

Lettre du 24 Mars 2022

Évaluation des personnels de direction : nouvelles modalités imminentes !

Indépendance et Direction était convié à la 8ème réunion du GT4 des personnels de direction le 11 mars dernier en présence de la Direction de l'Encadrement (DE).

Une circulaire finalisant le nouveau processus d'évaluation, accompagnée des documents définitifs - nouveau CREP, fiches de poste chef d'établissement et adjoint, document de recueil des objectifs avant la 1ère évaluation et guide de l'évaluation - **devrait être communiquée aux autorités académiques et aux personnels de direction cette semaine selon le ministère.** Des actions ultérieures d'accompagnement et de formation des personnels sont prévues.

Après l'envoi dans les rectorats en novembre 2021 des projets de fiches de poste, du formulaire précisant les objectifs et du nouveau CREP, le ministère estime que **les personnels de direction entrant dans la 1ère vague du nouveau dispositif d'évaluation annuelle sont prêts à être évalués dès le mois de mai 2022.**

Cette diffusion partielle de documents projets à l'automne, qui n'inclut pas le guide d'accompagnement et fait référence à un "rapport d'étonnement" sans aucune précision sur les attendus, place les chefs d'établissement, en particulier ceux qui doivent évaluer leurs adjoints, **en difficulté pour "formuler de manière opérationnelle les objectifs" selon le constat du ministère.** Il n'existe en effet pas de texte spécifique de référence hormis un "Protocole d'accord relatif aux personnels de direction", paru au [BO du 03/01/2002](#). Et la charte des pratiques de pilotage des EPLE actualisée le 26/08/22, qui concerne les établissements, ne saurait se substituer à la définition réglementaires actualisée des missions et obligations des chefs d'établissement, disposition demandée par iDFO dès le 1er groupe de travail.

Le principe d'une communication spécifique dévolue à chaque personnel de direction lui indiquant la date d'entrée dans le dispositif, entériné par la direction de l'encadrement en janvier 2022, n'est toujours pas effectif dans nombre d'académies. Et quand elle est communiquée, cette information reste parcellaire, le plus souvent en direction des seuls perdur concernés par la vague 2021-2022.

Des erreurs pouvant exister sur la date d'entrée effective dans les règles de l'annualisation, qui dépendent de la date de fin de la dernière lettre de mission, iDFO ne peut que conseiller à tous les collègues de demander à l'administration les précisions le concernant.

En dehors de ces aspects « administratifs », des zones de flou d'importance perdurent malgré plusieurs groupes de travail ministériels consacrés à cette thématique. Ainsi **les critères relatifs à l'attribution d'une part R annuelle doublée pour 30 % des personnels et triplée pour 20 % d'entre eux ne sont pas explicites**, il est uniquement fait référence au lien avec le nouveau CREP. De plus, le ministère prévoit une "harmonisation" de l'évaluation des items de la synthèse "Valeur professionnelle" des agents - à améliorer, bon, très bon, excellent - sans en définir les contours,

Le GT4 des personnels de direction va se prolonger sur la thématique des mutations, un document dédié devant être réalisé rapidement, le principe d'une évaluation différenciée étant rappelé. Les entretiens de mobilité pourront être réalisés de manière concomitante de ceux de l'évaluation annuelle pour les chefs, de manière différenciée, car effectués par le DASEN ou le DAASEN, pour les adjoints.

Le chantier de l'évaluation des personnels de direction est donc un dossier encore incomplètement abouti, ce qui montre une volonté compréhensible de la DE de ne rien faire dans la précipitation et d'essayer de livrer un projet le plus stable possible.

Le problème est que l'ancien modèle a été supprimé sans que le nouveau n'ait pu être finalisé suffisamment en amont, **alors que toutes les opérations liées à notre évaluation doivent être terminées avant la fin de l'année scolaire, soit dans deux mois et demi.** C'est donc une nouvelle preuve que nos gouvernants confondent agilité et précipitation, à l'image de nombre de chantiers investis depuis trois ans dans l'Éducation Nationale. **La réforme à tout prix, sur tout, et au plus vite, est-ce vraiment ainsi que l'on va mieux travailler ? Le nombre grandissant de nos collègues, même très expérimentés, qu' Indépendance et Direction accompagne et soutient au quotidien en raison des difficultés professionnelles rencontrées, est la preuve flagrante du contraire.**

Un changement de mode de gouvernance est urgent et nécessaire, et c'est une des revendications principales d' Indépendance et Direction que nous porterons fortement dans les semaines et les mois à venir.