



LA NOUVELLE ÉVALUATION DES PERSONNELS DE DIRECTION : ÉTAT DES LIEUX (12.07.2022)

Cher(e) collègue,

À la veille des vacances d'été, et face aux sérieuses difficultés de gestion de la nouvelle évaluation des personnels de direction, il est apparu nécessaire au SNP DEN-UNSA de vous proposer un rappel des positions et des consignes que nous avons adressées à nos adhérent(e)s dans nos Lettres de Direction, Lettres hebdo, revues...

Avant toute chose, le SNP DEN-UNSA demande que le groupe de travail ministériel établisse le bilan de la soutenabilité du dispositif en place et fasse des propositions pour en faire rapidement évoluer les modalités, et ce dès l'année 2023.

- Les réunions d'informations **qui doivent avoir lieu dans toutes les académies** sont le résultat de demandes répétées et incessantes de notre part auprès du Ministère, lors des différents groupes de travail. Il nous semblait, en effet, impératif que l'institution organise elle-même, pour ses cadres, l'information et la formation sur les nouvelles modalités d'évaluation. De telles modifications dans ces modalités imposent une communication et un accompagnement de l'institution ! Disposant d'un niveau d'information important, nous avons tout de même procédé à la communication syndicale indispensable, formant nos cadres locaux et mettant en place des webinaires pour toutes et tous. Si le Ministère change la donne et n'envisage plus de fournir l'accompagnement nécessaire, alors il doit nous fournir informations et explications.

- **Le SNP DEN a toujours été opposé à l'évaluation des chef(fe)s d'établissement adjoint(e)s par les chef(fe)s d'établissement**

! Malheureusement, nous n'avons pas obtenu satisfaction sur ce point, notamment parce que la position du SNPEN-UNSA ne faisait pas consensus parmi les organisations syndicales des personnels de direction, ce qui a évidemment facilité le passage en force du Ministère. Nous avons, dès la parution du texte et des documents, et sans attendre les réunions académiques institutionnelles, adressé des consignes et un mot d'ordre qui ont été élaborés lors de notre Conférence nationale de septembre 2021.

Vous trouverez ci-dessous un rappel de ce mot d'ordre **tel qu'il a été diffusé à tous les syndiqué(e)s en octobre 2021**, ainsi que des extraits sur les consignes et mandats du SNPEN-UNSA :

Face à la non prise en compte par le Ministère de certaines de nos demandes, le SNPEN-UNSA propose aux adhérent(e)s et sympathisant(e)s un protocole décliné en actions.

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 chef d'établissement adjoint le souhaite, l'évaluation sera réalisée par le chef d'établissement.

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

Nous avons fait le constat partagé qu'un boycott simple 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, de promotion, et de versement de la part « R » de l'IF2R. Il est donc important que l'évaluation soit transmise à l'autorité hiérarchique. Pour que les adjoint(e)s restent visibles, ils/elles doivent bénéficier d'une évaluation au même titre que les chef(fe)s d'établissements. Mais ils/elles doivent être connu(e)s et reconnu(e)s et le SNPEN-UNSA a donc obtenu également que l'entretien de mobilité reste déconnecté de l'entretien professionnel et qu'il fasse toujours, systématiquement et pour tous les personnels chef(fe)s ou adjoint(e)s, l'objet d'un entretien avec les DASEN/DAASEN ou les Recteurs/Rectrices. Cela permet de garantir une équité de traitement dans le cadre des demandes de mobilité ainsi que la valorisation et la reconnaissance des compétences des personnels de direction adjoints.

● **Demandes en Groupe de Travail (GT) national.**

- Une information pour tous les PERDIR de leur situation et de celles des adjoints : en quelle année intègrent-ils le système ?
- Une formation pour expliquer le principe et le pourquoi de cette évaluation, une présentation des documents, une aide pour les fiches de poste, les objectifs...
- Une auto-évaluation en amont de chaque évaluation.

● **Ce que nous avons obtenu.**

- Une formation préparée par l'IH2EF, qui devait avoir lieu dans chaque académie.

- Nous demandons que cette formation s'organise sur la base du volontariat, pour toutes et tous, chef(fe)s ET adjoint(e)s, notamment en raison de la nécessaire auto-évaluation et de la préparation des documents en amont.

• **Ce que nous demandons en académie.**

- Pas d'évaluation des adjoint(e)s avant d'avoir bénéficié de la formation. Pas de retour de fiches d'objectifs et de fiches de poste pour les chef(fe)s si ceux-ci préfèrent en bénéficier en amont de la formation.

- Bien respecter le principe d'une l'auto-évaluation en amont par les PERDIR (Cf. le mot d'ordre syndical pour l'évaluation des adjoint(e)s ci-dessus).

- Le dispositif se mettant en place à marche forcée et dans l'urgence cette première année, insister sur la notion de bienveillance : les collègues ne doivent pas être pénalisé(e)s par les retards de l'administration.

• **Harmonisation départementale et académique :**

Nous la réclamons car :

- Pour les chefs(fe)s, en département, il y aura très peu d'évaluateurs différents (DASEN ou DAASEN).

- Pour les adjoint(e)s, il y aura presque autant d'évaluateurs que d'adjoint(e)s à évaluer.

- La part « R » modulable de l'IF2R est liée au CREP.

- Ce CREP sera également pris en compte lors des mutations avec l'annexe prospective qui a été revue et qui comportera des items contingentés.

• **Réfléchir en GT aux critères de répartition de l'IF2R :**

2022 et 2023 : la répartition sera de 75 % au taux 1, soit 667 euros annuels, 15 % au taux 1,5, soit 1000 euros annuels et 10 % au taux 2, soit 1333 euros annuels.

À compter de 2024, ces proportions seront les suivantes : 50 % au taux 1 soit 667 euros, 30 % au taux 2 soit 1333 euros, et 20 % au taux 3 soit 2000 euros.

À la lumière des « cafouillages » observés tout au long de cette année de mise en œuvre de cette nouvelle procédure, une « neutralisation du contingentement » pour la première année peut être demandée lors des GT académiques en fonction des situations particulières.

Lors du Conseil Syndical National du SNPDEN-UNSA des 16 et 17 mai 2022, la motion sur l'évaluation des personnels de direction, votée à la quasi-unanimité, donne une légitimité à l'Exécutif Syndical National de porter rapidement nos mandats auprès du Ministère et permet aux cadres académiques de négocier avec leurs rectorats.

Pour rappel, la motion votée lors du CSN :

Le SNPDEN-UNSA, réuni en CSN, réaffirme son opposition à l'évaluation des chef(fe)s d'établissement adjoint(e)s par les chef(fe)s d'établissement.

Il exige une clarification rapide des modalités de l'évaluation des personnels de direction et demande.

--> Une clarification des critères de la répartition de l'IF2R part résultat dans les 3 enveloppes,

--> La neutralisation du contingentement pour cette première année,

--> Un bilan annuel par académie qui sera repris par le groupe de travail national,

--> Un véritable accompagnement, à la hauteur de celui mis en place lors de la mise en œuvre du PPCR pour les professeurs, qui sera le gage d'une réelle gestion des ressources humaines digne et respectueuse de notre corps.

Le SNPDEN-UNSA demande que le groupe de travail ministériel (GT4) établisse le bilan de la soutenabilité du dispositif en place et fasse des propositions pour en faire rapidement évoluer les modalités, et ce dès l'année 2023.

Les élus académiques et départementaux du SNPDEN sont à votre disposition pour répondre à toutes vos questions et pour vous accompagner, si nécessaire dans le processus. Vous pouvez les retrouver sur notre site internet snpden.net en cliquant [ICI](#).

J'espère que ces éléments vous permettent de mieux saisir les enjeux en cours et les positionnements qui sont les nôtres. Je vous souhaite, au nom de tou(te)s les élu(e)s du SNPDEN-UNSA, un bel été, propice à des vacances indispensables et que j'espère reposantes.

Nous allons, quant à nous, maintenir notre vigilance et veiller à ce que l'intérêt de notre métier et de notre profession soient respecté.

Toujours à vos côtés,

Bruno BOBKIEWICZ, Secrétaire général du SNPDEN-UNSA

[cliquez ici pour vous désabonner.](#)