

## THÈME

- Dernier GT concernant la réforme de l'évaluation des PERDIR
- Finalisation du guide de l'évaluation (CREP) et des fiches de poste des CDE.

## L'ESSENTIEL

- Les OS sont globalement satisfaites de la rédaction du guide. Quelques points, objets de ce GT, restent à préciser.
- Le point de désaccord portant sur l'évaluation des adjoints par les chefs d'établissement a été une fois encore répété par les OS qui y sont toujours opposées (SNALC, ID-FO, CGT, SNUPDEN-FSU).

### - Concernant le guide (page 9)

La formulation « *L'entretien doit également permettre à l'encadrant d'adapter, si nécessaire, son mode de management afin d'assurer le maintien de l'équilibre essentiel entre le chef d'établissement et l'adjoint* » a été longuement discutée car elle peut poser problème et remettre notamment en question le mode de management du supérieur hiérarchique direct (SHD) lors du CREP.

Pour la DGRH, c'est un dialogue ouvert qui doit s'engager lors du CREP où tout doit pouvoir être abordé. L'ensemble restant sous l'arbitrage éventuel et l'autorité des DASEN.

### - Concernant les fiches de poste :

La notion de rapport d'étonnement reste trop subjective et imprécise pour beaucoup d'OS. Le rapport d'étonnement devant être réalisé par les PERDIR lors de leur prise de fonction.

Pour la DGRH, La notion de rapport d'étonnement est plus souple et ouverte que la notion d'évaluation diagnostique, par exemple, qui est trop connotée. C'est une notion fonction publique et pas seulement issue du monde de l'entreprise. Les chefs ou les adjoints doivent pouvoir faire ce rapport selon des points de vue et des éclairages différents. La notion sera cependant mieux précisée pour « *la sécuriser et la placer au bon niveau entre N et N+1* ». Le DASEN validera ensuite la fiche.

La fonction du rapport d'étonnement doit permettre de déboucher sur une meilleure fixation des objectifs

## LE SNALC A INSISTÉ SUR

La confusion et les approximations existant dans le guide concernant les recours gracieux, hiérarchiques et contentieux. Ce sont des aspects à revoir.

## L'AVIS DU SNALC

Un GT surtout cosmétique qui met un terme à la réforme de l'évaluation des PERDIR.

En résumé cette évaluation sera dorénavant annuelle (et non plus tri-annuelle), basée sur un nouveau CREP, un guide pour guider cette évaluation, des fiches postes visant à clarifier les objectifs respectifs des PERDIR, une faible revalorisation (part R), instituant l'évaluation des adjoints par les chefs d'établissement à laquelle le SNALC a toujours été opposé.

Cette réforme concourt (avec d'autres en parallèle) à une fragmentation des équipes, à l'isolement fonctionnel et hiérarchique des personnels et à une démultiplication des procédures de contrôle et de management dans la direction des établissements.