

<https://www.aefinfo.fr/depeche/718950-periodicite-point-d-etape-quelles-sont-les-nouveaut...>

✍ Elise Le Berre

🕒 6 min read

Périodicité, point d'étape... Quelles sont les nouveautés en matière d'évaluation des IA-IPR et IEN ? (CSAMEN)

Un projet d'arrêté examiné au CSAMEN du 9 octobre 2024 "clarifie" les modalités d'évaluation des IA-IPR et IEN. Ce texte, qu'AEF info a pu consulter, prévoit une évaluation triennale, menée par le supérieur hiérarchique direct. La lettre de mission pluriannuelle se fonde "notamment sur les priorités fixées par le recteur", et l'entretien d'évaluation porte sur "la manière de servir" et "les acquis de l'expérience professionnelle". Un point d'étape annuel fondé sur une autoévaluation de l'inspecteur, réalisé par le supérieur hiérarchique direct, complète cette évaluation.



Le projet d'arrêté examiné au CSAMEN du 9 octobre clarifie les modalités d'évaluation des IA-IPR et des inspecteurs de l'Éducation nationale. Shutterstock

Les modalités d'évaluation des IA-IPR et des IEN évoluent : un projet d'arrêté qui sera présenté au CSAMEN du 9 octobre 2024 abroge l'arrêté du 11 août 2005 afin de "clarifier" ces modalités. La suite "des travaux engagés pour réécrire la circulaire 'mission' parue il y a un an", explique à AEF info Eric Nicollet, secrétaire général du SUI-FSU, "avec l'idée de poursuivre ensuite le travail sur les modalités d'évaluation". Au final, un texte "pas révolutionnaire", pour le SUI-FSU, alors que le SNCI-FO (syndicat national des corps d'inspection) souligne au contraire "de réelles ruptures".

Une évaluation triennale, menée par le supérieur hiérarchique direct

Parmi les changements : la périodicité de cette évaluation. Alors que l'arrêté de 2005 précise qu'elle ne peut être inférieure à trois ans et supérieure à cinq ans, le projet de texte fixe une évaluation triennale, "complétée par un point d'étape".

Une périodicité "qui se cale sur nos lettres de mission trisannuelles", explique Eric Nicollet, qui juge ce "rythme cohérent", alors que le SNCI-FO dénonce "une accélération du rythme d'évaluation".

Cette évaluation triennale, conduite par le supérieur hiérarchique direct de l'inspecteur, "comporte un entretien et donne lieu à un compte rendu". "Nous avons obtenu que ce soit bien le supérieur hiérarchique direct qui soit en face-à-face : initialement, l'idée était de créer un service de l'inspection pédagogique dirigé par le chef de service, qui aurait conduit l'évaluation : nous nous y sommes opposés, et ce dispositif a été abandonné par Nicole Belloubet", précise Eric Nicollet.

Le SNCI-FO regrette, au contraire, la disparition de l'inspection générale comme interlocuteur dans le processus d'évaluation, laissant ainsi "le personnel d'inspection seul face au DASEN ou au recteur". Et de craindre "leur mise sous pression directe des recteurs et des DASEN, sans dialogue avec l'inspection générale".

Une Lettre de mission "fondée sur les priorités fixées par le recteur"

Par ailleurs, la lettre de mission, établie par le supérieur hiérarchique direct, définit :

- "les objectifs pour l'inspecteur,
- les missions et responsabilités particulières qui lui sont confiées,
- se fonde notamment sur les priorités fixées par le recteur d'académie".

L'arrêté de 2005 prévoit, lui, qu'en académie, "cette lettre de mission individuelle se fonde sur le programme de travail des inspecteurs défini par le recteur d'académie et une note de l'intéressé sur ses activités". Ce qui fait que le SNCI-FO dénonce une lettre de mission "fondée sur les priorités du recteur comme unique outil d'évaluation", et "aucune obligation pour le Dasein ou le recteur d'associer le personnel d'inspection à la rédaction de la lettre de mission et des objectifs assignés". Le syndicat "refuse de se voir fixer des objectifs sans lien avec les missions fondamentales au gré de l'actualité et au détriment de l'utilité sociale de l'école".

"Manière de servir", besoins en formation... le contenu de l'évaluation

Comment se déroule l'entretien d'évaluation ?

Il porte toujours sur "le degré de réalisation des objectifs fixés à l'inspecteur et les méthodes employées pour les atteindre", ainsi que "les perspectives d'évolution professionnelle" et les besoins en formation, "compte tenu, notamment, des missions qui lui sont imparties, des compétences qu'il doit parfaire ou acquérir, de son projet professionnel et des besoins qu'il a exprimés". S'ajoutent aussi :

- "la manière de servir,
- les acquis de l'expérience professionnelle".

Concernant la procédure, la nouveauté porte sur l'auto-évaluation : "les inspecteurs rédigent eux-mêmes le bilan d'évaluation", détaille le secrétaire général du SUI-FSU. Plus précisément :

- "l'inspecteur est informé par écrit, au moins quinze jours à l'avance, de la date de son entretien d'évaluation,
- huit jours avant cet entretien, il adresse à son supérieur hiérarchique direct un bilan des actions à signaler et l'appréciation qu'il porte sur le degré de réalisation des objectifs".

Le compte rendu d'évaluation "est rédigé par le supérieur hiérarchique direct qui le signe", puis il est ensuite communiqué à l'inspecteur "qui dispose de dix jours à compter de sa date de réception pour y porter, le cas échéant, des observations". Au terme de ce délai, l'inspecteur fait un retour du compte rendu d'évaluation au supérieur hiérarchique direct.

Un point d'étape annuel

Un point laisse sceptique l'inspecteur du SUI-FSU : le point d'étape annuel, qui complète l'évaluation. Donnant lieu à un document écrit, ce point d'étape est réalisé par le supérieur hiérarchique direct. Il porte sur :

- "le degré de réalisation des objectifs fixés à l'inspecteur et les méthodes employées pour les atteindre,
- la manière de servir".

Et, "le cas échéant :

- les besoins en formation de l'inspecteur compte tenu, notamment, des missions qui lui sont imparties, des compétences qu'il doit parfaire ou acquérir, de son projet professionnel et des besoins qu'il a exprimés".

Il s'appuie sur la rédaction d'une auto-évaluation de l'inspecteur transmise au supérieur hiérarchique direct.

"Pour pouvoir bénéficier du complément indemnitaire annuel, il faut un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique", précise Eric Nicollet. Qui se réjouit que le SUI-FSU ait alors obtenu que ce ne soit pas "formel", car "les recteurs n'ont pas le temps de mener cet entretien". "Cela se fera par un échange sur la base d'un document pré-rempli par l'inspecteur qui fait un rapport d'activité annuelle, aussi nous sommes troublés que ce point d'étape figure dans le projet d'arrêté".