

Lettre du 15 juin 2022

## Évaluation des personnels de direction : une réalité tangible !

La nouvelle évaluation des personnels de direction est à peine lancée avec, rappelons-le, un démarrage en ordre dispersé des académies, qu'apparaissent les premières difficultés majeures, parmi d'autres :

- ⇒ la déclinaison opérationnelle des objectifs à atteindre se révèle être une gageure, ce que constate le ministère, sans référentiel des missions dévolues à l'adjoint d'une part et au chef d'autre part,
- ⇒ les chefs d'établissement sont amenés à réaliser fiche de poste, formalisation des objectifs à atteindre pour leurs adjoints et pour eux-mêmes, à la demande de leur DASEN,
- ⇒ les fiches de poste, proposées par les personnels de direction, n'appellent pas de commentaires des DASEN censés les valider,
- ⇒ il apparaît çà et là des demandes de productions supplémentaires de DASEN, à l'instar d'un rapport d'activité, non requis par les textes de références,
- ⇒ la partie "niveau complexité" de la fiche de poste se révèle ardue à compléter sans critères de référence,
- ⇒ le "rapport d'étonnement", dont les attendus ne sont toujours pas explicités, génère interrogations et incompréhensions quant à son exploitation dans la fiche de poste,
- ⇒ les documents communiqués sous PDF sont peu exploitables sans conversion sous word au bénéfice d'une qualité de réalisation qui puisse être satisfaisante. **Indépendance et Direction** demande aux autorités académiques de transmettre tous les documents sous format natif.

La réalité de la situation d'inconfort dans laquelle sont placés les duos chef-adjoint apparaît clairement alors même que l'incompréhension, le ressentiment ou encore le refus majoritaire de l'évaluation des adjoints par les chefs perdurent. Les équipes de direction sont alors obligées de composer avec une différenciation nouvellement imposée par la notion de "supérieur hiérarchique direct", dans un contexte professionnel quotidien tendu qui nécessite leur pleine et entière cohésion, gage du bon fonctionnement quotidien des EPLE et de la mise en œuvre des réformes.

**Indépendance et Direction** toujours opposé à ces nouvelles modalités, conseille aux chefs d'établissement de préserver la notion d'équipe, l'équilibre du partage des missions et l'accompagnement des chefs d'établissement adjoints dans leur carrière. L'élaboration en concertation de la fiche de poste, la détermination conjointe des objectifs et une évaluation finale de la valeur professionnelle de la troisième partie du CREP se limitant à "Très bon" ou "Excellent" devrait permettre de conserver ou construire la cohésion d'équipe.

S'il est indispensable d'accorder une place essentielle à l'auto-évaluation en amont du processus, cette démarche ne saurait justifier la demande de rédaction de lourds documents complémentaires telle la production d'un rapport d'activités comme cela a été le cas dans un département. Indépendance et Direction a immédiatement alerté la direction de l'encadrement qui a confirmé que de tels documents, non prévus dans le cadre du nouveau protocole d'évaluation, n'avaient pas à être produits. Il n'en reste pas moins que l'évaluation nécessite d'être soigneusement préparée en amont, sur la base du nouveau CREP, pour refléter de manière objectivée l'implication et la professionnalité du chef d'établissement comme de l'adjoint. La réalisation d'une auto-évaluation préalable peut être un élément pertinent de valorisation de l'atteinte des objectifs. **Indépendance et Direction** demande que chaque personnel de direction concerné ait le temps de la mener sereinement.

**Vous souhaitez nous rejoindre ? Vous pouvez adhérer en suivant ce lien :**

**[ADHÉRER à ID-FO](#)**