

THÈME

- Guide d'évaluation du CREP
- La fiche de poste des CDE

L'ESSENTIEL

- Pour la DGRH, ce guide encadrant l'évaluation annualisée des PERDIR et leur CREP, se situe à mi-chemin entre une circulaire et un vade-mecum.
- Les OS sont globalement satisfaites de sa rédaction, même si de nombreux points restent à parfaire.
- De nombreux petits points de détails ont été abordés, discutés et parfois modifiés lors de ce GT. Ce CR s'attarde sur les points les plus importants.
- **Les notions relatives de « supérieur » et « d'autorité » hiérarchiques :**
« La notion de supérieur hiérarchique direct (SDH) se définit essentiellement par un lien fonctionnel entre l'évaluateur et le fonctionnaire évalué. Pour le chef d'établissement, il s'agit généralement du DASEN ou de son adjoint, et pour le chef d'établissement adjoint, il s'agit du c'est le chef d'établissement ».
La DGRH précise que la notion de supérieur hiérarchique direct (SHD) est relative. Elle dépend aussi de la situation réelle et de l'organisation effective de l'administration. C'est une notion de lien fonctionnel. Ainsi le Recteur qui est normalement le N+2 des CDE, peut aussi être amené à être le SHD (donc le N+1, le chef de service qui organise le travail) du CDE selon la réalité du contexte.
Le lien hiérarchique reste donc variable pour les recteurs. Il peut être soit le SHD, soit l'autorité hiérarchique (AH) selon les cas, c'est-à-dire selon les liens fonctionnels établis avec les CDE.
Cette possibilité ne concerne pas les DASEN qui sont SHD des CDE et l'AH des adjoints.
- **Concernant les CDE déchargés syndicaux à 70 % et plus :**
Les OS expriment que des CDE déchargés à 70 et 80 % souhaitent être évalués dans leurs fonctions, notamment au niveau de la valeur professionnelle et déroger ainsi à l'application du droit commun encadrant l'évaluation particulière de ces agents.
La DGRH étudie cette problématique consciente de la difficulté à déroger à ce qui est un droit acquis par ailleurs.
- **Concernant la 3^e partie du CREP et l'appréciation littérale de la valeur professionnelle:**
Les OS font remarquer un manque de cadrage de la partie littérale de l'appréciation 3^e partie du CREP. Pour la DGRH, elle est en effet une partie plus libre, une synthèse, mais qui obéit à des codes auxquels les CDE sont habitués ou seront formés, pour ceux en particulier qui rentrent dans la fonction.

LE SNALC A INSITÉ SUR...

- L'ambiguïté de la notion relative et variable de SDH ou d'AH des recteurs vis-à-vis des CDE.
- L'application du droit commun aux CDE déchargés syndicaux à plus de 70 %.

L'AVIS DU SNALC

- Pour le SNALC, si la marge de latitude laissée aux recteurs dans leur relation hiérarchique avec les CDE peut s'avérer utile et fonctionnelle, elle laisse entrevoir certaines difficultés quant à des traitements variables, différenciés des CDE et à leur appréciation juridique en cas de recours administratifs et contentieux.
- Pour le SNALC, si en raison du droit commun en application dans l'ensemble de la fonction publique, on ne peut envisager de dérogation à l'évaluation des adjoints par les CDE, on ne peut alors davantage envisager de dérogation à l'appréciation et à l'avancement des CDE en décharge syndicale, applicables réglementairement à tous les responsables syndicaux au-delà de 70 % de décharge.