

# GUIDE DU PERSONNEL DE DIRECTION STAGIAIRE SESSION 2025

La **CFDT Éducation Formation Recherche Publiques** syndique les personnels de direction de l'Éducation nationale en étant présente sur tout le territoire.

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques est présente dans la commission administrative paritaire nationale (CAPN) des personnels de direction et dans tous les groupes de travail ministériels. Dans toutes les académies, elle participe aux groupes de travail et aux commissions dites «Blanchet» où elle 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. Elle permet de mutualiser des outils, de la réflexion et de lutter contre l'isolement professionnel.



## TABLE DES MATIÈRES

1. La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques.....	2
2. Lauréat du concours de personnel de direction.....	3
3. Le projet pour l'École de la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques.....	8
4. Le projet pour les personnels de direction.....	10
5. Textes de référence.....	11
6. Contacts.....	11

## 1. LA CFDT ÉDUCATION FORMATION RECHERCHE PUBLIQUES

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 en 1937, le Sgen, Syndicat général de l'Éducation nationale, a choisi d'appartenir à une confédération ouvrière, la CFTC (qui deviendra la CFDT en 1964). C'est au congrès de Lorient en mai 2024 que la Fédération a acté le changement de nom pour choisir CFDT Éducation Formation Recherche Publiques.

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, la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques est la seule organisation qui ne soit pas fondée sur le corporatisme.

Fidèles à la philosophie de la CFDT, nous nous sommes toujours positionnés 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).

Un cadre syndiqué à la CFDT, c'est un pilote en accord avec ses convictions. Il bénéficie également de l'accès à la CFDT Cadres (<https://www.cadrescfdt.fr/>)

## 2. LAURÉAT DU CONCOURS DE PERSONNEL DE DIRECTION

À l'issue du concours externe, vous êtes stagiaire à compter de votre nomination en délégation sur un emploi de personnel de direction pour 1 an à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

### 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 2025.

### 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 2025.

### Critères

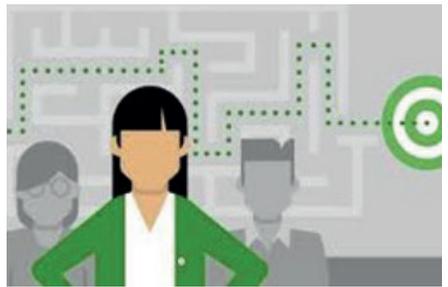
L'affectation est prononcée en fonction de votre rang de classement. Il n'y a pas de commission administrative paritaire nationale (**CAPN**). Donc, les représentant-e-s élu-e-s des personnels ne siègent pas lors de cette étape aux côtés de l'administration.

Les affectations sont effectuées selon des procédures propres à chaque académie. (Un entretien avec le-la directeur-trice 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.

À la rentrée 2024, un échelon spécial de la hors-classe (hors échelle Bbis) 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.

Échelons	Groupe hors échelle	Chevron en INM	Traitement mensuel	Durée
7 <sup>e</sup> linéaire	HE B Bis	1129	5 557,83 €	1 an
		1100	5 415,08 €	1 an
		1072	5 277,15 €	1 an
6 <sup>e</sup> linéaire	HE B	1 072	5 277,15 €	1 an
		1018	5 011,41 €	1 an
		977	4 809,58 €	1 an
5 <sup>e</sup>	HE A	977	4 809,58 €	3 ans
4 <sup>e</sup>		835	4 110,52 €	2 ans et 6 mois
3 <sup>e</sup>		806	3 967,76 €	2 ans et 3 mois
2 <sup>e</sup>		761	3 746,24 €	2 ans et 3 mois
1 <sup>er</sup>		723	3 559,17 €	2 ans

Classe normale		
Échelons	Indice majoré	Traitement brut
10 <sup>e</sup>	835	4 110,52 €
9 <sup>e</sup>	806	3 967,76 €
8 <sup>e</sup>	761	3 746,24 €
7 <sup>e</sup>	723	3 559,17 €
6 <sup>e</sup>	689	3 391,80 €
5 <sup>e</sup>	642	3 160,42 €
4 <sup>e</sup>	591	2 909,36 €
3 <sup>e</sup>	556	2 737,06 €
2 <sup>e</sup>	518	2 550,00 €
1 <sup>er</sup>	489	2 407,24 €

Le traitement indiciaire est complété par le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence dans les académies concernées.

## Au traitement indiciaire s'ajoutent des indemnités

À la rentrée de septembre 2024, c'est le nouveau régime **indemnitaires** qui s'appliquera pour l'ensemble de la profession, chef-fe comme adjoint-e.

### Le Rifseep qu'est-ce que c'est ?

► Le Rifseep est un régime indemnitaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'expertise professionnelles. Il est composé de l'indemnité de fonction, de sujétions, d'expérience et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaires annuel (CIA).

Le montant de l'indemnité est calculé à partir du groupe d'établissement dans lequel la personne exerce.

Catégorie d'établissement	Groupe de fonctions	Montant socle annuel (versé mensuellement)
4 <sup>e</sup> exceptionnelle	1	12 292 €
2 <sup>e</sup>	2	10 389 €
3 <sup>e</sup>	3	9 156 €
1 <sup>er</sup> , 2 <sup>e</sup> Erea et Erpd	4	7 010 €

Les indemnités **REP (1734 € brut annuel)**, **REP+ (5114 € brut annuel)** et celles de chef-fe de centre d'examens s'ajoutent à ce montant annuel.

De plus, il y a des indemnités versées en fonction de certaines situations.

Enfin, il y a la part versée au titre du complément indemnitaire annuel **(CIA)**. C'est une forme de prime de résultats à laquelle la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques est opposée.

Les personnels de direction sont évalués par les directeur·trice·s académiques (parfois par les recteur·trice·s). Les adjoint·e·s sont évalué·e·s par les chef·fe·s d'établissement. Il y a deux formes d'évaluation : une annuelle simplifiée et une triennale plus complète.

## Intégration d'un certain nombre de primes dans la rémunération

Nature	Public	Montant	Commentaires
<b>Prime annuelle (pacte)</b>	Pour tous	1000 €	Gain pour tous
<b>Tous les 3 ans</b>	Pour tous	700 € brut	Gain pour tous
<b>À chaque changement de grade (3 fois dans la carrière)</b>	Pour tous	600 € brut	Gain pour tous si carrière complète
<b>Complément indemnitaire annuelle (CIA)</b>	Pour tous à partir de sept. 25	50 % du corps 917 € 30 % du corps 1583 € 20 % du corps 2250 €	Nécessite une harmonisation et une clarification des conditions d'évaluation. Grandes disparités académiques.

## 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 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> échelons.

**Hors-classe :** la durée du temps passé dans le 1<sup>er</sup> échelon de la hors-classe est de deux ans ; elle est de deux ans trois mois pour les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> échelons, et de deux ans six mois pour le 4<sup>e</sup> échelon.

## Promotion à la hors-classe

**Conditions :** avoir atteint le 9<sup>e</sup> 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.

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques revendique un taux de passage à la hors-classe conséquent au regard des nombreuses missions et responsabilités liées aux fonctions des personnels de direction. Il est actuellement de 15 %.

## Promotion à l'échelon spécial de la hors-classe

**Conditions :** avoir atteint le 5<sup>e</sup> 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 DE LA CFDT ÉDUCATION FORMATION RECHERCHE PUBLIQUES**

#### **Extrait :**

*« UN COMBAT : L'ÉGALITÉ RÉELLE*

*La CFDT Éducation, Formation, Recherche publiques se bat contre les inégalités par la pratique d'un syndicalisme de proposition, de revendication et de critique sociale. Agissant pour la transformation de la société, la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques se bat contre les inégalités et contre les exclusions de tous ordres. Elle situe l'emploi au cœur de son action. Elle lutte contre toute forme de précarité.*

*Les enjeux scolaires sont aussi des enjeux sociaux : c'est le sens des revendications de la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques. Estimant que l'École n'a pas pour unique fonction de transmettre des connaissances, elle lui assigne trois fonctions : une fonction sociale et culturelle, une fonction démocratique, et une fonction économique. C'est pourquoi elle cherche à la transformer pour permettre la réussite de tous.*

*Les revendications de la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques sont sous-tendues par ce projet. À l'initiative des notions d'éducation prioritaire, d'instituts universitaires de pédagogie, de corps unique des personnels enseignants, d'équipe éducative incluant tous les personnels, la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques s'est engagée résolument en faveur de démarches de réformes visant la démocratisation réelle du système éducatif et une meilleure prise en*

*compte des jeunes, de leurs besoins, de leurs attentes, pour qu'aucun jeune ne sorte du système éducatif sans au moins un CAP, un diplôme ou une certification.*

*Elle agit en parallèle pour la transformation du métier, l'amélioration du pouvoir d'achat et la priorité au relèvement des bas salaires de tous les personnels.»*

Découvrez la suite sur notre site : « Découvrir le projet de la CFDT Éducation Formation Recherche publiques et ses actions », <https://urls.fr/4Yuara>

### **Et un exemple extrait de nos positions concernant le collège :**

*« La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques affirme que le collège ne doit être ni une grande école ni un petit lycée mais qu'il doit posséder sa propre identité, reposant sur la particularité des âges des élèves qu'il accueille, entre grande enfance et début d'adolescence »*

Lire la suite : « Motion sur le collège », communiqué de presse du 15 mai 2024, <https://urls.fr/IX8fQq>

Au collège, comme au lycée, la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques 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.

### **L'accès à l'enseignement supérieur — loi dite Orientation et réussite étudiante (ORE)**

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques a soutenu le projet de loi ORE afin que la diversité des étudiant-e-s soit prise en compte à l'université.

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques 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 de la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques. Le syndicat 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· 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 indices de position sociale (IPS) 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.

Diriger un EPLE est un travail d'équipe, avec un partage concerté des missions. La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques 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, la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques exige :

- que **la charte de pilotage** soit appliquée dans toutes les académies du territoire (signée par l'ensemble des organisations syndicales et portée par la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques) ;
- 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, <https://url.me/XrmZ8>.
- 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, <https://urlz.fr/hUMT>.
- 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.
- Décret n° 2017-955 du 10 mai 2017 modifiant le statut particulier des personnels de direction, <https://urlr.me/wQsHF>.
- Charte des pratiques de pilotage en EPLE du 24/08/2021, <https://urlr.me/4TfQ8>

### Pour vous aider dans votre prise de fonction

«Le film annuel» réalisé par l'IH2EF : 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 :

Bachir Touati-Tliba : [bachir.touati-tliba@ac-lyon.fr](mailto:bachir.touati-tliba@ac-lyon.fr)

Abdelaziz Kissany a.kissany@ac-lille.fr

## **Secrétaire fédéral**

Pour toute question concernant votre suivi individuel :

Laurent Kaufmann : lkaufmann@sgen.cfdt.fr

Tél. : 06 09 42 33 13

**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 de la CFDT Éducation Formation Recherche Publique** : <http://www.sgen-cfdt.fr>