idées

AU SERVICE DES PERSONNELS DE DIRECTION

Juin 2019

Vademecum 2019

Indépendance & Direction

Syndicat Indépendant des Personnels de Direction de l'Education Nationale

6-8, rue Gaston Lauriau - 93513 MONTREUIL Cedex - Tél. 01 56 93 22 33

Mel : idfo@idfo.fr - www.idfo.fr

Un esprit, des convictions

Indépendance & Direction

sommaire

- 1 Indépendance et Direction : un syndicat représentatif
- 3 Edito
- 9 *i*.D.-Entrée dans le métier - Le chef d'établissement adjoint
- 13 *i*.D.-Entrée dans le métier - L'indemnité de changement de résidence
- 15 *i*.D.-Entrée dans le métier - Les logements de fonction
- 22 *i*.D.-Entrée dans le métier - La formation des personnels de direction
- 28 *i*.D.-Le cœur du métier - Bilan social et carrière des femmes personnels de direction
- 32 *i*.D.-Le cœur du métier - Nouvelle fonction publique
- 37 *i*.D.-Le cœur du métier - Ce que nous sommes
- 52 *i*.D.-Le cœur du métier - Baccalauréat 2021
- 55 *i*.D.-Perspectives de carrière - Protocole PPCR
- 60 *i*.D.-Retraite - Académie des retraités

Pour tout contact ou renseignement, n'hésitez pas à nous joindre : idcontactstagiaires@idfo.fr

Indépendance et Direction,
Un syndicat représentatif au service des personnels de direction

▶ Vous allez trouver dans ce Vadémécum toutes les informations utiles pour un personnel de direction : carrières, traitement, logement, historique du corps, entrée dans le métier, retraite ... A ces données, nous avons associé nos positions en tant qu'organisation syndicale représentative des personnels de direction. Bonne lecture !

Indépendance et Direction-Force Ouvrière est un syndicat de personnels de direction fondé en 2002. Il est la fusion de deux syndicats qui ont refusé en 2001 de signer le protocole de personnel de direction car celui-ci n'intégrait pas entre autre la notion de conditions de travail.

Ils se sont regroupés autour de 3 valeurs : l'indépendance vis-à-vis des partis politiques, la volonté de défendre le corps des personnels de direction, et de leurs conditions de travail.

Deuxième force syndicale de la profession, il se distingue par **son attachement au corps unique des personnels de direction**. Les valeurs qui fondent son action sont les suivantes : l'Indépendance, la Solidarité, le Pluralisme, le Pragmatisme et la Laïcité.

L'**Indépendance** : Elle s'affirme vis à vis des partis politiques et donc vis à vis du Ministère en place quel qu'il soit. Si les projets et les décisions ministériels nous semblent positifs et répondent aux attentes et aux besoins du terrain, nous les soutenons. Si tel n'est pas le cas, nous le disons et nous les combattons sans arrière pensée partisane. Parce que chacun doit jouer son rôle, ***i*.D.-FO refuse celui d'organisation co-gestionnaire** au double langage.

> La diversité d'opinions et de sensibilités de ses adhérents constitue une des richesses de notre organisation syndicale

La **Solidarité** : Les personnels de direction sont des fonctionnaires de l'Etat parmi les plus exposés. Les collègues fragilisés sont hélas de plus en plus nombreux. **La défense des personnels constitue donc la priorité de notre syndicat** : aujourd'hui plus que jamais les personnels de direction ont besoin d'être soutenus et épaulés. **L'accompagnement permanent par *i*.D.-FO garantit à chacun de ne jamais rester seul face aux difficultés.**

Le **Pluralisme** : La diversité d'opinions et de sensibilités de ses adhérents constitue une des richesses de notre organisation. Elle est source de débats, de confrontations d'idées, d'échanges continuels toujours menés dans un esprit d'ouverture, de tolérance et d'écoute de chacun. Ainsi, *i*.D.-FO s'affirme comme une force de propositions reconnue et écoutée de tous, sans autre arrière-pensée que celle d'améliorer le service public d'éducation.

Le **Pragmatisme** : *i*.D.-FO s'appuie sur des femmes et des hommes de proximité, véritables acteurs de terrain, dont la réflexion est nourrie des échanges et de l'écoute de tous les collègues.

Présentation

La prise en compte de l'amélioration de nos conditions de travail est toujours au centre de nos préoccupations, faisant de notre organisation un véritable syndicat de service au bénéfice de tous.

La **Laïcité** : Attaché plus que tout **aux valeurs de la République**, *i*.D.-FO fait du **respect de la laïcité et de la préservation de l'Ecole publique un préalable absolu.**

Une nouvelle loi en 2008, modifiant les critères de représentativité des organisations syndicales, imposait en effet à notre syndicat, d'appartenir à une grande centrale ou de disparaître.

Dans ce nouveau contexte, il nous fallait donc trouver une organisation qui mette au premier rang de ses préoccupations **la préservation des exigences d'indépendance de nos statuts**.

Seule FO, revendiquant dans ses statuts sa stricte indépendance, garantissant à chacun de ses syndicats une totale liberté dans ses prises de position et témoignant d'une réelle vigilance sur les statuts, répondait à nos critères.

Plus que jamais, *i*.D.-FO est, pour l'administration, un syndicat représentatif des personnels de direction. Notre accès à l'information et notre présence à tous les échelons de représentativité (départemental, académique et national) sont constants. Notre appartenance à FO, à la FNEC-FP-FO et à FO-Cadres, nous donne plus de poids et de crédibilité auprès des différents interlocuteurs, au premier rang desquels, les recteurs. Rappelons que pour nos administrations académiques comme pour le ministère, la FNEC est l'un des principaux interlocuteurs sociaux.

Nous siégeons es qualité au Conseil Supérieur de l'Education, au Comité Technique Ministériel et FO constitue la première fédération de la fonction publique d'Etat.

En rejoignant *i*.D.-FO, vous ferez le choix de l'indépendance et de la défense de vos conditions de travail.

Félicitations aux lauréats

Franck ANTRACCOLI
Secrétaire Général
Proviseur de la cité scolaire Réaumur - Buron à Laval
Académie de Nantes

Chers collègues,

Toutes nos félicitations pour votre réussite au concours de personnel de direction de l'Education Nationale.

Vous entrez dans un métier en pleine mutation qui va devoir à la fois s'adapter aux évolutions du système éducatif, et aux incidences de la réforme territoriale qui vont impacter le rôle et la place de l'EPLE, et par conséquent les missions des personnels de direction. Dans ce contexte, il vous faudra évoluer, modifier vos approches et surtout ne pas vous laisser envahir par l'isolement.

Vous trouverez dans ce vade-mecum l'essentiel des informations nécessaires à votre nouvelle carrière. Il vous apportera des réponses aux nombreuses questions que vous allez légitimement vous poser. En effet les modalités de gestion de carrière, de promotion et de mutation sont tout à fait particulières et bien différentes de la gestion que vous avez précédemment rencontrée.

> **Un syndicat à dimension humaine où la hiérarchie du système n'altère pas l'expression et facilite la prise en compte de la diversité des points de vue.**

Pour plus de précision encore et une individualisation toute naturelle, je vous invite à nous rejoindre dans notre, «votre» syndicat *i*.D.-FO.

A partir de notre organisation basée sur la présence de secrétaires académiques dans toutes les académies, nous vous conseillerons, accompagnerons et soutiendrons à différents moments de votre parcours et dans toutes les situations et difficultés que vous serez amenés à connaître.

Pourquoi adhérer à *i*.D.-FO alors qu'il n'est pas le syndicat majoritaire de la profession ? Tout simplement parce que la dimension de notre syndicat permet de conserver une organisation qui autorise la prise de parole, le débat d'idées, l'échange de tout un chacun. Cela nous préserve d'un discours pyramidal et formaté. *i*.D.-FO affirme son indépendance, aussi bien à l'égard des partis politiques que de l'institution Education Nationale, en rejetant toute forme de cogestion. Ce que nous avons encore démontré dans le cadre des négociations PPCR qui vont conditionner vos salaires sur les prochaines années.

Ce mode de fonctionnement permet un vrai suivi et un accompagnement individualisé au moment des mutations et promotions, garantissant à chacun la prise en compte de sa situation sans sélection, classement ou retrait préalable de notre part.

Dans le même temps notre adhésion à la fédération FO, première organisation syndicale dans la fonction publique, nous autorise à siéger dans toutes les instances représentatives et à être invités à tous les groupes de travail et réunions techniques du Ministère à part égale des autres syndicats.

En bref, un syndicat fort qui a la possibilité de faire entendre son point de vue, votre point de vue et de peser sur les décisions.

Un syndicat à dimension humaine où la hiérarchie du système n'altère pas l'expression et facilite la prise en compte de la diversité des points de vue.

N'hésitez pas, rejoignez *i*.D.-FO dès maintenant !

Projet de loi "Transformation de la fonction publique"

Présenté le 13 février dernier au conseil commun de la fonction publique puis à la presse, le projet de loi de transformation de la fonction publique a été déposé à la commission des lois de l'assemblée nationale, le gouvernement ayant par ailleurs engagée la procédure accélérée sur ce texte le 27 mars 2019.

On peut déjà noter l'utilisation de cette procédure qui, dans la Constitution, était prévue pour les urgences et donc de façon dérogatoire à la procédure courante. L'appliquer ici revient donc à raccourcir les délais pour l'examen en première lecture dans les commissions compétentes des deux assemblées, et permet au premier ministre d'abréger le cours de la « navette » entre les deux assemblées si celui s'avérait être trop long. On voit donc la volonté d'aller vite, pour un projet qui contient plusieurs éléments qui modifient considérablement les règles du dialogue social dans la fonction publique.

L'axe 1 du projet de loi de transformation de la fonction publique s'intitule « Promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties des agents publics ».

A ce titre est prévu une réorganisation « des CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes ».

Les procédés rhétoriques employés dans ces deux phrases tirées de la présentation à la presse du projet de loi sont intéressants : Par exemple le « dialogue social plus stratégique » semblerait indiquer qu'actuellement celui-ci manquerait d'efficience car il serait trop dispersé et n'atteindrait pas l'objectif principal à savoir garantir la défense individuelle et collective des agents publics.

Cela rejoint la déclaration du premier ministre qui s'interrogeait en février dernier sur l'efficacité du dialogue social alors « qu'existent 22000 instances de dialogue dans la fonction publique ».

Donc, nos CAP sont supposées être inefficaces car trop nombreuses et accusées de ralentir notamment les opérations de mutation puisque, selon le gouvernement, les mutations connaissent aujourd'hui « un délai de huit à quatorze mois ».

Qu'en est-il du rôle exact des CAP actuellement pour les personnels de direction ? Les CAPA tout d'abord examinent à l'automne les lettres codes de chaque candidat à mutation mais également les positionnements des croix sur l'annexe 1 du dossier de mutation, ainsi que les appréciations portées par les supérieurs hiérarchiques DASEN et Recteur. Ce dernier examen, d'ailleurs, a été obtenu par Indépendance et Direction il y a de nombreuses années alors qu'au départ seule l'étude des lettres codes était prévue en CAPA par la réglementation.

Les commissaires paritaires académiques pourront tous témoigner des nombreux recours qu'ils ont eu à présenter dans les commissions paritaires et des avancées qu'ils ont pu obtenir par leurs interventions, notamment en cas d'erreur manifeste (avis qui a été rétrogradé par erreur, appréciation qui ne correspond pas à l'avis porté dans les cases...) mais aussi pour améliorer ou modifier une appréciation parfois ambigüe voire lourde de sous-entendus.

Le deuxième temps fort des CAPA est ensuite l'examen du tableau de promotion. Indépendance et Direction, fidèle à ses principes, intervient pour ses adhérents qui ont pu être oubliés dans le tableau et permet ainsi d'attirer le regard de la hiérarchie sur la nécessité de prendre en compte des situations de collègues qui, pour effectuer un travail de grande qualité qui mérite la reconnaissance de l'institution, n'en sont pas moins écartés du tableau par manque de visibilité. On pense par exemple aux personnels de direction adjoints.

Quant à la CAPN, qui joue, certes, un rôle régulateur au niveau national pour les promotions, son grand objet porte sur l'examen des mutations. Là aussi, outre les interventions concernant les collègues qui sont dans une situation personnelle délicate qui doit être prise en compte dans l'examen de la demande et que le ministère ne peut pas forcément connaître dans le détail considérant le nombre de demandes à traiter, les interventions en séances pour défendre un adhérent ou pour proposer une modification dans les chaînes au profit de nos collègues sont légion.

Ainsi, on le voit, les CAP jouent actuellement un rôle régulateur fondamental et, au moment où l'on parle beaucoup de GRH de proximité, sont un maillon indispensable entre les personnels et leur hiérarchie.

Que prévoit en la matière le projet de loi de transformation de la fonction publique ? Comme il y a « trop d'instances », elles ne se tiendraient plus par corps mais par catégories : A, B, C.. Inutile de préciser que **dans ce cas de figure les personnels de direction seraient noyés dans la masse des autres corps et on voit mal comment le ministère pourrait entendre leur voix**.

La DGRH elle-même reconnaît l'importance du dialogue suivi que nous avons avec elle, notamment au sujet de situations individuelles ou professionnelles difficiles qui peuvent trouver leur dénouement parce que les commissaires paritaires connaissent bien ces situations et peuvent les évoquer. En séance, pendant la CAPN des mutations, les commissaires paritaires interviennent et proposent des dossiers qui n'ont pas forcément été étudiés notamment lors de demandes inter-académiques. **Quel sera l'avenir de tout ce dialogue construit au fil des ans ?**

On nous dit que des groupes de travail seraient réunis pour effectuer les opérations de préparation au mouvement ce qui permettrait de gommer une partie des difficultés à prévoir. Mais un groupe de travail n'a aucun pouvoir décisionnaire d'une part et n'est réuni que par la volonté des autorités d'autre part. Sans vouloir faire un procès d'intention à nos futurs dirigeants nous n'avons aucune certitude de la pérennité de l'existence de tels groupes de travail.

C'est la raison pour laquelle Indépendance et Direction mandaté par le Congrès de la Rochelle, a pris contact avec les deux autres organisations représentatives des personnels de direction pour alerter la représentation nationale. Un courrier commun servant de base à une demande d'audience a été rédigé car le danger est important. Les audiences sont en cours.

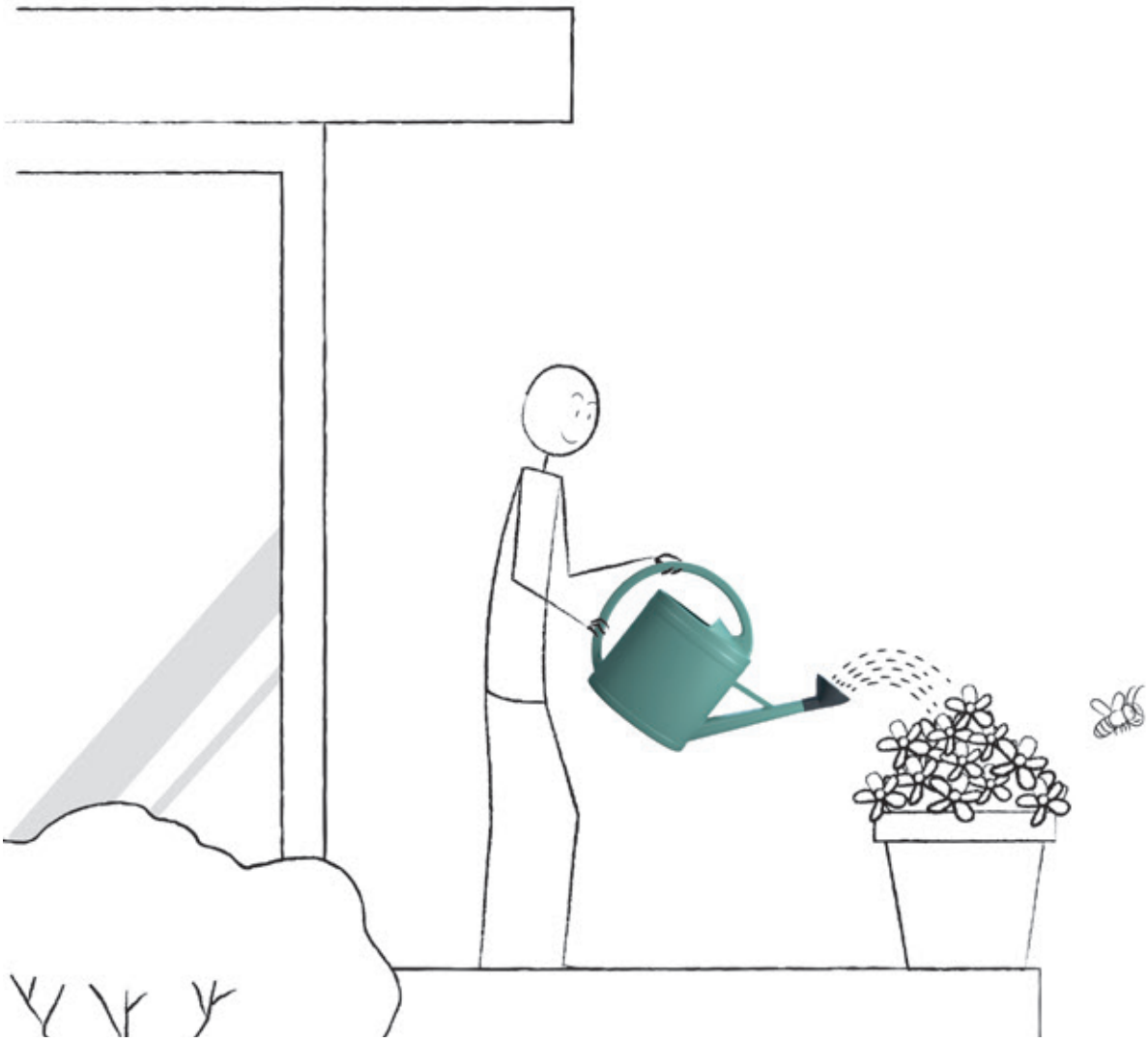
Nous le disons donc ici très clairement « la réorganisation des CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes » est pour *i*.D. un bel exemple d'oxymore.

D'autres évolutions majeures vont concerner le métier de personnel de direction. Parmi celles-ci et toujours dans la loi de transformation de la fonction publique, le sujet des recrutements par contrat. Il s'agit de l'axe deux du projet de loi. Le contrat de projet par exemple qui permet de recruter des profils spécifiques pour une mission d'une durée déterminée pourrait concerner notre profession dans des cas certes circonscrits mais en nombre non négligeable.

Serait-ce une possibilité de redynamiser un recrutement dont le ministère lui-même constate les difficultés et la nécessité de le faire évoluer ? La réflexion actuelle sur l'évolution des différents modes d'accès à la profession de personnel de direction montre en tout cas que le problème que soulève indépendance et Direction depuis de nombreuses années, à savoir le manque d'attractivité de nos fonctions est maintenant traité par notre ministère. **Mais rien ne sera solutionné durablement tant que nos conditions de travail ne seront pas sensiblement améliorées**. C'est le sens de la saisine du CHSCTM qu'indépendance et Direction a fait depuis quelques mois. Elargir le vivier de recrutement, les voies d'accès au concours, ne pourront être des mesures efficaces que si la pénibilité de notre fonction est enfin correctement évaluée par nos instances dirigeantes, et est justement rémunérée à hauteur des difficultés rencontrées.

i.D. s'est toujours battu contre la dégradation de nos conditions de travail. Il prône un syndicalisme de proximité qui allie vigilance et propositions. Notre travail ne consiste pas à accompagner les réformes mais à les analyser, à y apporter une critique constructive et les combattre lorsqu'elles nous semblent aller à l'encontre de la défense des intérêts des personnels de direction.

Pourquoi épargner pour soi ne servirait pas aussi aux autres ?



À la MAIF, on préfère l'épargne quand elle est solidaire.
Découvrez comment donner du sens à votre épargne sur maif.fr
On a tout à gagner à se faire confiance.

MAIF

assureur militant

MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9.
Filia-MAIF - Société anonyme au capital de 114 337 500 € entièrement libéré - RCS Niort : 341 672 681 - CS 20000
79076 Niort cedex 9. Entreprises régies par le Code des assurances.

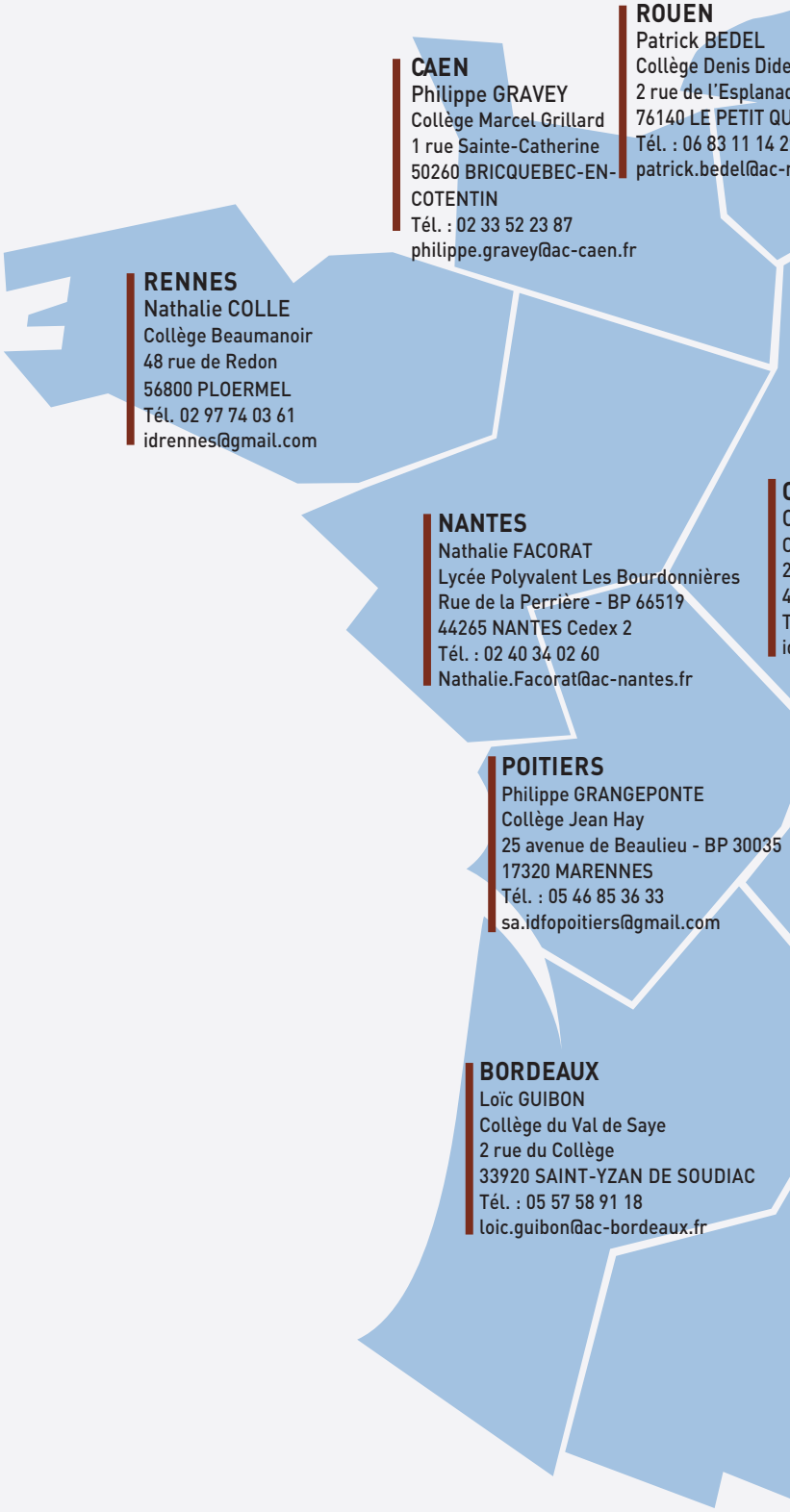
Les élus de la CAPN

Monique WARMAN

Proviseure du lycée Montesquieu
4 et 5 place de Longchamps
33000 BORDEAUX
Tél. : 05 57 87 41 60
E-mail : monique.warman@gmail.com

Florian de TROGOFF

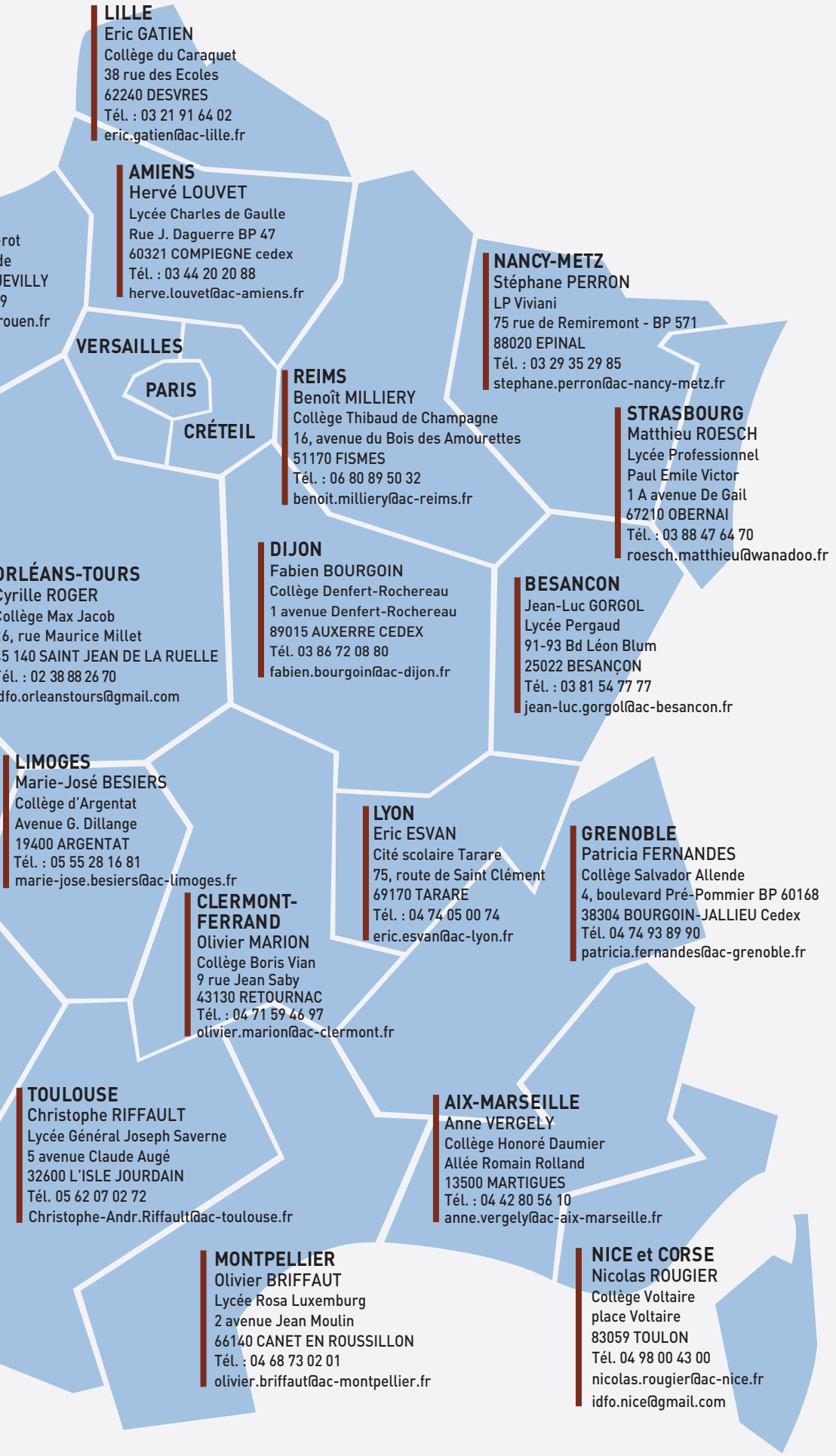
Proviseur du lycée Jean-Baptiste Poquelin
78100 SAINT GERMAIN EN LAYE
Tél. : 01 30 87 44 00
E-mail : idfoft@gmail.com



PARIS
Alexandre CARON
Collège Evariste Galois
11 rue du Docteur Bourneville
75013 PARIS
Tél. : 01 45 88 50 42
alexandre.caron@ac-paris.fr

VERSAILLES
Ghislaine BAZIR
Lycée des Métiers Nadar
42 bis rue Charles Mory
91210 DRAVEIL
Tél. : 01 69 40 38 10
ghislaine.bazir@ac-versailles.fr

CRÉTEIL
Thierry SURSIN
Lycée général
et technologique Gustave Eiffel
16 chemin de la Renardière
93220 GAGNY
Tél. 01 43 02 80 36
t.sursin@laposte.net



LILLE
Eric GATIEN
Collège du Caraquet
38 rue des Ecoles
62240 DESVRES
Tél. : 03 21 91 64 02
eric.gatien@ac-lille.fr

AMIENS
Hervé LOUVET
Lycée Charles de Gaulle
Rue J. Daguerre BP 47
60321 COMPIEGNE cedex
Tél. : 03 44 20 20 88
herve.louvet@ac-amiens.fr

NANCY-METZ
Stéphane PERRON
LP Viviani
75 rue de Remiremont - BP 571
88020 EPINAL
Tél. : 03 29 35 29 85
stephane.perron@ac-nancy-metz.fr

VERSAILLES

PARIS

CRÉTEIL

REIMS
Benoît MILLIERY
Collège Thibaud de Champagne
16, avenue du Bois des Amourettes
51170 FISMES
Tél. : 06 80 89 50 32
benoit.milliery@ac-reims.fr

STRASBOURG
Matthieu ROESCH
Lycée Professionnel
Paul Emile Victor
1 A avenue De Gail
67210 OBERNAI
Tél. : 03 88 47 64 70
roesch.matthieu@wanadoo.fr

DIJON
Fabien BOURGOIN
Collège Denfert-Rochereau
1 avenue Denfert-Rochereau
89015 AUXERRE CEDEX
Tél. 03 86 72 08 80
fabien.bourgoin@ac-dijon.fr

BESANCON
Jean-Luc GORGOL
Lycée Pergaud
91-93 Bd Léon Blum
25022 BESANÇON
Tél. : 03 81 54 77 77
jean-luc.gorgol@ac-besancon.fr

LIMOGES
Marie-José BESIERS
Collège d'Argentat
Avenue G. Dillange
19400 ARGENTAT
Tél. : 05 55 28 16 81
marie-jose.besiers@ac-limoges.fr

LYON
Eric ESVAN
Cité scolaire Tarare
75, route de Saint Clément
69170 TARARE
Tél. : 04 74 05 00 74
eric.esvan@ac-lyon.fr

GRENOBLE
Patricia FERNANDES
Collège Salvador Allende
4, boulevard Pré-Pommier BP 60168
38304 BOURGOIN-JALLIEU Cedex
Tél. 04 74 93 89 90
patricia.fernandes@ac-grenoble.fr

CLERMONT-FERRAND
Olivier MARION
Collège Boris Vian
9 rue Jean Saby
43130 RETOURNAC
Tél. : 04 71 59 46 97
olivier.marion@ac-clermont.fr

TOULOUSE
Christophe RIFFAULT
Lycée Général Joseph Saverne
5 avenue Claude Augé
32600 L'ISLE JOURDAIN
Tél. 05 62 07 02 72
Christophe-Andr.Riffault@ac-toulouse.fr

AIX-MARSEILLE
Anne VERGELY
Collège Honoré Daumier
Allée Romain Rolland
13500 MARTIGUES
Tél. : 04 42 80 56 10
anne.vergely@ac-aix-marseille.fr

MONTPELLIER
Olivier BRIFFAUT
Lycée Rosa Luxemburg
2 avenue Jean Moulin
66140 CANET EN ROUSSILLON
Tél. : 04 68 73 02 01
olivier.briffaut@ac-montpellier.fr

NICE et CORSE
Nicolas ROUGIER
Collège Voltaire
place Voltaire
83059 TOULON
Tél. 04 98 00 43 00
nicolas.rougier@ac-nice.fr
idfo.nice@gmail.com

GUADELOUPE
Rosy GUAYROSO
LGT Jardin d'Essai
Route des Abymes - BP 3041
97139 LES ABYMES
Tél. : 05 90 91 48 94
rguayroso61@gmail.com

GUYANE
Alain N'GUYEN VAN DANH
Lycée Max Joséphine
Angle Avenues Voltaire et Aron
97300 CAYENNE
Tél. : 05 94 25 24 60
alngvd@gmail.com

MARTINIQUE
Nathalie THIERY
Lycée Nord-Atlantique
Boulevard de la Voie Lactée
97230 SAINTE-MARIE
Tél : 05 96 69 01 21
Nathalie.Thiery@ac-martinique.fr

RÉUNION
Valérie YVERGNIAUX
Collège Beauséjour
Route Odon - BP 104
97438 SAINTE MARIE
Tél. : 02 62 93 18 80
idfo974@gmail.com

ÉTRANGER-C.O.M.
Monique WARMAN
Proviseure du Lycée Montesquieu
4 et 5 place Longchamps
33000 BORDEAUX
Tél. : 05 57 87 41 60
monique.warman@gmail.com

MAYOTTE
Claudine VANDENDRIESSCHE
Collège des Ylangs Ylangs
31 rue du Collège
97625 KANI KELI
Tél. : 02 69 62 16 64 - 06 39 61 45 29
claudine.vandendriessche@ac-mayotte.fr

POLYNÉSIE
Isabelle DINAND
Collège de Tipaerui
Rue Destremau - BP 4557
98714 TAHITI
Tél. : (689) 40 50 96 51
idfopolynesiepf@gmail.com

Chef d'établissement adjoint : L'entrée dans le métier

Votre année de stage s'effectuera sur un poste d'adjoint en EPLE en alternance avec des temps de formation. Vous trouverez ci-dessous quelques tâches, non exhaustives, que vous êtes susceptible d'avoir à réaliser avant la rentrée et tout au long de l'année.

Philippe Lemaitre
Proviseur des Lycées Marcel Sembat
Sotteville-lès-Rouen
Académie de Rouen

Le premier conseil réside dans le dialogue indispensable et permanent que vous devrez établir avec le chef d'établissement d'affectation. C'est bien lui qui va répondre à vos premières questions, dresser le cadre général de votre champ d'intervention et vous guider dans votre prise de fonction. N'hésitez jamais à demander de l'aide ; il est impossible de tout savoir, et c'est bien normal. En cas de difficulté, sollicitez votre chef d'établissement, votre référent de formation, téléphonez à un collègue, à votre ancien chef d'établissement, à un service de l'Inspection Académique ou du Rectorat dont vous dépendez ... **Et bien entendu, à un de nos représentants le plus proche de vous. Ne vous isolez pas ! *Vous n'êtes pas seul(e) !***

Le premier conseil réside dans le dialogue indispensable et permanent que vous devrez établir avec le chef d'établissement d'affectation

Dès réception de votre affectation

- Rencontrer le chef d'établissement, l'adjoint(e) que vous allez remplacer et le gestionnaire.
- La rencontre avec les autres personnels sur lesquels vous aurez autorité, n'est pas urgente et parfois même déconseillée.
- Prendre connaissance des premières informations indispensables : effectifs, structure pédagogique, projet d'établissement, contrat d'objectifs, règlement intérieur, caractéristiques et organisation générale de l'établissement, tableau de bord, travaux à venir... Demandez une copie des comptes rendus des conseils d'administration de l'année en cours.
- Etablir, en concertation avec l'équipe de direction en place, le calendrier précis de votre arrivée dans l'établissement, début juillet et fin août.
- Visiter le logement de fonction, s'il en existe un dédié à l'adjoint, et négocier avec votre prédécesseur la date de votre déménagement qu'il est préférable de positionner le plus tôt possible. Envisager également une seconde visite avec votre famille
- Si l'obligation reste la règle, dans certains cas particuliers le Recteur pourra éventuellement vous accorder une dérogation à l'obligation de loger. La demande est à effectuer dès les premières semaines de la rentrée et doit être renouvelée chaque année.

i.D. - Académie de Paris

Avant votre départ en vacances

- Essayer autant que faire se peut de passer un peu de temps avec votre prédécesseur avant son départ. Il saura mieux que quiconque vous présenter le travail et l'organisation qu'il vous «lègue».
- Un travail en commun sur les emplois du temps vous aidera à mieux comprendre les choix pédagogiques, les contraintes et la logique d'élaboration.
- Echanger vos adresses personnelles, numéros de téléphone et adresses électroniques.

A votre retour de vacances

- Reprendre au plus tôt et si la situation le permet, en binôme avec l'adjoint précédent pour au moins une journée. Ce temps commun vous permettra de vous approprier l'organisation du bureau, du classement et surtout des répartitions de services et de l'état d'avancement de l'emploi du temps.
- Demander à faire une visite complète de l'établissement en portant une attention particulière aux salles spécifiques (laboratoires, salles informatiques, installations sportives,..) et vérifier leurs capacités d'accueil.
- Rencontrer le gestionnaire, le ou les CPE, le chef de travaux, la personne ressource TICE, les agents, ...
- Dès que vous serez seul dans votre bureau et même si vous avez l'impression de crouler sous les tâches à réaliser, prenez immédiatement le temps de réorganiser votre espace de travail à votre façon et faites vous aider si nécessaire par les agents, qui seront généralement ravis de vous rendre ce service. C'est aussi le moment de lister le matériel ou mobilier qui pourrait vous manquer et d'en faire la demande au gestionnaire.

i.D. - Académie de Créteil

- Etudier avec votre chef d'établissement les éventuelles modifications liées à des postes partagés, des affectations tardives ou attendues, ...
- Prendre connaissance de l'organisation de la prérentrée, du partage des tâches et y apporter votre contribution. Un regard neuf est souvent très bénéfique.
- Solliciter très vite un entretien avec le chef d'établissement, la secrétaire de direction, le (ou les) CPE pour vous informer des pratiques de l'établissement relatives aux modalités d'inscriptions tardives, demandes de changements de classes ou d'options, changement d'emplois du temps, exclusions de cours, sanctions, distribution des manuels scolaires, transports scolaires, etc.

Le jour de la prérentrée

- Vous allez enfin mettre un visage sur les noms qui défilent sur votre écran depuis plusieurs jours et être présenté à l'ensemble des personnels. Ce temps aura été préalablement préparé en équipe, mais c'est à vous qu'il appartient de décider de ce que vous allez dire. Au-delà des informations purement techniques, quelques mots de votre parcours professionnel, des valeurs qui vous animent et de la façon dont vous souhaitez travailler suffiront. Pour ce qui concerne votre âge et votre vie privée, ils pourront être l'objet de bien des questionnements, mais c'est à vous de décider si vous souhaitez entretenir le mystère !
- Si un temps convivial est prévu sur le temps du midi, ne vous enfermez pas dans votre bureau pour traiter vos dossiers urgents, mais profitez de cette occasion pour aller à la rencontre des personnels.

- La plupart des établissements organise ce jour là des conseils d'enseignement qui sont l'occasion de mieux faire connaissance avec les équipes disciplinaires, d'identifier les professeurs coordonnateurs de discipline et de lister les éventuelles demandes ou difficultés. Vous ne pourrez pas tout régler, mais il est important de tout noter en soulignant ce qui vous semble être urgent. Sachez cependant que solutionner rapidement des problèmes simples à résoudre vous donnera immédiatement l'image d'un adjoint attentif aux personnels, efficace et compétent. *«On n'a jamais une deuxième chance de faire une première bonne impression.»*

Vous serez vraisemblablement submergé de demandes de modifications d'emploi du temps. Sauf erreur manifeste ou impossibilité de fonctionner, exigez des demandes écrites et argumentées. Ne donnez aucune réponse immédiate, ne promettez rien, et accordez vous un délai de traitement et de réponse d'au moins une quinzaine de jours.

- Vous serez vraisemblablement submergé de demandes de modifications d'emploi du temps. Sauf erreur manifeste ou impossibilité de fonctionner, exigez des demandes écrites et argumentées. Ne donnez aucune réponse immédiate, ne promettez rien, et accordez vous un délai de traitement et de réponse d'au moins une quinzaine de jours.
- Le soir de la prérentrée, prévoir un débriefing avec le chef d'établissement et lui poser toutes les questions auxquelles vous n'aurez pas su répondre dans la journée et elles seront nombreuses, c'est normal, vous débutez.

Dans les premières semaines

Il vous faudra pousser plus loin la connaissance du fonctionnement de l'établissement, une grille de questions peut vous y aider.

- Comment sont assurées les astreintes de l'internat (CPE, membres de l'équipe de direction ou autres) ?
- Consignes de sécurité, codes des alarmes, fonctionnement du SSI et entreprises à contacter en cas d'urgence.
- L'équipe de direction : sa composition, positionnement du ou des CPE, du chef de travaux.
- Quel est le rythme des réunions de direction ? Y a-t-il un ordre du jour ?
- Les dossiers et leur répartition entre le/les adjoint(s) et le chef d'établissement, ainsi que les délégations.
- Existe-t-il des temps de concertation, des moments spécifiques de communication entre le chef d'établissement et son adjoint ?
- Quel est le rôle du directeur de SEGPA, du chef de travaux, du gestionnaire dans la vie de l'établissement?
- Répartition des tâches dans et entre les services.
- Répartition des tâches, entre les secrétaires et entre les différents secrétariats. Existe-t-il des profils de poste, des fiches de poste ou des lettres de mission pour chaque personnel ?
- Communication interne (courrier, tableaux d'affichage, lettre d'information, courriel...).
- Comment se réalise la gestion des personnels (enseignants, non enseignants) au quotidien ?
- Accord des autorisations d'absences des personnels : la décision est-elle partagée ?
- La Vie scolaire (organisation, emplois du temps, grille de fonction, projet de vie scolaire, gestion des absences et retards, cellules de veille, formation des délégués).
- Le professeur documentaliste, validation de son emploi du temps, rayonnement du CDI dans l'établissement et actions spécifiques ?
- L'infirmière, l'assistante sociale : présence à temps plein ou à temps partiel ? Implication dans la vie pédagogique et éducative de l'établissement (CESC, ...) ?
- Quel est le rôle du conseiller d'orientation psychologue dans la politique de l'établissement ?

Durant l'année

Les tâches qui vous seront dévolues sont multiples et très variables d'un contexte à un autre. Toutefois, vous aurez à vous impliquer dans :

- Les aménagements ponctuels d'emploi du temps.
- La communication interne et les relations avec les équipes pédagogiques et éducatives.
- L'accompagnement personnalisé, les E.P.I en collège, les devoirs surveillés, les examens blancs,
- L'organisation des CCF et des examens ponctuels
- La vie scolaire en soutien au(x) CPE
- Le pilotage des sorties scolaires, de certains projets et/ou axes du projet d'établissement, selon les délégations qui vous seront attribuées.
- La préparation des conseils de classes.
- Les relations avec les familles.
- Les procédures d'orientation.

i.D. - *Académie de Versailles*

Votre chef d'établissement aura à vous rédiger une lettre de mission. Cette lettre de mission, conformément à la note de service n° 2011-201 du 20-10-2011, doit être établie au plus tard fin octobre. En cas de retard ou de difficulté n'hésitez pas à nous contacter !

Les ultimes conseils pour faire face à cette prise de fonction

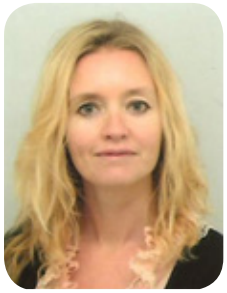
La première année est très exigeante et vous imposera un rythme de travail soutenu, nécessitant une organisation rigoureuse, une hiérarchisation, une planification et une anticipation de toutes les tâches, qu'elles soient liées à la formation (temps de regroupement, travaux et productions demandés) ou au fonctionnement de l'établissement.

Il vous faudra :

- Essayer, et c'est peut-être le conseil le plus important, de garder un peu de temps pour votre vie privée et votre famille.
- Accepter de vous donner du temps pour acquérir les compétences et être progressivement opérationnel dans vos tâches et votre fonction de personnel de direction.
- Accepter de ne pas faire tout ce que vous aviez prévu de faire dans la journée, c'est souvent impossible. Vous constaterez au fil du temps que certaines tâches qui paraissent complexes en fin de journée lorsque l'on est fatigué, sont parfois réalisées en quelques minutes le lendemain matin.
- Observer et garder un regard extérieur afin de bien mesurer les contours de cette nouvelle fonction.
- Analyser le fonctionnement et les principales spécificités de votre EPLE d'affectation.
- Dans certains cas, heureusement rares, les relations avec votre chef d'établissement d'affectation pourraient devenir difficiles. N'hésitez pas à échanger franchement avec lui, vous êtes collègues. Cependant, et tout en restant loyal(e), n'attendez pas que la difficulté se transforme en souffrance avant d'alerter vos référents de formation.
- Ne jamais rester isolé(e) ; des collègues des établissements proches et les représentants du syndicat *i*.D.-FO sont joignables pour tout conseil, même si vous n'êtes pas encore adhérent(e).

Ne jamais rester isolé(e) ; des collègues des établissements proches et les représentants du syndicat *i*.D.-FO sont joignables pour tout conseil, même si vous n'êtes pas encore adhérent(e).

L'indemnité de Changement de Résidence : Quoi ? Qui ? Où ? Combien ?



K. Delanous
Principale
Collège André Miclot
Académie de Caen

Quoi ?... L'I.C.R c'est :

Une indemnité liée à un changement de résidence, c'est à dire un changement d'affectation, à titre définitif, dans une commune différente de celle où l'agent a été précédemment affecté.
Elle se compose de deux parties :
- les frais de déplacements de l'agent et de sa famille pour aller d'une résidence administrative à l'autre,
- le transport du mobilier.

«Leçons» de géographie :
- la ville de Paris et les communes limitrophes constituent une seule et même commune.
- les départements de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne constituent un seul et même département.

Qui ?... Vous êtes concernés en tant que :

☐ titulaire muté au terme de trois années passées dans son premier poste.
☐ titulaire muté au terme d'une occupation de cinq années passées à partir du second poste ou au terme de cinq années au cours desquelles il n'y a pas eu d'indemnisation.
☐ en première affectation, stagiaire (sortants concours) ou détaché (recruté sur liste d'aptitude).
☐ titulaire subissant une mesure de carte scolaire.
☐ titulaire mis en congé de longue durée, de longue maladie ou de grave maladie.
☐ heureux retraité!

Où ?...Vous déménagez :

☐ sur le territoire métropolitain *(Cas n°1)*
☐ entre la métropole et un DOM (entre un DOM et la métropole), entre deux DOM *(Cas n°2)*
☐ entre la métropole et un TOM (entre un TOM et la métropole) *(Cas n°3)*

i.D. - Académie de Guyane

Cas n°1 : frais de déplacements : sur la base du tarif SNCF 2e classe ou selon le taux des indemnités kilométriques si utilisation d'un véhicule.
Pour le transport du mobilier :
I^1 = 568,94+(0,18 x VD) si VD est inférieur ou égal à 5000
I= 1137,88+(0,07 x VD) si VD est supérieur à 5000

Cas n°2 : frais de déplacements : moyen le moins onéreux (justificatifs à fournir)
Pour le transport du mobilier :
I= 568,18+(0,37 x DP^2) si DP est inférieur ou égal à 4000
I= 953,57+(0,28 x DP) si DP est supérieur à 4000 et inférieur ou égal à 60000
I= 17400,66 si DP est supérieur à 60000

Cas n°3 : frais de déplacements : moyen le moins onéreux (justificatifs à fournir)
Pour le transport du mobilier :
I= 365,88+(0,07 x VD^3) si VD est inférieur ou égal à 110000
I= 564,07+(0,04 x VD) si DP est supérieur à 110000
Pour le conjoint et les autres personnes à charge : 50% de cette indemnité

Combien ?... Calculez :

A savoir : le conjoint salarié n'est pas pris en compte si le montant de ses ressources est égal ou inférieur à 1430,76 € brut par mois ou si le total formé par ses ressources et celle de l'agent n'excède pas 5007,66 € brut par mois). Cependant, dans le cas d'un couple de fonctionnaires, chacun des deux dispose d'un droit à l'indemnité et la condition de ressources ne s'applique pas.

i.D. - Académie de Guadeloupe

Vous pouvez gagner plus... moins... ou... pas du tout :

Majoration de 20%, par exemple, si votre mutation :

- ☐ est prononcée par l'administration après la 7ème année dans le même poste (réponse à l'obligation de mobilité, se référer à l'article 18-8 du décret 90-437 du 28 mai 1990).
- ☐ résulte d'une réintégration à l'issue d'un congé maladie ou de longue durée dans une localité différente de celle où vous exerciez vos fonctions lors de la mise en congé si ce changement n'a pas eu lieu sur votre demande.

Réduction de 20%, si votre mutation :

- ☐ résulte d'un détachement ou d'une réintégration à l'issue d'un détachement.
- ☐ résulte d'une réintégration à l'issue d'un congé maladie ou de longue durée dans une localité différente suite à votre demande et pour des raisons autres que votre état de santé.

Dans le cas d'un couple de fonctionnaires, chacun des deux dispose d'un droit à l'indemnité et la condition de ressources ne s'applique pas

Aucun remboursement n'est dû dans les cas de :

- ☐ mise en congé parental ou en disponibilité.
- ☐ affectation à titre provisoire.
- ☐ déplacement suite une procédure disciplinaire.

Pour des raisons de lisibilité, cet article contient des informations simplifiées. Vous pourrez consulter les textes ci-dessous pour obtenir davantage de précisions.

Références *:*

Déménagement sur le territoire métropolitain : version consolidée au 4 juillet 2006 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 et décret n°2004-99 du 16-9-2004

Déménagement métropole-DOM ou DOM-DOM : décret 89-271 du 12 avril 1989 modifié, arrêté du 26 novembre 2001.

Déménagement métropole-TOM : décret 98-844 du 22 septembre 1998 modifié, arrêté du 26 novembre 2001.

(1) I : montant de l'indemnité en euros ; V : volume du mobilier (agent : 14m³; conjoint, concubin, partenaire pacsé : 22m³; enfant ou ascendant à charge : 3,5 m³ ; agent seul avec enfant : 32,5 m³, agent veuf sans enfant : 25 m³) ; D : distance

(2) I : Montant de l'indemnité en euros ; D : distance orthodromique en kilomètres entre l'ancienne et la nouvelle résidence ; P : poids en tonnes fixé forfaitairement comme suit : 1,6 pour l'agent, 2 pour le conjoint, 0,4 par enfant.

(3) I : Montant de l'indemnité en euros ; D : distance orthodromique en kilomètres entre l'ancienne et la nouvelle résidence ou itinéraire le plus court par la route ; V : volume du mobilier (agent : 14m³; conjoint, concubin, partenaire pacsé : 18 m³; enfant ou ascendant à charge : 3,5 m³)

i.D. - Académie de la Réunion

Les logements de fonction, Un sujet complexe

Depuis la décentralisation faisant des collectivités territoriales les propriétaires des EPLE, le problème des logements de fonction est devenu encore plus complexe. Il est donc important de faire le point et ce d'autant plus qu'un décret récent est source d'inquiétude.

Richard Wach
Proviseur honoraire
Membre associé
au Bureau National

La situation actuelle

Les personnels de direction bénéficient d'une concession de logement par Nécessité Absolue de Service (NAS). Le logement est lié à la fonction et la répartition des logements est soumise au conseil d'administration et donc au contrôle de légalité : la collectivité locale décide en dernier ressort. Selon l'article 34 du décret de 1985, les personnels de direction sont tenus de résider sur leur lieu d'affectation lorsqu'il s'agit d'un établissement d'enseignement ou de formation sauf autorisation expresse délivrée par le recteur ou le DASEN. La gestion de ce dossier est donc très variable sur le territoire et a tendance à se durcir en raison des positions de certaines collectivités.

Les collectivités territoriales veulent augmenter leur influence dans les EPLE et ce dans tous les domaines et donc s'intéressent davantage aux logements de fonction, surtout lorsqu'ils sont vacants suite à des dérogations.

1 - Les obligations liées à la N.A.S. :

Il n'existe pas de dispositions réglementaires spécifiques définissant les contraintes liées à l'occupation d'un logement de fonction par NAS (lettre DAJAI n°98-190 du 31 mars 1998). Cependant **l'article R421-10 du Code de l'éducation** stipule que le Chef d'établissement, en qualité de représentant de l'Etat, doit prendre les dispositions qui s'imposent pour assurer la sécurité des personnes et des biens. Il organise ainsi pour les nuits, les week-ends, les jours fériés et les périodes de congé des élèves, **un service de permanence qui peut d'ailleurs être téléphonique durant les vacances, auquel participe l'ensemble des personnels logés par NAS**.

(Réponse publiée dans le JO Sénat du 15/06/2005, suite à la question sans débat n°0738S publiée au JO du Sénat du 14/04/2005).

L'absence d'un service de gardiennage pendant les vacances d'été, en l'absence d'un service de permanence, a entrainé la condamnation de l'Etat par la cour administrative d'appel de Nancy le 30 juin 1994 (n°93NC00020). Le chef d'établissement veille à ce que les obligations des personnels de l'Etat logés soient réparties équitablement et explicitées lors de la proposition de répartition des logements par le Conseil d'administration (cf. paragraphe 1.5).

2 - Quelles conséquences financières ?

Principe de base : les concessions accordées par NAS comportent **la gratuité du logement nu** (Article R-98 du Code du domaine de l'Etat et R216-11 du Code de l'éducation).

Le problème des charges de viabilisation est plus complexe :

Cas n°1 : le logement possède des compteurs individuels :
⇨on ajoute les consommations de gaz, d'eau, d'électricité et de chauffage.

Tous les logements ne sont pas aussi séduisants que ceux de cet EPLE...

Cas n°2 : le logement possède un chauffage collectif :
⇨ on ajoute les consommations de gaz, d'eau, d'électricité et l'adjoint gestionnaire doit évaluer les dépenses de chauffage. S'il ne peut les estimer, le rectorat lui communiquera alors un «forfait radiateur» à multiplier par le nombre d'appareils (297€ au 1/10/2013).

Une fois obtenu le résultat de cette addition, l'adjoint gestionnaire soustraira de la somme obtenue la valeur des prestations accessoires votée par la collectivité de rattachement. Cette franchise, variable d'une collectivité à une autre, s'élevait en moyenne pour 2017 à 1981€ pour un logement avec chauffage collectif et à 2531€ pour un logement sans chauffage collectif. Si les sommes de fourniture d'eau et d'énergie dépassent cette franchise, le bénéficiaire devra **donc payer la différence. Cet avantage en nature est fiscalisé selon les modalités du paragraphe 3.**

Il reste à la charge du locataire :
- La taxe d'habitation (extrêmement variable selon les villes),
- La taxe d'enlèvement des ordures ménagères,
- L'assurance multi-risques.

3 - Conséquences fiscales :

Le logement et les avantages en nature constituent un complément de revenu, versé par la collectivité territoriale, qui est évidemment imposable.

L'avantage en nature et ses différentes déclinaisons :

Le calcul : deux moyens peuvent être utilisés pour calculer votre avantage en nature.

Cas n°1 : **si les montants réels peuvent être évalués (compteurs individuels pour toutes les consommations) :**

⇨valeur locative brute actualisée de la taxe d'habitation diminuée d'un abattement de 30% + valeur réelle des prestations accessoires (en tenant compte de la franchise de la collectivité évoquée précédemment).

Cas n°2 : **si les montants réels ne peuvent être évalués (par exemple dans le cas d'un chauffage collectif, le forfait radiateur ne peut être utilisé [1]) :**

⇨ **une évaluation forfaitaire** sera alors prise en compte :

Rémunération mensuelle brute	De 2777,40 à 3394,59 €	De 3394,60 à 4011,79 €	De 4011,80 à 4628,99 €	A partir de 4629 €
Forfait par pièce pour un logement qui en comporte plusieurs	72,87	88,27	104,38	122,85
Soit un forfait mensuel pour un F4	291,48	353,08	429,52	491,40
Soit un forfait annuel pour un F4	3497,76	4236,96	5154,24	5896,80
Soit un forfait mensuel pour un F5	364,35	441,35	536,90	614,25
Soit un forfait annuel pour un F5	4372,20	5296,2	6442,8	7371

(tableau réalisé à partir des règles établie pour le calcul des cotisations de sécurité sociale en application de l'article L.242-1 du code sécurité sociale pour les agents logés en NAS donc bénéficiant d'un abattement de 30%, [qui n'est pas dû aux agents logés par utilité de service], pour l'année 2013)

Conséquences fiscales :

- **Les prélèvements visibles sur le bulletin de salaire :**
  Cet avantage en nature est soumis aux prélèvements sociaux (CSG, CRDS) et au régime additionnel de la fonction publique (RAFP). *(BO n°11 du 15 mars 2007)*
- **La déclaration fiscale :**
  Enfin cette somme constitue un élément de votre rémunération et est donc imposable au titre de l'impôt sur le revenu.

Bon à savoir :

En matière fiscale, la résidence principale est le logement qui répond aux deux conditions suivantes :
- Vous y résidez habituellement et effectivement avec votre famille (exemple : le lieu de scolarisation de vos enfants peut être vérifié),
- Vous y avez le centre de vos intérêts professionnels et matériels.

Le logement de fonction constitue la résidence principale de son bénéficiaire. Par conséquent si celui-ci possède un autre logement dont il est le propriétaire, ce dernier est considéré comme une résidence secondaire. En conséquence, tous les travaux d'amélioration ne bénéficieront pas des défiscalisations réservées aux résidences principales. Il en est de même pour le calcul des taxes d'habitation. D'autre part, en cas de vente de ce bien alors qu'on est installé depuis plusieurs mois dans le logement de fonction, le service des finances appliquera les taxes en vigueur sur la plus-value applicables aux résidences secondaires. A l'annonce d'une mutation, il convient donc de réfléchir rapidement à l'opportunité de la vente d'un bien immobilier constituant la résidence principale pour échapper à une taxe sur la plus-value

... certains logements sont «plus simples»...

4 - La situation actuelle est donc complexe

Partant du fait qu'on ne peut obliger quelqu'un à vivre à un endroit précis et que toute personne peut déclarer habiter son logement de fonction mais loger ailleurs, on entre là dans le domaine de le vie privée.

Jadis, il est vrai que la fonction de chef d'établissement allait de pair avec l'image du «bon père de famille» aux mœurs irréprochables, logé à l'entrée de l'établissement, présent à l'ouverture de la grille le matin et le soir.

Cette image, tenace certes, ne peut plus constituer l'ossature d'une politique : la possibilité d'accorder une dérogation qui exonère d'ailleurs du paiement de la taxe d'habitation, montre l'embarras de l'Etat sur ce sujet.

Les problèmes sont nombreux :

- Les disparités dans l'affectation de logement sur le territoire pour un corps à gestion nationale sont très importantes, (pas de logement, logement avec quelque fois paiement des fluides, logement de qualité et de taille très variable ...),
- situation difficile pour la famille dans certains quartiers,
- fiabilité des informations dans le cadre des mutations,
- tentative d'appliquer de nouvelles dispositions par analogie aux logements gérés par l'Etat.

Une situation évolutive

Indiscutablement, les collectivités territoriales veulent augmenter leur influence dans les EPLE et ce dans tous les domaines et donc s'intéressent davantage aux logements de fonction, surtout lorsqu'ils sont vacants suite à des dérogations. Dans le cadre de la gestion de leurs personnels, de nombreuses collectivités souhaitent pouvoir proposer des logements inoccupés surtout lorsqu'ils sont situés en pleine ville.

Impacts sur les revenus, sources de conflits multiples, le nouveau texte de loi semble être une bombe à retardement pour les personnels de direction ...

Le décret n°202-752 du 9 mai 2012, portant réforme du régime des concessions de logement pour les agents de l'Etat logés dans des immeubles appartenant à l'Etat, ne devrait pas s'appliquer aux personnels de direction. Pourtant, peu de temps après sa parution, fleurissent dans de nombreux centres de gestion de la fonction publique territoriale des textes qui reprennent ses dispositions. En effet elles sont **applicables aux agents des collectivités territoriales** puisque le principe de parité entre la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'Etat a été solennellement affirmé par l'arrêt du 2 décembre 1994 de l'Assemblée du Conseil d'Etat. **On est donc en droit de supposer que la prochaine et dernière extension concernera les agents de l'ETAT logés dans des EPLE** faisant partie du parc des collectivités territoriales.

Que retenir de ce texte qui ne saurait tarder à nous concerner :

La «concession par utilité de service» est supprimée et remplacée par l'attribution d'un logement de fonction qui peut intervenir dans deux cas :
- Concession par nécessité absolue de service (NAS),
- Convention d'utilité précaire avec astreintes.

En tant que personnels de direction c'est bien la NAS qui nous intéresse en premier lieu, voici donc quelques points à retenir de ce décret qui, dans les EPLE, ne s'applique qu'aux agents des collectivités territoriales mais qui influence progressivement les responsables des collectivités pour tous les logements en NAS :

Les conditions d'attribution : L'attribution d'un logement de fonction a pour motif «**une obligation de disponibilité totale** pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité».

La NAS suppose que l'agent ne puisse «accomplir normalement son service» «**sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate**» (art. R. 2124-65).

Elle fait bien référence à la personne et non plus à la fonction.

La taille du logement :

Le décret précise qu'un arrêté ministériel publié ultérieurement viendra «déterminer le nombre de pièces du logement auquel peut prétendre l'agent» «en fonction de sa situation familiale» (Art. R. 2124-72). Ajoutons que, dans le cas où, la superficie des locaux occupés est «supérieure à cette limite, le loyer correspondant à la superficie excédentaire est mis à la charge du bénéficiaire». Art. R. 4121-3-1).

Les obligations et les charges

Il est précisé que le bénéficiaire «supporte l'ensemble des réparations locatives et des charges locatives» et, comme c'était le cas précédemment, «les impôts ou taxes qui sont liés à l'occupation des locaux».

Il est intéressant de noter que, désormais, les arrêtés de concession de logement par NAS **ne peuvent plus prévoir la gratuité de la fourniture de l'eau, du gaz, de l'électricité et du chauffage ou de certains seulement de ces avantages.**

Comme nous l'avons dit précédemment les collectivités conseillées par les centres de gestion, s'emparent de ce texte. Depuis on constate une modification de la jurisprudence en ce qui concerne les EPLE qui se développe. Quelles seraient alors les conséquences pour les personnels de direction si ce décret venait à être appliqué ?

Tout d'abord, il s'agirait bien d'une augmentation du coût du logement de fonction, en particulier au travers de la prise en charge totale charges, (électricité, chauffage,...) par les personnels ou de celle d'une surface excédentaire (calculée en fonction du nombre d'occupants) et par conséquent d'**une baisse effective du pouvoir d'achat pour les personnels logés.**

L'attribution des logements devrait également être revue : aucune NAS ne valant davantage qu'une autre, le plus grand logement devrait être attribué non au regard de la fonction mais bien de la composition familiale.

i.D. - Académie de Rennes

Le cumul du paramètre «conditions d'attribution» et «taille» aurait pour conséquence automatiquement une modification importante des conditions du mouvement puisque l'établissement ne sera plus qualifié que par sa catégorie et non plus par la catégorie plus la taille voire l'existence du logement (ex : Cat 3 +F5).

Le texte ne porte aucune mention de la notion de «confort» ou de quelconques «normes» des immeubles. Cela est regrettable au vu de l'état de vétusté de certains logements attribués aux personnels de direction et particulièrement fâcheux dans le cas du paiement total des charges, par exemple en ce qui concerne l'isolation. Ces notions pourraient être reprises dans le cadre de circulaires...

Le texte ouvre également une nouvelle voie au travers des termes «proximité immédiate» : l'astreinte n'implique pas nécessairement d'être logé sur le lieu de travail. Dans la fonction publique hospitalière, les fonctionnaires bénéficiant de concessions de logement par nécessité absolue de service «sont logés par priorité dans le patrimoine de l'établissement», cependant par défaut, ils bénéficient «au choix» : **«soit d'un logement locatif mis à leur disposition», «soit d'une indemnité compensatrice mensuelle»** (Décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010).

On constate par ailleurs, **que les pratiques dérogatoires sont très variables en fonction des Directeurs académiques** des services de l'éducation nationale : allant d'une acceptation de toutes les demandes de dérogation à un refus total en passant le plus souvent par une acceptation partielle selon les conditions d'exercice, et le nombre de personnes logées. A cela on peut ajouter **des règles internes, elles aussi variables, d'une collectivité à une autre** : à l'entrée demande d'état des lieux, voire de caution ; quand les logements font défaut : locations à l'extérieur de l'établissement (parfois dans un autre établissement, parfois chez un loueur privé), ou refus.

i.D. - *Académie de Aix - Marseille*

A titre d'exemple, le président du Conseil départemental des Côtes d'Armor, a communiqué dès 2016 à tous les collèges sa décision de ne proposer qu'un logement par NAS à un agent de l'Etat (2 en cas d'internat) et à faire payer les fluides. L'intervention d'*i*.D. au niveau de la collectivité et du ministère a entraîné la suspension de la mesure ; jusqu'à quand ? La direction du département de la Réunion a communiqué récemment sa volonté de d'exiger une caution entre 400 et 800 euros par logement de fonction. Cette possibilité est malheureusement confirmée par une réponse du ministère de l'éducation nationale à un parlementaire, parue au JO du sénat le 18/10/2012 page 2304. Cette réponse précise qu'il s'agirait d'un dépôt de garantie susceptible de compenser d'éventuelles dégradations subies par le logement mais que la collectivité peut en exonérer le futur attributaire : de la marge pour l'action syndicale !

Le dossier des logements de fonction se révèle un sujet très délicat qui a la particularité de mêler les sphères professionnelles et privées.

Soulignons enfin qu'un récent arrêt du Conseil d'Etat (déc.2014) a donné raison à un Conseil général dont le président avait refusé l'attribution d'un logement de fonction par NAS à une CPE. La collectivité est désormais autorisée à vérifier que les conditions de fond sont réunies pour l'attribution d'un logement à tel ou tel emploi. Son pouvoir s'en trouve donc indiscutablement accru.

La position d'*i*.D.-FO

Nous avons toujours exigé des logements décents, adaptés aux situations familiales des personnels et le maintien des possibilités de dérogations.

«Conseil national au congrès de Seignosse d'avril 2013 :

Devant la volonté de certaines collectivités territoriales de faire payer les fluides aux personnels logés, *i*.D.-FO a adopté la résolution suivante :

Une collectivité territoriale, en décidant de transposer un texte applicable aux logements propriétés de l'Etat, crée un important préjudice aux personnels logés. Cette situation est inacceptable pour *i*.D. Nous lui demandons de surseoir à la mise en œuvre de cette mesure tant que l'Etat n'a pas compensé ce préjudice financier et modifié en conséquence ses circulaires.

i.D. - *Académie de Grenoble*

Notre demande a été entendue, mais pour combien de temps ? Par ailleurs, l'avantage en nature «logement» étant considéré comme un élément de notre rémunération, il est indispensable qu'une réunion tripartite Etat-Collectivités territoriales-Personnels de direction *i*.D.-FO se tienne rapidement.

Dans l'attente d'une solution concertée, nous revendiquons la défiscalisation des avantages en nature liés au logement attribué par Nécessité Absolue de Service (NAS).

Le logement de fonction constitue une partie de la rémunération des personnels, il doit toujours être appréhendé comme tel et ne doit pas être un facteur de détérioration de l'environnement familial. C'est pourquoi *i*.D.-FO exige la possibilité de choix entre le logement et une indemnité compensatoire pour loger à l'extérieur.

Il est évident que ce dossier est compliqué et évolutif tant les situations sont diverses et les intérêts divergents. Une tendance se dessine incontestablement, les collectivités ont tendance à gérer les logements de fonction comme n'importe quel bailleur : cela nécessite la signature de contrats individuels entre personnels de direction et collectivité propriétaire prévoyant les frais éventuels, la gratuité partielle ou totale mais aussi la contrepartie en terme de responsabilité. Il faudra parallèlement, sans aucun doute, se retourner vers l'Etat employeur pour obtenir la compensation en rémunération de l'avantage que représente le logement, ce qui clarifierait la situation des dérogations puisque le logement ne serait occupé qu'après accord par contrat mais aussi le problème de la rémunération des personnels de direction qui serait entièrement assurée par l'Etat. Ce dossier mérite, après débat au sein du syndicat, une action vigoureuse en direction du ministère.

La formation initiale des personnels de direction

Publiée sans information préalable ni concertation avec les organisations représentatives, la circulaire n° 2016-004 du 3-2-2016 parue au BO n° 5 du 4 février 2016 fixe les modalités de la formation initiale des personnels de direction en vigueur depuis le 1er mai 2016.

Bruno Hannecart
Proviseur honoraire
Académie de Nantes

Une nouvelle formation initiale.

Elle précise les éléments de cadrage de la formation professionnelle statutaire des **personnels d'encadrement pédagogique** que sont les personnels d'inspection et les personnels de direction, lauréats de concours, intégrés par liste d'aptitude et détachés, dans la perspective d'un **pilotage renforcé du système éducatif.** Elle donne à ces cadres une culture commune de la responsabilité et de l'engagement professionnel. Elle répond aussi à l'exigence d'adaptabilité du service public et **dote l'encadrement des outils nécessaires à la conduite du changement.**

> Ce dernier principe sous-tend peut-être la création d'un corps unique de l'encadrement au sein de l'Éducation Nationale. Idée souvent évoquée mais encore à débattre et qui explique pour partie la réduction à un an de la période de stage

La formation s'inscrit dans les principes généraux de la modernisation de la fonction publique et de la formation tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État et poursuit deux objectifs :

- développer les compétences et favoriser la mobilité professionnelle dans une fonction publique de métiers ;

- offrir aux agents une formation d'accompagnement tout au long de leur carrière dans une perspective d'individualisation des parcours.

L'accueil, le positionnement des lauréats, l'accompagnement à l'entrée dans le métier sont mis en œuvre par les académies. La formation est organisée en présentiels, en parcours numériques, en activités à distance et en modules en académies. Elle est

construite en référence à des pôles de professionnalisation et sa mise en œuvre incombe aux académies sous l'autorité des délégués académiques à la formation des personnels d'encadrement (DAFPE) et à l'ESENESR.

La formation professionnelle statutaire, dont la durée est fixée à 65 jours sur 24 mois, est complétée, dans les trois années qui suivent, par un crédit de 5 jours en formation continuée. Elle est organisée selon les principes suivants :

- une formation qui **articule** l'exercice d'une responsabilité du stagiaire sur le lieu d'affectation (EPLE, circonscription, département, académie) avec des périodes de formation (ESENESR et académie) en présentiel et à distance ;
- une formation **individualisée**, appuyée sur un bilan de compétences et formalisée au travers d'un contrat individuel de professionnalisation (CIP) résultant d'un dialogue régulier entre le stagiaire et les acteurs académiques ;
- une formation **ouverte**, comportant **un stage obligatoire en entreprise** inclus dans le parcours numérique «relations école/entreprise» ainsi que des périodes d'étude dans d'autres administrations de l'État ou d'observation d'un autre système éducatif européen ou étranger.

L'individualisation de la formation, posée dès le protocole d'octobre 2000 qui a conduit au décret de 2001 créant le statut et le corps des personnels de direction, est très loin d'être encore traduite dans les faits.

Chaque stagiaire est accompagné par un tuteur pour les personnels d'inspection, par un chef d'établissement d'accueil et un référent pour les personnels de direction.

Quel bilan de la réforme de 2010 ?

L'élément emblématique de cette réforme a été la réduction à une seule année de la durée du stage qui, jusqu'alors, en comptait deux. Nous avions souhaité, avec d'autres, en particulier les anciens stagiaires et leurs chefs d'établissement d'affectation, la réduction de cette durée mais nous regrettons que plusieurs de nos demandes n'aient toujours pas été prises en compte. Et, alors que plusieurs promotions ont connu ce nouveau cadre de formation, il semble que cette réduction à une seule année ne se révèle pas plus satisfaisante dans sa mise en œuvre.

Le nouveau schéma de cette formation s'appuie sur les **trois principes** suivants :

1 Elle s'inscrit dans **l'accompagnement du projet de carrière du personnel stagiaire**.

2 Elle vise par conséquent **une plus grande individualisation**, depuis longtemps réclamée par ceux qui ne réussissent pas le concours en arrivant de «nulle part».

3 Enfin, elle veut contribuer à **renforcer l'inter-catégorialité**, en particulier en rapprochant la formation des corps d'inspection de celle du corps des personnels de direction. Ce dernier principe sous-tend peut-être la création d'un corps unique de l'encadrement au sein de l'Éducation Nationale. Idée souvent évoquée mais encore à débattre et qui explique pour partie la réduction à un an de la période de stage.

i.D. - Académie de Poitiers

Ensuite, ce nouveau schéma s'efforce de respecter les six éléments suivants :

1 Se placer dans une logique active de formation.

2 La rendre compatible avec le quotidien de l'établissement d'affectation.

3 Prendre en compte l'équilibre annuel des temps de formation.

4 Prendre en compte les contraintes académiques.

5 Sauvegarder la mobilisation des équipes académiques de formation.

6 Respecter le calendrier de titularisation, soit fin avril de l'année de formation.

Les retours de plus en plus nombreux que nous avons de la part des stagiaires, relativement aux contenus de formation, montrent une inadéquation assez importante entre leurs attentes réelles, les réalités de terrain qu'ils vivent et les réponses souvent inadaptées que leur fournissent la formation comme leurs formateurs.

La durée de la formation initiale a été réduite, passant d'une durée comprise entre 70 et 80 jours, à une durée (fixée très précisément par la note de service citée ci-dessus) de 63 jours, se déroulant en trois périodes auxquelles il faut ajouter la période de formation continue.

La première période a lieu avant l'année de stage et est d'une durée de 12 jours alors que les premières ébauches de la nouvelle formation en avaient fixé la durée à 19 jours.

1 Une phase en académie d'origine comportant la journée d'accueil et deux journées permettant en principe de recenser les besoins individuels en formation.

2 Quatre jours de regroupement inter-académique à l'ESEN.

3 Enfin, cinq jours avant le début du stage, donc immédiatement avant la rentrée scolaire, dans l'établissement et donc dans l'académie d'affectation

C'est au cours de cette période que s'opère, s'il y a lieu, le passage entre l'académie d'origine et celle d'affectation. C'est aussi au cours de cette période que les lauréats auront fait leur demande d'académie d'affectation puis celle de leurs vœux sur les postes disponibles dans celle-ci.

Nos remarques : Cette première période a donné lieu à des applications à géométrie variable selon les académies, pas toujours préparées à ce nouveau schéma.

De plus, ***la question de l'obligation de ce temps de formation***, qui se situe en dehors de la durée de la position de stagiaire, reste en suspens. Le décret et l'arrêté, tous deux cités plus haut, ne la rendent pas obligatoire et ne peuvent, du reste, le faire. Au cours des discussions qui avaient précédé la publication des textes réglementaires cités plus haut, nos interlocuteurs de la direction générale des ressources humaines du ministère nous avaient répondu, de manière un peu alambiquée, en inventant l'idée d'une «obligation consentie» reprise dans la note de service qui indique que de façon «à contribuer au bon déroulement de ce stage, elles doivent être **suivies par l'ensemble des lauréats des concours de recrutement et des personnes inscrites sur la liste d'aptitude**, appelés à exercer les fonctions de personnel de direction à la rentrée scolaire».

On peut certes entendre cette idée d'«obligation consentie», néanmoins elle ne s'impose pas et, surtout, **elle ignore la situation des faisant-fonction** souvent occupés en cette période de l'année par les tâches liées à l'orientation et aux examens.

La période du stage

Cette seconde période comporte une durée de formation de 36 jours (40 initialement) qui s'inscrivent dans les huit premiers mois de l'année scolaire de formation, jusqu'à la période de titularisation qui a lieu fin avril début mai de l'année scolaire du stage. Elle comprend un stage de 4 jours à l'ESEN (deux étaient prévus initialement). Ils sont complétés par un stage en milieu professionnel de 5 jours, 22 jours de regroupement soit départementaux soit académiques et 5 jours de formation en réponse à des besoins spécifiques du stagiaire, jours dits «d'individualisation».

La période suivant la titularisation

Tout d'abord appelée période de perfectionnement et d'une durée de 11 jours, cette troisième période a finalement été fixée à 15 jours au cours des deux années suivant la titularisation. Elle comporte un regroupement académique de 5 jours puis 5 autres jours, sur deux années consécutives, de regroupement inter académique à l'Esen et, enfin, un stage, d'une durée de cinq jours, effectué dans une collectivité territoriale, une administration, une entreprise, un établissement d'un autre type, en France ou à l'étranger. Cette fois, l'arrêté du 1er avril 2011 rend obligatoire cette dernière période de formation, obligation sur laquelle insiste également la note de service. Ceci peut s'entendre (mais aussi se discuter car ou un personnel est titulaire ou il ne l'est pas...). Reste que cette obligation montre les limites de la volonté de réduire à un an la seule période de stage.

Force est donc de constater que cette individualisation se heurte aux mêmes difficultés que la «personnalisation» demandée désormais aux enseignants à l'égard de leurs élèves.

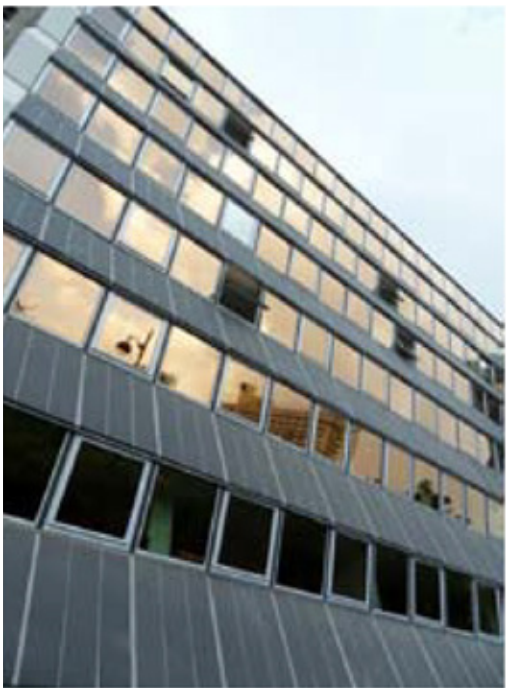
Nos remarques

- Les lauréats concours nous ont souvent dit l'écart (pour ne pas dire le gouffre) qui existe entre les «promesses» d'un nouveau métier et sa réalité quotidienne. Dès qu'ils le peuvent (après les trois années réglementaires) leur participation au mouvement des personnels de direction leur confirme souvent qu'ils n'ont pas manqué de croire au miroir aux alouettes qui leur a été tendue pendant leur année de préparation au concours puis pendant toute leur période de formation... Beaucoup d'appelés pour combien d'élus et de déceptions ?

- D'autre part, autant sur la forme que sur le fond, les regroupements qui ont lieu à l'ESEN, font état de tout autre chose que de moments de formation. Comment ne pas s'étonner, sinon sourire, quand on apprend que certains collègues de différentes académies ont eu droit, un an après leur premier passage à l'Esen, au même conférencier et à la même conférence que lors de la période de leur année de stage...

- Enfin, les retours de plus en plus nombreux que nous avons de la part des stagiaires, relativement aux contenus de formation, montrent une inadéquation assez importante entre leurs attentes réelles, les réalités de terrain qu'ils vivent et les réponses

souvent inadaptées que leur fournissent la formation comme leurs formateurs.



- De ce fait, le schéma de cette nouvelle formation, où les contenus n'apparaissent pas, demeure juste un squelette sur lequel manquent la chair, les nerfs, les muscles et le sang, bref : ce qui peut le faire vivre. Or il apparaît que les contenus varient beaucoup d'une académie à l'autre. Si nous pouvons comprendre que le pilotage national de la direction générale des ressources humaines, décliné pour les contenus entre le recteur de chaque académie et le directeur de l'Esen, ait encore besoin de temps pour être mieux stabilisé, il n'en reste pas moins que cette situation n'est pas sans faire penser au statut du corps des personnels de direction : un squelette sans le contenu des responsabilités, des tâches et des contraintes qui s'y empilent de manière croissante depuis des années.
- De ce point de vue, l'individualisation de la formation, posée dès le protocole d'octobre 2000 qui a conduit au décret de 2001 créant le statut et le corps des personnels de direction, est très loin d'être encore traduite dans les faits. Les stagiaires ayant vécu cette nouvelle formation, comme leurs prédécesseurs, en témoignent régulièrement et indiquent qu'il y a loin de la coupe aux lèvres. En particulier, la redite, au cours de la période de formation, de nombreux éléments étudiés et travaillés lors de la préparation au concours en a surpris et lassé plus d'un. Si l'on peut comprendre la difficulté d'une telle individualisation (du fait, déjà, du nombre de stagiaires à former en alternance), force est de se demander si les 5 jours prévus de formation en réponse à des besoins spécifiques (voir ci-dessus) suffiront à la résoudre. Force est donc de constater que cette individualisation se heurte aux mêmes difficultés que la «personnalisation» demandée désormais aux enseignants à l'égard de leurs élèves. Toutes choses étant égales par ailleurs, comment s'étonner des réticences, des réserves, voire de l'opposition des enseignants quant à cette nouvelle exigence alors que celle-ci n'est déjà pas mise en œuvre pour la formation chaque année d'un peu moins d'un millier de stagiaires personnels de direction ?

iD les élus en C.A.P.A.

ACADÉMIE	NOMS	ADRESSES	TÉLÉPHONE	MEL
BORDEAUX	Philippe ROCHE	Collège Alain-Fournier 33023 BORDEAUX	05 56 96 18 94	philippe.roche@ac-bordeaux.fr
	Loïc GUIBON	Collège du Val de Saye 33920 SAINT-YZAN DE SOUDIAC	05 57 58 91 18	loic.guibon@ac-bordeaux.fr
DIJON	Béatrice BERNARD	Collège Condorcet 71570 LA CAHAPELLE DE GUINCHAY	03 85 36 73 87	beatrice.bernard@ac-dijon.fr
	Christophe NICOD	Lycée Désiré Nisard 21400 CHATILLON SUR SEINE	03 80 91 82 82	christophe.nicod@ac-dijon.fr
GRENOBLE	Séverine RIGOMMIER	Collège Lamartine 38460 CREMIEU	04 74 90 97 32	severine.rigommier@ac-grenoble.fr
	Sylvain PLASSE	Collège le Revard 38100 GRESY SUR AIX	06 88 28 25 17	sylvain.plasse@ac-grenoble.fr
GUADELOUPE	Rosy GUAYROSO	Lycée Jardin d'essai 97139 ABYMES	06 90 95 51 72	firmine.guayroso@ac-guadeloupe.fr
	Christian LOUIS	LPO Charles Coeffin 97122 BAIE-MEHAUT	06 90 62 17 17	christian.louis@ac-guadeloupe.fr
GUYANE	Josette LONGCHAMPT	Lycée polyvalent Melkior et Garré 97300 CAYENNE	05 94 29 78 20	
	Jules VINCENT	Collège Tell Eboué SAINT LAURENT DU MARONI	05 94 34 74 30	
LILLE	Sylvie DARRAS	Collège Albert Ball 59112 ANNOEULLIN	03 28 55 96 40	sylvie.darras13@gmail.com
	Xavier LABROUSSE	Collège Jean-Jacques Rousseau 59224 THIANT	03 27 21 18 60	xavier.labrousse@ac-lille.fr
LYON	Damien COURSODON	Cité scolaire Elie Vignal 69300 CALUIRE ET CUIRE	04 78 29 72 40	dcoursodon@ac-lyon.fr
	Laurence RICHIN	Collège Frédéric Mistral 69320 FEYZIN	04 78 70 32 84	laurence.richin@ac-lyon.fr
MARTINIQUE	Alain THEODORE	LP Chateauboeuf 97200 FORT DE FRANCE	06 96 96 28 03	alain.theodore@ac-martinique.fr
	Raymond ALGER	LGT Bellevue 97200 FORT DE FRANCE	06 96 35 67 16	ralger@ac-martinique.fr
	Evelyne RETORY	Collège du Morne des Esses 97230 SAINTE-MARIE	06 96 31 30 81	evelyne.retory@ac-martinique.fr
	Raymonde LESEL	Collège Suzanne Roussi-Césaire 97229 LES TROIS ILETS	06 96 24 69 59	raymonde.lesel@ac-martinique.fr
MONTPELLIER	Nicolas FONTAINE	Collège Montesquieu 11000 NARBONNE	06 86 59 48 00	nicolas.fontaine@ac-montpellier.fr
	Nadia MOULLA	Lycée Louis Feuillade 34400 LUNEL	06 64 26 69 25	nadia.moulla@ac-montpellier.fr
POITIERS	Françoise CUISINIER	LP Pierre-André Chabanne 16260 CHASSENEUIL SUR BONNIEURE	05 45 20 50 00	francoise.cuisinier@ac-poitiers.fr
	Frédéric POMMIER	Collège Henri Martineau 79160 COULONGES SUR L'AUTIZE	05 49 06 11 10	frederic.pommier@ac-poitiers.fr
REUNION	Marie-Pierre HOARAU	Collège Montgaillard 97400 SAINT-DENIS	06 92 53 47 03	marie-pierre.hoarau3@ac-reunion.fr
	Hervé HATCH	Collège Leconte de Lisle 97450 SAINT-LOUIS	06 92 08 62 77	herve-yves.hatch@ac-reunion.fr
ROUEN	Laurence DELAFOSSE	Collège Jean Lecanuet 76171 ROUEN CEDEX	02 35 72 57 50	laurence.delafosse@ac-rouen.fr
	Virginie LAXENAIRE	Collège Jules Verne 76250 DEVILLE LES ROUEN	02 35 74 45 25	virginie.hermier@ac-rouen.fr
STRASBOURG	Christian UNTEREINER	LP Goulden 67240 BISCHWILLER	03 88 63 58 44	christian.untereiner@ac-strasbourg.fr
	Myriam DECHANET	Collège Kennedy 68200 MULHOUSE	03 89 42 00 07	myriam.dechanet@ac-strasbourg.fr
TOULOUSE	Agnès PROUTEAU	Collège Jean Mermoz 31700 BLAGNAC	05 61 30 50 90	agnes.prouteau@ac-toulouse.fr
	Ludwig ROPERT	Lycée Norman Foster 82500 BEAUMONT DE LOMAGNE	05 63 26 14 50	ludwig.ropert@ac-toulouse.fr
VERSAILLES	Bernadette TANGUY	Collège Louis Pasteur 91160 LONGJUMEAU	01 69 09 06 15	Bernadette-Hele.Tanguy@ac-versailles.fr
	Karile RICHARD	Lycée Albert Camus 92270 BOIS-COLOMBES	06 60 74 32 98	karile.richard@ac-versailles.fr

i.D. - Académies ultramarines

Bilan social et carrière des femmes personnels de direction

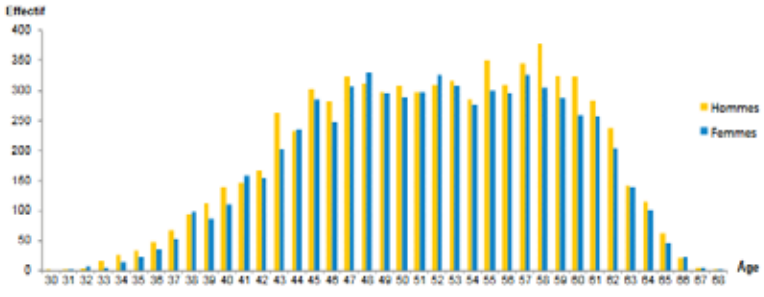
Valerie Kroes
Secrétaire générale adjointe
Principale du collège Leo Larguier
- La Grande Combe (30)
Académie de Montpellier

1. Des constats.

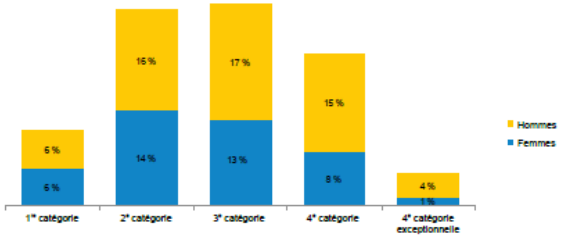
En près de 10 ans, si les hommes sont encore majoritaires dans le corps des personnels de direction, l'écart se réduit progressivement : de 42% de femmes sur 14 102 personnels en 2007, il en compte 48% sur les 13 380 personnels affectés en académie à la rentrée 2016. De plus, **les femmes constituent la majorité des lauréats au concours depuis 2008** ; en 2016, 56,7 % des néo-recrutés sont des femmes, toutes voies de recrutement confondues.

Dans un ministère où les femmes représentent plus de 58% des personnels enseignants du second degré, on se félicitera d'une évolution qui apparaît désormais plus conforme à la composition du corps d'origine de la majorité des personnels de direction.

PYRAMIDE DES ÂGES PAR SEXE



RÉPARTITION DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT ET PAR SEXE

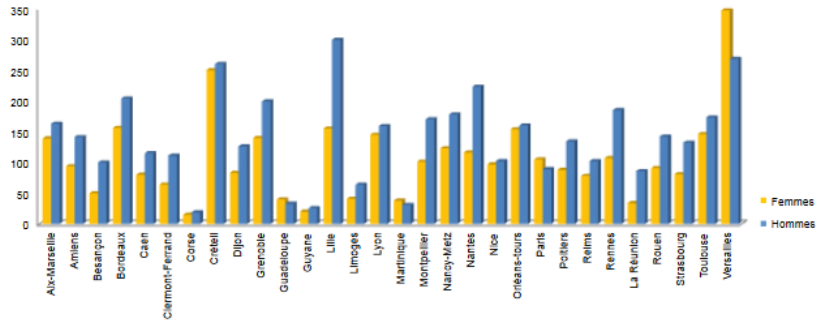


Toutefois, malgré ce rééquilibrage, les femmes connaissent encore majoritairement un déroulé de carrière sensiblement moins favorable que celui de leurs collègues masculins.

Les données statistiques du bilan social 2016 des personnels de direction sont, à ce titre, particulièrement éloquentes.

Si les hommes sont majoritaires parmi les chefs (57%), les femmes le sont parmi les adjoints (55%) à l'exception notable de quelques académies. Données à corréler avec la pyramide des âges.

EFFECTIFS DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT PAR ACADÉMIE ET PAR SEXE

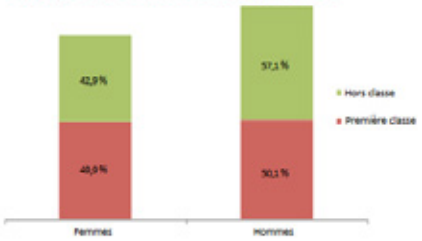


Parmi les 7372 chefs d'établissement affectés à la rentrée scolaire 2016 dans les 30 académies, on compte 3180 femmes (soit 43%) et 4192 hommes (soit 57%). Les académies de Guadeloupe, Martinique, Paris et Versailles comptent plus de chefs d'établissement femmes que de chefs d'établissement hommes.

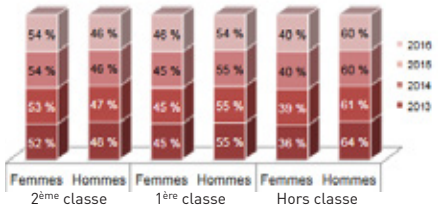
La répartition des affectations suivant les catégories d'établissement montre, depuis le premier bilan social paru en 2007, une parité entre les sexes établie uniquement dans les établissements de catégorie 1 voire 2, avec des différences notables dès la 3ème catégorie. **Plus la catégorie est élevée, plus la proportion d'hommes est importante** : 75% d'hommes en catégorie 5 (ex catégorie E) contre 25% de femmes, près du double en catégorie 4.

De même, pour ce qui concerne les promotions, on constate que **le nombre de promus en hors classe est de 14.2 points supérieur chez les hommes** et que l'évolution par sexe et par grade depuis 2013 montre que «plus le grade est élevé, plus la proportion d'hommes est importante», commentaire identique à ceux des bilans sociaux 2014 et 2015.

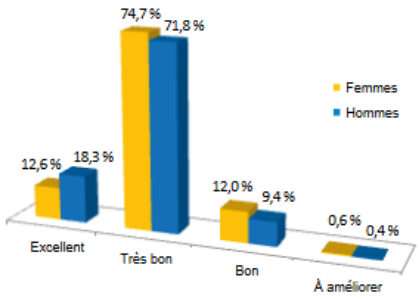
Le nombre de promus par grade et par sexe au titre de l'année 2016



ÉVOLUTION PAR SEXE ET PAR GRADE DE 2013 À 2016



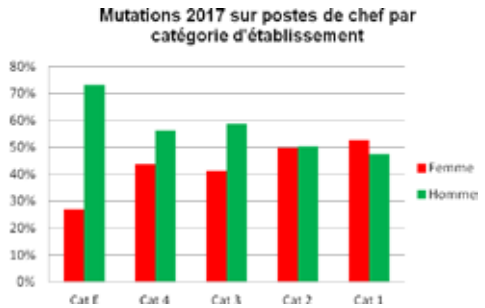
POURCENTAGE D'« EXCELLENT » PAR SEXE

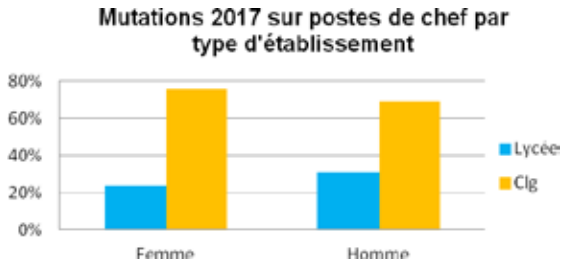


Concernant l'attribution des items excellents dans le cadre des opérations de mobilité, l'écart est de 5.7 points au bénéfice des hommes.

Les résultats de la mobilité 2017 sur postes de chef, issus des trois CAPN et établis par *i*.D.-FO, montrent que la proportion d'hommes par établissements d'affectation de catégories élevées suit le même élan : 73% en catégorie 5, 56% en catégorie 4, 59% en catégorie 3.

i.D. - *Académie de Rouen*





La typologie d'établissement d'affectation procède de la même mouvance : 31% des hommes sont affectés en lycée contre 24% des femmes.

2. Des progrès qui restent à réaliser en matière d'égalité professionnelle femmes / hommes.

Malgré le protocole d'accord de 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et les conférences de l'égalité au cours desquelles, depuis 2012, chaque ministère présente les avancées de son plan d'action égalité, force est de constater que **des progrès restent à faire en matière d'égalité professionnelle chez les personnels de direction.**

Ce constat est corroboré par le rapport 2017 de la mission égalité femmes / hommes dans la fonction publique qui révèle que les femmes gagnent en moyenne 22.7% de moins que les hommes dans la fonction publique d'Etat.

Comment expliquer ces disparités ? L'excellence des compétences professionnelles serait-elle un apanage essentiellement masculin ? Les femmes manqueraient-elles d'ambition ? Seraient-elles moins mobiles, moins investies ? **En l'absence d'indicateurs sexués sur les types de vœux de mutation, les explications apportées pourraient bien n'être rien d'autre qu'un stéréotype social**. De nombreuses études ont pu mettre en évidence l'impact des stéréotypes sur les choix et les jugements opérés en matière professionnelle par les femmes et les hommes. Une manière de les battre en brèche est bien de mettre en lumière les disparités existantes **afin que chacun / chacune puisse faire des choix éclairés et volontaires en matière de carrière professionnelle**.

Si la question de l'égalité femmes/ hommes dans le déroulement de carrière des personnels de direction nécessite avant tout un pilotage volontariste au niveau du ministère, et rejoint en cela une priorité du

Président de la République, **c'est bien dans les académies qu'il convient d'amener les autorités hiérarchiques à prendre véritablement en compte cette question** en accompagnant les choix de carrières des personnels de direction femmes de manière ambitieuse.

Parce que nous revendiquons une évolution des carrières équitable pour l'ensemble des personnels de direction, hommes et femmes, chefs ou adjoints, quel que soit le type d'établissement, Indépendance et Direction tient à ce que cette problématique, tant au niveau national qu'en académie, soit au cœur de la réflexion pour dépasser le stade du constat.

Les bureaux académiques ont ainsi été invités à réaliser une étude sur la situation de la carrière des femmes personnels de direction dans leur académie en obtenant, entre autres, la déclinaison académique des indicateurs nationaux présentés dans cet article. Les recteurs et DASEN seront interpellés afin que ce point soit mis à l'ordre du jour des conférences de type «Blanchet» et **d'obtenir des précisions sur les mesures mises en place pour promouvoir l'égalité professionnelle**.

Nous aurons l'occasion de revenir sur le sujet !

Une parité nécessaire mais pas suffisante !

S'il est souhaitable que la composition des différentes instances soit le plus proche de la répartition hommes femmes, la parité à elle seule ne garantit pas une amélioration de l'égalité professionnelle. Seule une prise de conscience par les différents acteurs, hommes et femmes, des stéréotypes de genres permettra d'identifier les leviers à mettre en œuvre car les préjugés ne sont pas l'apanage d'un sexe, ni d'une catégorie de personnels !

i.D. - *Académie de Lyon*

i.D. - *Académie de Bordeaux*

Nouvelle fonction publique et nouveau personnel de direction

Afin d'épurer les heures sombres du gouvernement de Vichy et de son administration, les années d'après-guerre furent marquées par la création de l'ENA et un statut général républicain des fonctionnaires. Celui-ci fut préparé par l'ancien secrétaire général de parti communiste, Maurice Thorez.
Il fut voté à l'unanimité par l'Assemblée Constituante en octobre 1946.

Frédéric Scherrer
Secrétaire national
Principal du collège Jules Ferry à Beaune (21)
Académie de Dijon

Le contexte.

Depuis, le statut général de la fonction publique a connu quelques évolutions notamment en 1983-1984 avec les lois dites Le Pors, puis en 2009 sur la mobilité, en 2012 pour l'amélioration des conditions d'emplois et l'accès à la titularisation (loi Sauvadet), et la dernière en 2016 sur notamment la déontologie, les droits et les devoirs des agents publics.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, le projet de loi de transformation de la fonction publique a été voté à l'Assemblée Nationale par 351 députés contre 156.

Il doit être présenté au Sénat dans les prochaines semaines… mais il faut craindre peu d'évolution malgré l'opposition de tous les groupes politiques des deux chambres, à l'exception évidemment de LREM.

Le texte fait l'unanimité contre des 9 organisations syndicales de la Fonction publique.

Croire un instant que la future loi n'aura pas d'impact sur l'éducation nationale et sur l'exercice de notre métier de personnels de direction est un leurre. Croire un instant que la future loi n'aura pas d'impact sur nos carrières est un leurre.

Au même moment se trouve en discussion au Parlement la loi sur la transformation de la fonction publique, la loi Blanquer et des négociations au sein de la direction des ressources humaines du MEN sur l'entrée dans la fonction, l'évaluation des personnels de direction, les rémunérations…. Hasard ? Absolument pas car tout est lié !

> En l'état actuel des choses, l'évaluation annuelle par nos autorités hiérarchiques de tous les personnels de direction nous paraît difficile voire impossible. Il est cependant inenvisageable, pour Indépendance et Direction, compte tenu que nous faisons partie d'un même corps, une évaluation du chef d'établissement adjoint autre que par le Recteur ou le DASEN. Les congressistes d'*i*.D. à La Rochelle ont voté une motion en ce sens.

L'esprit de la loi.

C'est Monsieur Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics, qui l'a exposé devant l'Assemblée Nationale : il revendique pour la FP plus « d'ouverture, de décloisonnement, voire de convergence entre la fonction publique et le secteur privé ».

Il y a la volonté de confier des missions du service public a du privé et d'amener des méthodes de management du privé vers le service public sous couvert de plus « d'efficacité ».

Entrer dans la fonction publique.

Tout d'abord, le recrutement. C'est un point qui fut longuement débattu à l'Assemblée et repris dans les médias.

Pour minimiser l'importance du titre II de la loi, relatif à l'accès dans la fonction publique, le gouvernement a pris soin de rappeler que 20% des emplois dans la fonction publique sont occupés par des contractuels.

Cependant, pour la première fois, il n'est pas mentionné que le recrutement naturel pour entrer dans la fonction publique est le concours ! D'ici 5 ans, cela pourrait être 40% selon B. Vallaud, député socialiste.

> En supprimant le rôle des CAP, l'administration ne sera plus obligée d'expliquer ses choix, le dialogue social sera marginalisé et il en résultera inéluctablement une dérive clientéliste et une augmentation du contentieux.

La loi étend donc significativement les possibilités de recruter des contractuels au sein de la fonction publique.

L'article 5 donne la possibilité de recruter des contractuels sur des emplois de direction de l'Etat. **L'article 6 crée un nouveau type de contrat au sein de la Fonction Publique, le contrat de projet. Ce nouveau contrat n'ouvre droit ni à un contrat indéterminé ni à une titularisation, il est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques.**

L'article 7 étend la possibilité de recruter des contractuels dans la fonction publique.

Comme l'ont dénoncé des députés de tous bords politiques, le recours au contrat sera un affaiblissement de l'action publique et pourrait dériver vers du clientélisme et de l'arbitraire.

Dans notre pratique quotidienne, nous faisons appel à des contractuels notamment lorsque nous ne trouverons plus de professeurs dans telle ou telle discipline et ne parlons pas des remplacements des agents des collectivités territoriales.

Cependant, avec la nouvelle loi et l'idée d'un management de proximité, qui signera le contrat ? Le chef d'établissement ? Le rectorat ? Les Collectivités territoriales ?

Il n'est pas question pour *i*.D. que cette responsabilité nous incombe car cette nouvelle donne sera sans aucun doute source de litiges, de contentieux... ce n'est pas à nous, personnels de direction, d'endosser les carences d'un système.

Aurons-nous dans notre corps de personnels de direction des contractuels ?

D'une certaine façon, c'est déjà le cas : chaque année chaque académie recrute par contrat des faisant fonctions mais ils sont quasiment tous issus de l'Education Nationale ; Combien sont-ils ? Personne ne le sait ! Entre 500 et 1000...

Mais la nouveauté avec cette loi, c'est que rien n'empêchera de recruter un personnel de direction issu du monde de l'entreprise ou autre.

Vers un nouveau concours de personnel de direction en 2021.

Cela nous amène à évoquer maintenant au niveau des ressources humaines du MEN des négociations actuelles sur le recrutement.

Pour 2021, un nouveau concours devrait être mis en place dans un esprit RAEP pour une première partie et un oral dans un second temps. Cependant, le nombre de postes offerts diminuera pour ce concours car dans le même temps les bénéficiaires de la liste d'aptitude seront multipliés par 2 passant environ de 50 à 100.

La nouveauté viendra aussi par la création d'un concours 3ème voie. C'est une mise en conformité de la loi du 11 janvier 1984.

Pour se présenter il faudra avoir exercé durant 8 ans soit un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale soit une activité professionnelle (en excluant les fonctionnaires, les magistrats, les militaires et les agents publics) soit avoir la qualité de responsable d'une association. Aucune condition de diplôme ne sera exigée.

Cet accès à ce concours pourrait concerner entre 50 à 60 postes.

Ainsi, près de 10% du recrutement des personnels de direction sera chaque année issu hors de l'EN. Cela entre bien dans la logique voulu par le gouvernement par la loi de transformation de la fonction publique.

De plus, la nouvelle loi sur la Fonction Publique permettra aux rectorats de recruter des personnels de direction contractuels sur des postes avec des missions particulières (contrat de projet) avec des rémunérations spécifiques !

De plus, la nouvelle loi sur la Fonction Publique permettra aux rectorats de recruter des personnels de direction contractuels sur des postes avec des missions particulières (contrat de projet) avec des rémunérations spécifiques !

Au sein des personnels de direction cohabiteront différentes catégories de personnels avec différents statuts, différentes missions et différentes rémunérations ....

Pour Indépendance et Direction, notre point de vigilance est et sera les modalités d'affectation et de classement (ou reclassement) de tous ces personnels issus de toutes les voies d'accès de recrutement.

La fin du paritarisme

Autre point de crispation : Les Commissions Administratives Paritaires.

Nous évoquerons rapidement ce point car notre Secrétaire Général en rappelle la signification dans son éditorial.

Les articles 3 et 4 de la loi ne suppriment les Commissions administratives paritaires, ils les vident de toute substance.

A l'identique de la loi El Khomri pour le privé, et prétextant des compétences mal identifiées, les comités techniques et les comités d'hygiène de sécurité de conditions de travail (CHSCT) seront supprimés et remplacés par une instance unique pour débattre des sujets d'intérêt collectif : le comité social de l'administration pour l'État.

Un mot sur la disparition des CHSCT. Auparavant, ces derniers pouvaient s'auto-saisir et lancer des expertises. Dorénavant placé sous le comité social, il ne pourra plus se réunir de sa propre initiative mais au bon vouloir de l'administration en réalité.

De plus, alors que les représentants du CHSCT étaient formés par l'administration et par des organismes choisis par les organisations syndicales, rien n'est prévu dans les nouvelles structures… ce sera inévitablement une perte d'expertise.

Au final, cela aura pour conséquence moins de représentants syndicaux pour défendre les droits des agents et surtout leur santé et leur sécurité. Ainsi, le risque est grand de voir croître les risques psychosociaux et les accidents de service.

De plus, les CAPA et les CAPN perdraient leur compétence en matière de promotion et de mutation et ne seraient plus saisies que pour les sanctions disciplinaires ou les recours.

Il est nécessaire de rappeler que l'équilibre subtile des CAP, voulu par le législateur de l'époque, permettait aux agents, par l'intermédiaire des organisations syndicales une participation à différents moments de la carrière du fonctionnaire, tout en gardant le dernier mot à l'administration. C'est pour cela que l'avis des CAP n'était que consultatif !

Il était un garde-fou à certaines dérives et permettait de repérer des anomalies voire des erreurs.

En supprimant le rôle des CAP, l'administration ne sera plus obligée d'expliquer ses choix, le dialogue social sera marginalisé et il en résultera inéluctablement une dérive clientéliste et une augmentation du contentieux.

Croire un instant que la future loi n'aura pas d'impact sur l'éducation nationale et sur l'exercice de notre métier de personnels de direction est un leurre. Croire un instant que la future loi n'aura pas d'impact sur nos carrières est un leurre.

Une nouvelle forme d'évaluation.

Le ministre explique que la nouvelle loi a pour but « de renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels des agents ».

D'abord **en généralisant l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation**, par le truchement de l'entretien professionnel, et en assurant une plus grande cohérence lors de la détermination de la rémunération de tous les agents publics, quel que soit leur situation (contractuel ou titulaire) ou leur employeur public.

A Indépendance et Direction, nous avons toujours dénoncé le fait que nous, personnels de direction étions le seul corps de la fonction publique à ne pas avoir une évaluation annuelle.

Les dernières discussions au MEN laissent penser à une conformité de la loi. Mais par qui ? C'est là tout se complique.

En l'état actuel des choses, l'évaluation annuelle par nos autorités hiérarchiques de tous les personnels de direction nous paraît difficile voire impossible. Il est cependant inenvisageable, pour Indépendance et Direction, compte tenu que nous faisons partie d'un même corps, une évaluation du chef d'établissement adjoint autre que par le Recteur ou le DASEN. Les congressistes d'*i*.D. à La Rochelle ont voté une motion en ce sens.

Quant à notre pratique vis-à-vis des enseignants, cette disposition va de facto rendre caduque le PPCR des enseignants !

Comme nous l'avions déjà écrit en septembre 2018 (voir revue n° 68), lorsque les premiers éléments de la future loi nous parvenaient, c'est un nouveau fonctionnaire, qui n'en sera d'ailleurs plus un, qui va apparaître. **De nouvelles formes de management au sein de nos EPLE vont se dessiner et évidemment avec un impact certain sur nos conditions d'exercice de notre métier et du déroulement de nos carrières.**

C'est le combat de tous les adhérents et sympathisants d'*i*.D. de défendre un statut protecteur des usagers et des fonctionnaires pour un service public de qualité.

Ce que nous sommes…

Philippe Donatien
Proviseur des Lycées Antoine Bourdelle
de Montauban
Ordonnateur du GRETA MPO
Académie de Toulouse

Rapport moral du Secrétaire Général avril 2015 – avril 2019

Je voudrais prendre appui, pour commencer, sur un moment important de la vie du syndicat qu'a été le Congrès extraordinaire de Gravelines en octobre 2016.

C'est lors de ce Congrès en effet que nous avons acté et traduit les orientations présentées lors du discours inaugural de 2015 marquant mon élection en tant que SG au Congrès de Nîmes.

Les trois grandes orientations de la mandature.

En premier, *i*.D. devait s'appuyer sur le travail des académies et traduire les positions nationales à partir des constats et situations locales. C'est pour cela que nous avons alors adopté deux positions majeures qui figurent dans nos statuts :

- La systématisation de délégués départementaux (qui vont répondre encore plus aujourd'hui à un besoin vital de proximité de part la future réorganisation territoriale au sein des académies)
- La structuration des Bureaux Régionaux Académiques pour intervenir auprès des instances rectorales et des collectivités en maîtrisant les dossiers de l'ensemble des territoires concernés au niveau de chaque région. Ils sont destinés à devenir les nouveaux bureaux académiques. Cette évolution et cette adaptation s'imposent maintenant à nous.

Le second point abordé lors du discours du 1er avril 2015, était la nécessité de professionnaliser notre syndicat :

- L'évolution des règles de gestion pour passer d'une gestion de trésorerie à un véritable plan comptable s'imposait notamment pour répondre aux attentes de la FNEC et en prévision de seuil financier qui nous l'imposerait. Merci à Fabrice Arnould d'avoir sacrifié tous ses congés d'été 2016 pour réaliser ce travail si important pour l'avenir de notre syndicat.
- Les incidences juridiques sur notre métier ne cessant d'augmenter, notre syndicat se devait de mettre en place une organisation pour répondre aux besoins de nos adhérents et un accompagnement à l'attention de tous les personnels de direction. Ce fut fait avec l'engagement de

> Au moment de transmettre le pilotage de notre syndicat, je lance un véritable avertissement : oui nous devons être présents au niveau national, oui, nous devons apporter nos propositions au Ministère, oui, nous devons garantir une totale indépendance par rapport aux politiques qui nous sont présentées, mais au moment des élections c'est le travail de proximité et l'accompagnement au quotidien tout au long des quatre années qui mobilise.

Richard Wach (notre ancien SG) pour assurer un conseil de 1er niveau, mais qui s'appuie ensuite sur la structure juridique de la FNEC, et au cas où, sur l'assistance d'un cabinet d'avocats.

- La nécessité de permettre l'identification d'*i*.D. par tous les personnels de direction entrant dans la profession, alors que dans de nombreuses académies seul le syndicat majoritaire se présentait en exclusive aux stagiaires. La possibilité d'intervenir depuis 2015 à l'ESEN a changé cette présentation restrictive. Merci aux collègues de Poitiers qui se rendent disponibles plusieurs soirées chaque année pour intervenir. Ce travail est d'ailleurs une étape supplémentaire au travail réalisé par ailleurs dans les académies conformément au protocole que nous avons mis en place, dés la publication des admissibilités et des admissions, et l'accompagnement jusqu'à l'affectation que nous avons modélisé et standardisé. Il demeure impératif que toutes les académies se mobilisent pour respecter ce protocole.
- La relation entre le national et les académies devait se fonder sur un travail de liaison régulier et interactif. C'est pour cela que tous les comptes rendus des Secrétariat Nationaux et Bureaux Nationaux ont été systématiquement transmis aux SA, sans parler des NSA adressés par le SG (36 secrétariats nationaux, 16 bureaux nationaux dont 4 élargis aux SA, 4 Conseils nationaux, 3 congrès, 193 NSA). Le SG et les membres du SN se sont déplacés pour participer à des BA et/ou AG dans toutes les académies qui nous ont sollicités tout au long de la mandature (63 AG). Il est a souligné que le climat entre les SGA et le SG, que les relations au niveau du SN et du BN ont permis une réelle efficacité de travail de par la volonté partagée de faire progresser notre syndicat, mais où la convivialité a côtoyé quelques fois la richesse des divergences de points de vue.

_i_.D. a développé depuis plusieurs années une approche du métier qui lui est propre. Notre indépendance et nos modalités de fonctionnement s'appuient sur la dynamique et le contexte des départements et des académies, et nous conduisent à revendiquer des conditions de travail et une politique éducative qui soient en phase avec la réalité du terrain.

- L'existence de notre syndicat ne peut être une réalité qu'à travers la communication. Grâce aussi à notre équipe de communication, nous avons pu produire des listes de diffusion à partir des éléments transmis par le Ministère à l'attention enfin de 100% des personnels de direction (merci Stéphane pour ce travail fastidieux et ingrat). Nos *i*.D. flash, *i*.D. news et notre revue sont ainsi parvenues au plus grand nombre apportant aussi le point de vue singulier et particulier de notre syndicat. Twitter et Facebook apportant la touche «in» à notre outil de communication (un énorme merci à Philippe Roche pour le travail colossal réalisé pour réussir à publier à échéance régulière la revue, un gigantesque merci et des centaines de remerciements à Eric Gatien pour sa disponibilité pour réaliser et envoyer les *i*.D. FLASH et NSA du 1er janvier au 31 décembre, 24h sur 24, un grand merci à Valérie Kroes pour son engagement permanent dans l'adaptation et l'amélioration de nos outils de communication, une mention à Stéphane Burgun qui est souvent venu en appui à Eric et une à Cyrille Roger le twitter de *i*.D.FO National) (273 *i*.D. flash, 20 *i*.D. news, 16 revues, 4 vadémécum par clé USB)

Le nombre d'adhérents au cours de ces quatre ans présente un bilan qui permet d'observer une progression sur les trois premières années, et une baisse sur la dernière année. Une constante réside sur le rythme d'adhésion qui pour certains est utilitaire et donc cyclique car il est lié aux seules

périodes de mutations et promotions ce que nous observons grâce à l'indicateur du taux de retour. Le taux d'adhésion des stagiaires reste faible dans la première année, ce qui impose à l'avenir de renforcer l'accueil sur les trois premières années pour améliorer le taux d'adhésion et consolider notamment le travail des DOM qui sont très présents dès la 1ère année.

Le troisième point évoqué en avril 2015, était l'existence d'un syndicat se fondant sur ses propres principes et non plus en réaction au syndicat majoritaire. Le travail colossal des membres du SN nous a permis d'aborder chaque dossier en structurant notre approche pour chacun d'entre eux par des échanges, des débats, des navettes avec les académies pour construire ainsi une position syndicale affirmée, souvent démarquée des autres syndicats. C'est ce temps de travail que certains trouvent long quand ils demandent : « mais quelle est la position du national ? » Le National n'a pas de position a priori, il se nourrit des travaux des académies pour débattre ensuite en SN et BN et construire les positions à prendre. Au passage, merci aux académies très contributives et réactives, l'idéal serait que toutes les académies s'y engagent. D'ailleurs dans de nombreuses académies un travail semblable a été réalisé en vue des « groupes Blanchet » et des audiences auprès des collectivités territoriales. Non seulement nous avons renforcé notre indépendance, mais nous sommes devenus des leaders d'opinions avec des arguments qui nous différencient fondamentalement des autres syndicats qui eux n'ont peu ou pas évolué de la posture de cogestion.

Nous observons qu'il y a un avant et un après Gallieni sur la modalité de gestion des situations de crise dans les EPLE, et plus particulièrement sur l'attention portée au traitement des personnels de direction, les recteurs et rectrices ayant évolué dans leurs approches à la demande du Ministre.

L'analyse année par année, montre que ce mandat ne nous aura épargné aucun domaine, ce qui a permis à *i*.D. de s'installer comme un interlocuteur au même rang que les autres organisations syndicales (SNPDEN et SGEN/CFDT) aux yeux de tous les acteurs du système éducatif et de la représentation nationale.

Les principaux dossiers.

2015 : réforme du collège, plan sureté-sécurité des EPLE,

2016 : PPCR des personnels de direction et des enseignants

2017 : ParcourSup / réforme du Bac 2021 / adaptation du lycée au Bac 2021 / réforme de la voie professionnelle et de l'apprentissage / Devoirs faits

2018 : le transfert de l'orientation aux régions, le portable dans les EPLE, la violence dans les EPLE, le recrutement des personnels de direction 2020 ; CAP 2022

2019 : réorganisation territoriale de l'éducation nationale, nouvelle instance d'évaluation des EPLE

L'engagement d'*i*.D. sur ces réformes a été réalisé sous deux mandatures présidentielles différentes. La période 2015 – 2017 où notre audience au ministère a été a minima, les audiences s'obtenant avec difficultés (courrier au président de la République) car la cogestion fonctionnait à plein. D'où une réforme du collège engagée en toute hâte et en totale imprépa-ration, sauf que le syndicat majoritaire cautionnait entièrement ce lancement. On sait maintenant, et nous

i.D. - *Académie de Toulouse*

le savions déjà à l'époque, que l'enjeu était uniquement électoral (2017). La réforme n'était pas prête, LSU en tête. *i*.D. a joué son rôle d'alerte sur les conditions de mise en œuvre de cette réforme.

Autre dossier sous le règne de la cogestion : PPCR. ***i*.D. s'est engagé totalement dans ce combat qui représente le fondement de notre syndicat : carrières et rémunérations.** D'octobre 2016 au CTMEN du 15/02/2017, *i*.D. a été le seul syndicat à œuvrer pour des arbitrages favorables au plus grand nombre de personnels de direction. *i*.D. en toute indépendance a réussi à obtenir un vote d'abstention de FO alors que la fédération était positionnée contre le PPCR de façon générale. *i*.D. a démontré sa capacité à défendre l'intérêt du plus grand nombre des personnels de direction (alertant sur l'incidence de la CN en regard du numerus clausus de promotion à la HC). Nous observons que le nouveau gouvernement tend à abandonner les modalités du PPCR. *i*.D. est engagé dans les nouvelles négociations sur les conditions de rémunérations et de gestion de carrières qui seront en totale rupture avec les logiques précédentes.

La période 2017-2019 où notre syndicat a été totalement associé à toutes les consultations et groupes de travail. Les rencontres avec le ministre fréquentes, souvent en bilatérale pour réaliser un état des lieux des positions respectives. Les audiences ou les groupes de travail avec les services du ministère étant des supports pour confronter les points de vue et les approches des différents dossiers. Les invitations par l'IGAEN, la DGESCO, DGRH se sont multipliées, les rencontres sur tous les dossiers avec les Sénateurs et Députés se sont systématisées. ***i*.D. se félicite de la réelle ouverture faite par le nouveau gouvernement, qui a souhaité une consultation syndicale plus large et plus régulière avec les différents syndicats de personnels de direction**. Avant 2017, les accès étaient « contrôlés » et « sélectifs ».

i.D. a démontré sa capacité à défendre l'intérêt du plus grand nombre des personnels de direction (alertant sur l'incidence de la CN en regard du numerus clausus de promotion à la HC). Nous observons que le nouveau gouvernement tend à abandonner les modalités du PPCR. *i*.D. est engagé dans les nouvelles négociations sur les conditions de rémunérations et de gestion de carrières qui seront en totale rupture avec les logiques précédentes.

i.D. est devenu un syndicat consulté et écouté dont on prend en compte l'avis et les positions au même titre que le syndicat majoritaire, la cogestion en moins. ***i*.D. a pu ainsi faire infléchir les orientations sur certains dossiers et alerter sur l'inadaptation des mesures**, voire s'opposer à certaines d'entre elles.

ParcourSup dont la mise œuvre a été motivée par le retrait du tirage au sort d'APB, nécessite quelques adaptations et évolutions pour le rendre opérant. Il faut accepter que l'orientation impose des choix. Ce sont les modalités qui doivent permettre de donner une chance à tous. Là encore, *i*.D. a été présent et vigilant sur les conditions de mise en œuvre (2ème Professeur Principal, les procédures d'orientation, les classes passerelles....) et a obtenu de réelles avancées sur la modification du calendrier des opérations.

La réforme du baccalauréat que nous soutenons, de par l'évolution qu'il représente à travers un réel phasage avec le supérieur dans un souci de continuum. Mais *i*.D. est partie prenante d'un allégement des épreuves et non d'une surcharge, et surtout dénonce le niveau d'impréparation

et l'absence de simulation sur la mise en œuvre technique et pratique de la réforme.

L'évolution du lycée s'inscrit dans une logique de parcours bac -3/bac + 3 ce qui doit retarder la spécialisation des élèves. *i*.D. regarde avec vigilance l'évolution de l'offre de formation et l'incidence sur l'organisation et le fonctionnement des Lycées en fonction des choix qui s'opèrent académies par académies.

La réforme de la voie professionnelle et de l'apprentissage. Réforme nécessaire et indispensable où *i*.D. a été bien seul comme syndicat des personnels de direction, ce qui lui a permis d'affirmer des positions fortes qui ont été écoutées et retenues (rééquilibrage de l'orientation entre voie générale et professionnelle en sortie de 3ème, évolution et adaptation de l'offre de formation en cohérence avec l'insertion, développement de la mixité des parcours et des publics entre voie scolaire et apprentissage…) **Ce dossier rappelle qu'*i*.D. a été clairvoyant dans son refus du contrat tripartite, rejetant la régionalisation de l'éducation, et que le contexte repose maintenant sur des accords- cadres entre les parties , incluant les branches professionnelles**.

La mise en place de « **Devoirs faits** » a été complexe et le remplacement du dispositif précédent difficile, car le système éducatif ne parvient pas à faire évoluer les missions des enseignants, il n'a pas le courage d'en prendre la décision. ***i*.D. demande que le soutien des élèves soit intégré dans les services des enseignants en adaptant les DGH à chaque EPLE pour pouvoir adapter les moyens aux besoins des élèves**.

Le transfert de l'orientation aux régions dont nous ne voyons pas à ce jour l'efficience, ni la pertinence. Simplement une soi-disant compensation à la perte de la gestion de l'apprentissage. Dossier de l'orientation que les régions mettent en place à des rythmes très différents, ce qui laisse encore une fois les équipes de direction en difficulté entre les commandes institutionnelles et les ressources misent à disposition.

Le recrutement des personnels de direction par un nouveau concours nécessite de répondre à la question : pour exercer quel métier ? La réponse à cette question s'intègre dans le dossier de la redéfinition de la réorganisation territoriale de l'éducation nationale à partir des réponses qui seront apportées en termes de pilotage et de gouvernance.

Si nous devons retenir les dossiers les plus marquants où *i*.D. a permis de réelles avancées dans un laps de temps très court :

La réforme du collège, où **nous avons été les seuls dès 2015 à alerter** sur le niveau d'impréparation technique de cette réforme, l'inachèvement du LSU, la complexité du plan de formation des enseignants. Réforme du collège soigneusement détricotée par la suite : un désaveu cruel pour les équipes direction ayant porté avec loyauté la réforme auprès d'équipes enseignantes majoritairement réticentes voire hostiles. Tout ça pour ça !

Le déploiement des PPMS sûreté et sécurité, où nous avons demandé dès août 2016 la mise en place d'une **commission sûreté – sécurité** pour conseiller les personnels de direction et pouvoir aussi peser sur les décideurs en terme d'investissement. Nous défendons le principe d'une commission départementale triennale sous l'autorité du préfet. Il aura fallu attendre septembre 2018 pour que le nouveau gouvernement prenne des dispositions en ce sens, **accréditant par là-même la revendication d'*i*.D.**, ce qui est un réel soutien aux chefs d'établissement pour pouvoir exercer leurs responsabilités.

Le PPCR des personnels de direction, qui a fait l'objet de nombreuses réunions de travail et de négociations avec le ministère entre octobre

2016 et février 2017 pour aboutir au CTMEN du 15 février 2017. FO à la demande d'*i*.D. a **voté l'abstention** du fait du **plafonnement à 455 promotions possibles de la Classe Normale en Hors Classe**, à la différence des autres syndicats qui ont voté « pour ».

L'impératif d'un audit numérique, qui n'a toujours pas été réalisé. On a certes changé de DNE, on a stoppé SIRHEN pour des raisons de coût non maîtrisé. Mais ceci ne règle toujours pas **les difficultés que nous rencontrons au quotidien sur les dysfonctionnements liés au numérique**. On peut penser qu'à ce jour, le Ministre lui-même a bien intégré l'urgence de la situation… *i*.D. a été le seul syndicat à intervenir pour obtenir une réponse sur la mise en place du RGPD.

Les logements de fonction, dossier sur lequel *i*.D. a réalisé une veille permanente et est intervenu systématiquement auprès des Ministres en poste. Cela a eu comme effet **des interventions systématiques auprès des Présidents de Conseils Départementaux** qui n'ont pu mettre en place leurs différentes mesures visant à réduire les droits en la matière. L'actualité nous conduit d'ailleurs à nous réinterroger sur ce dossier.

Le dossier Gallieni, qui a permis à notre collègue d'être traité de façon décente après avoir subi les conséquences d'un dysfonctionnement de notre institution. Nous observons qu'il y a un avant et un après Gallieni sur la modalité de gestion des situations de crise dans les EPLE, et plus particulièrement sur l'attention portée au traitement des personnels de direction, les recteurs et rectrices ayant évolué dans leurs approches à la demande du Ministre. *i*.D. se félicite de ce combat qui permet à chacun d'en sortir grandi grâce à un respect mutuel, élément essentiel pour construire une certaine confiance.

L'alerte sociale lancée en août 2018 : aucune négociation, ni aucun accord, ni protocole ou alerte sur nos conditions de travail n'ont abouti à ce jour depuis des années et donc depuis le protocole de 2001. Trois axes se dégagent grâce au CHSCT ministériel de novembre 2018 où *i*.D. a obtenu, du fait de l'alerte sociale, que ce point soit inscrit à l'ordre du jour :

- L'organisation et le fonctionnement pour objectiver notre charge de travail,
- Le management et la gouvernance qui restaure la « confiance » souhaitée,
- La reconnaissance de notre métier à travers la gestion des carrières et des rémunérations.

i.D. a développé depuis plusieurs années une approche du métier qui lui est propre. Notre indépendance et nos modalités de fonctionnement s'appuient sur la dynamique et le contexte des départements et des académies, et nous conduisent à revendiquer des conditions de travail et une politique éducative qui soient en phase avec la réalité du terrain. C'est à l'opposé d'une organisation verticale qui détermine en lien avec le ministère ce qui est bien vu de Paris, puis qui se dédit quand la base souligne le décalage entre le « politiquement correct » et la réalité du métier. Ces circonvolutions et contradictions permanentes ne nous conduisent à rien, la situation actuelle en atteste. Qui peut dire que les conditions d'exercice de notre métier se sont améliorées ces dernières années ? *i*.D. sera attentif aux suites données par le ministère.

Les CAPN ET CAPA

Ces instances sont l'ADN de notre syndicat, elles sont le lieu où nos commissaires paritaires assurent la représentativité de chacune et chacun de nos adhérents pour permettre d'obtenir promotions ou mutations. Beaucoup d'entre vous ignorent la masse considérable de travail que représente la gestion de chaque dossier pour le connaître, le maîtriser et savoir le valoriser. Le degré d'analyse et la complexité pour comprendre les subtilités des mutations et l'opiniâtreté des commissaires paritaires à vouloir proposer

i.D. - *Académie de Nantes*

une solution pour chacun. Année après année, le travail de préparation et de transmission d'informations entre les académies et le national s'est là aussi souvent amélioré, mais il reste encore beaucoup à faire. Quoi qu'il en soit, un grand merci à tous nos commissaires paritaires et une réelle reconnaissance de leur investissement. Un merci particulier aux commissaires paritaires nationaux.

Secrétaire Académique et Délégués Départementaux, ils sont les chevilles ouvrières de notre syndicat. Ils incarnent à la fois le sens du service rendu de notre syndicat auprès de tous les personnels de direction sans aucune distinction d'appartenance à un syndicat ou non syndiqué, et le pilotage de notre syndicat sur le territoire dont ils ont la charge en le structurant, en développant son organisation et son rayonnement. Leur engagement suppose une réelle disponibilité basée sur le principe d'un total bénévolat. C'est pour cela que nos organisations devront évoluer pour répondre à de nouvelles exigences d'efficience et d'impératif de couverture de tous les territoires. Le dossier de la représentativité d'*i*.D. dans les commissions Blanchet de toutes les académies, particulièrement celles n'ayant pas de commissaires paritaires académiques doit être accompagné par le national. J'ai interpellé la DGRH pour obtenir une réponse nationale, ce qui n'interdit pas de solliciter chaque recteur, rectrice dans les académies concernées. Le fondement de la demande suppose de définir cette représentation académique à partir des résultats au national en CAPN, et/ou au CTMEN.

GNPD et CTMEN ces deux instances sont des espaces d'expression politique pour notre syndicat. Le GNPD équivalent du Blanchet nous permet d'être en relation direct avec le Ministre ; même si ce ministre et ses collaborateurs préfèrent les échanges en bilatéral. Mais depuis leur mise ne place en 2016, *i*.D. apporte une analyse et une réflexion différente du syndicat majoritaire qui depuis des années à imposer seul son point de vue grâce à sa démarche de cogestion.

Le CTMEN est une instance qui statue, elle nous est rendue accessible car FO y a deux sièges. Pour chaque question liée aux personnels de direction, la FNEC sollicite *i*.D. pour proposer lui-même ses motions ou ses revendications et faire entendre ainsi la voix d'*i*.D. ; un « expert » est désigné au sein d'*i*.D. pour défendre le dossier. Le vote est réalisé par les élus de la FNEC, mais dans le respect des orientations d'*i*.D. ; d'où l'abstention lors du PPCR de 2017. C'est là aussi nouveau pour notre syndicat et nous permet d'apporter une autre voix que celui de la pensée unique.

La FNEC-FP FO est depuis le Congrès de 2012 la fédération à laquelle notre représentation nationale adhère conformément à la réforme des règles de la représentativité syndicale. **Il m'appartient ici de rappeler que l'indépendance des positions d'*i*.D. fait l'objet d'un respect total de la part de la fédération**. De même, la divergence des points de vue voire de désaccord avec les autres syndicats de la fédération est admis et fait l'objet d'échanges et de débats lors du Comité exécutif fédéral (*i*.D. a participé aux Comités Exécutifs Fédéraux sur ces quatre années). Je rappelle qu'il en existe par ailleurs une déclinaison au niveau académique, certains bureaux académiques d'ailleurs s'en sont emparés, d'autres doivent pouvoir encore améliorer leur collaboration. Cela doit nous permettre d'être présent ou représenté dans les CHSCT A et D, et aux CTA et a minima informé en amont pour agir et réagir.

Mais là où la FNEC est un véritable support aussi, et un réel levier pour nos revendications et la défense de nos droits, c'est bien tout ce qui concerne l'épineux dossier des retraites. Ce dossier jamais abouti qui a connu des rebondissements sur ces quatre dernières années et qui est appelé à subir de nouvelles modifications majeures pour les générations à venir, notamment à travers la volonté présidentielle de l'uniformisation des retraites. Chantal Lartigau en charge de ce dossier au sein du SN travaille en s'appuyant sur une équipe de retraités qui sert de vigie et joue un rôle d'information à travers les outils de communication du syndicat. Les adhérents d'*i*.D. reçoivent automatiquement les publications de l'UCR et de l'UFR. Dans ce combat social, *i*.D. ne représente pas grand-chose, aussi il est important de s'appuyer sur la FNEC, mais aussi sur la FGF. **Aussi, pour aller plus loin et répondre aux attentes de nos adhérents qui attendent encore plus d'*i*.D., la décision a été prise de vous proposer de modifier nos statuts pour permettre d'intégrer une section retraités à notre syndicat**. Si cela est validé, les pionniers se

réuniront demain pour tracer eux aussi les contours de leur organisation en préparation de la 1ère assemblée générale programmée le 16 mai 2019, à Paris dans les locaux de la FGF.

Les élections professionnelles de 2018

2011 dans le contexte de l'UER nous avait permis d'atteindre 2002 voix. 2014 dans le cadre de notre intégration à FO en 2012 nous avait stabilisé à 2002 voix.

2018 nous permet d'atteindre les 2143 voix, ce qui représente 20% des suffrages exprimés. Cette petite progression a été réalisée dans un contexte de perte de voix pour le syndicat majoritaire mais nous n'avons pas été seuls à bénéficier de ces reports de voix ; le SGEN et le SNUPDEN ont également bénéficié de ces évolutions. Merci à tous ceux et toutes celles qui se sont engagés activement pendant un an à la préparation de ces élections et notamment Bruno Hannecart et Franck Antraccoli qui ont accepté la proposition d'en être les directeurs de campagne. Merci à toutes les équipes académiques qui se sont énormément mobilisées. En nombre de sièges, le SNPDEN passe donc de 8 à 5 sièges, le SGEN conserve son siège et *i*.D. perd un siège et n'en conserve qu'un seul en CAPN. Ceci impose une adaptation des méthodes de travail pour continuer d'assurer un service de qualité à nos adhérents. L'équipe concernée s'est réunie en janvier pour redéfinir l'organisation et les nouveaux moyens nécessaires.

Pour conserver nos deux sièges, il nous aurait fallu 262 voix supplémentaires. **Ces voix qui nous ont manqué nous rappellent l'impératif qu'il y a à être présent sur tout le territoire**, ce qui n'est pas le cas actuellement. Notre représentativité et notre action sont trop faibles dans certaines académies, ou dans certains départements.

Au moment de transmettre le pilotage de notre syndicat, je lance un véritable avertissement : oui nous devons être présents au niveau national, oui, nous devons apporter nos propositions au Ministère, oui, nous devons garantir une totale indépendance par rapport aux politiques qui nous sont présentées, mais au moment des élections c'est le travail de proximité et l'accompagnement au quotidien tout au long des quatre années qui mobilise. Pour franchir un prochain cap, *i*.D. doit se renforcer dans tous les départements et réussir à se réorganiser dans toutes les académies, notamment celles qui feront l'objet de fusion. Les élections de 2022 ont débuté le 7 décembre 2018.

L'avenir

Le nouveau Bureau national qui sera soumis à votre vote est composé de femmes et d'hommes qui regroupent beaucoup de qualités. Un certain nombre d'entre eux ont capitalisé de l'expérience depuis quatre ans et leur formation accélérée et la connaissance des dossiers sera un réel atout pour notre syndicat. Les « petits nouveaux » sont jeunes et dynamiques, ils incarnent l'avenir de notre syndicat, ils apportent un regard nouveau, différent. Ils ont pour la plupart fait leurs armes dans leurs académies. Quant à celui qui devrait être élu SG, il a lui aussi réussi à capitaliser à travers ses responsabilités de commissaire paritaire national et à participer à tous les secrétariats nationaux et bureaux nationaux depuis quatre ans. Il a donc les compétences et les connaissances pour faire encore progresser notre syndicat en s'inspirant des difficultés et des réussites du précédent mandat.

Je vous remercie pour votre écoute et je souhaite un bel avenir à notre syndicat.

Vive Indépendance et Direction.

Résolutions Congrès La Rochelle 2/4 avril 2019

Charges et conditions de travail

Dans un contexte de dégradations des conditions de travail, les personnels de direction sont mis en position de bouc émissaire des dysfonctionnements du système, variable(s) d'ajustement, fusibles évidents des situations de crise, corvéables à merci.

Indépendance & Direction revendique :

- que les autorités de tutelle respectent les textes régissant nos missions et le fonctionnement des EPLE,
- que le temps de travail soit conforme aux textes en vigueur,
- que les prérogatives et responsabilités de chacun soient pleinement exercées tant au niveau des services que de la chaîne hiérarchique,
- d'être soutenus et protégés par la hiérarchie,
- que soient respectés les protocoles des CHSCT et des enquêtes administratives,
- la mise en place d'un accompagnement de tous les personnels de direction de nature à les protéger face aux RPS.

Afin de faire face au transfert de charge des missions et dossiers des rectorats et collectivités territoriales vers les établissements et de maintenir un service public de qualité,

Indépendance & Direction revendique :

- pour chaque établissement, des équipes complètes pour chacun des services, en proportion adaptée à la complexité et aux besoins de la structure,
- la présence d'un(e) chef(fe) d'établissement et d'au moins un(e) chef(fe) d'établissement adjoint(e), indépendamment de la présence du ou de la CPE.

Les outils informatiques se sont multipliés de façon anarchique, Indépendance & Direction a demandé en mai 2017 au ministre de l'Éducation nationale de lancer un audit sur le numérique, aussi.

Indépendance & Direction revendique :

- que soient donnés aux établissements les moyens humains suffisants pour accompagner les personnels et les usagers suite aux opérations de dématérialisation (examens, inscriptions, bourses, ...),
- que les outils informatiques soient efficaces,
- l'interopérabilité systématique des applications,
- que chaque déploiement de nouvelle application informatique soit précédé d'une expérimentation suivie d'une évaluation d'efficience,
- que toute nouvelle procédure respecte le principe d'une étude d'impact sur les RPS des personnels de direction,
- qu'une date soit rapidement fixée pour la réalisation de l'audit,
- un réel accompagnement pour la mise place du RGPD,
- qu'en l'absence de moyens suffisants en ressources humaines, les personnels de direction ne puissent être tenus responsables de la dégradation du service public d'éducation.

Nos missions s'alourdissent sans compensation et reconnaissance de l'institution.

Indépendance & Direction revendique :

- une revalorisation de nos salaires qui prenne en compte toutes nos missions et responsabilités,
- le dégel du point d'indice,
- la défiscalisation de nos indemnités,
- une indemnité compensatoire en cas de baisse de traitement liée à une mutation de progression de carrière.

Gestion de carrière

Indépendance & Direction revendique :

- que le recrutement des personnels de direction reste national et réaffirme la nécessité de maintenir des épreuves écrites et orales permettant d'évaluer des compétences spécifiques.
- que l'affectation reste nationale, quelles que soient les modalités d'accès au corps de personnel de direction et la catégorie de l'établissement.
- le respect de l'équité homme/femme dans le déroulement des carrières.

Indépendance & Direction est favorable à une augmentation du nombre de postes sur concours et liste d'aptitude et demande que l'accès au 3ème concours soit contingenté à 5%.

Indépendance & Direction revendique :

- pour chaque établissement, une équipe de direction complète : chef(fe), adjoint(e) et adjoint(e)-gestionnaire.
- la mise en place, au sein de chaque académie, d'une équipe mobile de personnels de direction volontaires susceptibles de suppléer l'absence de collègues avec une reconnaissance financière de cette mission.

Indépendance & Direction revendique :

- que le classement des établissements soit effectué dans un cadre national avec des critères objectifs négociés avec les organisations syndicales.
- une diminution du nombre d'établissements de catégorie 1 sans impact sur les autres catégories.
- une NBI sur les établissements de catégorie 1 et 2.
- dans les cités scolaires, un alignement de la rémunération des différents adjoint(e)s sur la catégorie d'établissement la plus élevée.

Indépendance & Direction revendique que l'accès à la hors classe soit une réalité pour tous. Ainsi nous demandons une augmentation significative du pourcentage des promus.

Indépendance & Direction s'oppose à l'évaluation des adjoint(e)s par les chef(fe)s d'établissements.

Indépendance & Direction revendique une réelle formation continue adaptée au déroulement de la carrière et incluant, à intervalles réguliers, un bilan de compétences à la demande de l'intéressé(e).

EPLE : Autonomie - Sûreté et Sécurité

Indépendance & Direction revendique, en référence à la loi de 1983, que le conseil d'administration retrouve de réelles capacités d'application d'une autonomie effective qui lui est conférée.

*i.*D. - *Académie de Strasbourg*

Indépendance & Direction réaffirme son opposition aux contrats d'objectifs tripartites qui verrouillent de fait l'autonomie de l'établissement en définissant un cadre contraint de fonctionnement. L'autonomie de l'EPLE doit s'exercer au sein d'un travail d'équipe collaboratif favorisant l'émergence d'un leadership partagé permettant l'appropriation des objectifs spécifiques du projet d'établissement par la communauté éducative.

Indépendance & Direction revendique, dans un contexte où l'autonomie des EPLE est constamment mise en avant dans le discours institutionnel et alors que celle-ci est battue en brèche par des injonctions sur les objectifs comme sur les procédures, le respect des conditions d'exercice réelles de l'autonomie de l'EPLE qui passe par :

- un temps de concertation des équipes qui doit être institutionnalisé,
- une mise en cohérence des moyens tant financiers qu'humains et de fonctionnement,
- une réelle gouvernance éducative et pédagogique des EPLE où l'auto-évaluation permettra d'établir un réel diagnostic partagé pour la mise en œuvre d'un pilotage dynamique et synergique.

Indépendance & Direction revendique :

- la présence effective de forces de maintien de l'ordre public devant les établissements dès lors qu'une menace est connue.
- que la formation statutaire des personnels de l'Éducation nationale présents dans les établissements intègre de manière obligatoire la participation à la mise en sûreté des usagers de l'établissement.

Réformes des Lycées

• Transformation du LGT

Indépendance & Direction revendique :

- que les difficultés de mise en place de la réforme ne soient pas renvoyées exclusivement à l'autonomie de l'établissement et donc à la seule responsabilité des personnels de direction,
- pour le respect des programmes, que les épreuves de spécialités de terminales se déroulent au mois de juin,
- que les épreuves du contrôle en cours de formation restent compatibles avec le fonctionnement de l'établissement,

i.D. - Académie de Amiens

- que la lourdeur de la nouvelle organisation des examens soit prise en compte dans la rémunération des personnels de direction,
- que Parcoursup ne nuise plus aux conditions de travail des personnels de direction,
- que la carte de l'éducation prioritaire, REP et REP+, soit étendue aux lycées.

• Rénovation de la voie professionnelle

Indépendance & Direction réaffirme son attachement au maintien de la formation professionnelle au sein des lycées professionnels de l'Éducation nationale permettant ainsi le développement de la mixité des publics et des parcours sous toutes ses formes.

Indépendance & Direction revendique :

- qu'en fin de 2GT la voie professionnelle soit considérée à égale dignité des autres voies comme une décision d'orientation et qu'elle soit accompagnée des moyens permettant sa mise en œuvre,
- l'intégration dans la DHG de l'activité d'apprentissage et de formation continue et la prise en compte des effectifs des apprentis pour le calcul de toutes les dotations (vie scolaire, administratifs, agents),
- que des formations à la co-intervention et au chef d'œuvre soient intégrées dans

i.D. - Académie de Lille

les dispositifs de formation continue des enseignants dans toutes les académies.

- que le réseau d'éducation prioritaire, REP et REP+, soit étendu aux lycées professionnels implantés sur ces territoires.

PIAL et réforme du collège

• Le PIAL

PIAL : situation des AESH

Face au constat de différence de situation de recrutement et de type de contrat des AESH en France,

Indépendance & Direction revendique :

- une uniformisation sur le territoire des modalités de recrutement des AESH et de leur contrat sur la base d'un contrat de droit public.
- une clarification de la définition de la notion de mutualisation pour les AVS-M / AESH-M (un AESH pour plusieurs élèves en même temps dans la même classe ?).
- que tous les plans de formation académiques intègrent des formations pour les AESH en vue d'une réelle professionnalisation.

PIAL : les responsabilités des personnels de Direction

Les PIAL posent de multiples questions actuellement sans réponse :

- *Qui détermine la quotité de prise en charge d'un élève ? Sur quelles matières, sur quels besoins ?*
- *Qui va déterminer l'emploi du temps des AESH ?*

Indépendance & Direction revendique que les missions des enseignants référents, en lien avec la MDPH, soient précisées et garanties dans le cadre des PIAL.

Indépendance & Direction réclame pour chaque PIAL la création d'un poste de coordonnateur, chargé d'organiser les EDT des AESH, de préparer les réunions de suivi, de proposer des aménagements et des adaptations pédagogiques, d'établir les liens avec le Secteur Médico-Social.

Indépendance & Direction refuse que des personnels de direction soient attaqués en justice par des familles estimant la quotité affectée insuffisante et exige des garanties.

PIAL : la GRH et les effectifs

Les PIAL sont une réponse à l'école inclusive, pour autant, les dispositifs ULIS doivent perdurer afin de permettre des temps de prise en charge adaptés.

Indépendance & Direction revendique :

- que les dispositifs et les moyens affectés ne disparaissent pas (enseignant coordonnateur d'ULIS),
- que les affectations d'AESH ne viennent pas se substituer à l'attribution de postes d'AED (dotation Vie Scolaire),
- que les élèves en situation de handicap soient comptabilisés dans les effectifs de classe (seuil),
- que tous les personnels des établissements supports de PIAL aient une formation liée au handicap (définition, prise en charge, adaptation pédagogique).

• L'EPLE-SF

EPLE SF - Fonctionnement

Indépendance & Direction *restera vigilant sur les incidences de la création de l'EPLE SF en termes de fonctionnement : le périmètre de recrutement de l'établissement va inévitablement accroître la responsabilité du chef d'établissement et l'organisation quotidienne, tant certaines zones de recrutement et donc d'écoles peuvent être multiples et éloignées du collège. Il sera essentiel qu'un référent soit maintenu dans chaque école pour assurer le service rendu aux usagers.*

Indépendance & Direction revendique une définition précise du périmètre de responsabilité des personnels de direction, du directeur adjoint et de l'IEN.

EPLE SF - Conditions de travail

Les modalités de mise en place d'une telle structure alourdiront les conditions de travail des équipes de direction qui vont devoir assurer des tâches supplémentaires (gestion de l'ensemble des difficultés logistiques, matérielles, de GRH, des relations avec les parents du 1er degré...).

C'est pourquoi **Indépendance & Direction revendique** que toutes les dotations accordées à l'EPLE SF tiennent compte de ces évolutions, notamment la mise en place d'équipes de direction complètes.

EPLE SF - Gestion de carrière

Dans la perspective de la validation de l'EPLE SF par les acteurs locaux (communautés éducatives et élus),

Indépendance & Direction revendique une rémunération spécifique pour les personnels de direction et un nouveau classement de l'établissement.

Indépendance & Direction revendique des précisions sur le mode de recrutement : mouvement national ou mouvement spécifique de type REP+.

• L'EPLE-I

EPLE I - Création

La création de l'EPLE I ne peut s'entendre que si les conditions de mixité en termes de recrutement sont respectées.

*i.*D. - *Académie de Montpellier*

Indépendance & Direction revendique la mise en place de modes de recrutement visant à garantir l'équité entre les élèves et à éviter la mise en place d'établissements d'excellence réservés aux élèves issus de PCS favorisées.

Une réserve est également émise quant à l'implantation de ce type d'établissement pour qu'il irrigue l'ensemble du territoire et ne se limite pas aux grandes agglomérations et à l'enseignement général.

Cet établissement permettrait dans ces conditions la mise en place de parcours culturels et linguistiques européens.

EPLE I - Fonctionnement

Indépendance & Direction s'interroge :

- sur un possible recrutement difficile des postes à profil d'enseignants.
- sur l'encadrement et la surveillance des élèves de la petite section à la terminale.

EPLE I - Gestion de Carrière

Indépendance & Direction revendique :

- une rémunération spécifique pour les personnels de direction et un nouveau classement de l'établissement,
- des précisions sur le mode de recrutement : mouvement national ou bien mouvement spécifique de type REP+.

Développement syndical étranger et COM

Résolutions spécifiques AEFE/MLF

Indépendance & Direction réclame des règles de recrutement transparentes et communes.

Indépendance & Direction revendique :

- qu'une réflexion s'ouvre sur le classement des établissements en cohérence avec les travaux du ministère,
- une meilleure considération des adjoint(e)s avec des lettres de mission rédigées par les chef(fe)s pour les adjoint(e)s,
- la possibilité pour les adjoint(e)s déjà en fonction dans le réseau d'exercer une deuxième mission.

Indépendance & Direction réclame un développement de la formation et de l'adaptation à l'emploi entre autres dans la gestion du bâti et des finances.

Résolution spécifique MLF

Indépendance & Direction revendique l'obtention de contrats plus explicites (cotisation retraite, couverture maladie, sécurité sociale) ayant une durée minimale de trois ans.

Résolutions spécifiques COM

Indépendance & Direction revendique que les personnels de direction des COM aient une gestion de carrière (mutation, promotion, évaluation) identique à l'ensemble du corps.

Indépendance & Direction rappelle son attachement à un vrai paritarisme où les syndicats peuvent pleinement jouer leur rôle.

*i.*D. - *Académie de la Martinique*

Baccalauréat 2021 : quelques questions, réflexions et comparaisons internationales

La réforme du baccalauréat, qui devenait inéluctable, est enfin arrivée. Pour un personnel de direction, elle est porteuse de potentialités nombreuses au bénéfice des élèves, et elle sera sans nul doute passionnante à mettre en œuvre.

Ghislaine Bazir
Proviseure du lycée des métiers Nadar à Draveil (91)
Académie de Versailles

Encore faudra-t-il que son organisation ne soit pas préemptée par les corps d'inspection et laisse toute sa place à l'autonomie de l'établissement.

Cependant, on peut noter quelques interrogations et points de vigilance.

Les compétences sociales.

Les compétences sociales sont les grandes absentes du nouveau baccalauréat, alors même que tous les employeurs s'accordent à les dire primordiales.

Les aptitudes à respecter les autres, à collaborer, à respecter les règles, à s'engager, à l'initiative, à l'autonomie ne seront pas évaluées. Aucune épreuve collaborative n'est prévue, aucun engagement d'aucune sorte n'est exigé. **L'épreuve orale, qui aurait pu être la restitution à plusieurs voix d'une recherche collégiale, reste un exercice individuel**. Il est à craindre que la seule initiative personnelle, la possibilité d'option, ne soit ni valorisée, ni même évaluée.

La Chine remplit cette évaluation des compétences sociales par un système coercitif, compétitif, semblable à celui de l'école de Jules Ferry. Ce faisant, elle a le mérite de poser l'importance des règles de vie autrement que par de simples préconisations.

Le IB, certification internationale que j'ai eu l'occasion de présenter dans le numéro 65, n'accorde son diplôme qu'aux candidats capables de démontrer leur implication régulière, durable et productive dans 3 domaines : une **pratique artistique** (hors enseignement au lycée), **une pratique physique** (hors enseignement) et un **engagement bénévole pérenne**. Il marque de cette façon l'importance qu'il accorde aux «soft skills», qui sont les fondements du vivre-ensemble, et la première demande des entreprises.

Ailleurs, comme en Angleterre, c'est l'établissement qui est évalué tous les trois à cinq ans pour les possibilités d'engagement et d'épanouissement qu'il offre à ses élèves. Ou, comme aux Etats-Unis, c'est l'université qui impose dans ses critères de sélection des preuves d'autonomie, d'initiative et d'engagement.

Rien de tout cela en France où, malgré le discours, apprendre à vivre et travailler ensemble ne fait toujours pas partie des compétences évaluables. Et si tous les enseignants en sont dits responsables, aucun n'en est comptable.

Les conséquences possibles de la réforme sur les comportements scolaires des élèves et le métier de professeur.

La réforme s'adresse pour l'instant au lycée général, mais nul doute que sa logique déjà en marche s'étendra aux voies technologiques et professionnelles.

Avec un tronc commun et des choix de spécialités en Première et Terminale, **l'articulation des enseignements rejoint le modèle anglo-saxon prévalent d'une scolarité organisée non pas en groupe-classes et filières, mais en groupes de compétences et de choix.**

Avec cette disparition de fait du groupe classe, c'est l'organisation du travail du professeur qui change. Si tous les élèves doivent composer trois fois en deux ans sur un même programme, y a-t-il nécessité d'un seul professeur suivant une classe? On peut tout aussi bien imaginer des professeurs proposant une même partie du programme à des groupes successifs.

Parallèlement, la nécessité du suivi individuel et du tutorat des élèves va s'imposer, et ira de pair avec l'accompagnement personnalisé et l'éducation à l'orientation. Point annexe mais fondamental, dans quel lieu se déroulera ce tutorat ? A titre d'exemple, les professeurs islandais disposent de nombreuses salles des professeurs, permettant à tous de travailler à son bureau et d'y recevoir.

Quelle évaluation des options choisies par les élèves ? Dans les 10% des bulletins scolaires ? Combien d'élèves feront donc ce choix ? Verrons-nous une désaffection de ces options, avec des diminutions de services dans certaines disciplines ? Et de quels leviers disposeront les professeurs pour valoriser l'investissement supplémentaire des élèves présents ?

Les compétences sociales sont les grandes absentes du nouveau baccalauréat, alors même que tous les employeurs s'accordent à les dire primordiales.

A noter, encore une fois, le traitement particulier de l'EPS, avec une évaluation sur l'année de Terminale. Y a-t-il une raison à cela mis à part mis à part le lobbying de cette filière puissamment organisée ? Et quelle motivation pour les élèves à se rendre en cours en Première ?

Enfin, **la mise en place des épreuves de contrôle continu au printemps de la Terminale pose la question de la présence des élèves dans ces matières après cette date**. Quels élèves suivront les cours après ces dernières épreuves, et pourquoi le feraient-ils ? En revanche, ils seront tous focalisés sur les examens finaux à préparer. Les professeurs seront-ils convoqués 3 fois de plus en deux ans pour corriger ces épreuves ? Quel remplacement ? Peut-être par les professeurs des épreuves terminales ?

De là, pourquoi pas une répartition en conséquence des heures dans l'année, une annualisation donc ?

Une révolution discrète, vers les modèles de l'Europe du Nord.

Que voudra dire avoir son bac en 2021 et les années suivantes ? Que les modalités changent ou pas (elles changeront !), voilà ce que cela voudra dire :

- Un niveau moyen en histoire/géographie, langues vivantes, enseignement scientifique. Comme d'habitude dans notre système, les notes se compenseront, donc le diplôme n'attestera pas des compétences dans chacune de ces matières.
- Des connaissances reconnues en langue française écrite et orale, en philosophie.
- L'aptitude à travailler en profondeur dans les deux spécialités choisies. La décision d'une voie d'études déjà affirmée ou des compétences mises en œuvre dans des champs différents.
- On pourra (théoriquement et, espérons-le, pratiquement) choisir d'étudier en même temps les langues de l'antiquité et les mathématiques, les littératures étrangères et les SVT, la biologie et le numérique. Même si des freins existeront au départ de la réforme, **elle laisse augurer d'une grande richesse de profils des jeunes bacheliers, et de choix réels pour les élèves**. Le danger serait que l'offre de formation dans les lycées soit dictée par les ressources humaines actuelles.

- Les bulletins ne comptant que pour 10%, l'assiduité n'entrera que très peu en ligne de compte. **Un élève absent mais réussissant aux épreuves de contrôle continu et aux épreuves finales obtiendra le diplôme**. Là encore, la ligne est fine avec l'école à offre de formation par modules à des apprenants responsables de leurs choix, aux compétences et connaissances validées par des épreuves régulières.

L'Islande va encore plus loin dans les possibilités de choix des élèves, permettant aux élèves de la filière générale de s'inscrire à des modules semestriels professionnalisants et à ceux de la filière professionnelle de choisir des modules semestriels de préparation à l'entrée en université. Elle permet aussi à tous de prendre le temps qui leur est nécessaire pour terminer leur cursus, entre trois et cinq ans au lycée, et encouragent les lycéens à avoir une vie professionnelle parallèlement à leurs études. **L'Islande par ailleurs n'a pas de diplôme national, mais des diplômes d'établissement, qui ont toute autonomie pour construire une offre de formation cohérente avec la demande économique locale**. L'entrée en université ou en cursus supérieur se fait par sélection sur dossier.

A Shanghai aussi, l'offre de formation est de la responsabilité de l'établissement, qui doit la construire avec le tissu économique alentour. Là non plus, pas de diplôme national, mais des examens d'entrée à l'université régionaux et sélectifs.

Verrons-nous un jour des lycées proposer des spécialités particulières, en réponse à la demande du tissu économique ou des universités ? L'avenir le dira.

Sur plusieurs points, le bac 2021 se rapproche du modèle anglo-saxon et des pays d'Europe du Nord : disparition des filières, choix des spécialités, modularisation, dilution du groupe classe, diplôme obtenu dans les deux dernières années du secondaire, augmentation de la part de l'oral.

En conclusion.

La réforme du baccalauréat 2021 porte en germe l'explosion du groupe classe et une modification de la logique de la carte des formations, si on veut que cette réforme amène à la diversité et la richesse de profils nécessitée par les changements du siècle. **Le ministre a choisi de pondérer sa radicalité en différant certains points (la semestrialisation, l'organisation de la filière technologique), mais il est évident qu'ils s'imposeront dans les années à venir.**

La disparition du groupe classe modifiera profondément le métier de professeur, et renforcera les missions de tutorat apparues ces dernières années. Le calendrier du contrôle continu et des examens apportera aussi des modifications majeures dans le déroulement de l'année, et conduira de fait à une annualisation des temps de travail.

Cette réforme questionne aussi la nécessité du présentéisme de l'apprenant, sans pourtant aborder ce point que les personnels de direction auront à gérer.

Et pour les personnels de direction ?

Pour nous personnels de direction, l'ajout de trois nouvelles périodes d'examen à organiser mais aussi très certainement la fin des «bacs blancs». Ce sera néanmoins un travail organisationnel de plus.

La marge d'autonomie des établissements dans leur offre de formation aura un impact non négligeable sur le métier de proviseur(e), son absence risquant de le transformer encore plus en secrétaire général.

Restons cependant optimistes, et souhaitons-nous d'enrichir notre métier et de pouvoir accompagner nos élèves dans cette nouvelle aventure et ce changement de logique, de leur permettre de suivre les formations de leur choix, de développer des compétences nouvelles et de diversifier les profils de réussite.

Protocole PPCR : premier bilan 2018

Le décret n° 2001-1174 du 11-12-2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation distinguait trois grades dans le corps des personnels de direction. Il a été modifié par le décret n° 2017-955 du 10 mai 2017, qui a acté les modifications introduites par le protocole «Parcours professionnels, carrières et rémunérations», (P.P.C.R.).

Les commissaires paritaires nationaux

Désormais **le corps des personnels de direction** est bâti sur une architecture commune aux autres corps de la fonction publique, et comporte **deux grades** :

• La **classe normale**, qui est le grade d'entrée dans le corps.

• **La hors classe** à laquelle on accède par promotion.

1. L'avancement d'échelon.

Le décret du 30 juin 1992 a rétabli l'avancement unique d'échelon qui existait avant la sortie du Statut de 1988. Le combat syndical d'*i*.D.-FO n'y est du reste pas étranger.

Echelon	Classe normale	Hors classe
Du 1er au 2ème	2 ans	2 ans
Du 2ème au 3ème	2 ans	2,25 ans
Du 3ème au 4ème	2 ans	2,25 ans
Du 4ème au 5ème	2 ans	2,5 ans
Du 5ème au 6ème	2 ans	Passage à l'échelle lettres HEA
Du 6ème au 7ème	2 ans	
Du 7ème au 8ème	2 ans	
Du 8ème au 9ème	2,5 ans	
Du 9ème au 10ème	2,5 ans	

Echelle Lettres	Hors classe
Du 1er au 2ème chevron	1 an
Du 2ème au 3ème chevron	1 an
Pour un petit nombre de collègues, passage à l'échelon spécial HEB	

La situation du corps des personnels de direction			
	Hors classe	1ère classe	2ème classe
Au 1/09/2015	1 848	5 829	6 541

Tous les personnels de direction restent donc un temps défini dans chaque échelon, comme l'indique le tableau ci-dessous :

2. L'avancement de classe et ses principes.

Il s'agit du passage de la classe normale en hors classe.

A l'intérieur de chaque grade, l'avancement d'échelon se fait à un rythme unique (sauf pour l'échelon spécial).

Le grade de personnel de direction de classe normale comporte dix échelons.

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

Le grade de personnel de direction hors classe comporte cinq échelons et un échelon spécial.

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.

L'accès à l'échelon spécial du grade de personnel de direction hors classe (dit "hors échelle lettre B") se fait sur proposition des autorités académiques, dans la limite d'un pourcentage des effectifs de ce corps.

a. Accès à la hors-classe.

Les nominations au grade de personnel de direction hors classe sont prononcées par arrêté du ministre, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi sur proposition des recteurs après consultation de la commission administrative paritaire académique lorsqu'ils sont affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils sont dans une autre affectation.

Les conditions d'accès à la hors classe modifiées par le décret n° 2017-955 prévoient que peuvent être inscrits au tableau d'avancement, les personnels de direction ayant atteint le neuvième échelon de la classe normale et justifiant de huit années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.

Les fonctionnaires promus au grade de personnel de direction hors classe sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur ancien grade. Ils conservent à cette occasion l'ancienneté acquise dans le précédent échelon, dans la limite de la durée des services exigés pour l'accès à l'échelon supérieur de leur nouveau grade.

S'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade, ils conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur avait procurée leur avancement à cet échelon.

_i_.D.-FO a milité et milite toujours pour une évolution progressive du taux de promotion à la hors-classe, afin que le pourcentage actuel de 52% du corps qui atteint la HC au moment du départ à la retraite évolue sensiblement.

b. Accès à l'échelon spécial de la hors-classe.

L'accès à l'échelon spécial du grade de personnel de direction hors classe se fait sur proposition, dans la limite d'un pourcentage des effectifs de ce corps fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale, de la fonction publique et du budget. Le tableau d'avancement à cet échelon spécial est arrêté annuellement par le ministre, après avis de la commission administrative paritaire nationale, sur proposition des recteurs établie après consultation de la commission administrative paritaire académique lorsqu'ils sont affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils sont dans une autre affectation.

Les promotions sont prononcées par arrêté du ministre dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement.

L'accès à l'échelon spécial de la hors-classe, qui est contingenté, est rendu possible au regard de quatre critères alternatifs liés au nombre de postes occupés ou aux sujétions particulières assurées tout au long de la carrière. L'échelon spécial est accessible aux personnels de direction hors classe qui ont atteint le cinquième échelon de la hors classe et répondent à au moins l'un des 4 critères suivants :

1° Avoir occupé pendant au moins huit ans au moins deux postes de chef d'établissement ;

2° 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 définies par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale et de la fonction publique ;

3° Avoir occupé pendant au moins cinq ans au moins un poste de chef d'établissement dans des conditions d'exercice difficiles définies par arrêté conjoint des mêmes ministres ;

4° 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 conditions d'accès à l'échelon spécial s'apprécient au 31 décembre de l'année précédant l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement.

3. Les promotions en quelques chiffres.

Parmi les promus 2018, on compte 43% femmes et 57% hommes. En 2017, les promus représentaient 39% de femmes et 61% d'hommes. Il y a donc une évolution dans la parité de + 4 points, mais la parité n'est pas encore atteinte.

Parmi les promus 2018, on compte 43% femmes et 57% hommes. En 2017, les promus représentaient 39% de femmes et 61% d'hommes. Il y a donc une évolution dans la parité de + 4 points, mais la parité n'est pas encore atteinte.

Quelques données statistiques sur **les promotions à l'échelon spécial HEB au titre de l'année 2017** qui compte **289 propositions d'avancement à l'échelon spécial** :

- Les 1627 agents promouvables se répartissent en 37% femmes et 62,4% hommes ; sur 289 propositions d'avancement à l'échelon spécial il y a 36% femmes et 64% hommes. L'âge moyen des propositions HEB est de 60 ans.
- La répartition en emplois des 289 propositions HEB : 260 chefs, pas d'adjoint, 29 autres (emplois fonctionnels). Le type d'EPLE se répartit en : collège 16% - lycée 71,6% - LP 5,5% - autres 6,9%.
- Evaluation : 40% des propositions HEB ont «objectifs dépassés».

Quelques données statistiques sur **les promotions à l'échelon spécial HEB au titre de l'année 2018** qui compte **282 propositions d'avancement à l'échelon spécial** :

- Les 1730 agents promouvables se répartissent en 37,7% femmes et 62,3% hommes ; parmi les propositions d'avancement à l'échelon spécial en académies il y a 39,6% femmes et 60,4% hommes. Au global (académies et hors académies) : 37,2% femmes et 62,8% hommes.
- L'âge moyen des promus est de 58 ans ; 38,7% des promus ont entre 61 et 65 ans, 44,2% entre 56 à 60 ans ; 82,9% des promus ont donc au-delà de 55 ans.
- La répartition en emplois des 282 promus : 261 chefs, 2 adjoints, 19 autres (emplois fonctionnels). Le type d'EPLE se répartit en : collège 21% - lycée 61,7% - LP 11% - autres 6,3%.
- Evaluation : 69% des propositions HEB ont «objectifs dépassés».
- Items : 42,8% des propositions HEB ont comme items dans leur évaluation triennale 4 items «excellent» ; 26,9% ont 3 items «excellent». Environ un tiers des promus à la HEB ont 1 ou 2 items «excellent».
- Catégorie d'établissement : 76,8% des promus sont affectés dans un établissement de catégorie 4 ou catégorie 4Ex. Au niveau national les EPLE classés en 4ème et 4Ex catégories représentent pour ces 2 catégories cumulées 26,5% de l'ensemble des EPLE. Pour les catégories 1, 2 et 3

i.D. - Académie de Nancy - Metz

qui ensemble représentent 76,5% des EPLE, on comptabilise 21% de promus affectés dans l'une de ces 3 catégories (17,9% pour la seule catégorie 3).

4. PPCR : une vraie revalorisation ou une source de désillusions ?

Dans les négociations, *i*.D.-FO a constamment demandé une vraie revalorisation de notre métier qui est indispensable à l'attractivité du métier.

Les revendications de *i*.D.-FO ont porté à la fois sur une valorisation des entrées de carrière et le déblocage des butoirs entravant les fins de carrière des personnels de direction, avec pour propositions concrètes :

- La fusion de la 2ème et de la 1ère classe.
- Un rythme de progression d'échelons rapide.
- La suppression du butoir 1058 qui bloquait le plafond des retraites.
- Un taux de promotion à la hors classe dont le pourcentage serait calqué sur celui des autres corps d'encadrement avec un contingent fixe annuel «plancher» qui ne saurait être inférieur au pourcentage actuel.
- La création d'une classe exceptionnelle accessible à tous.
- Le maintien du système de la BI comme principal élément de rémunération.

Le bilan du PPCR, tel qu'il a été mis en place par le ministère, se révèle insuffisant et, comme le craignait *i*.D.-FO, il ne sera pas une avancée significative pour tous, notamment pour les adjoints et les non éligibles à la classe spéciale, sans parler des promouvables à la hors-classe qui risquent d'attendre longtemps leur promotion suite au maintien des quotas actuels.

Le bilan du PPCR, tel qu'il a été mis en place par le ministère, se révèle insuffisant et, comme le craignait *i*.D.-FO, il ne sera pas une avancée significative pour tous, notamment pour les adjoints et les non éligibles à la classe spéciale, sans parler des promouvables à la hors-classe qui risquent d'attendre longtemps leur promotion suite au maintien des quotas actuels.

Pour la Hors-classe, *i*.D.-FO regrette qu'aucune indication sur le taux de promouvables ne soit mentionnée dans le décret, même si lors des échanges le ministère s'est engagé sur le maintien d'un nombre de promotions au moins équivalent à celui de 2017 soit 455 promotions, ce qui ramène le taux de promotion en fonction du vivier de 20% en 2017 à 8,5% pour 2018, le taux évoluant chaque année.

i.D.-FO a milité et milite toujours pour une évolution progressive du taux de promotion à la hors-classe, afin que le pourcentage actuel de 52% du corps qui atteint la HC au moment du départ à la retraite évolue sensiblement.

L'échelon spécial hors échelle B (HEB) permet de rejoindre le corps des fonctionnaires de catégorie A+, mais le petit nombre d'élus et les minces avantages financiers, ne peuvent susciter notre engouement. ***i*.D.-FO regrette que l'accès à l'échelon spécial se fasse au choix dans la limite d'un pourcentage des effectifs du corps**. Ce pourcentage étant progressif sur sept années, soit un terme en 2024, il atteindra seulement alors les 10% du corps ; pour 2017 celui-ci sera de 2% soit environ 270

i.D. - *Académie de Besançon - Dijon*

collègues pour l'ensemble des académies. Le nombre des bénéficiaires reste donc modeste. Pour rappel le butoir qui intervient pour la retraite n'est pas supprimé mais est porté à 1119 pour le moment et la différence avec le 3ème chevron de l'échelle A déjà accessible reste mince.

***i*.D.-FO et sa fédération, sans s'opposer au projet, s'étaient abstenus sur PPCR, considérant que les garanties étaient insuffisantes sur la proportion de promotions à la hors classe et l'accès à la HEB trop restreint. Le premier bilan tend à donner raison à *i*.D.-FO.**

i.D.-FO poursuit son action et continuera de se mobiliser pour faire aboutir nos légitimes revendications dans l'intérêt de tous les personnels de direction. En effet, ces modifications dans la carrière des personnels de direction n'ont pour l'heure pas solutionné le malaise des personnels de direction, dont les difficultés du métier au quotidien s'aggravent, du fait notamment de nouveaux dispositifs à mettre en place sans contrepartie, et une charge de travail toujours plus lourde.

Depuis longtemps *i*.D.-FO demande que soit rouvert **le chantier de la charte de pilotage des établissements**, qui est devenu en partie obsolète à l'aune de l'évolution de notre métier : la simplification des procédures administratives, l'outil numérique au profit des EPLE, le renforcement des secrétariats, et le respect de nos horaires de travail sont des chantiers urgents car ils impactent fortement les conditions de travail des personnels de direction.

i.D. - *Académie de Orléans - Tours*

« Académie des retraités » : se rassembler pour résister

Le rôle premier d'un syndicat est la défense des droits des personnels (statut, promotions, mobilité, protection juridique, ...).

Chantal Lartigau
Principale honoraire
Académie de Besançon

Depuis la mise en œuvre du budget 2018, les droits des retraités ont été sévèrement mis en cause : augmentation de 25% de la CSG, absence d'indexation sur l'inflation d'ici 2021 en ce qui nous concerne. Celle-ci ne permettra jamais de compenser ce qui a été perdu en 3 ans. D'après FO, les 1% les plus riches verront leur pouvoir d'achat progresser de 6 % en 2019, celui des retraités aura de nouveau reculé : de 3 % cette année.

Les retraités présents au Congrès autour de notre Secrétaire Général

Cela dit, face à la fronde et à la mobilisation des retraités - 200 000 retraités dans la rue le 15 mars 2018, lors de l'une des sept manifestations organisées par « le groupe des neuf » - **le gouvernement, qui se vantait de tenir le cap, a cédé aux revendications des retraités les plus modestes.**

DIVIDE UT REGNES

Mais le gouvernement cherche à diviser. **C'est en continuant d'adhérer à *i*.D. que nous résisterons le mieux aux attaques.**

Notre syndicat *i*.D. au sein de FO, en lien avec l'UCR et l'UFR FO, peut ainsi faire remonter la parole des retraités auprès des instances nationales consultatives et décisionnelles. Nos actions auront plus de lisibilité. Mais nous devons aussi organiser notre réflexion propre.

C'est pourquoi le congrès de La Rochelle du 2 au 4 avril 2019 a validé la création d'une section nationale « retraités ». Ceux-ci resteront comptabilisés dans leur académie de résidence. La réversion des cotisations aux académies est de 18%. S'agissant des retraités, 9% iront à l'académie de résidence et **9% à la section « retraités »** qui a constitué son bureau le 16 mai 2019 dernier à Paris.

A la suite du Congrès de La Rochelle, le message suivant a été transmis par mail à tous les retraités adhérents d'*i*.D. cette année ou les deux précédentes :

« Chers amis retraités,

Pendant notre vie professionnelle, nous avons choisi d'adhérer à Indépendance et Direction. Nous y avons toujours apprécié les relations développées entre nous. Nous souhaitons prolonger ce qui nous a rapprochés en créant une section des retraités. Elle aurait comme objectif de suivre et de défendre la situation des retraités Personnels de Direction et de proposer des moments de convivialité, des visites insolites, etc.

Vous êtes cordialement invités à l'assemblée constitutive :

le jeudi 16 mai à 10h00, à la FGF, 46, rue des Petites Ecuries, 75010 Paris»

Ce message a suscité de nombreux soutiens de la part de ceux qui ne pouvaient venir à cette réunion. Tous nos adhérents seront destinataires du compte rendu.

Les collègues présents à l'AG à Paris

Lors de cette AG, **les objectifs suivants ont été réaffirmés** :

- Répondre aux besoins des syndiqués retraités
- Reconnaître la spécificité de leurs attentes dans le syndicat
- Permettre aux retraités de réfléchir au sein d'une instance nationale
- Leur permettre d'agir pour faire face aux menaces les concernant
- Concilier réflexion, action et convivialité

Bureau de la section nationale des retraités *i*.D.-FO dite « Académie des retraités » :

Marie Hélène Bodilis	Secrétaire académique
Anne Blouin	Secrétaire académique adjointe
Judite Ferreira	Secrétaire académique adjointe (aspects culturel et convivial, relations avec FO)
René Jacono	Trésorier
Chantal Lartigau	Relation avec le Bureau national
François Gröndahl	Secrétaire
Patrick Hervet	Informatique et diffusion
Gérard Conchon	
Nadine Carpentier	

Cette section vivra à travers ce que nous en ferons :

- Une réflexion nécessaire autour de notre situation de retraités : lors de notre 1ere AG, les sujets de l'équité pour l'indexation des retraites sur le coût de la vie, du financement de la dépendance et du projet de réforme par points ont été abordés

par notre ami Jean BOIDIN. Des propositions d'action l'accompagneront.

- Une réflexion syndicale : nous nous inscrivons aux côtés des actifs dans la défense du paritarisme, par exemple, tout en nous concentrant sur la défense des droits des retraités.
- L'organisation de moments culturels et de convivialité avec les collègues retraités et actifs des autres académies (métropolitaines et ultramarines).

Modalités de réunions :

Périodicité de nos rencontres : 2 réunions par an, 1 bureau et 1 bureau élargi à tous les adhérents. 2 courriers par an, par *i*.D.-flash diffusé à tous les adhérents, afin de faire connaître nos activités à tous.

Du mardi 1er au jeudi 3 octobre 2019 : AG et visite touristique **dans l'académie de Strasbourg**, de tous les intéressés.

Jeudi 19 mars 2020 : bureau élargi, ouvert à tous les adhérents à Paris suivi d'une visite de musée, d'un spectacle,...

Nous espérons que cette affirmation de la place des retraités dans le syndicat afin d'y défendre leurs droits, incitera tous les collègues retraités à continuer d'adhérer à *i*.D. (en réglant une cotisation tarif retraité qui n'augmentera pas l'an prochain).

Plus nous serons nombreux, mieux nous serons entendus.

ADHÉSION 2019-2020

Annuelle du 01/09/2019 au 31/08/2020

Indépendance & Direction

Syndicat Indépendant des Personnels de Direction de l'Éducation Nationale

A renvoyer dûment complétée au siège national :
i.D. FO - 6-8, rue Gaston Lauriau - 93513 MONTREUIL Cedex
accompagnée de votre (vos) chèque(s) libellé(s) à l'ordre d'*i*.D. ou de l'autorisation de prélèvement

ACADÉMIE :

..... (de résidence ou de dernier poste pour les retraités)

☐ Mme ☐ Mlle ☐ M. **Nom** ..... **Prénom** .....

Date de naissance : ..... Nouvel(le) adhérent(e) ☐ OUI Sinon n° Adhérent |_|_|_|_|_|_|_|

Situation administrative : ☐ Titulaire ☐ Stagiaire ☐ Faisant fonction ☐ Retraité

Classe : ☐ Normale ☐ Hors **Indice**[1]**:** |_|_|_| **Fonction :** ☐ Chef ☐ Adjoint(e)

Établissement : ☐ Lycée ☐ Lycée prof. ☐ Collège ☐ S.E.G.P.A. ☐ E.R.E.A. ☐ Autre

Catégorie : ☐ 1ère ☐ 2ème ☐ 3ème ☐ 4ème ☐ 5ème

Date d'arrivée dans l'établissement actuel : ..... **RNE** |_|_|_|_|_|_|_|_|_|

[1] **figurant sur votre fiche de paie au jour de votre adhésion**

COORDONNÉES DE L'ÉTABLISSEMENT

Nom : .....
Numéro Rue : .....
Adresse : .....
.....
Code postal : .....
Ville : .....
Tél.étab. |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_| Fax |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Ligne directe : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

ADRESSE PERSONNELLE

Adresse : .....
.....
Code postal : .....
Ville : .....
Tél. domicile : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Tél. portable : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
(préciser si le n° personnel est sur liste rouge) ☐

E-mail personnel : ..... (pour recevoir informations syndicales & résultats des promotions /mutations)

DETERMINEZ LE MONTANT DE VOTRE COTISATION AVEC LE TABLEAU CI-DESSOUS

66% de la cotisation sont remboursés par une déduction fiscale*

Stagiaire (2019 - 2020) (années du concours et de stagiaire)	99,00€		33,66 €
Faisant fonction	99,00€	Coût réel de	33,66 €
Indice jusqu'à 650	164,00€	la cotisation	55,76 €
Indice entre 651 et 750	195,00€	après	66,30 €
Indice entre 751 et 850	227,00€	déduction	77,18 €
Indice entre 851 et 1000	268,00€	fiscale*	91,12 €
Indice supérieur à 1000	280,00€	*(sujet à modification selon la loi fiscale en vigueur)*	95,20 €

RETRAITÉS

Indice inférieur à 751 :
76,00 €
Coût réel : 25,84 €*

Indice à partir de 751 :
99,00 €
Coût réel : 33,66 €*

* sauf déclaration aux frais réels

COTISATION

Montant de la cotisation
(+ éventuellement frais de prélèvement)

..... €

RÈGLEMENT

En cas de paiement fractionné (chèque ou prélèvement) premier paiement le 5 du mois suivant la réception de l'adhésion puis tous les 5 des mois suivants

Chèque(s) (cocher la case)
☐ 1 chèque
☐ 2 chèques
☐ 3 chèques

Prélèvement(s) (cocher la case)
☐ 1 prélèvement
☐ 3 prélèvements
☐ 5 prélèvements

Frais de prélèvement à la charge de l'adhérent : 4,00 €

Remplir la demande et l'autorisation de prélèvement et joindre **obligatoirement un RIB**

Date et signature de l'adhérent :

Cadre réservé au secrétariat

R ☐ Rt ☐ N ☐ N° Adhérent |_|_|_|_|_|_|_|
Paiement C1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ P1 ☐ 3 ☐ 5 ☐ Vir. ☐

DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT

Syndicat Indépendant des Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

La présente demande est valable jusqu'à annulation de ma part en temps voulu au créancier.

Nom - Prénom - Adresse du débiteur

Désignation de l'établissement teneur du compte à débiter

Compte à débiter

Code Établissement	Code Guichet	N° du compte	Clé RIB

Nom et adresse du créancier

***i*.D. - FO**
6-8, rue Gaston Lauriau
93513 MONTREUIL Cedex

Date : _____ Signature :

Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessus, dans les conditions prévues par la délibération n° 80 du 01/04/80 de la Commission Informatique et Libertés.

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

Nom - Prénom - Adresse du débiteur

Désignation de l'établissement teneur du compte à débiter

Compte à débiter

Code Établissement	Code Guichet	N° du compte	Clé RIB

Nom et adresse du créancier

***i*.D. - FO**
6-8, rue Gaston Lauriau
93513 MONTREUIL Cedex

Date : _____ Signature :

Prière de renvoyer les deux parties de cet imprimé au créancier, sans les séparer, en y joignant obligatoirement un relevé d'identité bancaire.

LE BUREAU NATIONAL

Elu au congrès de La Rochelle le 2 avril 2019.
En gras : les membres du secrétariat national

	Téléphone	E-mail
Secrétaire général		
ANTRACCOLI Franck, Proviseur - Cité scolaire Réaumur Buron - 53000 Laval	02 43 67 24 20	franck.antraccoli@ac-nantes.fr
Secrétaires généraux adjoints		
ANDERSEN Agnès, Proviseure - Lycée Marc Bloch - 67803 Bischheim	03 90 20 07 30	agnes.andersen@ac-strasbourg.fr
DE TROGOFF Florian, Proviseur - Lycée Jean-Baptiste Poquelin - 78100 Saint-Germain-en-Laye	01 30 87 44 00	idfo.ft@gmail.com
GATIEN Eric, Principal - Collège du Caraquet Desvres - 62240 Desvres	03 21 91 64 02	eric.gatien@ac-lille.fr
KROES Valérie, Principale - Collège Leo Larguier - 30110 La Grand Combe	04 66 34 15 32	valerie.kroes@ac-montpellier.fr
Trésorier		
ARNOULD Fabrice, Proviseur - Lycée Jean Monnet - 02800 La Fere	03 23 56 69 00	fabrice.arnould@ac-amiens.fr
PROUTEAU Agnès, Principale - Collège Jean Mermoz - 31703 Blagnac	05 61 30 50 90	agnes.prouteau@ac-toulouse.fr
Pôles *En italique, les responsables de pôles*		
Conditions de travail		
BEDEL Patrick, Principal - Collège Diderot - 76142 Le Petit Quevilly	02 35 62 04 96	patrick.bedel@ac-rouen.fr
KROES Valérie, Principale - Collège Leo Larquier - 30110 La Grand Combe	04 66 34 15 32	valerie.kroes@ac-montpellier.fr
LEDOUX Marie, Proviseure - Lycée Elie Vinet - 16300 Barbezieux	05 45 75 17 27	marie.ledoux@ac-poitiers.fr
PROUTEAU Agnès, Principale - Collège Jean Mermoz - 31703 Blagnac	05 61 30 50 90	agnes.prouteau@ac-toulouse.fr
ROBIN Bénédicte, Principale - Collège Pierre Valdo - 69515 Vaulx-en-Velin	04 78 79 51 30	benedicte.robin@ac-lyon.fr
SANCHEZ Eric, Proviseur - Lycée Joseph Desfontaines - 79500 Melle	05 49 27 00 88	eric.sanchez@ac-poitiers.fr
Parcours et carrières		
ALGER Raymond, Proviseur - Lycée V. Schoelcher - 97200 Fort-de-France	05 96 71 30 33	ralger@ac-martinique.fr
DE TROGOFF Florian, Proviseur - Lycée Jean-Baptiste Poquelin - 78100 Saint-Germain-en-Laye	01 30 87 44 00	idfo.ft@gmail.com
DECHANET Myriam, Principale adjointe - Collège Kennedy - 68200 Mulhouse	03 89 42 00 07	myriam.dechanet@ac-strasbourg.fr
LARTIGAU Chantal, Principale honoraire - académie de Besançon		ch.lartigau@wanadoo.fr
RIQUIER Armand, Proviseur - Lycée Janot - 89090 Sens	03 86 95 72 00	armand.riquier@ac-dijon.fr
SCHERRER Frédéric, Principal - Collège Jules Ferry - 21200 Beaune	03 80 24 66 50	fsdijon@gmail.com
WARMAN Monique, Proviseure - Lycée Montesquieu - 33000 Bordeaux	05 57 87 41 60	monique.warman@gmail.com
Education et pédagogie		
BESSE Erick, Proviseur - Lycée Lesdiguières - 38001 Grenoble	04 76 21 38 54	erick.besse@ac-grenoble.fr
COLLE Nathalie, Principale - Collège Beaumanoir - 56804 Ploermel	02 97 74 03 61	idnathaliecolle@gmail.com
DODINET Marianne, Proviseure - Lycée Jean de la Fontaine - 75016 Paris	01 46 51 16 00	marianne.dodinet@ac-paris.fr
FROMENTIN Natacha, Principale adjointe - Collège Colbert - 36000 Châteauroux	02 54 34 30 29	natacha.fromentin@ac-orleans-tours.fr
VERGELY Anne, Principale - Collège Honoré Daumier - 13500 Martigues	04 42 80 56 10	anne.vergely@ac-aix-marseille.fr
Medias et communication		
ANTRACCOLI Franck, Proviseur - Cité scolaire Réaumur Buron - 53000 Laval	02 43 67 24 20	franck.antraccoli@ac-nantes.fr
BURGUN Stéphane, Principal - Collège Taison - 57000 Metz	03 87 50 12 00	stephane@burgun.eu
FURST David, Principal - Collège Masséot Abaquesne - 76520 Boos	02 35 80 43 33	david.furst@ac-rouen.fr
GATIEN Eric, Principal - Collège du Caraquet Desvres - 62240 Desvres	03 21 91 64 02	eric.gatien@ac-lille.fr
ROGER Cyrille, Principal - Collège Max Jacob - 45140 Saint Jean de la Ruelle	02 38 88 26 70	idfo.orleanstours@gmail.com
Développement syndical		
ANDERSEN Agnès, Proviseure - Lycée Marc Bloch - 67803 Bischheim	03 90 20 07 30	agnes.andersen@ac-strasbourg.fr
COUPAT Pascal, Principal - Collège de Taaone - 98716 Pirae	689 40 50 16 00	pascal.coupat@gmail.com
DEBONNAIRE Pascal, Principal - Collège Calypso - 49260 Montreuil Bellay	02 41 40 51 00	pascal.debonnaire@ac-nantes.fr
ROCHE Philippe, Principal - Collège Alain-Fournier - 33023 Bordeaux	05 56 96 00 40	philippe.roche@ac-bordeaux.fr
Membres d'i.D. titulaires d'une mission et pouvant être associés aux travaux du B.N.		
Domaine juridique		
LAFFEACH Didier, Principal honoraire		didier.laffeach@orange.fr
Liens avec la fédération		
DONATIEN Philippe, Proviseur - Lycée Antoine Bourdelle - 82000 Montauban	05 63 92 63 00	philippe.donatien@ac-toulouse.fr
International		
ABATE Virginie, Proviseure - LP Paul Painlevé - 92400 Courbevoie	01 46 91 96 80	virginie.abate@ac-versailles.fr

Conseil consultatif

DONATIEN Philippe,
FORTIER Michel,
FOURNIE Patrick,
MARCQ Daniel,
TOUSSAINT de QUIEVRECOURT Loïc,
WACH Richard

Indépendance & Direction
Un esprit, des convictions

Indépendance & Direction
Un esprit, des convictions

Un nouveau site et un nouvel espace collaboratif : rejoignez-nous sur idfo.fr

INDÉPENDANCE ET DIRECTION

SYNDICAT INDÉPENDANT DES PERSONNELS DE DIRECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE

6-8 rue Gaston Lauriau - 93513 MONTREUIL Cedex - tel 01 56 93 22 33
Courriel : idfo@idfo.fr - www.idfo.fr