

Les premières évaluations des chefs adjoints dans le cadre de la nouvelle procédure annuelle découlant du décret no 2021-121 du 4 février 2021 qui modifie les modalités d'évaluation professionnelle des personnels de direction d'établissement d'enseignement, vont s'engager en cette fin d'année scolaire.

Le snU.pden-FSU regrette que, alors que des directives académiques sont parfois déjà transmises, le guide prévu par le Ministère ne soit toujours pas officiellement diffusé. Ceci ouvre la porte à des interprétations locales des textes législatifs et réglementaires.

Le snU.pden-FSU a refusé de bout en bout, contrairement à d'autres organisations représentatives, cette forme d'évaluation des chefs d'établissement adjoints par les chefs d'établissement. Nous rappelons le double enjeu fondamental qui se joue dans l'évolution du dispositif d'évaluation :

- la création d'une relation hiérarchique entre chef et chef d'établissement adjoint ;
- la fracture opérée au sein de l'équipe de direction entre chef et chef d'établissement adjoint, deux collègues d'un même corps qui ne doivent être liés que par l'autorité fonctionnelle.

Malgré notre opposition, ce dispositif

se met actuellement en place pour une première vague de chefs d'établissement adjoints. **Nous poursuivons notre action pour que cette procédure soit retirée et que chefs comme adjoints soyons évalués par le seul supérieur hiérarchique : l'IA DASEN.** Pour agir dans un contexte réglementaire défini tout en exerçant une pratique professionnelle conforme aux valeurs que nous portons, nous soumettons les propositions suivantes.

Le snU.pden-FSU appelle en premier lieu les chefs à **demande le renvoi de cette évaluation à l'autorité hiérarchique**, IA DASEN. En effet, ni le décret ni l'arrêté ne cite le chef d'établissement comme devant être l'évaluateur. Seule une note du DRH, M. Soetemont, datée du 30 avril 2021 et son inscription dans le guide d'évaluation présenté au groupe de travail, cite explicitement le chef d'établissement comme le supérieur hiérarchique du chef adjoint. Cet élément justifie notre demande de renvoi de la procédure d'évaluation à l'IA DASEN .

Si le chef devait avoir injonction de l'IA DASEN d'évaluer le chef adjoint, nous appelons alors à entrer dans une **démarche qui maintienne trois fondamentaux** : la notion d'équipe de direction, la prévalence de l'autorité

fonctionnelle et enfin un rapport de collègue à collègue.

Nous savons combien le mode de direction du chef d'établissement, le champ de délégation, l'organisation du travail au sein de l'établissement et entre les personnels peut faciliter et mettre en valeur l'action des chefs adjoints ou au contraire rendre plus difficile la reconnaissance de leur travail, voire, dans certaines situations aboutir à des situations conflictuelles et de travail empêché. C'est dans ce contexte que les chefs d'établissement et les chefs d'établissement adjoint sont invités à entrer dans cette procédure.

La **première partie du CREP porte sur le degré d'atteinte des objectifs**. Concernant cette partie de l'évaluation, nous suggérons que le positionnement pour situer l'atteinte de chacun des objectifs, soit un positionnement d'équipe. Chef d'établissement et chef d'établissement adjoint participent de concert à leur atteinte. Les éléments d'organisation internes à l'équipe doivent le demeurer. Les régulations nécessaires se conduisent également entre collègues tous deux parties prenantes. L'autorité fonctionnelle du chef d'établissement permet de décider lors de désaccords persistants entre les collègues. Ces désaccords ne doivent pas avoir de conséquence sur l'évaluation. Si chef d'établissement ou chef d'établissement adjoint, dans

le cadre de leurs fonctions et de l'organisation concertée du travail, n'assuraient pas les missions définies de manière satisfaisantes, nous serions alors dans une situation de dysfonctionnement au sein de l'équipe de direction, dysfonctionnement dont les conséquences seront abordées précisément ci-après.

Cette procédure implique alors de **définir des objectifs fixés au chef adjoint pour l'année n+1 identiques à ceux rédigés pour le chef d'établissement** par l'IA DASEN ou le Recteur. Les objectifs deviennent communs à l'équipe, chef et adjoint-s.

Pour la **deuxième partie qui concerne les compétences acquises**, considérant que l'action du chef n'est pas sans effet sur la capacité à agir du chef adjoint, considérant l'unicité du corps et notre volonté de maintenir une autorité fonctionnelle et de ne pas glisser vers une autorité hiérarchique, nous appelons à **ne positionner l'agent évalué que sur les items acquis ou experts**.

En effet, nous considérons que tout positionnement « à acquérir » ou « à renforcer » relèverait de l'insuffisance professionnelle et constituerait un **dysfonctionnement du personnel**. Il est alors possible d'engager la procédure notifiée en page 5 du projet de guide d'évaluation qui stipule que : « Elle (l'autorité hiérarchique) peut également, dans les situations de dys-

fonctionnement identifiées en amont par ses soins, prendre la responsabilité de conduire elle-même l'entretien d'évaluation. Une telle situation ne saurait être pérenne et doit faire l'objet d'un signalement à la direction de l'encadrement. L'autorité hiérarchique doit en tirer toutes les conséquences et proposer les mesures nécessaires au règlement du dysfonctionnement constaté. »

Cette situation d'insuffisance professionnelle constatée et pour laquelle l'autorité hiérarchique doit être alertée, nous permet de rester, dans l'immense majorité des cas, dans un cadre d'évaluation entre chef d'établissement et chef d'établissement adjoint respectueux d'une relation entre collègues, collègues qui doivent organiser le travail au sein de l'équipe afin que chacun acquiert les compétences nécessaires à l'exercice de ses missions. Si tel n'était pas le cas, la situation de dysfonctionnement serait alors avérée et nécessiterait le recours à l'« autorité hiérarchique », l'IA DASEN pour l'évaluation du chef d'établissement adjoint.

Enfin, en ce qui concerne les **éléments liés à la formation professionnelle**, il nous semble inenvisageable, qu'entre collègues, une formation puisse être imposée à un chef d'établissement adjoint. Seules les cases à l'initiative de l'agent devraient donc être cochées pour les « formations envisagées », selon un argumentaire identique à celui du paragraphe précédent renfor-

cé par le fait qu'une formation pour adulte, pour être efficace, nécessite l'engagement volontaire et souhaité de la personne concernée.

Nous appelons les adjoints qui ne seraient pas satisfaits de la procédure d'évaluation conduite par le chef d'établissement à utiliser les voies offertes par la réglementation : si malgré des échanges avec le chef d'établissement pendant le délai de 10 jours laissé à l'intéressé avant de porter ses observations, il n'y a pas de consensus sur les appréciations littérales et positionnements, le chef d'établissement adjoint doit porter ses observations sur le compte-rendu d'entretien professionnel. Conformément à l'article 6 de l'arrêté, « le compte rendu de l'entretien professionnel est visé par l'autorité hiérarchique représentée, selon le cas, par le recteur ou le directeur académique des services de l'éducation nationale qui peut formuler, s'il l'estime utile, ses propres observations ». Il semblerait donc pertinent parallèlement à la transmission du CREP à l'autorité hiérarchique, que le personnel concerné adresse un courrier circonstancié, et sollicite une entrevue avec l'IA DASEN pour étayer les observations portées. Enfin, si le retour ne satisfait toujours pas le chef d'établissement adjoint, il lui faudra engager la procédure de recours contentieuse telle que prévue

PAS MAL VOTRE
D'ÉTABLISSE



par l'article 9 de l'arrêté sus cité « Les personnels de direction peuvent saisir les autorités mentionnées au troisième alinéa de l'article 6 d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. »

Enfin, si ce recours hiérarchique ne trouvait pas d'issue, la saisine de la CAP doit être réalisée « La commission administrative paritaire compétente peut demander, sur requête de l'intéressé-e et après exercice d'un recours hiérarchique, la révision du compte rendu de l'entretien professionnel à l'autorité saisie de ce recours. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. La commission doit être saisie dans un délai d'un mois suivant la réponse formulée dans le cadre du recours par l'autorité hiérarchique compétente. Cette autorité communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel. »

Concernant la procédure de contestation pour les chefs d'établissement, la procédure est identique, le recours s'établissant au niveau du Recteur pour une évaluation réalisée par l'IA DASEN.

Les propositions de ce cadre pour la

mise en œuvre de la nouvelle procédure d'évaluation ont pour finalités le maintien fonctionnel de la notion d'équipe, équipe composée d'un chef d'établissement et d'un ou plusieurs chefs d'établissement adjoints, sans relation d'autorité hiérarchique. **Chacun peut imaginer les conséquences sur le fonctionnement et les relations au quotidien de la procédure de recours décrite précédemment.** Ces propositions doivent être discutées entre les collègues concernés. Les modalités du processus évaluatif, au-delà de l'aspect réglementaire défini par les textes, doivent être consensuelles.

Ces propositions que nous mettons en débat doivent être discutées dans un cadre le plus large possible. Nous les soumettons à l'ensemble de la profession et les proposerons à l'ensemble des organisations syndicales des personnels de direction. Nous chercherons à définir une démarche commune qui aura d'autant plus de poids et d'impact qu'elle sera largement adoptée. Nous sommes prêts à faire évoluer notre construction.

L'objectif du snU.pden-FSU, en vous soumettant cette démarche, est de permettre à chacun, chef d'établissement ou chef d'établissement adjoint, adhérent ou pas au snU.pden-FSU, de concilier valeurs et engagement professionnel. Participez avec nous à cette construction, poursuivez avec nous le combat pour obtenir la suppression de cette procédure inique.

