



La CFDT dans l'Éducation

GUIDE DU PERSONNEL DE DIRECTION STAGIAIRE SESSION 2021

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.

Dans toutes les académies, il participe aux groupes de travail et aux commissions dites «Blanchet» où il porte auprès des recteur-trice-s les réalités du terrain et est force de propositions.

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.....	12
6. Contacts.....	13

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 décembre 2018, la CFDT est le premier syndicat des secteurs privé et public confondus. 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 2021.

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 vers le 30 juin 2021.

Affectation en établissement

Vous êtes affecté-e sur un poste resté vacant à l'issue du dernier mouvement qui a lieu le 8 juillet. L'affectation est prononcée vers le 14 juillet 2021.

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 représentant-e-s élu-e-s des personnels ne siègent pas lors de cette étape aux côtés de l'administration.

Les affectations sont effectuées selon des procédures propres à chaque académie. (Un entretien avec le directeur académique de l'Éducation nationale-Dasen est souvent le préalable à une affectation « profilée »).

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

Formation

La formation initiale statutaire des personnels de direction lauréats de concours (ou sur liste d'aptitude) doit permettre une

prise de responsabilité immédiate, en alternant pendant 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'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF), 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 ou à l'étranger.

Logement de fonction

Les personnels de direction sont généralement logés par nécessité absolue de service (NAS). Ils sont tenus d'occuper leur logement de fonction, sauf si une dérogation leur est accordée par l'autorité académique (conjoint-e logé-e 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

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} janvier 2020

Hors classe			Classe normale		
Échelons	Indices M	Traitement net	Échelons	Indices M	Traitement net
HEB	1 067	3 947,90	10 ^e	830	3 071
	1 013	3 748,10	9 ^e	799	2 956,30
	972	3 596,40	8 ^e	747	2 763,90
HEA	972	3 596,40	7 ^e	712	2 634,40
	925	3 422,50	6 ^e	678	2 508,60
	890	3 293	5 ^e	632	2 338,40
4 ^e	830	3 071	4 ^e	581	2 149,70
3 ^e	799	2 956,30	3 ^e	551	2 038,70
2 ^e	747	2 763,90	2 ^e	513	1 891,10
1 ^{er}	712	2 634,40	1 ^{er}	484	1 790,80

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.

Une part variable de l'IF2R, tenant compte des résultats de l'entretien professionnel, est versée tous les ans comme suit :

- Pour 20 % de la profession : 2 000 €.
- Pour 30 % de la profession : 1 333 €.
- Pour 50 % de la profession : 667 €.

BI, NBI et IF2R des personnels de direction

Fonction	Cat. d'établis.	Bonification indic.		NBI		IF2R	
		Points	Montant	Points	Montant	Part fonct. 2021	Part fonct. 2022
Chef d'ét.	4 ^e exc.	150	8 434,85 €	80	4 498,58 €	7 000 €	7 000 €
	4 ^e	150	8 434,85 €	60	3 373,94 €	5 300 €	6 170 €
	3 ^e	130	7 310,19 €	40	2 249,28 €	5 200 €	6 010 €
	2 ^e	100	5 623,22 €			5 200 €	6 010 €
	1 ^{er}	80	4 498,58 €			5 200 €	6 010 €
Chef d'ét. adjoint	4 ^e exc.	80	4 498,58 €			5 950 €	5 950 €
	4 ^e	80	4 498,58 €			4 130 €	5 600 €
	3 ^e	70	3 936,25 €			3 450 €	4 000 €
	2 ^e	55	3 092,77 €			3 450 €	4 000 €
	1 ^{er}	50	2 811,61			3 450 €	4 000 €

Le Sgen-CFDT revendique une revalorisation de la part F plus que de la part variable, complexe à mettre en place. Mais le Sgen-CFDT revendique surtout l'instauration d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour les chef-fe-s ET les adjoint-e-s des établissements de catégories 1 et 2.

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 2^e et 3^e échelons et de deux ans six mois pour le 4^e échelon. Pour la HEA (hors échelle A), la durée est de 1 an pour chaque échelon.

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 recteur·trice·s en cas d'affectation en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'elles sont sur un poste fonctionnel. Très clairement, le rôle de l'échelon académique (recteur·trice et Dasen) est déterminant.

Le Sgen-CFDT revendique un taux de passage à la HC conséquent au regard des nombreuses missions et responsabilités liées aux fonctions des personnels de direction.

Promotion à l'échelon spécial de la hors classe

Conditions :

Avoir atteint le 5^e 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·fe d'établissement ;
- avoir occupé, pendant au moins six ans, au moins un poste de chef·fe d'établissement ou de chef·fe d'établissement adjoint·e 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·fe d'établissement dans des conditions d'exercice difficiles ;
- avoir occupé, pendant au moins quatre ans, un ou plusieurs postes de chef·fe d'établissement et avoir été détaché·e 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-a ministre chargé-e de l'Éducation nationale sur proposition des recteur-trice-s dans l'ordre d'inscription.

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 chargé-e-s 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 (EPLE)

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

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

Le collège du socle commun, pour une École inclusive

L'écart de réussite entre les élèves les plus favorisé-e-s 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 effectué en 2017. Les projets transdisciplinaires ont disparu au profit du rétablissement des classes bilingues 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 (centre de formation professionnelle et de promotion agricoles-CFPPA et groupement d'établissements-Greta) et qui 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 supérieur. 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 a néanmoins permis que des comités de suivi des réformes des lycées généraux, technologiques et professionnels soient

mis en place. L'objectif étant de faire évoluer leurs modalités pour une meilleure réussite des élèves et pour alléger la charge de travail des personnels de direction.

Évaluation des enseignant·e·s

Le Sgen-CFDT demandait depuis longtemps la suppression des notes pédagogiques et administratives. L'accord PPCR (parcours professionnel, carrières et rémunérations), à l'occasion duquel le Sgen-CFDT a voté pour la disparition de la notation des enseignant·e·s 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 et réussite étudiante (ORE)

Le Sgen-CFDT a soutenu le projet de loi ORE afin que la diversité des étudiant·e·s 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·e soient attribués aux étudiant·e·s des filières sélectives (classe préparatoire aux grandes écoles-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·e chef·fe d'établissement, un·e adjoint·e pédagogique et un·e adjoint·e 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 accueilli·e·s;
- une formation initiale préalable à la prise de fonction;
- une première affectation auprès d'un·e chef·fe d'établissement formateur·trice.

Chef-fe et adjoint-e, une équipe de direction

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

Le Sgen-CFDT demande :

- une feuille de route conjointe établie pour l'équipe de direction;
- une partie de l'évaluation commune des chef·fe·s d'établissement et des chef·fe·s d'établissement adjoint·e·s qui valorise le travail en équipe et la démarche de projet;
- des procédures de mutation qui privilégient l'adaptation au poste des postulant·e·s (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·fe/adjoint·e;
- une prévention des risques psychosociaux (RPS) qui passe par la constitution de groupes d'analyse de pratiques.

5. TEXTES DE RÉFÉRENCE

Textes organisant la fonction de chef-fe 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 ministre de l'Éducation nationale (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 sur 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/ZN3kll>

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 :

Sylvie Perron : sperron@sgen.cfdt.fr

Laurent Le Drezen laurent.le-drezen@ac-nice.fr

Secrétaire fédérale

Pour toute question concernant votre suivi individuel :

Sylvie Perron : sperron@sgen.cfdt.fr

Tél. : 06 89 20 03 02

Bureau au siège du Sgen-CFDT à Paris : 01 56 41 51 19

Sgen+ pour trouver votre correspondant académique avec le lien suivant : <https://huit.re/SvpvLPVs>

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