



la
cgt

PJJ
Insertion-Probation
Pénitentiaire
Chancelleries et
Services Judiciaires

vous informe !



COMPTE RENDU DE LA CAP DES CORPS SOCIO-ÉDUCATIFS 7 AU 9 OCTOBRE 2026

EDUCATEURS-CSE-ASS-PT-PSYCHOLOGUES



Recours CREP : des procédures à géométrie variable, un dialogue social qui progresse !

La commission administrative paritaire (CAP) consacrée aux recours des comptes rendus d'entretien professionnel (CREP) s'est réunie du 7 au 9 octobre 2026.

Durant ces trois journées, la CGT a instruit avec rigueur l'ensemble des dossiers, en défendant les droits des agents et en veillant à ce que chaque situation soit examinée au regard de son contexte professionnel et institutionnel.

Au niveau national, 44 recours hiérarchiques ont été recensés, dont 18 examinés en CAP.

Des procédures trop souvent ignorées par la hiérarchie

Cette CAP a une nouvelle fois mis en évidence des manquements récurrents dans le respect des procédures, particulièrement concernant les délais de réponse aux recours hiérarchiques.

La CGT dénonce depuis plusieurs années le délai de 15 jours laissé au N+2 pour répondre aux agents. Manifestement insuffisant pour garantir une instruction sérieuse, **nous revendiquons son allongement à deux mois**, en cohérence avec le délai de droit commun de réponse de l'administration.

Nous avons également constaté, dans plusieurs dossiers, **une confusion entre recours gracieux et recours hiérarchique**, conduisant parfois le N+1, auteur de l'évaluation contestée, à répondre lui-même au recours hiérarchique. Une situation de juge et partie particulièrement préoccupante ! Aussi, la CGT rappelle qu'il appartient à la CAP d'étudier la recevabilité des recours CREP et non la ligne hiérarchique.

La CGT a demandé que la prochaine note encadrant la campagne des CREP rappelle précisément les procédures et les responsabilités de chaque niveau hiérarchique.

Mais surtout, nous dénonçons un véritable deux poids, deux mesures : lorsqu'un agent ne respecte pas la procédure, son recours peut être écarté sans examen. Lorsque la hiérarchie manque à ses obligations, aucune conséquence particulière n'en découle !

Pour la CGT, continuer à instruire ces dossiers comme si de rien n'était revient à cautionner ces pratiques.

Nous revendiquons donc qu'en cas de non-respect des obligations procédurales par la hiérarchie, il soit systématiquement fait droit aux demandes de l'agent, sans examen du fond du dossier en CAP. Cette évolution des règles serait un moyen concret de responsabiliser l'administration. Le respect des procédures ne peut pas être une obligation pour les uns et une option pour les autres !

Un calendrier des recours incohérent avec l'attribution du CIA

La CGT regrette que cette CAP intervienne après la notification du complément indemnitaire annuel (CIA), alors même que le CREP peut avoir une incidence sur son attribution.

Nous demandons d'avancer la campagne des CREP et la tenue des CAP recours, afin que les éventuelles modifications des évaluations soient prises en compte avant les décisions indemnitaires. Il s'agit d'une simple question de cohérence et d'équité.

Le CREP : un outil d'évaluation devenu un instrument de pouvoir ?

Les dossiers examinés ont également permis de faire remonter auprès de l'administration centrale des réalités professionnelles parfois difficiles : tensions hiérarchiques, contextes institutionnels dégradés et souffrance au travail.

Le CREP occupe désormais une place déterminante dans la carrière des agents : avancement, mobilité, reconnaissance professionnelle et rémunération indemnitaire.

Cette concentration des enjeux renforce considérablement le déséquilibre entre l'évaluateur et l'évalué. Certains dossiers témoignent d'une subjectivité excessive, voire d'une utilisation du CREP comme instrument de règlement de comptes.

La valeur professionnelle d'un agent ne saurait se mesurer à sa docilité ou à la qualité de sa relation personnelle avec son supérieur hiérarchique.

La CGT demande qu'une réflexion de fond soit engagée sur le poids du CREP et sur les garanties d'objectivité et d'impartialité de l'évaluation.

COMPTE RENDU DE LA CAP DES CORPS SOCIO-ÉDUCATIFS 7 AU 9 OCTOBRE 2026 (SUITE)

EDUCATEURS-CSE-ASS-PT-PSYCHOLOGUES

Liens familiaux et hiérarchiques : une nécessaire réflexion déontologique.

La CGT a également interpellé l'administration sur la question des liens conjugaux ou familiaux au sein d'un même territoire, particulièrement lorsqu'ils concernent des agents placés dans une relation hiérarchique directe ou indirecte.

Peut-on encore accepter qu'un conjoint puisse évaluer son conjoint ou intervenir dans des décisions ayant des conséquences sur sa rémunération ou sa carrière ?

L'introduction du CIA, avec ses enjeux financiers individuels, renforce la nécessité de prévenir tout risque de conflit d'intérêts ou de suspicion de partialité. Sans remettre en cause les situations personnelles des agents, **la CGT demande que le guide de déontologie de la PJJ soit complété pour encadrer explicitement ces situations et garantir l'impartialité des décisions.**

Service Public + : les mineurs ne sont pas des clients !

La CGT a dénoncé une nouvelle fois le dispositif Service Public +, qui permet aux usagers d'évaluer la « prestation » des professionnels. Depuis près de deux ans, ce dispositif suscite de fortes résistances sur les terrains comme nous avons pu le constater dans l'étude d'un CREP. Et pour cause : les mineurs accompagnés par la PJJ ne sont pas des "clients", mais des jeunes pris en charge dans le cadre d'une décision judiciaire donc sous contrainte. La relation éducative suppose de poser des limites, de rappeler des obligations et de tenir des positions qui déplaisent au mineur. La satisfaction d'un jeune ne constitue pas un indicateur fiable de la qualité du travail éducatif.

Les professionnels n'ont d'ailleurs pas attendu Service Public + pour recueillir la parole des mineurs et dresser avec eux le bilan de leur prise en charge. Cette démarche qualitative, inscrite dans le travail éducatif, ne saurait être réduite à une enquête de satisfaction digne des trois smileys d'une aire d'autoroute !

La CGT demande l'exemption de la PJJ de ce dispositif, au regard de la spécificité de ses missions judiciaires et de l'accompagnement de publics sous contrainte, à l'instar des adaptations nécessaires pour d'autres missions régaliennes.

Des pratiques inégales, mais un dialogue social constructif:

Cette CAP a révélé d'importantes disparités entre directions interrégionales. Certaines instruisent les recours avec sérieux, objectivité et une réelle prise en compte des contextes institutionnels. D'autres présentent des dossiers insuffisamment étayés, témoignant d'un investissement bien moindre dans le traitement des demandes des agents.

L'égalité de traitement ne devrait pourtant pas dépendre de la direction interrégionale d'affectation !

Pour autant, la CGT tient à saluer une amélioration du dialogue social au sein de cette CAP. Les échanges avec l'administration centrale ont été constructifs, permettant une confrontation réelle des arguments et, dans plusieurs situations, la recherche de solutions.

Si nos analyses n'ont pas toujours été partagées, nous avons eu le sentiment d'être souvent entendus. Cette qualité d'écoute mérite d'être soulignée, car un dialogue social exigeant, même traversé de désaccords, participe au bon fonctionnement de nos instances et à la démocratie institutionnelle. La CGT restera vigilante !

Au-delà de l'examen des recours individuels, cette CAP a rappelé l'importance de ces instances pour faire entendre la réalité du terrain et défendre les droits des agents.

La CGT poursuivra ses interventions pour obtenir des procédures respectées, des évaluations objectives, une véritable égalité de traitement et une meilleure reconnaissance du travail accompli.

Le CREP doit être un outil de reconnaissance professionnelle, pas un instrument de pression managériale.

LA CGT : DÉFENDRE LES DROITS DES AGENTS, FAIRE RESPECTER LES RÈGLES, PARTOUT ET POUR TOUS !

Pour les agents concernés par cette CAP, n'hésitez pas à nous contacter pour tout complément d'information sur l'étude de votre situation. RH@CGTJJ.FR