

CAMPAGNE 2026 D'ÉVALUATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

Instruction du 21 mai 2026 relative à la campagne d'évaluation des personnels de direction – campagne au titre de l'année scolaire 2025-2026

**Division des personnels ATSS et d'encadrement
Bureau des personnels d'inspection et de direction**

Affaire suivie par : Alizé MARIE-JOSEPH

Tél : 01 57 02 62 35

Mél : ce.bpid@ac-creteil.fr

Texte adressé à :

- Mesdames et Messieurs les personnels de direction sous couvert de mesdames les inspectrices et monsieur l'inspecteur d'académie – directrice et directeur académiques des services de l'éducation nationale de Seine-et-Marne, de Seine-Saint-Denis, et du Val-de-Marne

Références :

- *Décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale*
- *Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat*
- *Arrêté du 29 juin 2021 relatif à l'entretien professionnel annuel des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale*
- *Notes ministérielles du 18 mai 2024 et du 19 décembre 2024 relatives à l'évaluation des personnels de direction et Formulaires de CREP*

Documents annexés :

- *Formulaire de compte rendu d'entretien professionnel et ses deux annexes
 - o *Annexe 1 : grille d'autoévaluation*
 - o *Annexe 2 : besoins de formation**
 - *Fiche de poste unique*
 - *Outil d'aide à l'évaluation des personnels de direction*
-

Le décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale prévoit dans son article 21 que les personnels de direction font l'objet d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct.

L'arrêté du 29 juin 2021 relatif à l'entretien professionnel annuel des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale définit le cadre général de mise en œuvre de ces entretiens annuels.

L'entretien annuel concerne l'ensemble des personnels de direction titulaires, chefs d'établissements et adjoints, en poste au sein de l'académie durant l'année scolaire 2025-2026. Celui-ci est conduit par l'IA-DASEN (ou ses adjoints) s'agissant des chefs d'établissements, par le chef d'établissement de l'établissement d'exercice s'agissant des personnels de direction adjoints.

La campagne d'évaluation se déroulera du 21 mai au 30 septembre 2026.

Les évaluateurs veilleront cependant à conduire les entretiens d'évaluation des personnels de direction obtenant une mobilité avant le 31 août 2026. De même, dans les cas où l'agent cesse temporairement ou définitivement ses fonctions avant la fin de fonction, l'entretien est conduit avant la cessation d'activité ou le changement de position statutaire.

La date de l'entretien est fixée par l'évaluateur qui la notifie à l'agent au moins dix jours à l'avance en lui adressant l'ensemble des documents support à cette évaluation : fiche de poste, formulaire de compte rendu d'entretien accompagné de ses deux annexes (grille d'autoévaluation et fiche de recueil des besoins en formation).

S'agissant des adjoints, le formulaire de compte rendu d'entretien est adressé pour signature à la DSDEN.

77	93	94
ce.77gestionperdir@ac-creteil.fr	ce.93gestion-perdir@ac-creteil.fr	ce.94encadrement@ac-creteil.fr

Les voies et délais de recours sont précisées sur le formulaire de compte rendu d'entretien professionnel figurant en annexe.

Afin d'homogénéiser les pratiques d'évaluation entre les différents évaluateurs, un groupe de travail associant les inspecteurs établissements et vie scolaire a abouti à l'élaboration d'un outil d'aide à l'évaluation qui est joint à cette note de service.

Cet outil propose pour chacune des 21 compétences listées dans la grille d'autoévaluation et pour chaque niveau d'acquisition (« A améliorer » ; « Bon » ; « Très bon » ; « Excellent »), ce qui est attendu d'un personnel de direction en termes de connaissances, de savoir-faire opérationnel et de savoir-faire relationnel. L'objectif est que chaque évaluateur dispose de repères partagés lui permettant d'apprécier le niveau d'acquisition de la compétence évaluée et la manière de servir du personnel évalué.

Le niveau d'acquisition "Bon" doit être considéré comme le **point de référence** (ou le point pivot) en ce sens qu'il correspond à ce qui est attendu d'un agent dont la manière de servir est jugée satisfaisante au égard du référentiel de compétences des personnels de direction. A ce titre, sauf éléments permettant d'objectiver un niveau d'expertise avéré, ce point de référence constitue la base de départ pour l'évaluation d'un personnel de direction en début de carrière.

Je vous remercie par avance pour votre implication dans cette démarche favorisant la reconnaissance de l'engagement des personnels.

**Pour le recteur et par délégation,
Le secrétaire général d'académie de Créteil
Mehdi CHERFI**