

Lettre du 12 avril 2023

### Évaluation des personnels de direction : on navigue à vue...

Nous sommes dans la seconde année de déploiement de la réforme de l'évaluation des personnels de direction. Elle avance de façon aléatoire d'un territoire à un autre : de toute évidence, en termes de pilotage de cette réforme, on navigue à vue !

Après la parution d'un guide de l'évaluation arrivé bien après le début de la première année de passage à l'évaluation annuelle, des engagements avaient été pris devant les organisations syndicales, en particulier celui d'informer chaque personnel de direction sur sa date d'entrée dans le dispositif et également d'informer les chefs d'établissement de la nécessité d'évaluer leurs adjoints dans l'année. Dans de nombreux territoires, il n'en a rien été ! Pire, beaucoup de chefs ont dû fixer des objectifs en mai 2022 pour les évaluer avant septembre 2022... .

Rectorat et DSDEN semblent déborder par la masse d'opération de gestion de carrières. Les cas d'erreur entre évaluation annuelle ou triennale sont courants... et découverts à posteriori. Des formations sont développées au cours du 3<sup>ème</sup> trimestre pour travailler sur l'évaluation de l'année scolaire en cours !

Au mieux la fixation des objectifs se déroule fin octobre voire novembre pour un retour du CREP en mars auprès des services des DSDEN. Une année scolaire passe très vite, nous le savions, mais quand même...

Et que dire de l'exploitation de ces évaluations. Quels critères de comparaison entre adjoints, évalués par des chefs différents, pour répartir les parts R aux montants différents ? Aucune communication... Aucune information... juste une somme apparaissant sur une fiche de paie à des dates différentes selon les territoires... et parfois avant même que l'évaluation ait été portée à la connaissance des intéressés. Il en ressort une impression d'improvisation voire d'amateurisme.

IDFO a été constant dans l'expression de son refus de l'évaluation des adjoints par les chefs d'établissement mais aussi sur l'évolution faite de l'IF2R et en particulier sur la répartition de la part R et nous étions bien seuls sur ce point !

Dans un ministère où l'évaluation, au sens large, est devenu la pierre angulaire du pilotage, on ne peut être que dubitatif sur la mise en place de cette réforme de l'évaluation des personnels de direction qui mériterait sans doute aussi d'être elle-même évaluée !

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

**[ADHÉRER à ID-FO](#)**