

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**.