

**Arrêté du 26 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel des agents contractuels de la direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse Grand Est**  
**NOR : JUSF1419963A**

Le directeur interrégional de la protection judiciaire de la jeunesse de l'interrégion Grand Est,

*Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;*

*Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales 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 ;*

*Vu le décret n° 2005-534 du 24 mai 2005 portant déconcentration en matière de recrutement et de gestion de certains personnels relevant du ministère de la justice ;*

*Vu le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 ;*

*Vu le décret n° 2010-214 du 2 mars 2010 relatif au ressort territorial, à l'organisation et aux attributions des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse ;*

*Vu l'arrêté du 19 août 2011 relatif à la déconcentration de certains actes de recrutement et de gestion des personnels relevant de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse ;*

*Vu l'avis du comité technique institué auprès le directeur interrégional de la protection judiciaire de la jeunesse de l'interrégion Grand Est en date du 20 juin 2014 ;*

ARRÊTE

**Titre 1**  
**Dispositions communes**

**Article 1**

Les agents contractuels de la direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse Grand Est bénéficient chaque année d'un entretien professionnel dans les conditions prévues par le décret du 17 janvier 1986 susvisé et dont les modalités sont fixées par le présent arrêté.

**Article 2**

L'entretien professionnel porte sur les thèmes fixés par l'article 1<sup>er</sup>-4 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

**Article 3**

Le compte rendu établi à la suite de l'entretien mentionne l'identité de l'agent contractuel, son affectation et indique, le cas échéant, si l'agent assume des fonctions d'encadrement.

Toute circonstance particulière qui a pu affecter les fonctions de l'agent durant l'année sur laquelle porte l'entretien professionnel peut être précisée dans le compte rendu.

**Article 4**

Le compte rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique dans un délai ne pouvant excéder deux mois à compter de la tenue de l'entretien professionnel.

Il est communiqué à l'agent contractuel qui dispose d'un délai de 10 jours francs, à compter de la date de communication, pour le compléter d'éventuelles observations et le retourner à son supérieur hiérarchique direct.

A l'issue de ce délai, le compte rendu est transmis à l'autorité hiérarchique qui le vise et peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.

Le compte rendu est notifié à l'agent contractuel qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance, puis il est

adressé à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier administratif.

#### **Article 5**

L'agent contractuel peut saisir l'autorité hiérarchique d'une demande de révision du compte rendu dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification de ce compte rendu. L'autorité hiérarchique dispose alors d'un délai de quinze jours francs pour notifier sa réponse à compter de la date de réception de la demande de révision.

Sous réserve que l'agent contractuel ait au préalable effectué le recours mentionné au premier alinéa du présent article, il dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique, pour saisir la commission consultative paritaire compétente.

La commission consultative paritaire peut demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Dans un délai de deux mois à compter de l'avis de la commission consultative paritaire, l'autorité hiérarchique notifie à l'agent contractuel, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

### **Titre 2**

#### **L'entretien professionnel des agents contractuels relevant des corps particuliers de la protection judiciaire de la jeunesse**

#### **Article 6**

Tout agent contractuel relevant d'un corps particulier de la protection judiciaire de la jeunesse nouvellement employé bénéficie, au plus tard dans le mois qui suit sa prise de fonctions, d'un entretien initial au cours duquel son supérieur hiérarchique direct lui remet sa fiche de poste et lui fixe ses objectifs pour l'année à venir.

A l'issue de cet entretien, une fiche d'objectifs est cosignée par le supérieur hiérarchique direct et par l'agent. Elle est versée au dossier de l'agent et une copie en est remise à l'intéressé.

#### **Article 7**

Chaque agent contractuel est personnellement informé par écrit de la date de son entretien professionnel au moins huit jours francs avant la date de cet entretien. A cette occasion, le supérieur hiérarchique direct remet à l'agent sa fiche de poste pour rappel ainsi que le formulaire de compte rendu d'entretien pour lui permettre de remplir les rubriques qu'il lui appartient de renseigner.

#### **Article 8**

La valeur professionnelle des agents contractuels est appréciée par rapport aux critères suivants :

1° Des critères généraux d'appréciation de la valeur professionnelle pour tous les agents contractuels, à savoir :

- capacité à s'adapter aux exigences du poste et à son 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 à coopérer avec les partenaires professionnels ;
- contribution à l'action éducative.

2° Des critères d'appréciation de la valeur professionnelle pour les agents contractuels ayant des fonctions d'encadrement :

- pilotage de la politique de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse ou suivi de l'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 ;
- effectif à encadrer.

Le supérieur hiérarchique direct chargé de conduire l'entretien professionnel apprécie ces critères au regard des fonctions exercées par l'agent et des moyens mis à sa disposition.

Au cours de l'entretien, le contenu de la fiche de poste peut être modifié afin d'être adapté aux missions de l'agent.

#### **Article 9**

Le compte-rendu intègre les critères évoqués à l'article 8 sur lesquels le supérieur hiérarchique donne une appréciation.

#### **Article 10**

La valeur professionnelle de l'agent contractuel est exprimée par une appréciation littérale finale argumentée ainsi que par l'attribution d'un niveau d'appréciation global.

### **Titre 3**

#### **L'entretien professionnel des agents contractuels relevant des corps communs du ministère de la justice**

#### **Article 11**

L'agent contractuel relevant d'un corps commun du ministère de la justice est prévenu, par écrit, de la date de l'entretien dans un délai d'au moins dix jours précédant cette date. La convocation est accompagnée du descriptif des fonctions exercées par l'agent ainsi que du formulaire du compte-rendu d'entretien pour lui permettre de remplir les rubriques le concernant.

#### **Article 12**

Outre les objectifs préalablement fixés à l'agent, le compte-rendu d'entretien mentionne les critères d'appréciation au regard de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de ses responsabilités.

Ces critères sont répartis en quatre groupes, chaque groupe étant composé de plusieurs sous-critères :

- 1) des critères portant sur la compétence professionnelle ;
- 2) des critères portant sur les aptitudes professionnelles et l'efficacité dans l'emploi ;
- 3) des critères portant sur les qualités et capacités relationnelles ;
- 4) des critères portant sur les capacités d'encadrement, si l'agent exerce des fonctions d'encadrement.

Pour chaque critère, l'appréciation est caractérisée par le choix d'un terme parmi les suivants : Excellent, Très bon, Bon, Convenable, Insuffisant, Très insuffisant.

Pour chaque groupe de critères, l'évaluateur indique la tendance de progression de l'agent par le choix entre l'un des qualificatifs suivant : En progrès, Constant, A améliorer.

L'évaluateur indique également la marge d'évaluation globale de l'agent (MEG) par le choix entre l'un des qualificatifs suivants : En progrès, Constant, A améliorer, ainsi que son niveau global de performance (NGP) en utilisant les termes, Excellent, Très bon, Bon, Convenable, Insuffisant ou Très insuffisant.

#### **Article 13**

Le présent arrêté sera publié au Bulletin officiel du ministère de la justice.

Fait le 26 juin 2014.

Le directeur interrégional Grand Est,

**Dominique SIMON**