

Lettre du 07 Avril 2022

Evaluation des personnels de direction : un dossier complexe

Afin de se conformer à la règle générale de la fonction publique, les personnels de direction seront donc évalués annuellement. Les différentes réunions du groupe de travail auxquelles a participé **Indépendance et Direction** ont fait l'objet de nos comptes rendus d'étape au fur et à mesure.

Avec plusieurs mois de retard, les documents sont donc enfin arrivés dans les académies et vont être distribués aux personnels de direction par les autorités locales. Dans l'attente, **Indépendance et Direction** vous en propose le téléchargement ci-après.

Si, comme **Indépendance et Direction** l'a toujours annoncé, le principe d'une évaluation annuelle ne va pas à l'encontre de nos mandats, le corollaire de l'évaluation des adjoints par les chefs qui a été introduit à cette occasion en est l'opposé. Le congrès de la Rochelle en 2019 a très clairement rappelé la position constante d'Indépendance et Direction sur ce point (**Extrait des résolutions du congrès de la Rochelle : « Indépendance et Direction s'oppose à l'évaluation des adjoint(e)s par les chef(fe)s d'établissements. »**).

C'est pourquoi, dès le premier groupe de travail, et **nous étions les seuls à l'époque, Indépendance et Direction** s'est opposé à cette évaluation, puis a [voté contre ce projet de décret](#).

L'administration a continué son œuvre de standardisation coûte que coûte, sans se préoccuper des voix dissonantes et sans vouloir comprendre le fonctionnement des équipes de direction qui ne peut être assimilé à celui des cadres des services centraux ou déconcentrés, bien que l'on nous l'ait affirmé à maintes reprises. Le contexte particulier des établissements, lié à la responsabilité quotidienne des jeunes qui nous sont confiés, n'est en effet nullement comparable à celui des services.

L'évaluation des adjoints par les chefs d'établissement s'impose donc, à notre corps défendant, d'autres exceptions perdurant sans aucune difficulté au sein de la fonction publique, comme l'évaluation des enseignants. Et le retard pris dans le lancement de l'opération va aboutir, pour les collègues concernés cette année, à entrer dans le dispositif dans la plus grande précipitation à quelques mois de la fin d'année, sans que la mise en œuvre sur le terrain ait été préalablement réfléchie et aboutie à l'instar, hélas, de nombre de dossiers depuis plusieurs années dans l'éducation nationale.

Les documents finalisés, loin d'être opérationnels, méritent donc une clarification, tant dans leur mise en œuvre que dans l'usage qui en sera fait dans le déroulé de la carrière. Le cadrage et les préconisations restent flous sur un certain nombre de points, malgré les demandes réitérées d'éclaircissement d'Indépendance et Direction.

Une fiche de poste, censée s'appuyer sur la réalisation d'un rapport d'étonnement produit à l'occasion de la prise de poste, doit être réalisée. Contextualisée avec les spécificités de l'établissement, elle devient donc, de fait, un élément de stabilité amené à être actualisé. Comment peut-elle alors prendre appui sur un regard porté par un collègue nouvellement arrivé sur le poste sans qu'il ait pu en appréhender les spécificités ? Et quels sont les éléments attendus dans ce "rapport d'étonnement" dont il n'est aucunement question dans le guide qui accompagne ce nouveau dispositif ? Comment les adjoints ou les nouveaux chefs pourront-ils s'emparer de cette demande alors qu'ils n'ont jamais réalisé de diagnostic ?

De plus, comment repérer les missions des chefs d'établissement et différencier celles des adjoints sans document de référence actualisé ? ([cf I-Direction n°7](#)).

Enfin, comment seront évaluées les compétences d'ordonnateur, non précisées dans le nouveau CREP malgré nos demandes ? A croire qu'il s'agit d'une activité annexe sans grande conséquence, alors même que l'[ordonnance du 24 mars 2022](#) modifie, en catimini, le régime de responsabilité financière des ordonnateurs, sans prévoir aucune compensation financière (pour aller plus loin : [les caractéristiques du nouveau régime de responsabilité](#)).

Au-delà de ces éléments non éclaircis, c'est bien de nos carrières dont il s'agit. Nulle part il n'est fait mention des critères qui prévaudront pour la détermination des 30% et 20% d'entre nous qui auront une part R doublée ou triplée selon les années. Quel poids aura alors l'évaluation de la valeur professionnelle, troisième partie du nouveau CREP ? Quelles seront les proportions de chefs ou d'adjoints dans ces parts R revalorisées ?

Ces questions qui restent sans réponses font craindre des interprétations différentes selon les académies, voire les départements, plaçant les personnels de direction dans une incertitude qui n'est pas propice au bien-être au travail, pourtant revendiqué par notre ministère.

Cette thématique du groupe de travail étant considérée comme aboutie par le ministère, la suite des réunions portera uniquement sur la création d'un nouveau document dédié à la mobilité. Chaque personnel de direction, qu'il soit chef ou adjoint, bénéficiera d'un entretien avec le DASEN ou le DAASEN lors d'un souhait de mutation. Pour [Indépendance et Direction](#), cet entretien a vocation à être prospectif, à suivre...

A télécharger :

- [Guide Evaluation des PerDir](#)
- [CREP PerDir](#)
- [Détermination des objectifs professionnels](#)
- [Fiche Poste Adjoint Collège](#)
- [Fiche Poste Adjoint Lycée](#)
- [Fiche Poste Principal](#)
- [Fiche Poste Proviseur](#)