

L'évaluation des personnels de

L'entrée en vigueur du décret n° 2021-121 du 4 février 2021 a modifié les modalités et la forme de l'évaluation des personnels de direction. Cette évolution a mis fin à une exception appliquée aux personnels de direction depuis 2012 lors de la mise en place de l'IF2R (indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats) qui liait le versement de l'indemnité dite de résultat à l'échéance de la lettre de mission triennale.

À partir de 2021

L'évaluation des personnels de direction est entrée dans le cadre réglementaire de la fonction publique et de ce fait, est devenue annuelle. Néanmoins, tous les personnels de direction n'entrent pas dans le nouveau dispositif en même temps, mais en fonction de l'échéance de la lettre de mission, ce qui échelonne l'entrée dans le dispositif sur 3 ans.

Entre 2022 et 2024, une période transitoire s'imposera, puisque les personnels de direction, en fonction du terme de leur lettre de mission, entreront dans le dispositif de la façon suivante.

1. Ceux dont la lettre de mission est arrivée à terme au 31 août 2021 ont bénéficié de l'IF2R triennale en 2021 puis entreront dans le dispositif annuel à partir de 2022 ;
2. Ceux dont la lettre de mission arrive à terme au 31 août 2022 bénéficient de

l'IF2R triennale en 2022 puis entreront dans le dispositif annuel à partir de 2023 ;

3. Ceux dont la lettre de mission arrive à terme au 31 août 2023 bénéficieront de l'IF2R triennale en 2023 puis entreront dans le dispositif annuel à partir de 2024.



on direction



Véronique ROSAY
Secrétaire nationale
Commission Carrière

La nouvelle évaluation repose sur 3 documents

- 1. Une fiche de poste.** Elle remplace la lettre de mission. Cette fiche de poste sera créée pour chaque poste de direction. Elle permet de caractériser le contexte et les spécificités de l'établissement et fera apparaître notamment la complexité du poste. Ce document pourra être actualisé si besoin. Il revient au personnel de direction qui arrive dans le poste de réaliser un projet de fiche de poste qui devra être soumis au DASEN/DAASEN.
- 2. Un document de détermination des objectifs professionnels.** Il entre en vigueur pour les personnels de direction à l'occasion de leur entrée dans le nouveau dispositif ou pour ceux qui y sont déjà entrés, lorsqu'ils sont affectés dans un nouvel établissement. Il a vocation à servir de base à l'entretien annuel d'évaluation. ➤ 3 objectifs (et pas plus), dont un objectif par exemple, pourra être pluriannuel.
- 3. Un compte rendu d'entretien professionnel annuel.** Mené dans le cadre de l'évaluation annuelle, l'entretien professionnel s'appuie sur une démarche d'autoévaluation. Ce temps d'évaluation doit être compris comme un temps de diagnostic, d'orientation et de valorisation, et donc d'un temps d'échange. Le compte rendu de l'entretien professionnel comporte 3 parties :
 - La première partie porte sur les objectifs, les perspectives d'évolutions professionnelles, et le besoin de formation.
 - La deuxième partie porte plus sur l'évaluation des compétences acquises
 - La troisième partie, en cohérence avec les deux parties précédentes, exprime la valeur professionnelle.

L'année 2022 est la première année de mise en œuvre de cette nouvelle évaluation et des ajustements doivent encore être faits. Un constat, les documents ont été diffusés par l'administration avec beaucoup de retard. Il est donc attendu que tous les personnels de direction, surtout les chef(fe)s qui devront évaluer les adjoint(e)s, bénéficient, avant de commencer le processus, d'une formation/information, pour expliquer le principe et présenter les documents à l'aide d'exemples. Cette information doit être proposée à tous les personnels, sur la base du volontariat, dans toutes les académies.



La procédure, proposée par le MEN, est annuelle

Pour la fixation annuelle des objectifs.

- Pour les chefs(fe)s, elle intervient soit au moment de l'évaluation s'ils/elles restent sur le poste, soit dans les 3 mois après la rentrée scolaire s'ils(elles) ont obtenu une mobilité.
- Pour les adjoint(e)s, le(la) le/la chef(fe) fixe les objectifs dans les 3 mois après la rentrée scolaire, en concertation avec l'adjoint(e).

Pour l'évaluation.

- Tous les personnels dont la lettre de mission se termine dans l'année considérée sont évalués entre le 1^{er} mars et le 30 septembre.
- L'évaluation est conduite par le DASEN/DAASEN pour les chef(fe)s d'établissement et par les chef(fe)s d'établissement pour les chef(fe)s d'établissement adjoint(e)s.

Le SNPDEN-UNSA a fait une proposition qui prend en compte les situations différentes en fonction d'une participation à la mobilité ou d'une nouvelle prise de poste (ci-contre).

Il faut garder à l'esprit qu'un **entretien distinct demeure pour la mobilité**. Il fera toujours l'objet d'un entretien avec le DASEN/DAASEN. Il sera de facto mené à un moment différent de l'évaluation pour les adjoint(e)s mais il pourra se faire à l'occasion de l'entretien d'évaluation pour les chef(fe)s. Le document utilisé pour la mobilité (document prospectif) est distinct de celui de l'évaluation annuelle (CREP).

Nouvelle évaluation : nouvelles modalités d'IF2R

Jusqu'à présent, dans le cadre du régime indemnitaire, la part résultat est très peu modulée. Environ 6,5 % des personnels sont sous la barre des 2 000 €, 11,5 % sont au-dessus de la moyenne, et 82 % de personnels touchent 2 000 € tous les 3 ans.

En 2022 et 2023, la répartition sera :

- 75 % de personnels de direction entrant dans le nouveau système (1/3) au taux 1, soit 667 € (2 000 €/3) ;
- 15 % de personnels de direction entrant dans le nouveau système (1/3) au taux 2, soit 1 000 € ;
- 10 % de personnels de direction entrant



dans le nouveau système (1/3) au taux 3, soit 1 333 €.

À partir de 2024 :

- 50 % des personnels de direction seront positionnés au taux 1 : 667 € ;
- 30 % des personnels de direction seront positionnés au taux 2 : 1 333 € ;
- 20 % des personnels de direction seront positionnés au taux 3 : 2 000 €.

Cette répartition repose sur 3 critères :

- le compte rendu de l'évaluation professionnelle (CREP) qui prend en compte la manière de servir ;
- le niveau de difficulté des fonctions exercées, notamment la complexité de l'EPL ;
- des missions complémentaires qui viennent s'ajouter à l'exercice de ses fonctions (intérim, formation, PIAL...).

Le chantier de l'évaluation est toujours en cours. Les critères relatifs à la part « R » annuelle seront définis en académie, ils devront encore être clarifiés. De la même façon la mise

en place de commissions d'harmonisation est impérative pour éviter une trop grande disparité entre les évaluations, notamment celle des chef(fe)s d'établissement adjoint(e)s.

À l'heure de la rédaction de cet article, beaucoup de choses peuvent encore évoluer, le SNPDEN-UNSA sera vigilant, et participera aux groupes de travail pour mieux accompagner et conseiller ses adhérent(e)s dans cette phase de changement. ■

