

Lettre du 14 décembre 2022

Évaluation des personnels de direction : un bilan insatisfaisant, une nécessité de revoir le chantier

Indépendance et Direction a participé à la réunion bilan organisée par la direction de l'encadrement le 7 décembre 2022.

Le directeur de l'encadrement considère que le processus s'est globalement bien passé, ce qui est loin d'être l'analyse d'Indépendance et Direction. Le bilan qu'il présente porte essentiellement sur les entretiens des chefs effectués par les DASEN, satisfaits des retours qui enrichissent leur connaissance du terrain.

Bilan de la direction de l'encadrement :

L'identification, en département ou en académie, de quel dispositif relève chaque agent (évaluation annuelle ou triennale) reste une opération compliquée pour l'administration qui dit ne pas disposer de "forces vives".

La charge de travail dans les départements ne disposant pas de DAASEN mais néanmoins d'une taille importante nécessite un renforcement des services.

L'entretien de mutation n'a majoritairement pas été couplé avec l'entretien professionnel, il devrait l'être l'année prochaine.

Le processus d'auto-évaluation est jugé bien accueilli, la direction de l'encadrement constate que les collègues femmes se sous-évaluent.

Les entretiens ont majoritairement eu lieu en présentiel, hors difficulté de transport.

Très peu d'adjoints ont souhaité déporter la procédure au niveau départemental. A priori pas de difficulté pour le déport quand c'est une demande de l'agent.

La direction de l'encadrement évoque sans se prononcer un éventuel cadrage de l'administration centrale sur des modulations ou contingentements des items.

La construction du plan académique de formation à partir des éléments développés dans les CREP est prévue dès lors qu'ils seront dématérialisés.

L'analyse d'Indépendance et Direction :

Pour Indépendance et Direction, la plus-value apportée par l'évaluation des adjoints par les chefs reste à démontrer (ce qui est en revanche une évidence pour la direction de l'encadrement). En effet, si un entretien-bilan annuel entre le chef et l'adjoint est toujours utile et d'ailleurs souvent pratiqué depuis longtemps, le transformer en évaluation est essentiellement le moyen le plus rapide trouvé pour éviter de noyer les DASEN et DAASEN par un flot d'entretiens qu'ils n'auraient pas le temps de mener !

L'opposition d'Indépendance et Direction est rappelée, tout comme l'insuffisance de l'enveloppe globale qui comprend la part R modulée et le taux d'accès à la hors classe.

iD constate par ailleurs que **nombre de moments de dialogues qui étaient instaurés entre les DASEN et les équipes de direction ne sont plus mis en place** (dialogues de gestion, dialogues de pilotage....) et soupçonne fortement là les effets de la charge de travail accrue des DASEN pour assurer le nombre d'entretiens annuels. C'est une vraie perte en qualité de fonctionnement.

Enfin, Indépendance et Direction relève toujours l'absence de cadrage clair pour l'attribution de la part R bonifiée et le classement des collègues dans les différentes attributions de la part R, ainsi que l'opacité du lien entre le CREP, les mutations et les promotions.

ID a fait de plus état des nombreuses difficultés relevées, sans obtenir de réponse de la direction de l'encadrement : **l'information insuffisante et parfois erronée des collègues concernés, l'absence d'harmonisations minimales entre académies et même entre les départements dans une même académie, l'apparition de contingentements sur les items évalués sans fondement, l'arbitrage retenu lorsqu'il y a dissension, voire conflit, entre le chef et l'adjoint sur les objectifs retenus et l'évaluation proposée,**

En conclusion, alors même que cette nouvelle évaluation ne concerne pas l'ensemble du corps des personnels de direction, la direction de l'encadrement s'oriente vers sa refonte pour la rentrée 2024. La mise en place du RIFSEEP, pierre angulaire de l'évaluation de la performance des cadres, est fortement envisagée. Cette indemnité engloberait l'IF2R et les catégories des établissements, en correspondance avec la transformation de la fonction publique.

En l'absence d'éléments précis pouvant permettre de porter un jugement objectif sur ces éventuelles nouvelles dispositions, **Indépendance et Direction** ne peut que redire qu'il s'opposerait à toute nouvelle réforme qui fractionnerait et fragiliserait davantage notre corps, et n'apporterait pas la transparence et l'équité indispensable à son acceptation par les personnels de direction.

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

[ADHÉRER à ID-FO](#)