

GUIDE DU PERSONNEL DE DIRECTION STAGIAIRE SESSION 2018

Le **Sgen-CFDT** syndique les personnels de direction de l'Éducation nationale en étant présent sur tout le territoire.

Le Sgen-CFDT est présent dans la commission administrative paritaire nationale (CAPN) des personnels de direction et dans tous les groupes de travail ministériels.

Il est présent en commissions administratives paritaires académiques (Capa) dans la plupart des académies, participe aux groupes de travail académiques et aux commissions dites « Blanchet ».

L'appartenance à un syndicat n'est pas une condition pour obtenir une mutation ou une promotion. La syndicalisation relève de convictions et d'engagements personnels et collectifs.



TABLE DES MATIÈRES

1. Le Sgen-CFDT_____	2
2. Lauréat du concours de personnel de direction_____	3
3. Le projet pour l'École du Sgen-CFDT_____	8
4. Le projet pour les personnels de direction_____	10
5. Textes de référence_____	11
6. Contacts_____	12

1. LE SGEN-CFDT

**La question de l'École ne peut être isolée des questions de société.
Une société plus juste pour une École plus juste.
Pas de République sans mixité sociale.**

C'est pourquoi, dès son origine (1937), le Syndicat général de l'Éducation nationale (Sgen), a choisi d'appartenir à une confédération : la CFTC (qui deviendra la CFDT en 1964).

Depuis avril 2017, la CFDT est le premier syndicat de France dans le secteur privé. La CFDT a également conforté sa première place dans l'encadrement des entreprises du secteur privé.

**Notre ambition : un projet global de société
Notre démarche : le dialogue social**

Dans le champ professionnel de l'Éducation, le Sgen-CFDT est la seule organisation qui ne soit pas fondée sur le corporatisme.

Le Sgen-CFDT, fidèle à la philosophie de la CFDT, s'est toujours positionné dans une stratégie qui fait confiance au dialogue social et qui privilégie les avancées successives plutôt que l'immobilisme choisi par d'autres syndicats. La CFDT est très attachée à l'accompagnement et au suivi des personnels, à une organisation responsabilisante des tâches professionnelles et à la qualité de vie au travail (QVT).

Le Sgen, c'est la CFDT dans l'Éducation

Un personnel de direction syndiqué au Sgen, c'est un cadre qui est également syndiqué à la CFDT. Un cadre syndiqué à la CFDT, c'est un manager en accord avec ses convictions.

2. LAURÉAT DU CONCOURS DE PERSONNEL DE DIRECTION

Concours unique pour tous les personnels à compter de la session 2018.

Situation

Vous êtes stagiaire à compter de votre nomination en délégation sur un emploi de personnel de direction pour 1 an à partir du 1^{er} septembre 2018.

Affectation en académie

Vous êtes affecté-e en fonction de votre rang de classement, dans une académie. Une demande d'affectation prioritaire pour une académie peut vous être accordée pour des raisons médicales ou personnelles.

Publication de l'affectation académique : 21 juin 2018.

Affectation en établissement

Vous êtes affecté-e sur un poste resté vacant à l'issue de la CAPN des 29 et 30 mai 2018. L'affectation est prononcée début juillet.

Critères

L'affectation est prononcée en fonction de votre rang de classement. Il n'y a pas de commission administrative paritaire nationale (CAPN). Donc, les représentants des personnels ne siègent pas aux côtés de l'administration.

Les affectations sont effectuées selon des procédures propres à chaque académie. (Un entretien avec le Dasen est souvent le préalable à une affectation « profilée »).

Un refus d'affectation entraîne l'abandon du bénéfice du concours.

Formation

La formation initiale des personnels de direction lauréats de concours (ou sur liste d'aptitude) doit permettre une prise de responsabilité immédiate, en alternant, sur une période d'un an, l'exercice effectif de fonctions dans l'établissement d'affectation et des sessions de formation. Cette formation est mise en place dans différents lieux : à l'Esen, dans les académies sous la responsabilité d'équipes de pairs formateurs et dans d'autres unités d'enseignement.



Au cours des deux années suivant la titularisation, les personnels de direction complètent leur formation par une formation continue, permettant d'approfondir leurs connaissances théoriques et pratiques au vu de l'expérience acquise dans l'exercice des fonctions et des missions de personnel de direction.

Au cours de cette formation, les personnels ont la possibilité d'accomplir un stage dans une collectivité territoriale, une entreprise, dans d'autres services publics et à l'étranger.

Logement de fonction

Les personnels de direction (sauf cas d'établissements de petite taille) sont logés par nécessité absolue de service (NAS). Ils sont tenus de loger dans leur logement de fonction, sauf si une dérogation leur est accordée par l'autorité académique (conjoint logé par NAS, raison médicale). La dérogation n'exonère pas de l'obligation d'effectuer des permanences.

Référence : décret n° 86-428 du 14 mars 1986 relatif aux « concessions de logement accordées aux personnels de l'État dans les établissements publics locaux d'enseignement ».

Carrière et rémunération

Depuis le 1^{er} septembre 2017, le corps des personnels de direction comprend deux grades : classe normale et hors classe. Dans le cadre des accords PPCR, un échelon spécial de la hors classe (hors échelle B) est accessible sous condition de fonctions exercées.

Les personnels de direction stagiaires sont reclassés en classe normale à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient.

Il est garanti (sauf cas particulier) à tous les personnels de direction ayant accompli une carrière complète (20 ans environ) un accès à la hors classe.

Grilles indiciaires des personnels de direction au 1^{er} septembre 2017

1 ^{er} septembre 2017			
Hors classe		Classe normale	
Échelons	Indices M	Échelons	Indices M
HEB	1062	10 ^e	825
	1008	9 ^e	794
	967	8 ^e	742
HEA	967	7 ^e	707
	920	6 ^e	673
	885	5 ^e	627
4 ^e	825	4 ^e	576
3 ^e	794	3 ^e	546
2 ^e	742	2 ^e	508
1 ^{er}	707	1 ^{er}	479

Le traitement indiciaire est complété par l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Une bonification indiciaire de 50 à 150 points, liée à la fonction exercée et à la catégorie de l'établissement, s'ajoute au traitement indiciaire.

Les personnels de direction perçoivent une indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats (IF2R part fixe) en fonction de la catégorie de l'établissement d'affectation : entre 4 050 € et 7 000 € pour les chefs, entre 3 450 € et 5 950 € pour les adjoints.

Une part variable de l'IF2R, tenant compte des résultats de l'entretien

professionnel, est versée tous les trois ans en fonction d'un coefficient de zéro à trois : le montant de référence de l'IF2R est de 2 000 € valant pour la période de 3 ans couverte par une lettre de mission.

BI, NBI et IF2R des personnels de direction

Fonction	Cat. d'établis.	Bonification indic.		NBI		IF2R	
		Points	Montant	Points	Montant	Part fonct.	Part résult.
Chef d'ét.	4 ^e excep.	150	8 434,83 €	80	4 471,75 €	7 000 €	Montant de référence : 2 000 euros valant pour la période de 3 années scolaires (modulable de 0 à 3)
	4 ^e	150	8 434,83 €	60	3 353,81 €	4 710 €	
	3 ^e	130	7 310,19 €	40	2 249,28 €	4 050 €	
	2 ^e	100	5 623,22 €			4 050 €	
	1 ^{er}	80	4 498,58 €			4 050 €	
Chef d'ét. adjoint	4 ^e excep.	80	4 498,58 €			5 950 €	
	4 ^e	80	4 498,58 €			4 130 €	
	3 ^e	70	3 936,25 €			3 450 €	
	2 ^e	55	3 092,77 €			3 450 €	
	1 ^{er}	50	2 811,61 €			3 450 €	

Durée dans chaque échelon

Classe normale : la durée du temps passé dans les sept premiers échelons de la classe normale est de deux ans ; elle est de deux ans et six mois pour les huitième et neuvième échelons.

Hors classe : la durée du temps passé dans le premier échelon de la hors classe est de deux ans; elle est de deux ans trois mois pour les deuxième et troisième échelons et de deux ans six mois pour le quatrième échelon.

Pour la **HEA** (hors échelle A), la durée est de un an pour chaque chevron.

Promotion à la hors classe

Conditions : avoir atteint le 9^e échelon de la classe normale et justifier de 8 années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.

Les nominations au grade de personnel de direction hors classe sont

prononcées par arrêté du ministre chargé de l'Éducation nationale, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi sur proposition des recteurs après consultation de la Capa lorsqu'ils sont affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils sont dans une autre affectation. Très clairement le rôle de l'échelon académique (recteur et Dasen) est renforcé.

Promotion à l'échelon spécial de la hors classe

Conditions :

Avoir atteint le cinquième échelon de la hors classe **et** satisfaire à l'un des quatre critères suivants :

- avoir occupé, pendant au moins huit ans, au moins deux postes de chef d'établissement ;
- avoir occupé, pendant au moins six ans, au moins un poste de chef d'établissement ou de chef d'établissement adjoint dans des conditions d'exercice difficiles (arrêté conjoint des ministres chargés de l'Éducation nationale et de la Fonction publique) ;
- avoir occupé, pendant au moins cinq ans, au moins un poste de chef d'établissement dans des conditions d'exercice difficiles ;
- avoir occupé, pendant au moins quatre ans, un ou plusieurs postes de chef d'établissement et avoir été détaché pendant au moins deux ans dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B ou avoir occupé des fonctions équivalentes pendant la même durée.

Les personnels de direction qui satisferont à ces deux conditions pourront accéder à cet échelon spécial.

Le tableau d'avancement à cet échelon spécial est arrêté annuellement par le ministre chargé de l'Éducation nationale, après avis de la CAPN, sur proposition des recteurs établie après consultation de la Capa.

Le pourcentage des effectifs du corps des personnels de direction accédant à l'échelon spécial de la hors classe est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'Éducation nationale, de la Fonction publique et du budget.

3. LE PROJET POUR L'ÉCOLE DU SGEN-CFDT

Une scolarité obligatoire organisée en cycles

La continuité des apprentissages doit rester structurée en quatre cycles, sans orientation ni redoublement, de la maternelle au collège.

Pour un établissement public du premier degré (EPLÉ)

Le Sgen-CFDT revendique la création d'un emploi fonctionnel pour les directeurs d'établissement.

Le cycle 3 (CM1-CM2-6^e) s'inscrit dans la continuité école-collège.

Le collège du socle commun, pour une école inclusive

L'écart de réussite entre les élèves les plus favorisés socialement et les plus fragiles n'a cessé de s'accroître.

Les propositions du Sgen-CFDT : plus de mixité sociale, un enseignement diversifié, des formations incitatives, des personnels qui s'engagent dans le projet collectif de l'établissement.

Le Sgen-CFDT s'est engagé pour la réforme du collège

L'objectif de la scolarité doit rester la validation du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

Le DNB qui mélange différentes formes d'évaluation doit être remplacé par une attestation de maîtrise du socle commun.

Le Sgen-CFDT s'est opposé au détricotage de la réforme du collège effectuée par Jean-Michel Blanquer. Le ministre a en effet permis le rétablissement des classes bilangues et des filières latin / grec en puisant dans les enseignements facultatifs et sur le temps des enseignements complémentaires.

De même, le Sgen-CFDT s'est élevé contre le retour du redoublement alors que toutes les études prouvent son inutilité. Le Sgen-CFDT a été le seul syndicat représentant les personnels de direction à s'y opposer.

Au collège, comme au lycée, le Sgen-CFDT demande le renforcement du rôle du conseil pédagogique pour la construction de projets, le travail en équipe et l'organisation de la validation du socle commun.

Un lycée modulaire polyvalent et diversifié

Le Sgen-CFDT porte le projet d'un lycée modulaire qui associe les séries générales, technologiques et professionnelles actuelles, mais également les CFA et la formation pour adultes (CFPPA et Greta) doit permettre une construction progressive et complémentaire des parcours sur la base de compétences et de connaissances capitalisables.

Un cursus bac-3/bac+3

Le Sgen-CFDT porte le projet d'un baccalauréat modulaire qui soit un diplôme passeport vers l'enseignement supérieur.

Réforme du bac et du lycée

Le rapport Mathiot sur l'évolution du baccalauréat rejoignait certaines des propositions du Sgen-CFDT. Le Sgen-CFDT s'est prononcé pour la simplification du bac, pour l'introduction du contrôle continu, et pour la préparation progressive à l'enseignement. Le ministère n'a pas retenu les propositions du rapport Mathiot et le projet proposé, qui multiplie les évaluations au cours du cycle terminal, ne répond pas aux objectifs fixés.

Le Sgen-CFDT est en désaccord avec les décisions du ministre qui n'a pas mesuré les charges de travail supplémentaires que vont devoir supporter les équipes de direction des lycées.

Le bac, bien que faisant disparaître les séries de la voie générale, pourrait recréer des classes qui vont ressembler à celles des anciennes séries.

Évaluation des enseignants

Le Sgen-CFDT demandait depuis longtemps la suppression des notes pédagogiques et administratives. L'accord PPCR (parcours professionnel, carrière, rémunération) à l'occasion duquel le Sgen-CFDT a voté pour la disparition de la notation des enseignants depuis l'année scolaire 2016-2017, instaure des rendez-vous de carrière et un accompagnement des personnels déconnecté de l'évaluation.

L'accès à l'enseignement supérieur - loi dite Orientation, réussite étudiante (ORE)

Le Sgen-CFDT a soutenu le projet de loi ORE afin que la diversité des étudiants soit prise en compte à l'université.

Le Sgen-CFDT regrette néanmoins les procédures d'orientation du lycée qui s'appuient sur une fiche « Avenir » classant les élèves qui doit évoluer, le manque de moyens attribués à l'enseignement supérieur et l'absence de débat concernant les filières sélectives.

Le Sgen-CFDT revendique, dans l'état, que les mêmes moyens par étudiant soient attribués aux étudiants des filières sélectives (CPGE) et des filières universitaires non sélectives.

4. LE PROJET POUR LES PERSONNELS DE DIRECTION

Le pilotage pédagogique est la priorité du Sgen-CFDT.

Le Sgen-CFDT milite pour :

- **un travail en équipe**, c'est-à-dire une équipe de direction complète dans chaque établissement : un chef d'établissement, un adjoint pédagogique et un adjoint gestionnaire ;
- le rôle pédagogique de l'équipe de direction dans le cadre du projet d'établissement, en s'appuyant sur **le conseil pédagogique** ;
- des missions claires de l'État et **une véritable autonomie des EPLE** ;
- des moyens humains et **des marges de manœuvre** attribuées en fonction des CSP des parents des élèves accueillis ;
- **une formation initiale** préalable à la prise de fonction ;
- une première affectation auprès d'**un chef d'établissement formateur** ;
- une évolution du recrutement des personnels de direction avec **la disparition du concours**.

Chef et adjoint, une équipe de direction

Diriger un EPLE est un travail d'équipe, avec un partage concerté des missions.

Le Sgen-CFDT demande :

- une lettre de mission conjointe établie pour l'équipe de direction ;

- une évaluation commune des chefs d'établissement et des chefs d'établissement adjoints qui valorise le travail en équipe et la démarche de projet ;
- des procédures de mutation qui privilégient l'adaptation au poste des postulants (le profilage) et la complémentarité de l'équipe de direction ;
- des mutations plus cohérentes et plus transparentes ;
- des promotions qui doivent s'appuyer sur des critères objectifs et respecter la parité.

Pour un accompagnement des carrières et des situations individuelles, le Sgen-CFDT exige :

- une véritable gestion des ressources humaines (GRH) qui suive les carrières de personnels de direction, assure une réelle formation continue et favorise la mobilité au sein de la fonction publique ;
- une vigilance particulière de la relation chef/adjoint ;
- une prévention des risques psychosociaux (RPS) qui passe par la constitution de groupes d'analyse de pratiques.

5. RÉFÉRENCES

Textes organisant la fonction de chef d'établissement

- Décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié, portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale.
- Arrêté du 7 août 2012 relatif à l'entretien professionnel des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du MEN (article 4 : lettre de mission).
- Protocole d'accord du 16 novembre 2000 relatif aux personnels de direction.

- Circulaire n° 2001-263 du 27 décembre 2001 : l'évaluation des personnels de direction.
- Note de service n° 2011-201 du 20 octobre 2011 : lettre de mission des personnels de direction.
- Note de service n° 2011-084 du 23 mai 2011 : personnels de direction : formation professionnelle statutaire.
- Note du 24 janvier 2007 : relevé de conclusions sur la situation des personnels de direction.
- Décret n° 2017-955 du 10 mai 2017 modifiant le statut particulier des personnels de direction.

Pour vous aider dans votre prise de fonction

« Le film annuel » réalisé par l'Esen : une soixante de fiches mises à jour chaque année. Voir <https://goo.gl/ZN3kl>

Le guide juridique du chef d'établissement : <http://urlz.fr/5eL4>

6. CONTACTS

Commissaires paritaires nationaux

Pour toutes les questions liées aux mutations et aux promotions :

Ladja Chopineaux : lchopineaux@sgen.cfdt.fr

Laurent Le Drezen : lle_drezen@sgen.cfdt.fr

Secrétaire fédéral

Pour toute question concernant votre suivi individuel : Jean-Louis Lopez

jllopez@sgen.cfdt.fr

Par téléphone au 01 56 41 51 19 ou 06 12 17 05 18

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

Le portail du Sgen-CFDT : <http://www.sgen-cfdt.fr/>