

Lettre du 10 Février 2021

L'évaluation des personnels de direction

Depuis presque une dizaine d'années, cette question revenait de façon récurrente sur la table de différents groupes de travail au ministère.

La ligne directrice d'**Indépendance et Direction** sur cette question a été définie, rappelée, et approuvée par les différents congrès de notre syndicat notamment lors du dernier à la Rochelle en 2019.

Elle repose sur deux points :

- ID a toujours fait remarquer que les personnels de direction étaient le seul corps de la Fonction Publique à ne pas avoir une évaluation annuelle.
- ID a toujours été attaché à **un corps unique des personnels de direction** ; Même concours, même règle de mutation, de promotion, même évaluation et évaluateur.

Le [décret du 4 février 2021](#) en remplacement de l'article 21 du décret du 11/12/2001, stipule que « *Les personnels de direction font l'objet d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct* »

Indépendance et Direction se satisfait de voir notre statut **se conformer au cadre réglementaire** de la Fonction publique. Cependant, **cet entretien annuel qui aura des conséquences financières** pour chacun d'entre nous, devra s'appuyer sur un **bilan objectif et transparent** de l'année écoulée en prenant en **compte tous les aléas d'une année scolaire**. Et nous, femmes et hommes de terrain, en avons connu de nombreux (trop) ces dernières années !

Il est indispensable que cet entretien ne repose pas sur pléthores de documents à produire qui ne feraient encore une fois que dégrader nos conditions de travail.

Autre point soulevé par cet article du décret : **Qui est le supérieur hiérarchique direct pour l'adjoint ?** Pour le ministère, il n'y a aucun doute c'est le chef d'établissement !

Dès à présent, nous attirons l'attention du ministère sur les conséquences qui ne manqueront pas d'apparaître très rapidement.

- **Tensions dans les équipes de direction**
- **Inégalité de traitement entre les évalués.**
- **Moins de visibilité pour les adjoints vis-à-vis des DASEN.**
- **Des conséquences en termes de mutation, promotion et rémunération.**

Loin de renforcer l'esprit d'équipe, garant d'un pilotage efficient d'un EPLE, cette nouvelle règle amènera inévitablement un changement de posture, de relation qui ne sera pas simple à gérer ni pour le chef ni pour l'adjoint avec des conséquences collatérales prévisibles sur les équipes des établissements.

Ce décret vient encore modifier un article de celui de 2001. Or, **Indépendance et Direction** a demandé depuis plusieurs années que s'engage une **réflexion globale sur le protocole de 2001**, qui ne correspond plus à la réalité du terrain et notamment sur nos **conditions de travail nullement évoquées à l'époque**.