

Lettre de direction n° 992 : Les nouvelles procédures d'évaluation des personnels de direction : où en sommes-nous ? Informations et analyse du SNPDEN-UNSA.

[Voir la version en ligne](#)



Les nouvelles procédures d'évaluation des personnels de direction : où en sommes-nous ? Informations et analyse du SNPDEN-UNSA

Le groupe de travail relatif à la nouvelle procédure annuelle d'évaluation des personnels de direction a été réuni par la Direction de l'Encadrement et son directeur, Pierre Moya, le 11 mars dernier.

À cette occasion, le directeur de l'Encadrement s'est engagé à faire parvenir, rapidement et à toutes les instances académiques, le guide d'évaluation ainsi que toutes les annexes utiles (fiches de poste, document de fixation des objectifs professionnels, CREP).

Ce guide a été envoyé le mercredi 30 mars dans les académies. À charge, dorénavant, aux instances académiques de le transmettre rapidement à tous les personnels de direction.

Afin de gagner du temps, nous joignons au présent message [les documents en annexe](#).

Nous ne pouvons que regretter les nombreuses difficultés rencontrées depuis l'automne, provoquées par la diffusion trop tardive des documents et par le manque de cohérence observés dans de nombreuses académies. **Il est maintenant important de nous approprier les nouvelles modalités de l'évaluation des personnels de direction et d'y adapter notre positionnement syndical.**

Lors de tous les échanges, de toutes les négociations et de tous les groupes de travail, **le SNPDEN-UNSA a toujours réitéré son opposition à l'évaluation des chef(fe)s d'établissement adjoint(e)s par les chef(fe)s d'établissement** (à l'instar de toutes les autres OS présentes (sauf le SGEN-CFDT) ainsi qu'à toute idée de hiérarchie entre le/la chef(fe) et son/sa ou ses adjoint(e)s.

Face au refus du Ministère d'entendre notre opposition, nous avons négocié et obtenu que l'évaluation des adjoint(e)s :

- soit placée sous la responsabilité des DASEN/DAASEN,
- puisse donner suite à une révision du compte-rendu par le supérieur hiérarchique, en cas de recours hiérarchique,

- puisse être réalisée par l'autorité hiérarchique qui conduira elle-même l'entretien, en cas de situation de difficultés au sein de l'équipe de direction.

Nous avons fait le constat qu'un boycott de l'évaluation des adjoint(e)s par les chef(fe)s d'établissement leur serait préjudiciable, puisque l'évaluation entre en ligne de compte pour les opérations d'avancement et de promotion comme pour celles du versement de l'IF2R. Pour que les adjoints(tes) restent visibles, ils/elles doivent bénéficier d'une évaluation au même titre que les chef(fe)s d'établissement, et être reçu(e)s par leur DAASEN/DASEN lors des opérations de mobilité. Cette demande, grâce à notre insistance, a été entendue, prise en considération et validée par la Direction de l'Encadrement.

Le SNPDEN-UNSA a demandé et obtenu que l'entretien professionnel s'appuie sur une démarche d'auto-évaluation. Ce temps doit être compris comme un temps de diagnostic, d'orientation et de valorisation.

- La première partie portera sur les objectifs, les perspectives d'évolutions professionnelles, et le besoin de formation.
- La deuxième partie reposera plus sur l'évaluation des compétences acquises.
- La troisième partie, en cohérence avec les deux parties précédentes, exprimera la valeur professionnelle.

Cette démarche pourra être basée exclusivement sur une auto-évaluation et sera transmise à l'autorité hiérarchique (DASEN) avec un visa « vu et transmis » de la part du/de la chef(fe) d'établissement, si l'adjoint(e) le souhaite.

Sinon, avec consensus au sein de l'équipe, l'évaluation sera réalisée par le/la chef(fe) d'établissement.

Dans les deux situations ci-dessus, la décision sera prise après échange entre le/la chef(fe) et l'adjoint(e), et en fonction de la préférence du/de la chef(fe) d'établissement adjoint(e).

Dans le cas où des tensions existent, l'autorité hiérarchique sera sollicitée pour mener l'évaluation.

À notre demande, les items « experts » et « excellents » ne sont pas contingentés. Ainsi, les rectorats ne sont plus tenus de respecter un pourcentage « d'excellents », et cela devrait avoir des répercussions favorables sur les évaluations des chef(fe)s d'établissement adjoint(e)s.

Le SNPDEN-UNSA a demandé la communication d'un calendrier de la procédure à chaque étape. L'envoi par le Ministère, dans les académies, en novembre dernier, des projets de fiches de postes, de détermination des objectifs et du CREP n'a pas permis aux personnels d'en comprendre les attendus ni les enjeux.

Le guide, sur ces sujets, apporte un éclairage indispensable, soit par des exemples, soit par des précisions.

Le SNPDEN-UNSA a demandé la prise en compte, dans les académies, des difficultés de mise en œuvre, qui à l'heure actuelle a été actée. Les délais de retour des documents - tels que les fiches de poste et de détermination des objectifs - ont été assouplis et fixés dans de nombreuses académies au mois de mars.

Les entretiens professionnels se tiendront entre le 1er mai et le 30 septembre. Ils seront tenus dans la mesure du possible avant la fin de l'année scolaire, impérativement en cas de mutation du/de la collègue. Le Ministère a acté notre demande pour que des temps de formations/informations de tous les personnels

soient programmés dans les académies avant le démarrage de la phase des entretiens d'évaluation.

Le SNPDEN-UNSA a vigoureusement insisté sur le fait qu'une communication spécifique soit faite à chaque personnel au sujet de sa situation administrative et de celle des personnes qu'il doit évaluer (s'il s'agit d'un(e) chef(fe) d'établissement). Chaque personnel doit être informé de la date d'entrée dans le nouveau dispositif, cette information peut être parcellaire et n'inclure que ceux qui sont directement concernés par la vague 2021-2022, ou ceux dont les adjoint(e)s le sont. Les services académiques gérant les personnels de direction doivent donc se mettre en ordre de marche.

Le SNPDEN-UNSA a obtenu également que l'entretien de mobilité reste déconnecté de l'entretien professionnel et qu'il fasse toujours l'objet d'un entretien avec les DASEN/DAASEN ou les Recteurs/Rectrices. Cela permet de garder une équité de traitement dans le cadre des demandes de mobilité et impose aux chef(fe)s d'établissement adjoint(e)s d'être systématiquement reçu(e)s dans ce cadre.

Le chantier de l'évaluation est toujours ouvert ; le Groupe de Travail se réunira de nouveau en avril pour examiner prioritairement les critères relatifs à la part « R » annuelle de l'IF2R. À terme (en 2024), cette part sera doublée pour 30 % des personnels de direction et triplée pour 20% d'entre eux, qu'il s'agisse des chef(fe)s ou des adjoint(e)s, ce qui représente, de manière significative, une revalorisation globale de 2 millions d'euros par an. Ces critères doivent être clarifiés et communiqués aux évalué(e)s et aux évaluateurs(trices).

La demande insistante du SNPDEN-UNSA pour que 50 % des parts doubles et triples soient réservés aux adjoints(tes) a également été validée. Cela évitera que, malheureusement comme pour les promotions, les adjoint(e)s soient oublié(e)s et que les chef(fe)s soient les seul(e)s à toucher les enveloppes doubles ou triples.

En conclusion

Nous continuerons à participer aux groupes de travail parce que c'est ainsi que nous pouvons accompagner et informer les personnels de direction dans cette phase de changement. Nous l'avons toujours fait.

Nous regrettons les délais du Ministère à communiquer avec les services académiques, qui rendent cette 1ère année de l'évaluation nouvelle formule aussi anxiogène pour les collègues, en l'absence notamment de cadrage et d'explications. Une diffusion le 30 mars 2022 pour un dispositif prenant effet le 1er septembre 2021 pour 1/3 des personnels, on aimerait pouvoir en rire !

En conséquence, le SNPDEN UNSA exige que tous les personnels de direction soient formés avant la mise en œuvre des entretiens d'évaluation et demande donc à ce que :

→ **aucun(e) chef(fe) d'établissement ne doit formaliser l'entretien d'évaluation pour son/ses chef(fes) d'établissement adjoint(es) si ces formations n'ont pas eu lieu dans l'académie,**

→ **aucun(e) chef(fe) d'établissement n'est tenu(e) d'accepter une date d'entretien d'évaluation si la formation n'a pas été réalisée au préalable.**

Nous travaillons avec vous, via les secrétaires académiques et départementaux, en conférence nationale, pour que vos voix soient entendues et portées par l'Exécutif syndical national.

Pour rappel

Pour rappel, la synthèse du mot d'ordre du SNPDEN-UNSA arrêté en Conférence nationale en septembre 2021 :

L'évaluation est discutée en équipe de direction, elle pourra prendre 3 formes différentes selon les cas et devra tenir compte en dernier lieu de la demande de l'adjoint(e) :

1. Elle peut être basée exclusivement sur une auto-évaluation, et sera transmise à l'autorité hiérarchique (DASEN) avec un visa « vu et transmis ».
2. Si le(la) chef(fe) d'établissement adjoint(e) le souhaite, l'évaluation sera réalisée par le(la) chef(fe) d'établissement.
3. Dans le cas où des tensions existent, l'autorité hiérarchique sera sollicitée pour mener l'évaluation.