



## Foire aux questions – Evaluation des personnels de direction

### ❖ Je suis personnel de direction mais sur une autre fonction :

Personnel de direction **détaché** dans le **périmètre** de la fonction publique



Evaluation par l'administration d'accueil et transmission aux services du ministère

Personnel de direction **déchargé d'activité** ou mis à disposition d'une organisation syndicale (à hauteur de 70%)



Droit à un entretien annuel avec l'**autorité hiérarchique** dont ils relèvent, sans appréciation de leur valeur professionnelle

### ❖ Mon chef d'établissement a obtenu sa mobilité à la rentrée scolaire 2026, doit-il fixer mes objectifs ?

Il est **préférable** que ce soit le nouveau chef d'établissement qui fixe les objectifs car il sera l'**évaluateur** en fin d'année scolaire. Dans ce cas, la partie 1.4 **dédiée** aux objectifs professionnels de l'année à venir n'est pas renseignée et le **supérieur hiérarchique** en poste à la **rentrée** fixera des objectifs via le document de Détermination des Objectifs Professionnels (D.O.P).

### ❖ Mon chef d'établissement a obtenu sa mobilité, après avoir procédé à mon entretien professionnel, les objectifs sont-ils maintenus ?

La fixation des objectifs par le **supérieur hiérarchique** qui a conduit l'entretien reste valable **même** après son départ, en lien avec la **continuité** du service public. Ainsi, le chef d'établissement qui arrive doit tenir compte des objectifs fixés par l'**ancien** chef d'établissement.

A l'occasion de la prochaine évaluation, le nouveau chef d'établissement pourra amender alors les objectifs pour les années suivantes.

### ❖ Je pars à la retraite le 01 mars 2027, dois-je être reçu(e) en entretien professionnel avant mon départ ?

Oui, l'agent doit être **reçu** en entretien professionnel avant de quitter ses fonctions, ce dernier conditionnant l'attribution du C.I.A annuel.



❖ **Je suis en délégation rectorale sur une autre fonction et/ou un autre établissement :**

L'évaluation professionnelle doit être conduite par le supérieur hiérarchique direct auprès duquel l'agent peut justifier d'une présence effective suffisante. En cas de difficulté particulière, l'entretien professionnel peut être mené par l'autorité compétente pour la période évaluée.

❖ **Quelle est la différence entre le CREP détaillé et le CREP synthétique ?**

La nécessité de détailler certaines parties du C.R.E.P permet d'attirer l'attention de l'évaluateur sur des sujets devant obligatoirement être abordés lors de l'entretien et argumenter de façon explicite dans le compte-rendu.

❖ **Qui est concerné par une évaluation détaillée ?**

L'évaluation détaillée triennale pour les parties 2, 3 et 5 concerne les personnels ayant au moins trois ans d'ancienneté sur poste en tant que titulaires, hormis les agents déjà eu un CREP détaillé en 2025.

❖ **Mon adjoint est en congé maladie, est-ce que je peux le convoquer et procéder à son entretien professionnel ?**

Il est délicat de convoquer un agent en congé maladie. Il convient d'attendre son retour.

❖ **La grille d'auto-évaluation est-elle obligatoire ?**

La grille d'auto-évaluation est facultative mais c'est un outil particulièrement utile dans le cadre d'une évaluation détaillée.

❖ **L'annexe relative aux besoins de formation est-elle obligatoire ?**

Oui, il est demandé de retourner ce document en même temps que le C.R.E.P avec la mention « NEANT » si aucun besoin n'est formulé.

❖ **Mon CREP comporte des erreurs de typographie et/ou de données, dois-je faire des observations ou attendre pour déposer un recours ?**

Pour de tels problèmes, il est conseillé de contacter son évaluateur pour corriger dès le début de la procédure le document.



❖ **Comment déposer un recours ?**

Le recours doit être adressé à l'autorité hiérarchique par courrier, daté, signé et transmis par tout moyen de communication qui atteste de l'envoi et de la date de réception (L.R.A.R, courriel avec accusé de réception)

❖ **Je suis en congé maladie, est-ce que je dois être évalué ?**

Pour bénéficier d'une évaluation l'agent doit justifier d'une durée de présence effective suffisante au cours de l'année pour permettre au supérieur hiérarchique d'apprécier sa valeur professionnelle.

A défaut, l'agent sera intégré dans la prochaine campagne d'évaluation, et ses objectifs devront être fixés à son retour.

La durée de présence effective s'apprécie au cas par cas, par l'autorité hiérarchique, selon notamment la nature des fonctions exercées.

❖ **J'étais en congé maladie 3 mois et suis désormais à la retraite, est-ce que je peux être reçu pour mon entretien d'évaluation ?**

Il est possible d'être reçu en entretien en visioconférence, ou téléphonique, afin de procéder à l'entretien, ce dernier conditionnant le paiement du C.I.A