

EVALUATION TRIENNALE

DU CHEF D'ETABLISSEMENT DU SECOND DEGRE PAR L'AUTORITE DE TUTELLE

Voici le texte du statut voté et approuvé définitivement par le CNEC le 20 mars 2009 :

Avancement basé sur l'évaluation du chef d'établissement par l'autorité de tutelle (Statut § 4.2.1.3.b) :

Une fois la formation initiale validée, le chef d'établissement bénéficie tous les 3 ans, sans limitation du nombre de périodes, d'une bonification de sa rémunération comprise entre 0 et 40 points liée à son évaluation par l'autorité de tutelle.

Cette évaluation est réalisée selon les principes suivants :

- l'évaluation triennale du chef d'établissement relève de la responsabilité de l'autorité de tutelle ;
- cette évaluation repose sur la lettre de mission donnée au chef d'établissement ; la lettre de mission et l'évaluation prennent en compte le Statut du chef d'établissement ;
- l'autorité de tutelle prend l'avis du président de l'organisme de gestion pour établir cette évaluation ;
- chaque évaluation triennale peut aussi être l'occasion d'actualiser la lettre de mission reçue.

Les modalités de l'évaluation et de l'avancement sont les suivantes :

- l'initiative de l'évaluation appartient à l'autorité de tutelle qui la déclenche. Elle procède à cette évaluation par un entretien individuel avec le chef d'établissement ;
- en fonction de cette évaluation, l'autorité de tutelle fait une proposition d'avancement au président de l'organisme de gestion ;
- le Conseil d'administration de l'organisme de gestion donne son accord à la proposition d'avancement de l'autorité de tutelle ;
- un avenant au contrat de travail du chef d'établissement est rédigé en ce sens.

Si l'autorité de tutelle ne prend pas l'initiative de l'évaluation, le chef d'établissement et/ou le président de l'organisme de gestion l'interpelle(nt). Si dans les 6 mois qui suivent l'expiration de la période triennale, l'autorité de tutelle n'a pas procédé à l'évaluation du chef d'établissement, un dialogue entre le chef d'établissement et le président de l'organisme de gestion détermine l'avancement dont bénéficie le chef d'établissement. Le nombre de points attribués est compris entre 0 et 40 points.

Lorsque la situation économique de l'établissement, réellement difficile, ne permet pas d'attribuer un avancement correspondant à l'évaluation, l'autorité de tutelle et le président de l'organisme de gestion en attestent par un document remis au chef d'établissement.

N.B. Cette bonification de points comprise entre 0 et 40 points, établie par l'autorité de tutelle, s'ajoute à celle automatique de 40 points au nom de l'ancienneté : cf. statut 4.2.1.3.a).

1. BASES ET PRINCIPES DE L'ÉVALUATION PAR LA TUTELLE :

L'évaluation comporte les éléments incontournables suivants que l'autorité de tutelle doit prendre en considération sans en omettre un:

- ◆ C'est une **évaluation**,
- ◆ Par l'**autorité de tutelle**, (* cf fin du document)
- ◆ Au cours d'un **entretien individuel** avec le chef d'établissement,
- ◆ Qui repose sur la **lettre de mission** délivrée,
- ◆ Qui se traduit par une **bonification de rémunération**, entre 0 et 40 points d'indice,
- ◆ Après **concertation et accord** du président de l'OGEC.

MISSION :

- Il importe que l'évaluation porte sur la **mission** du chef d'établissement accomplie les trois années révolues.
- La lettre de mission est un élément déterminant d'aide et de cadrage pour l'évaluation mais non exhaustif. D'autres apports, eux aussi « objectivables », sont à prendre en considération : événements importants intervenus, visite de tutelle effectuée, entretiens divers,...
- L'évaluation se construit aussi et sans doute premièrement sur la base d'un **accompagnement régulier** et d'une proximité réelle entre le chef d'établissement et la tutelle.

LETTRE DE MISSION :

- Le texte du statut emploie le verbe « repose » à propos de la **lettre de mission** qui souligne ainsi son importance majeure.
- Une tutelle ne peut délivrer une lettre au contenu « généraliste » ou qui ne fournirait que des orientations pastorales ou encore que des points spécifiques au Réseau Congréganiste.
- Des éléments « objectivables » qui balayent l'ensemble de la mission du chef d'établissement doivent y figurer ; cette mission étant « inséparablement pastorale, éducative, pédagogique, matérielle et administrative » (préambule du Statut du C.E.).
- Il faut cependant, éviter l'autre écueil : délivrer une lettre de mission trop « pointilliste », qui s'apparente à un catalogue de tâches à accomplir.
- La lettre de mission n'est pas une sorte d'avenant au contrat de travail. Elle se situe à un autre niveau. Elle est un **acte canonique** qui institue le chef d'établissement dans la mission de direction (cf. le Statut de l'Enseignement Catholique au n°23 précise: « une lettre de mission qui le nomme »).
- Elle établit aussi un lien fort, un rapport privilégié entre l'autorité de tutelle et le directeur.

L'ENTRETIEN INDIVIDUEL

avec le chef d'établissement est un acte demandé par ce texte.. Cet entretien ne s'improvise pas et n'est pas un simple échange de courtoisie. Les deux paragraphes suivants (modalités et contenu) peuvent apporter des éléments de contenu et de conseils.

L'AVIS DU PRESIDENT D'OGEC

... est à solliciter. La tutelle, même si elle assiste régulièrement aux réunions de l'OGEC, s'entoure de ses appréciations, notamment en terme de gestion et de management des personnels. L'évaluation étant sanctionnée par une augmentation de points d'indice, il convient hautement que le président soit d'accord avec la tutelle avant le passage en conseil d'administration.

2. MODALITES DE CETTE EVALUATION :

A - AVEC LE CHEF D'ETABLISSEMENT :

L'évaluation triennale est un moment fort de rencontre entre l'autorité de tutelle et le chef d'établissement. Comme tel, il convient de respecter certaines conditions pour sa réussite.

Avant l'entretien :

- La rencontre est **programmée** suffisamment à l'avance et le rendez-vous fixé dans un lieu déterminé à une heure précise ; il faut disposer d'un temps nécessaire, sans être dérangé.
- Il est souhaitable que le chef d'établissement **prépare** l'entretien sous la forme d'une **relecture** et d'une **mise en perspective**, au regard de la lettre de mission.

Pour cette préparation, un schéma peut lui être proposé, tel le suivant :

- Relecture de l'**activité** des trois dernières années
 - Relecture des **compétences** : celles maîtrisées, celles acquises, celles à perfectionner...
 - Le **projet** personnel et professionnel.
 - Les **attentes** vis-à-vis de la tutelle.
- La tutelle peut envoyer au chef d'établissement, comme aide à la réflexion et à la rédaction, les éléments de contenu développés au paragraphe 3 ci-après.

L'entretien :

➤ **Analyse de la période triennale écoulée :**

A partir de la relecture réalisée par le chef d'établissement et de la grille « contenu de l'évaluation », l'échange croisé tutelle - chef d'établissement s'efforce de :

- Repérer les points forts, les points fragiles voire éventuellement les points négligés.
- Favoriser le questionnement du chef d'établissement sur les différents domaines de sa mission et sur son implication dans cette mission : son intérêt, ses atouts, ses compétences acquises, ses oublis, ses lacunes,...

➤ **Mise en perspective :**

Cet échange - bilan et analyse de la mission - se poursuit par une ouverture sur l'avenir ; c'est ainsi que l'on peut alors :

- Fixer des **orientations** et des **objectifs** prioritaires pour la période à venir.
- Proposer des **moyens** pour qu'ils soient atteints : accompagnement, formation, aides diverses,...
- Aborder le **projet professionnel** du chef d'établissement : ses souhaits d'évolution, de formation, de mobilité,...
- Prévoir la forme de **compte rendu** de cet entretien et peut-être **l'actualisation** de la lettre de mission.

B - AVEC LE PRESIDENT ET L'OGEC :

- **Avant** la rencontre avec le chef d'établissement, il peut être intéressant de s'entretenir avec le président de l'association sur les domaines de sa compétence (finance, gestion des personnels, immobilier, ...).
- **Après** la rencontre avec le chef d'établissement, l'autorité de tutelle fait une proposition d'avancement au président et tous deux conviennent ensemble du nombre de points d'indice à proposer au conseil d'administration.
- Au conseil d'administration suivant, l'OGEC **donne son accord** à cet avancement.
- Il se traduit par un **avenant** au contrat de travail du chef d'établissement, visé par l'autorité de tutelle.

3. CONTENU DE CETTE EVALUATION :

En référence

- au Statut de l'Enseignement Catholique,
- au Statut du Chef d'Etablissement du 2nd degré,
- aux textes de référence congréganistes,

on peut définir **quatre champs de compétence** pouvant donner matière à évaluation.

Les pistes d'évaluation des différents champs se recoupent nécessairement, mais les entrées sont assez éloignées pour que ce recoupement ne soit pas immédiat.

Des points de vigilance ont pu être soulignés dans la lettre de mission ou au terme d'une visite de tutelle. Il convient également de les souligner ici pour les valoriser plus fortement.

Chaque tutelle appréciera comment elle pondère **l'évaluation**, mais il est recommandé de valoriser équitablement les champs. Par ailleurs on se rappellera que l'attribution de l'intégralité des points (40) signifie que l'évaluation est une indication non de simple satisfaction mais d'**excellence**.

A - Le chef d'établissement porte un projet.

Champ : les orientations pédagogiques, éducatives, pastorales du chef d'établissement et leur mise en œuvre selon le projet d'établissement.

- *vision d'ensemble* des défis pédagogiques, éducatifs et pastoraux de l'établissement ?
- *priorités d'action* en matière pédagogique, éducative, pastorale ?
- justification de celles-ci au regard des *attentes indiquées dans la lettre de mission et dans le projet éducatif* auquel elle est référée ?
- *constats objectifs* à l'appui ?
- *vision partagée* à la faveur de concertation en équipe et dans les conseils ?
- *communication* autour du projet ?
- *initiatives concrètes* engagées en matière pédagogique, éducative, pastorale en rapport avec ces priorités ?
- modalités d'*évaluation* claires ?
- *correctifs* éventuels ?
- ...

B - Le chef d'établissement porte une institution.

Champ : le fonctionnement de l'établissement.

- *délégations et attributions* bien élucidées au sein des services ?
- *concertations* donnant lieu à *communication* ?
- perfectionnement des *services administratifs* ?
- suivi régulier des *inscriptions* ?
- organisation du *suivi scolaire* des élèves ?
- transparence des *procédures d'engagement des dépenses* ?
- recherche de *collaboration et de partage de responsabilité avec l'OGEC* ?
- *travail et collaboration* avec l'OGEC ?
- *contrats de travail et déclarations* ?
- *rendre compte à la tutelle* (animation pastorale, actes de gestion extraordinaires,...)
- *veille de sécurité des bâtiments* ?

- *motivation des propositions de budget et d'investissement* au regard de la situation de l'établissement ?
- réalisation du *budget* ?
- régularité du *dialogue social* ?
- *évaluation* des personnels ?
- *formation* des personnels ?
- *management* participatif (conseils d'établissement,...)?
- *conventions* formalisées avec partenaires (fournisseurs, établissements...)
- ...



C - Le chef d'établissement porte une communauté.

Champ : l'action fédérative et la présence du chef d'établissement.

- visibilité et présence effective auprès des membres de la communauté éducative ?
- attention aux personnes ?
- décision et arbitrage ?
- insertion et représentation de l'établissement dans la vie locale ?
- communication autour de l'établissement ?
- relations avec les parents et l'APEL ?
- recrutements de personnels pertinents par rapport aux attendus ?
- justice salariale ?
- temps de convivialité et de fête
- ...

D - Le chef d'établissement porte une mission dans l'Enseignement

Catholique.

Champ : l'insertion de l'établissement dans ses réseaux institutionnels et ecclésiaux.

- respect des règles régissant l'Enseignement Catholique ?
- prise en compte du projet diocésain ou régional de l'EC ?
- collaboration et partenariats avec les établissements catholiques voisins ?
- souci de l'implication de l'établissement dans la vie du réseau congréganiste et de l'EC ?
- participation personnelle du chef d'établissement à la vie du réseau congréganiste ?
- apport du chef d'établissement aux instances de l'enseignement catholique ?
- dimension ecclésiale de l'établissement ?
- habitude du dialogue avec la tutelle ?
- ...

Ce document n'est pas normatif (excepté ce qui est décidé par le CNEC et applicable à toute autorité de tutelle).

C'est un document « ressource » à partir duquel chaque tutelle affinera le contenu et les modalités de l'évaluation qu'elle entend se donner.

(*) Certains réseaux congréganistes confient l'exercice de la tutelle à un délégué dûment missionné.
On adaptera alors le texte à cette situation.

Approuvé par le CA de l'URCEC
le 12 mai 2009

