



Le GUIDE STAGIAIRE PERSONNEL DE DIRECTION

Édition 2015

Dès sa création, le Sgen-CFDT a fait le choix de se structurer en syndicat général, c'est à dire regroupant l'ensemble des catégories professionnelles dans la même organisation. Ce choix vise à donner de la cohérence à nos revendications, à impulser une réflexion d'ensemble sur la transformation du système éducatif.

Cette structuration permet aux militants personnels de direction à participer à toutes les instances de débat et de décisions locales ou nationales. Et, inversement, elle permet de nourrir la réflexion de tous les points de vue.

C'est cette même démarche de débats ouverts et constructifs avec l'ensemble des salariés du privé ou du public qui motive l'affiliation du Sgen à la confédération CFDT.

Pour autant, le Sgen CFDT s'est doté d'une structure spécifique pour les personnels de direction.

Au niveau national, le Sgen CFDT est une organisation représentative : elle a un siège en CAPN. Le Réseau EDEN (Équipes de Direction de l'Éducation Nationale) composé de membres élus pour 4 ans par le Conseil Fédéral se réunit au moins une fois par mois, et un « Espace de travail interactif » rassemble sur le net tous les membres de ce réseau, ainsi que les correspondants académiques et les élus CAPA. L'animation du réseau et de la catégorie est assurée par une secrétaire fédérale dans le cadre du secteur « Statutaire Défense du Personnel »

Au niveau académique, les personnels de direction sont organisées dans les structures académiques du Sgen CFDT : Syndicats académiques ou UPR (Unions Professionnelles Régionales). Dans la grande majorité des académies, il y a un responsable de la catégorie; si ce n'est pas le cas, vous pouvez vous adresser au responsable du second degré du syndicat. Des réunions des personnels de direction sont organisées dans les académies pour débattre, réfléchir ensemble, et élaborer des revendications pour la catégorie et le Sgen CFDT en général. Les académies de Grenoble, Nantes, Paris et Rennes ont au moins un élu en CAPA.

Personnel de direction stagiaire

Votre première affectation

Votre position de stagiaire n'est reconnue qu'à compter de la nomination en délégation sur un emploi et ce pour 1 an à partir du 1^{er} septembre qui suit la réussite au concours.

Bien qu'en position de détachement dans votre nouveau corps, dès votre première affectation, vous ne pouvez plus bénéficier des éventuelles promotions afférentes à votre corps d'origine et votre carrière se poursuit dans le corps des personnels de direction.

Votre salaire

Vous serez reclassé (e) dans le corps des personnels de direction en seconde classe ou en première classe si vous étiez agrégé (e), en fonction de votre échelon actuel.

Vous recevrez pendant toute la durée du stage le salaire correspondant à votre échelon de reclassement ainsi que les bonifications indiciaires et les indemnités afférentes à l'emploi occupé.

Votre formation

Elle se déroule sur 1 année est obligatoire. Elle est anticipée en académie d'origine (19 jours) dès la réussite au concours, et comporte avant la prise de fonction une période à l'ESEN, et un stage en administration régaliennne. Elle comprend ensuite votre stage en responsabilité dans votre établissement d'affectation, puis 36 jours des sessions de formation locales, académiques, inter académiques ou nationales. 15 jours seront reportés en formation continuée les 2 années suivant la titularisation.

La formation est conçue, mise en œuvre et évaluée sous l'autorité des recteurs, par un groupe académique de pilotage de la formation des personnels d'encadrement, dans le respect des orientations nationales et en liaison forte avec l'ESEN.

Votre titularisation

Vous serez titularisé (e) sur le poste occupé pendant votre stage. En cas de refus de titularisation, vous pourrez renouveler votre stage en changeant d'établissement d'affectation. Les refus de titularisation seront validés en académie.

En cas de difficulté, ne restez pas isolé (e), contactez notre élue en CAPN (vmorand@sgen.cfdt.fr) qui vous dirigera vers les correspondants en région; vous pouvez aussi contacter le Sgen local.

Concours et formation, nos revendications

Le Sgen-CFDT demande un concours unique pour un corps unique.

Il revendique une formation initiale des personnels d'encadrement adaptée aux responsabilités de la fonction. Elle doit commencer par une année scolaire entièrement consacrée à la formation, au même titre que les autres cadres de l'Éducation nationale. Ceci suppose que le stagiaire soit nommé en surnombre et que l'équipe d'accueil soit volontaire et formée.

Grâce à cette formation de cadrage national, le stagiaire doit pouvoir acquérir une nouvelle identité professionnelle par :

- une connaissance des différents EPLE.
- l'acquisition d'une culture commune à tous les cadres de l'Éducation nationale.
- une ouverture approfondie sur le monde de l'entreprise.

Le Sgen-CFDT demande une formation continue de qualité, individualisée pour tous les personnels de direction et dans toutes les académies.

Pour ce qui concerne le contenu de la formation :

- qu'elle s'appuie sur un référentiel du métier de personnel de direction ;
- que les acquis et les attentes des lauréats soient pris en compte pour mettre en place, en concertation avec les lauréats, des parcours plus individualisés ;
- qu'il s'agisse d'une véritable formation concrète à la prise de fonction par le moyen d'une alternance entre formation théorique-technique et formation pratique sur le terrain permettant de suivre les différents moments de l'année scolaire dans l'établissement : rentrée scolaire (mise en place, enquête lourde) ; préparation de la prochaine rentrée (DHG, projet d'établissement) ; préparation du budget, du compte financier, de l'organisation des élections, d'un conseil d'administration ; conseil de classe ; orientation des élèves...
- que la formation comporte des modules communs avec celle d'autres personnels - entre lesquels de véritables échanges pourraient avoir lieu ;
- que cette formation fasse l'objet d'une véritable évaluation débouchant sur son amélioration pour les futures promotions et sur la formation... des formateurs ;
- qu'il y est une réelle articulation entre formation initiale et formation continue.

Pour ce qui concerne les équipes de formation :

- qu'elles soient périodiquement et partiellement renouvelées (par tiers par exemple) pour rester dynamiques ;
- que la participation de formateurs extérieurs à l'Éducation nationale soit de rigueur.

Pour que nos souhaits deviennent réalité...

L'expérience montre que seule l'action solidaire des lauréats peut faire bouger le système établi : à eux de refuser le menu pré-établi et de faire prendre en compte leurs demandes sans céder aux menaces diverses et individuelles.

Le pilotage pédagogique : la priorité du Sgen-CFDT

L'équipe de direction, chef et adjoint, a une mission de plus en plus complexe et des responsabilités accrues sans en avoir les moyens.

Le Sgen-CFDT veut :

- Travailler en équipe avec un adjoint dans chaque établissement.
- Affirmer le rôle pédagogique de l'équipe de direction dans le cadre du projet d'établissement, en s'appuyant sur le conseil pédagogique tel qu'il le revendique.
- Exercer la fonction avec les collaborateurs indispensables notamment des secrétaires de direction aux compétences reconnues, y compris financièrement.
- Recevoir des missions claires de l'Etat et non des injonctions contradictoires et de dernière minute de ses services déconcentrés.
- Disposer des moyens humains et matériels adaptés aux TICE.
- Obtenir que la déconcentration se fasse au service de l'établissement et en concertation avec les collectivités territoriales.

Pour une réelle autonomie des EPLE :

*avec une dotation horaire et un budget en deux parties, l'une correspondant au fonctionnement nécessaire, l'autre contractualisée avec les autorités de tutelle, à partir d'un projet.

*avec un projet d'établissement qui ne se réduit pas à une réponse à des commandes et dont les critères d'évaluation ne soient pas uniquement quantitatifs.

Chef et adjoint : une équipe de direction

Diriger un EPLE est un travail d'équipe, avec un partage concerté des missions. Le travail d'équipe est fondé sur une confiance réciproque autour d'objectifs clairement identifiés. Il favorise l'émergence d'initiatives et leur traduction dans un projet d'établissement cohérent.

Ce changement de pratique passe par :

- une lettre de mission conjointe établie pour l'équipe de direction.
- une évaluation des personnels (chef et adjoint) qui valorise le travail en équipe et la démarche de projet.
- les mêmes indemnités pour le chef et l'adjoint.

Évaluation des équipes de direction

Elle doit permettre l'amélioration du service public, un pilotage efficace des EPLE, mais aussi un meilleur suivi des carrières, des mutations plus cohérentes et plus transparentes et des promotions plus équitables. A partir du diagnostic construit en équipe de direction, le Sgen-CDFT veut une lettre de mission unique, gage de cohérence, et adaptée à l'établissement.

L'évaluation, oui, mais équitable, cohérente, efficace, objective et transparente.

Être personnel de direction et adhérent-e du Sgen-CFDT

Être personnel de direction et adhérent (e) du Sgen-CFDT, c'est faire le choix de l'ouverture :

-à l'ensemble des salariés au sein de la CFDT, parce que les personnels de l'Éducation nationale sont des salariés comme les autres avec leurs problèmes spécifiques, parce que l'école et la formation ne sont pas l'affaire exclusive des personnels de l'Éducation nationale ;

-à tous les personnels de l'Éducation nationale puisque le Sgen-CFDT a fait le choix de les rassembler tous à l'intérieur de syndicats territoriaux.

Ces choix originaux sont la force du Sgen-CFDT : pas de défense corporatiste qui oppose les catégories les unes aux autres abandonnant au ministère le soin de trancher entre leurs intérêts contradictoires mais recherche dans le débat de positions communes défendues par toute l'organisation devant le ministère. Ce choix est exigeant, difficile à mettre en œuvre mais toujours passionnant.

Le Sgen-CFDT défend le principe qui place le jeune au centre du système éducatif, et nous met dans l'obligation de gérer l'hétérogénéité afin qu'aucun jeune ne sorte du système éducatif sans qualification reconnue. Il a approuvé également la loi de décentralisation qui a donné aux EPLE plus d'autonomie même si des progrès restent à réaliser pour faire vivre une véritable politique d'établissement, en particulier la contractualisation d'une partie des moyens en lien avec le projet d'établissement. Ces évolutions ont renforcé le rôle, notamment d'animation, des personnels de direction.

Le Sgen-CFDT privilégie le travail en équipe : l'action pédagogique et éducative, le suivi individualisé, l'orientation, l'éducation à la citoyenneté sont de la responsabilité de tous les membres de la communauté éducative. Cela suppose l'élaboration collective et dans la concertation d'un projet d'établissement mobilisant l'ensemble des partenaires. Le rôle d'impulsion et d'animation des personnels de direction s'en trouve conforté. Pour l'exercer, le Sgen-CFDT propose de privilégier la négociation et la contractualisation plutôt que les rapports hiérarchiques. Cela vaut aussi à l'intérieur de l'équipe de direction dont les membres doivent discuter et contractualiser la répartition des missions et des responsabilités.

Une véritable gestion des ressources humaines appuyée sur des référentiels de métier, une évaluation formative et la contractualisation des objectifs doivent être mises en place et remplacer la notation actuelle, infantilisante, artificielle et inopérante et qui ne constitue ni un outil adapté d'évaluation, ni un instrument efficace de régulation et/ou de mobilisation du système éducatif.

Le Sgen-CFDT milite pour la définition concertée de profils de chefs d'établissement et d'un référentiel de métier qui devront constituer des références pour le recrutement, la formation initiale et continue ainsi que le mouvement des personnels de direction. Le protocole relatif aux personnels de direction conclu en 2000-01 fait une avancée dans cette voie mais encore trop timide. De plus, la conception ambiguë de l'équipe de direction qu'il met en avant ne correspond pas à ce que souhaite le Sgen-CFDT : une équipe de direction composée du chef et de l'adjoint (les seuls généralistes de l'établissement) qui passent entre eux un contrat rendu public, doit remplir un rôle d'animation permettant d'initier ou de soutenir une dynamique collective forte.

Ne restez pas isolés, Rejoignez le Sgen-CFDT

Chaque adhérent reçoit :

La brochure « Personnels de direction » qui donne la référence des textes en vigueur, les résume et les commente. Elle est mise à jour régulièrement. L'édition 2015 est téléchargeable sur le site national.

« **Profession Education** », le mensuel de la fédération Sgen-CFDT .

« **Le Fil Info** » : informations catégorielles et actualités bimensuelles aux adhérents .

« **CFDT Magazine** », le mensuel de la confédération .

« **Cadres CFDT** », la revue CFDT cadre. Revue à thème, chaque numéro est centré sur un sujet qui s'intéresse tant aux aspects économiques et sociaux qu'aux métiers concernés. C'est le lieu d'expressions diverses, de cadres, de chercheurs, de syndicalistes...(à condition d'être signalé comme cadre par son syndicat) .

La presse locale : départementale, académique pour être en prise sur la vie syndicale de proximité .

Infos utiles

Pour communiquer avec la fédération :

Secrétaires Fédérales :

Valérie Morand vmorand@sgen.cfdt.fr

Ladja Chopineaux lchopineaux@sgen.cfdt.fr

par mail à l'adresse eden@sgen.cfdt.fr

par téléphone au 01 56 41 51 40

par courrier à Sgen-CFDT (Eden) 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19

Sites web :

[Le Portail du SGEN CFDT](#)

[CFDT Cadres](#)