte rendu de l'entretien professionnel est susceptible d'un recours juridictionnel **dans le délai de 2 mois** à compter de sa notification. Si un recours hiérarchique a été exercé entre temps, le délai de 2 mois ne commence à courir qu'à compter de la notification de la réponse.

L'annulation résultant d'un recours juridictionnel entraîne obligatoirement l'établissement d'un nouveau compte rendu d'entretien professionnel, en tenant compte des remarques du juge.

Rappel de quelques principes établis par la jurisprudence :

- Le délai de recours contentieux est prorogé par la procédure de recours hiérarchique (*CE Section, 10 juillet 1964, centre médico-pédagogique de Beaulieu*).
- Un fonctionnaire n'est pas fondé à contester le compte rendu d'entretien d'un autre fonctionnaire (*CE, 7 juillet 1995, Mme Werl*).
- De même un syndicat de fonctionnaires n'a pas d'intérêt à agir contre le compte rendu attribué à un fonctionnaire (*CE, 9 novembre 1983, Saerens*).

4.4 Schéma récapitulatif



Annexe 3

Le compte rendu d'entretien professionnel

DIRECTION DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE

COMPTE RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

ANNEE 2014 / 2015

(Document à remettre à l'agent au moins 8 jours francs avant la date de l'entretien, accompagné de la fiche de poste)

AGENT EVALUE

NOM DE FAMILLE* :

NOM MARITAL :

Prénom* :

Situation administrative* :

TITULAIRE

NON TITULAIRE

Pour les agents titulaires* :

Corps :

Grade :

Fonction* :

occupée depuis (durée en mois / années)

Activité d'encadrement *

OUI

NON

Nombre total d'agents à encadrer :

-dont agents de catégorie A :

-dont agents de catégorie B :

-dont agents de catégorie C :

Affectation* : ■ DIR :

■ DT :

■ Service :

**mentions obligatoires*

EVALUATEUR

NOM DE FAMILLE* :

NOM MARITAL :

Prénom* :

Fonction* :

Affectation* : ■ DIR :

■ DT :

■ Service :

Si l'évaluation ne peut être assurée par le N+1 (indiquer les raisons) :

**mentions obligatoires*

L'entretien professionnel n'a pu se tenir en raison de la présence insuffisante de l'agent au cours de la période de référence (motifs) :

non activité (durée de l'absence)

congés

autres

Date de l'entretien professionnel :

1. APPRECIATION DES RESULTATS PROFESSIONNELS

1.1 Bilan des objectifs de l'année écoulée

Rappel de l'objectif de l'année écoulée assigné à l'agent	Degré de réalisation de cet objectif	Commentaires
	<input type="checkbox"/> atteint <input type="checkbox"/> partiellement atteint <input type="checkbox"/> non atteint <input type="checkbox"/> devenu sans objet	selon l'agent : selon le supérieur :
	<input type="checkbox"/> atteint <input type="checkbox"/> partiellement atteint <input type="checkbox"/> non atteint <input type="checkbox"/> devenu sans objet	selon l'agent : selon le supérieur :
	<input type="checkbox"/> atteint <input type="checkbox"/> partiellement atteint <input type="checkbox"/> non atteint <input type="checkbox"/> devenu sans objet	selon l'agent : selon le supérieur :

1.2 Appréciation globale sur la réalisation des objectifs de l'année écoulée

Globalement, les objectifs sont :

atteints
 partiellement atteints
 non atteints
 devenus sans objet

2 CRITERES D'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT

2.1 Critères généraux d'appréciation des agents de la protection judiciaire de la jeunesse

Dans quelle mesure l'agent a-t-il satisfait aux exigences suivantes ?

<i>Niveau d'appréciation</i>	Excellent	Très bon	Bon	Convenable	Insuffisant	Très insuffisant
Capacité à s'adapter aux exigences du poste et au contexte professionnel						
Participation à la vie institutionnelle et implication dans les projets du service						
Autonomie et sens de l'organisation						
Capacité à travailler en équipe et capacité à coopérer avec les partenaires professionnels						
Contribution à l'action éducative						
Autre élément d'appréciation, le cas échéant (<i>exemples : délégation spécifique, assistant ou conseiller de prévention en matière de santé, sécurité au travail, tuteur...</i>)						

2.2 Critères d'appréciation propres aux agents ayant des fonctions d'encadrement

<i>Niveau d'appréciation</i>	Excellent	Très bon	Bon	Convenable	Insuffisant	Très insuffisant
Pilotage de la politique de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse ou suivi de son application dans les services et établissements						
Contribution à la bonne organisation du service et participation à la politique des ressources humaines						
Qualités managériales et relationnelles						

2.3 Observations sur l'ensemble des critères évalués au 2.1 et/ou 2.2

<p><u>Observations éventuelles du supérieur hiérarchique direct :</u> <i>(obligatoires en cas de niveau insuffisant/très insuffisant ou de baisse du niveau d'appréciation)</i></p>
<p><u>Observations éventuelles de l'agent :</u></p>

3. OBJECTIFS ASSIGNÉS À L'AGENT POUR L'ANNÉE À VENIR

Rappel des principaux objectifs du service pour l'année à venir (en lien avec le projet de service) :

DESCRIPTION DES OBJECTIFS	DELAIS DE REALISATION	MOYENS MIS A DISPOSITION DE L'AGENT

4. ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Ils sont appréciés, notamment, par rapport à la fiche de poste et au répertoire des métiers et des compétences.

Les compétences et connaissances acquises sur le poste

5. PERSPECTIVES D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

5.1 Capacité à remplir ou à occuper des fonctions d'un niveau supérieur :

--

5.2 Mobilité fonctionnelle ou géographique envisagée par l'agent :
(Cette mention figure à titre indicatif)

OUI NON

5.3 Souhait de l'agent de rencontrer un Conseiller mobilité et carrière ?

OUI NON

6. FORMATION : BILAN ET BESOINS

La partie relative à la formation est impérativement abordée lors de l'entretien professionnel et le formulaire de la page 8 du présent document doit être complété.

7. APPRECIATION GENERALE

7.1 Niveau d'appréciation générale

(Qualification du niveau global de l'agent en se fondant sur les résultats obtenus au regard des objectifs fixés et de la manière de servir).

EXCELLENT TRES BON BON CONVENABLE INSUFFISANT TRES INSUFFISANT

7.2 Appréciation littérale globale

(Cette appréciation littérale doit venir expliquer de façon précise, complète et objective l'appréciation générale pour permettre à l'agent évalué de comprendre le jugement porté sur sa valeur professionnelle et sa manière de servir ainsi que ses points forts et ceux restant à améliorer)

--

Durée de l'entretien :

Signature du supérieur hiérarchique direct :

8. COMMUNICATION DU COMPTE RENDU D'ENTRETIEN

Le supérieur hiérarchique a remis à l'agent le compte rendu de l'entretien professionnel : le

↕ Délai d'1 mois
à compter de la tenue
effective de l'entretien

Signature du supérieur hiérarchique direct	Signature de l'agent
--	----------------------

↕ Délai de 10 jours

Observations éventuelles de l'agent :

L'agent dispose d'un délai de 10 jours francs à partir de la communication du compte rendu d'entretien professionnel pour formuler, le cas échéant, ses observations.

Date et signature de l'agent

Visa et observations éventuelles de l'autorité hiérarchique :

Nom, prénom et qualité de l'autorité hiérarchique

Date et visa de l'autorité hiérarchique

9. NOTIFICATION DU COMPTE RENDU D'ENTRETIEN

La notification indique que l'agent a pris connaissance du compte-rendu d'entretien professionnel, elle n'implique pas une approbation du contenu du compte-rendu.

Date de notification : le

Signature de l'agent

Le présent compte-rendu peut faire l'objet d'un recours hiérarchique, en CAP (ou CCP pour les agents contractuels) ou d'un recours contentieux selon les modalités précisées au point 9 du présent compte-rendu.

Si l'agent refuse de signer le présent compte rendu, le supérieur hiérarchique direct le mentionne en indiquant la date à laquelle l'agent a été mis en mesure de signer le CREP et, le cas échéant, les raisons avancées par l'agent pour refuser de signer. La notification sera réputée effectuée à la date du refus.

En cas de refus de signer par l'agent :

J'atteste que le compte-rendu d'entretien professionnel a été présenté à l'agent le
L'agent a refusé de signer le compte-rendu. Préciser, le cas échéant, les raisons invoquées par l'agent :

Date et signature du supérieur hiérarchique direct

En cas d'impossibilité matérielle de signature, indiquer les motifs et la date de notification après l'envoi du compte-rendu par lettre recommandée avec accusé de réception.

10. RECOURS EVENTUELS CONTRE LE PRESENT COMPTE RENDU

1. **Recours hiérarchique** : dans le délai de 15 jours francs à compter de la date de notification du présent compte rendu, l'agent peut exercer un recours hiérarchique auprès de l'autorité hiérarchique (N+2, supérieur de l'évaluateur) afin d'obtenir la révision d'une partie ou de la totalité de son compte rendu d'entretien.

L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision. Si elle ne répond pas, l'agent doit attendre 2 mois pour qu'une décision implicite de rejet soit formée. C'est à ce moment-là que l'agent pourra saisir la CAP.

2. **Recours en CAP pour les fonctionnaires / CCP pour les agents contractuels** : L'exercice du recours en CAP/CCP nécessite au préalable l'exercice du recours hiérarchique dans les conditions fixées par le paragraphe 1. L'agent peut saisir la CAP/CCP afin que celle-ci demande la révision du présent compte rendu à l'autorité hiérarchique dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

3. **Recours contentieux** : dans le délai de 2 mois à compter de la date de notification du présent compte rendu, l'agent peut également exercer un recours contentieux contre le présent compte rendu d'entretien auprès de la juridiction administrative compétente. L'exercice d'un recours hiérarchique ne constitue pas un préalable obligatoire. Si le recours hiérarchique est exercé, le délai de recours contentieux est prorogé.

Un recours hiérarchique a été effectué.

Un recours en CAP/ CCP a été effectué.

Date de notification du compte-rendu définitif : le

Signature de l'agent

FORMATION : BILAN ET BESOINS

NOM DE FAMILLE : _____ **NOM MARITAL :** _____

Prénom : _____

Situation administrative :
 TITULAIRE NON TITULAIRE

Pour les agents titulaires :
Corps et grade : _____

Fonction : _____ **occupée depuis (durée en mois /années)** _____

Activité d'encadrement :
 OUI NON

Affectation (DIR /DT / Service) : _____

L'agent a-t-il effectué des formations au cours des trois dernières années ?

OUI NON

Formation(s) suivie(s) et envisagée(s) par l'agent durant l'année écoulée et pour l'année à venir :
(Indiquer les formations de manière chronologique, les intitulé(s) et leur durée(s))

T1 : adaptation immédiate au poste de travail (missions actuelles imparties à l'agent)

T2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers (compétences acquises)

T3 : développement des compétences ou acquisition de nouvelles compétences (projet professionnel)

Formations demandées durant l'année écoulée					
Intitulé ou thématique de la formation	Objet de la formation	Durée de la formation	Mobilisation du DIF (Oui/Non)	Cadre de la formation T1, T2 ou T3	Suivies (oui/non) motifs
Formations demandées pour l'année à venir					
Observations éventuelles de l'agent : 					
Date de l'entretien de formation et signature de l'agent :		Signature du supérieur hiérarchique direct :			

Annexe 4

Modèle de courrier de notification du compte rendu d'entretien professionnel

[*Service, Direction...*] du supérieur
hiérarchique direct de l'agent

[*Adresse*]

[*Ville*], le...

[*Nom Prénom(s) du supérieur
hiérarchique direct*]
[*Qualité du supérieur hiérarchique direct*]

Lettre adressée en courrier recommandé avec accusé de réception n° [*indiquer le n° de l'accusé de réception*]

Madame/Monsieur,

Conformément au décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010, nous nous sommes réunis pour mener votre entretien professionnel le... à [*heure*] dans le bureau [*numéro*], et pour lequel vous aviez été informé(e) par [*indiquer le mode d'information : mail, courrier*] le [*mentionner la date de l'information – au moins 8 jours francs avant*].

A l'issue de nos échanges j'ai complété et signé le compte rendu d'entretien professionnel le [...] et vous l'ai communiqué pour que vous puissiez mentionner vos observations éventuelles le [...].

A l'issue du délai de 10 jours francs, j'ai adressé le compte rendu à [*nom, prénom et qualité de l'autorité hiérarchique*] afin qu'[*il/elle*] appose son visa et ajoute ses observations éventuelles.

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint votre compte rendu d'entretien professionnel ainsi complété pour notification.

Je vous informe enfin que vous avez la possibilité d'exercer un recours hiérarchique, un recours en commission administrative paritaire [*commission consultative paritaire pour les agents contractuels*] et/ou un recours contentieux selon les modalités précisées au point 10 du compte rendu.

Je vous en souhaite bonne réception, et vous prie de croire Madame/Monsieur, à l'expression de ma considération distinguée.

Pièce jointe : 1

- votre compte rendu d'entretien professionnel

[*Nom Prénom(s)*]

[*Qualité de l'agent, affectation au bureau/service...*]

[*Adresse*]

*Signature du supérieur
hiérarchique direct*

Annexe 5

Fiche d'objectifs

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

DIRECTION DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE

FICHE D'OBJECTIFS

*(Document à remplir dans le mois suivant l'arrivée de tout nouvel agent,
après entretien entre l'agent et son supérieur hiérarchique)*

I – AGENT

NOM DE FAMILLE :

NOM D'USAGE :

Prénom :

TITULAIRE

NON TITULAIRE

Pour les agents titulaires :

Corps :

Grade :

Echelon :

depuis le

Fonction :

(joindre la fiche de poste)

Activité d'encadrement

OUI NON

Affectation : **DIR :**

DT :

Service :

Date d'arrivée dans le service :

II – SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE

NOM DE FAMILLE :

NOM D'USAGE :

Prénom :

Fonction :

Affectation : **DIR :**

DT :

Service :

ASSIGNATION DES OBJECTIFS

- Le service possède-t-il un projet de service ?

OUI NON

- Rappel des principaux objectifs du service pour l'année à venir :

-
-
-

- Traduction pour l'agent des objectifs du service :

DESCRIPTION DES OBJECTIFS	DÉLAIS DE REALISATION	MOYENS MIS A DISPOSITION DE L'AGENT POUR CONTRIBUER A SA MISE EN OEUVRE

Entretien réalisé le

<i>Signature du supérieur hiérarchique :</i>	<i>Signature de l'agent :</i>
--	-------------------------------