Mai 2023

iDées

AU SERVICE DES PERSONNELS DE DIRECTION

Entrée dans le métier
Vademecum 2023

Indépendance & Direction

Un esprit, des convictions

FO Cadres

Indépendance & Direction

sommaire

- 1 Indépendance et Direction : un syndicat représentatif
- 3 Edito
- 6 *i*.D.- Entrée dans le métier - Le chef d'établissement adjoint
- 10 *i*.D.- Entrée dans le métier - Affectation des lauréats
- 16 *i*.D.- Entrée dans le métier - L'indemnité de changement de résidence
- 18 *i*.D.- Entrée dans le métier - Les logements de fonction
- 25 *i*.D.- Entrée dans le métier - Les opérations de gestion de carrière
- 28 *i*.D.- Le cœur du métier - Bilan social et carrière des femmes personnels de direction
- 32 *i*.D.- Le cœur du métier - New Public Management et nouveau manager
- 35 *i*.D.- Perspectives de carrière - Rémunération et évaluation
- 40 *i*.D.- Perspectives de carrière - Revalorisation de l'IF2R
- 45 *i*.D.- Pédagogie - Entretien avec Iannis Roder
- 56 Edito - Congrès de Rouen
- 58 *i*.D.-Congrès - Rapport moral Franck Antraccoli
- 65 *i*.D.- Congrès - Discours nouvelle Secrétaire Générale
- 70 *i*.D.- Congrès - Présentation des résolutions
- 75 *i*.D.- Congrès - Clôture
- 76 *i*.D.- International - Recrutement AEFE 2023

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

BULLETIN DU SYNDICAT INDÉPENDANT DES PERSONNELS DE DIRECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE
Siège social : 6-8, rue Gaston Lauriau - 93513 MONTREUIL Cedex - Tél. 01 56 93 22 33 - idfo@idfo.fr
Servi gratuitement aux adhérents - Numéro d'enregistrement à la Commission Paritaire : 0623 S 06071 - ISSN : 1637 - 7389
Directeur Publication : Agnès Andersen
Comité éditorial : Amand Riquier, Julien Giovacchini, David Furst, Alain Mallet, Pascal Cazier
Impression : ETC-IMPRIMERIES - Tél. 06 63 19 19 23

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

Agnès ANDERSEN
Secrétaire Générale
Proviseure
lycée Marc Bloch
à Bischeim
Académie de Strasbourg

Chères, chers collègues,

Ce vademecum a été préparé par les équipes d'Indépendance et Direction à votre intention. Il sera **utile aux sortants concours, bien évidemment, comme aux collègues expérimentés**.

Indépendance et Direction, vous le savez, a été fondé en 2001, par la fusion du SPDLC (syndicat des personnels de direction des lycées et collèges) et de l'amicale des proviseurs. Notre force, depuis la création du syndicat, a toujours été de cultiver la proximité avec nos adhérents et sympathisants. Ainsi à Indépendance et Direction, personne n'est anonyme, ni n'est un adhérent de seconde zone. Cela permet donc d'être **écouté, conseillé, accompagné au quotidien**, voire même tout simplement de savoir que l'on fait partie **d'un réseau où l'entraide est de mise**.

Les fonctions de personnels de direction ont toujours été caractérisées par un certain isolement, en raison des responsabilités que nous exerçons. L'accroissement de celles-ci depuis quelques années n'a fait qu'accentuer cette tendance. Aussi, suivant ce mouvement général, **le rôle d'Indépendance et Direction dans l'accompagnement des collègues n'a fait que croître**.

C'est ainsi que nous avons souhaité **créer un document de référence, en format papier à contrario de toutes nos autres publications**. Le choix de ce format n'est pas anodin : il s'agit d'un support qui pourra être conservé, rangé à proximité de son poste de travail pour être consulté en tant que de besoin.

C'est pourquoi **un certain nombre d'articles pourront être qualifiés d'«utilitaires»** sur les rémunérations, les indemnités, l'entrée dans le métier. **D'autres articles sont davantage tournés vers une réflexion sur nos fonctions, leur évolution, l'avenir, et notre vision du métier.** Vous trouverez, sur ce dernier sujet d'ailleurs, toutes nos résolutions du dernier congrès d'Indépendance et Direction qui s'est déroulé à Rouen, sur notre site internet

https://www.idfo.fr.

Ce vademecum, qui est, bien sûr actualisé tous les ans, vous sera j'espère, d'une grande utilité, et je vous en souhaite une bonne lecture au nom d'Indépendance et Direction.

Les élus de la CAPN

Florian de TROGOFF

Proviseur lycée Jean-Baptiste Poquelin
72 rue Léon Désoyer
78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE
Tél. 01 30 87 44 00
E-mail : florian-de-trogoff@ac-versailles.fr

Agnès PROUTEAU

Principale collège Louis Paulhan
15 rue Guy de Maupassant
78500 SARTROUVILLE
Tél. : 06 03 76 60 43
E-mail : ct@idfo.fr

Pôle mobilité

accompagnement pour la mutation

Anne BLOUIN

9 rue Maryse Bastié - 62137 COULOGNE
Tél. 06 60 58 47 86
E-mail : anneblouin@wanadoo.fr
Académies : Amiens - Besançon - Dijon - Orléans-Tours - Lille - Montpellier - Toulouse

Pascal COUPAT

Collège Adrien Cerneau - 1 rue Noël Tessier
97438 SAINTE-MARIE - Tél. 0262 53 40 54
E-mail : pascal.coupat@ac-réunion.fr
Académies : Guadeloupe - Guyane - La Réunion - Martinique - DROM-COM

Julien GIOVACCHINI

Collège de La Morinie
Avenue Guy Mollet - 62500 SAINT-OMER
Tél. 03 21 38 70 71 / 06 23 98 12 71
E-mail : julien.giovacchini@ac-lille.fr
Académies : Bordeaux - Limoges - Poitiers

David FURST

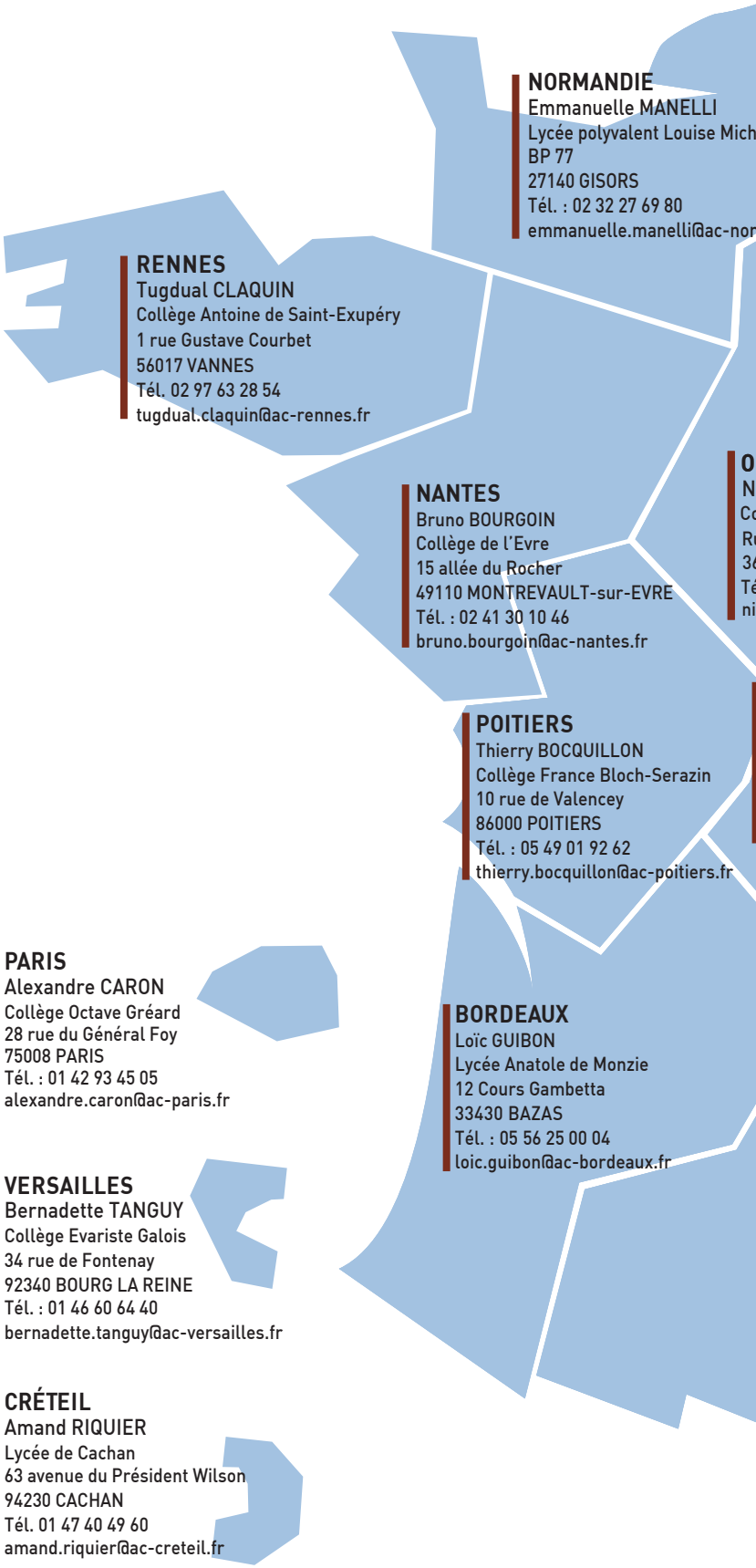
Collège Masseot Abaquesne
316, rue d'Uelzen 76520 BOOS
Tél. 02 35 80 43 33
E-mail : david.furst@ac-rouen.fr
Académies : Créteil - Nantes - Paris - Versailles - AEFE

Agnès PROUTEAU

Collège Louis Paulhan
15 rue Guy de Maupassant 78500 SARTROUVILLE
Tél. 06 03 76 60 43
E-mail : ct@idfo.fr
Académies : Aix-Marseille - Nice - Normandie - Rennes

Stéphane BURGUN

Collège Karine Ruby
138, rue des Alpes 74800 SAINT-PIERRE EN FAUCIGNY
Tél. 04 50 97 96 30
E-mail : stephane@burgun.eu
Académies : Clermont-Ferrand - Grenoble - Lyon - Nancy-Metz - Reims - Strasbourg



LILLE
Nathalie DAYON RAYNAL
Lycée général et technologique André Malraux
314 rue Jules Massenet
62400 BÉTHUNE
Tél. : 03 21 64 61 61
nathalie.dayon@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

el

VERSAILLES

mandie.fr

PARIS

CRÉTEIL

REIMS
idfo@idfo.fr

NANCY-METZ
Alain MALLET
Lycée Pierre-Gilles de GENNES
6 rue de la Rochotte
88400 GERARDMER
Tél. : 03 29 63 04 36
alain.mallet@ac-nancy-metz.fr

STRASBOURG
Anne LIVET
Collège Le Ried
4 rue du Guirbaden
67800 BISCHHEIM
Tél. : 03 88 33 40 80
anne.livet@ac-strasbourg.fr

DIJON
Capucine VIGEL
Lycée des Métiers Vauban
22 rue Faidherbe
89010 AUXERRE
Tél. : 03 86 72 59 80
capucine.vigel@ac-dijon.fr

RLÉANS-TOURS
icolas CARLI BASSET
ollège Joliot-Curie
ue Joliot-Curie
6700 CHÂTILLON-SUR-INDRE
él. : 02 54 38 71 17
colas.carli-basset@ac-orleans-tours.fr

BESANCON
Marie-Lou BLAUDET
Collège Edgar Faure
5 rue du Collège
25800 VALDAHON
Tél. : 03 81 56 21 72
marie-lou.blaudet@ac-besancon.fr

LIMOGES
Marie-José BESIERS DARDIER
Lycée professionnel René Cassin
Boulevard du Marquisat
19000 TULLE
Tél. : 05 55 20 20 44
marie-jose.besiers@ac-limoges.fr

LYON
Damien COURSODON
LPO Jacques Brel
2 rue Albert Jacquard
69200 VENISSIEUX
Tél. : 04 72 50 31 60
damien.coursodon@ac-lyon.fr

GRENOBLE
Arnaud MAREY
Collège Chartreuse
237 rue de la Maladière
38950 SAINT-MARTIN-LE-VINOUX
Tél. : 04 76 75 41 36
arnaud.marey@ac-grenoble.fr

CLERMONT-FERRAND
Yacouba BARRY
Collège Joachim Barrande
Rue Yan Pallach
43170 SAUGUES
Tél. : 04 71 77 82 07
Yacouba.Barry@ac-clermont.fr

TOULOUSE
François PAHIN
Lycée polyvalent Lycée des métiers Paul Mathou
Avenue de Luchon
31210 GOURDAN POLIGNAN
Tél. 05 61 94 51 00
francois.pahin@ac-toulouse.fr

AIX-MARSEILLE
Guillaume LONGUET
LP Pierre Georges Latecoere
4 avenue des Bolles
13800 ISTRES
Tél. : 04 42 41 19 50
id.fnec.fo@gmail.com

NICE
Nicolas ROUGIER
Lycée polyvalent Anne-Sophie Pic
rue César Vezzani
83000 TOULON
Tél. 04 94 09 70 80
nicolas.rougier@ac-nice.fr
idfo.nice@gmail.com

MONTPELLIER
Olivier BRIFFAUT
Lycée Polyvalent Jean Lurçat
25 avenue Albert Camus
66000 PERPIGNAN
Tél. : 04 68 50 28 91
olivier.briffaut@ac-montpellier.fr

CORSE
Andres MATTEI
Collège Saint Joseph
Quartier Saint Joseph
20200 BASTIA
Tél. 04 95 34 84 20
id.fo.corsica@gmail.com
id-fo.syndicat@ac-corse.fr

GUADELOUPE
Suzelle KARAM
Collège du Mont des Accords
Marigot
97150 SAINT-MARTIN
Tél. : 05 90 51 91 60
suzelle.karam@ac-guadeloupe.fr

GUYANE
Sandra SAID JEREMIE
Collège Joseph Ho Ten You
Rond point du diable - BP 731
97387 KOUROU
Tél. : 05 94 32 37 70
sandra-jules.said@ac-guyane.fr

MARTINIQUE
José SOREL
Collège Asselin de Beauville
7 Avenue Frantz Fanon
97224 DUCOS
Tél. 05 96 56 13 29
jose-eugene.sorel@ac-martinique.fr

RÉUNION
Jean-Lou VALLON
Collège Les Aigrettes
11 route du Théâtre
97434 SAINT-GILLES LES BAINS
Tél. : 02 62 24 58 58
idfo974@gmail.com

ÉTRANGER-C.O.M.
Pascal CAZIER
Tél. : 07 62 65 40 81
pascazier@orange.fr

MAYOTTE
Benjamin LAZARD-PEILLON
Collège de Kwale
429 rue Roger Rossolin - KWALE
97600 MAMOUDZOU
Tél. : 02 69 60 12 62
benjamin.lazard-peillon@ac-mayotte.fr

POLYNÉSIE
Romain MATHIEU
Lycée professionnel Atima
Mahina - BP 11983
98709 MAHINA
Tél. : 06 89 40 50 12 50
idfopolynesiepf@gmail.com

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

Philippe Lemaitre
Proviseur honoraire

Laurent Dumarey
Principal du Collège
Henri Longchambon
à Lyon

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.

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 l'adjoint(e) gestionnaire, le(la) ou les CPE, le(la) directeur(trice) délégué(e) aux formations professionnelles et technologiques, la personne ressource TICE, les agents, ...

i.D. - Académie de Créteil

- Dès que vous serez seul(e) 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 à l'adjoint(e) gestionnaire.
- 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(la) (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, politique en matière de punitions/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. Les personnels mettront à leur tour un visage sur votre nom. 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 organisent 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(e) 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.

- L'équipe de direction : sa composition, positionnement du ou des CPE, du (de la) DDFPT.
- Les dossiers et leur répartition entre le/les adjoint(s) et le chef d'établissement, ainsi que les délégations.
- Quel est le rythme des réunions de direction ? Y a-t-il un ordre du jour ?
- Existe-t-il des temps de concertation, des moments spécifiques de communication entre le chef d'établissement et son adjoint ?
- Consignes de sécurité, codes des alarmes, fonctionnement du SSI et entreprises à contacter en cas d'urgence.
- Comment sont assurées les astreintes de l'internat (CPE, membres de l'équipe de direction ou autres) ?
- Quel est le rôle du (de la) directeur (trice) adjoint(e) de SEGPA, DDFPT, de l'adjoint(e) 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 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 psychologue de l'Education nationale dans la politique de l'établissement ?
- Etc...

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 d'emploi du temps.
- La communication interne et les relations avec les équipes pédagogiques et éducatives.
- Les divers dispositifs existants dans l'établissement
- L'organisation des examens (inscriptions, organisation des passassions etc.)
- 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 et la présidence 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 fixer des objectifs et des missions. Ceci doit être formalisé assez tôt dans l'année (avant la première période de vacances scolaires).

En cas de retard ou de difficulté n'hésitez pas à nous contacter ! Attention toutefois. Prioriser le dialogue avec votre chef d'établissement.

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 les remarques et conseils. Vous arrivez dans un établissement. Vous devez vous en imprégner et connaître les us et coutumes.
- 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.

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).

- 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).

Un dernier conseil s'il en est. Rester humble. Le seul concours ne vous donne pas légitimité, même avec un bon rang de classement. Cette légitimité s'acquiert dans le temps de par nos actions, notre disponibilité et notre écoute.

Affectation des lauréats

L'affectation sur poste des lauréats du concours de personnels de direction se passent en deux temps principaux : l'inter et l'intra-académique. Les autorités académiques de rattachement informent les candidats des opérations et du calendrier lié.

Amand Riquier
Proviseur du Lycée Général et Technologique Maximilien Sorre, Cachan
Académie de Créteil

Ce choix est lourd d'enjeux personnels et professionnels. En effet, certains lauréats vont faire l'objet de mobilité géographique importante. D'autre part, l'implication attendue dans les différents postes n'est pas forcément la même. Aussi, il est bien important de mesurer les conséquences de cette affectation et de la préparer au mieux.

L'affectation inter-académique

Dans les quelques semaines qui suivent la réussite au concours, les lauréats doivent émettre des vœux pour leur académie d'affectation. Il est attendu des personnels de direction une capacité de mobilité. Si des contraintes personnelles peuvent être mises en avant, elles ne dédouaneront généralement pas de la participation à la mobilité collective. Les contraintes liées au handicap (personnelles ou d'un de ses proches) font partie des rares situations aboutissant à une affectation priorisée.

La principale règle concernant l'affectation en académie se concentre autour de la prise en compte du rang de réussite au concours. Si beaucoup de lauréats privilégient des vœux dans leurs académies d'origine, d'autres saisissent cette occasion pour obtenir une mobilité et commencer une nouvelle vie dans une nouvelle région. Enfin, il n'y a généralement pas de postes de stagiaires proposés dans les COM et DOM ce qui induit que les lauréats de ces territoires doivent faire des vœux sur la métropole.

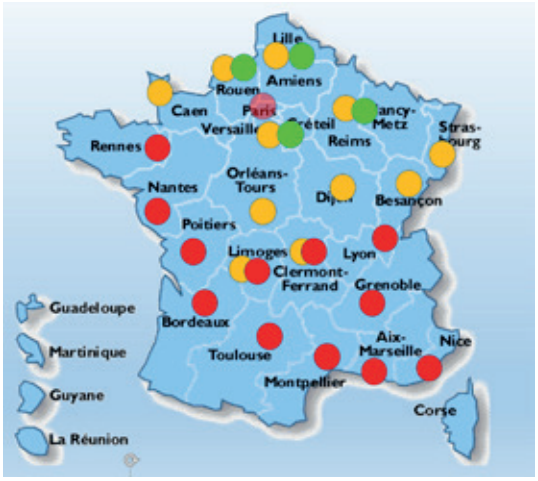
Au final, la pression est variable d'un territoire à un autre ! Quelques points de vigilance sont à relever :

- Dans toutes les académies, il y a une forte pression sur les capitales régionales… et beaucoup moins sur les départements excentrés. Quelques exemples : dans l'académie d'Aix Marseille, les départements des Hautes Alpes et des Alpes de Haute Provence ou dans l'académie de Dijon, le département de la Nièvre. Si ces territoires ont du charme et que des collègues sont heureux d'y travailler, il faut mesurer parfois l'isolement et le fait que les formations se font sur des lieux de regroupement impliquant de grands déplacements. Autrement dit, ce n'est pas parce qu'on est nommé sur l'académie de Bordeaux que l'on sera forcément affecté près du bassin d'Arcachon.

- Obtenir une académie très prisée peut avoir des implications en terme de progression de carrière. En effet, il faut y attendre plus longtemps pour y obtenir un passage vers des missions de chef d'établissement et généralement sur des postes plus modestes. Les délais sont aussi plus importants pour obtenir une promotion dans la grille indiciaire du fait d'une population de personnels de direction locale plus « expérimentée »... Aussi, l'impact financier à long terme peut se faire sentir.

Vous trouverez ci-dessous une carte indicative sur le taux de pression par académie. Il faut cependant la prendre avec recul car elle peut être impactée sur des évolutions annuelles : par exemple, un taux de réussite s'avère important dans une académie qui induit ponctuellement un fort taux de pression.

D'une manière générale, les académies du Sud et de l'Ouest sont souvent les plus demandées. Paris, Bordeaux, Montpellier concentrent beaucoup de demandes. En revanche, les dernières académies à remplir ne sont pas toujours les mêmes... Ces dernières années, des lauréats cristoliens ont été contraints de partir sur d'autres territoires !



Enfin, deux points de vigilance :

- **Plus on est bas dans le classement du concours, plus il y a intérêt à mettre un nombre important de vœux.**
- **Le chantage au refus du gain du concours si on est nommé loin de chez soi ne fonctionne pas. Cela reste une possibilité qu'on est libre d'assumer.**

L'affectation intra-académique

Cette seconde phase est la plus critique et la plus courte ! Elle ne devrait débuter qu'une fois l'affectation inter académique connue. Or, dans beaucoup d'académies, des opérations débutent avant. De ce fait, elles sont alors communiquées aux lauréats par leur académie d'origine et ne comportent des informations que de cette académie. Les collègues des autres territoires sont informé(es) dès leur affectation connue.

Les pratiques sont extrêmement diverses d'une académie à une autre. Aussi, les indications ci-dessous sont à prendre avec recul ! Dans la plupart des académies, une liste de postes est publiée. Elle comporte souvent :

- La typologie du poste,
- Les coordonnées du chef d'établissement (parfois du futur chef d'établissement en cas de changement à venir),
- Les coordonnées de l'adjoint sortant (pas toujours cependant...),
- La taille du logement (ne pas hésiter à vérifier car on n'est pas à l'abri de mauvaises surprises !!!)

Une liste de vœux est généralement à renvoyer aux autorités académiques. Souvent les

académies organisent des entretiens pour échanger avec les lauréats et comprendre leur profil et leur motivation. Ces vœux prennent des formes variées : Etablissements, Communes, Typologie d'établissement, Zone géographique. Il s'agira de votre premier positionnement de cadre vis-à-vis de l'institution :

- Etre conscient de son profil et de la cohérence de ses vœux…
- Etre en mesure de les expliciter de façon convaincante en envisageant son intérêt mais aussi celui de l'institution… .

Il faut avoir à l'esprit que l'affectation sur un poste peut avoir des conséquences salariales et personnelles. Ainsi, de nombreuses primes rentrant dans la rémunération découlent de la nature de l'établissement comme la BI (bonification indiciaire), la NBI (nouvelle BI), l'IF2R- part F (Indemnités de fonction). Il est souvent plus aisé d'obtenir une part R (résultat de l'IF2R) sur des postes à enjeux. En parallèle, l'impact d'autres aspects peut avoir d'importantes conséquences sur la vie personnelle comme la nature du logement de fonction, la lourdeur du poste en terme d'investissement ou la nature du relationnel s'établissant dans l'équipe de direction : tous les binômes chef-adjoint ne fonctionnent pas bien !

Aussi, une prise de contact en direct avec l'établissement peut s'avérer utile pour choisir en toute connaissance de cause. Pour se faire une idée de la charge qui vous attend, les points suivants gagnent à être évoqués :

- Présence de personnels ressource en interne à même de vous aider lors de votre prise de fonction (secrétariat, CPE, autres…)
- Etat d'esprit en interne des équipes
- Connaître le public scolaire (nombres d'élèves, typologie, public)
- Présence de structures spécifiques: SEGPA, ULIS, Education prioritaire, UFA, nature de lycée (LPO, LGT, LT, LG), internat, établissement mutualisateur
- Vigilance sur la présence d'un PIAL qui peut induire un alourdissement des missions de l'adjoint.

Dossiers dont la charge est généralement confiée à l'adjoint

- Des informations sur le logement (à ne pas aborder en premier… les EPLE ne sont pas des agences immobilières, mais à aborder quand même car un logement de fonction impacte la vie personnelle !)

Les résultats sont connus vers le 10 juillet et il faut être réactif pour que dès les résultats connus on se mette bien en contact tant pour préparer l'emménagement prochain que d'être bien au courant d'informations importantes en vue de la prochaine rentrée !

Témoignages

Gérard Guette

Je m'appelle Gérard Guette, j'ai 47 ans et avant de devenir personnel de direction, j'étais enseignant spécialisé (RASED) dans le 1er degré. J'ai obtenu le concours en 2022 et je suis principal adjoint dans un collège de catégorie 3, classé REP, en zone urbaine.

Durant l'année 2021-2022, j'exerçais en tant que faisant fonction sur un poste de principal adjoint. Cela a été une immense chance pour plusieurs raisons. Tout d'abord, j'ai pu vivre le métier de l'intérieur et conforter mon choix, mais surtout j'ai rencontré une Principale qui avait eu plusieurs stagiaires avant moi, qui avait une âme de formatrice et qui comprenait toute les difficultés que je rencontrais sur la prise en main du poste. Elle a pris le temps de me former sur les outils informatiques et elle m'associait au pilotage en m'expliquant les tenants, les aboutissants et les implications de chaque décision. Cela n'est pas le cas de tous les chefs. Beaucoup considèrent qu'une fois le concours obtenu, on occupe le poste et on doit savoir le gérer. Or il y a un énorme fossé entre obtenir le concours et ETRE personnel de direction. La préparation au concours ne prépare pas à la fonction, elle ne prépare qu'à être en état de réussir le concours, elle ne prépare en rien à la maîtrise des outils, à la prise de décision au niveau de l'EPLE, aux relations interpersonnelles de groupe ou aux situations de stress.

Lors de l'accueil des lauréats au concours, en séminaire académique, un des premiers items mis en avant a été que nous allions devoir apprendre à fonctionner en binôme avec notre chef (principal ou proviseur) et que cela ressemblerait fortement à un mariage arrangé, non décidé par les différentes parties. J'ai eu la chance d'avoir une personne bienveillante, empathique et formatrice en face de moi lors de mon année de faisant fonction. Par conséquent, j'avais déjà les outils lors de ma prise de poste cette année en tant que personnel de direction stagiaire. Mais cela n'est pas le cas de nombreux lauréats qui découvrent (surtout les personnels venant du 1er degré) la réalité du terrain sans avoir les outils de base dans leur cartable. La prise du poste peut alors être très difficile et stressante.

La relation personnelle avec le chef peut aussi être source de frictions. Il faut alors se centrer sur les aspects professionnels et se concentrer sur ce qui rapproche plutôt que sur ce qui sépare. C'est comme cela à mon avis que le binôme peut fonctionner et avancer.

Ce qui m'a le plus emballé dans la découverte du métier est l'aspect systémique de la vie de l'EPLE. Agir sur un levier dans le but de faire avancer un projet doit être pensé au niveau d'un système dans lequel tout est interdépendant. C'est passionnant.

J'ai aussi la chance de travailler avec une équipe pédagogique dynamique et force de proposition (il y a de nombreux enseignants formateurs dans l'équipe). Le pilotage de projet en est d'autant plus fluide.

Je suis donc très content d'avoir fait le choix de cette évolution de carrière et j'espère être à la hauteur de la tâche qui m'attend dans les années futures.

Davina Perianin

Je suis Davina PERIANIN, lauréate au concours de Personnels de direction en 2022 dans l'académie de la Guadeloupe. Je suis heureuse de partager avec vous ma prise de poste en tant que principale adjointe. Après l'euphorie des résultats, vient l'angoisse des nombreux changements générés par cette nouvelle fonction : le déménagement, l'organisation de sa vie familiale et surtout la prise de poste. Mais c'est avec détermination et une grande fierté que j'ai pris mes fonctions en août 2022 en tant que cheffe d'établissement adjoint dans un collège catégorie 2 en région parisienne.

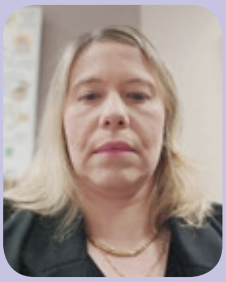
Une prise de poste difficile puisqu'il a fallu commencer et être efficace face aux équipes sans savoir-faire. La difficulté est amplifiée par le fait de découvrir un établissement et de devoir répondre aux différentes sollicitations alors que je découvre le métier et son environnement.

Très vite, j'ai été plongée au cœur du métier, notamment de ses contraintes organisationnelles. Il a fallu être opérationnelle rapidement : maîtriser les nouveaux outils numériques, gérer les EDT, répondre aux interrogations des enseignants, des parents, assurer le suivi des élèves, planifier les actions éducatives et faire les bilans....

Mais l'entrée dans le métier est accompagnée et j'ai été aidée par la cheffe d'établissement d'accueil mais aussi mes collègues stagiaires qui m'ont permis d'avoir une prise de fonction sereine en tant qu'adjointe. Chaque journée est différente et pour être efficace j'ai dû apprendre à prioriser mes tâches. L'année de professionnalisation est très prenante ; elle est rythmée par notre temps de présence au collège, les visites de l'IA IPR EVS, le stage en entreprise, le temps de formation académique et les déplacements à Poitiers à l'IH2EF.

L'année est difficile, mais le métier est passionnant, il permet d'aller encore plus loin dans l'aide aux apprentissages en explorant d'autres horizons, en contribuant à fédérer des équipes. Je souhaite aux futurs stagiaires de vivre de belles expériences dans leur nouvelle fonction.

La prise de fonction en qualité de personnel de direction stagiaire



Valérie Parent
Principale adjointe
Académie de Lille

Affectée en qualité de personnel de direction stagiaire dans un collège de l'académie de Lille, ma prise de fonction a été d'autant plus facilitée que j'avais été faisant fonction pendant plusieurs années. Forte de cette expérience et des outils que j'avais construits au fil des années, c'est sans aucune appréhension que j'ai pris mes fonctions.

Le premier contact avec le chef d'établissement d'accueil – un binôme à construire

Dès que j'ai eu connaissance de mon affectation à la mi-juillet 2022, j'ai immédiatement contacté par téléphone mon chef d'établissement d'accueil (CEA). Le premier contact est déterminant car il est le premier maillon du binôme de direction que l'on constitue avec le CEA. Il permet d'installer la confiance nécessaire et indispensable avec un chef que l'on ne choisit pas. Par chance, je l'avais déjà rencontré lors des travaux de district/bassin quelques années auparavant, d'où l'importance de constituer et d'entretenir son réseau.

Lors de ce premier entretien, j'ai questionné le chef sur la politique pédagogique et éducative de l'établissement et je lui ai demandé de m'envoyer le projet d'établissement, les rapports d'autoévaluation et d'évaluation externe de l'établissement, le rapport annuel de fonctionnement pédagogique. Ces documents me permettent de m'imprégner du fonctionnement et des spécificités de l'établissement. Durant l'été, rapidement l'accès nous est donné aux applications qui nous permettent de mieux faire connaissance avec l'établissement, notamment, les indicateurs APAE. Aussi, mon été a été rythmé par la conception des emplois du temps du collège que je quittais et l'analyse des indicateurs de l'établissement où j'arrivais. La première rencontre avec le chef d'établissement a permis de mieux faire connaissance et de répartir les dossiers. Les journées administratives sont aussi un moment propice pour connaître les collaborateurs proches (gestionnaire, CPE, personnels administratifs, agents, ...) et s'approprier les locaux.

L'importance du tuilage ou Savoir succéder à son prédécesseur en douceur

Se mettre dans les chaussures de quelqu'un qui a occupé le poste plusieurs années est très inconfortable, elles sont soit trop étroites, soit trop larges. Néanmoins, il faut tout faire pour que la transition se passe en douceur, car nous arrivons avec des nouvelles pratiques professionnelles. J'ai pour habitude de travailler dans la continuité mais en apportant ma pâte, mon regard professionnel.

Aussi, le tuilage avec le prédécesseur est essentiel à la prise de poste car il permet d'éviter certains écueils. Portes de bureau closes et sans la présence du chef, nous avons discuté à bâtons rompus et en toute franchise et loyauté des différents sujets : GRH, situations de personnels, orientation, examens, ULIS, SEGPA, PIAL, personnels ressources, binôme de direction, codes de connexion ...

Soigner sa première rentrée

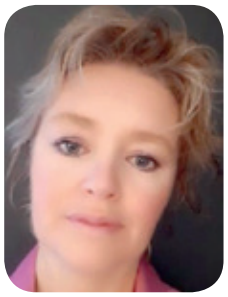
Il est primordial de préparer sa première rentrée dans un établissement car la première impression compte. Aussi, durant l'été, j'ai réfléchi à ce que je souhaitais évoquer lors de la prérentrée : qui je suis, mon parcours professionnel et les valeurs que je porte.

De la même façon, lors de la rentrée des élèves, afin qu'ils m'identifient, je suis passée dans les classes avec la CPE, et nous en avons profité pour rappeler les règles de vie dans un établissement.

Conseils aux futurs stagiaires

Il ne faut pas jouer un rôle : soyez-vous-même, respecter vos valeurs et faites-vous confiance. Il est probable que vous n'aurez pas de réponses immédiates aux premières sollicitations des enseignants (exemples : changement d'emploi du temps, projets à venir, ...) ; recueillez la demande et différez votre réponse dans un délai raisonnable. Vous allez passer une année rythmée par la formation, vos missions en établissement et votre vie privée, alors anticipez votre action afin de pouvoir faire face à l'imprévu.

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.

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.

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

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 Mayotte

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 du Conseil consultatif

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 la 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 Corse

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.

Les opérations de gestion de carrière

Amand Riquier
Proviseur du Lycée Général et Technologique Maximilien Sorre, Cachan
Académie de Créteil

La carrière d'un personnel de direction suit plusieurs étapes. Le personnel de direction stagiaire doit tout d'abord être titularisé au terme de sa première année d'affectation (lauréat concours et liste d'aptitude), au bout de 3 années pour les détachés.

Les personnels de direction sont touchés par une clause de mobilité : ils ne peuvent faire moins de 3 ans dans un poste (cas exceptionnels au bout de deux ans sur des situations médicales ou des intérêts moraux particuliers) et pas plus de 9 ans sur un même poste (sauf dérogation, le plus souvent en fin de carrière).

Les personnels de direction progressent dans la grille salariale en fonction de leur ancienneté mais aussi par l'obtention de promotion à la hors classe, puis à la hors échelle B.

La titularisation

Elle s'effectue au terme de l'année de stage. Elle est assujettie à deux principales conditions :

- Le suivi des formations tout au long de l'année de stage (à l'IH2EF, en académie, en distanciel, en milieu professionnel)
- A l'avis du recteur qui s'appuie sur celui du ou de la DASEN, ainsi que sur les remontées des chefs d'établissements d'accueil, des responsables de la formation, des IA IPR EVS et de facto… du chef d'établissement d'accueil.

Le stagiaire est suivi par un référent de formation qui est un personnel de direction expérimenté assurant un contact avec le chef d'établissement d'accueil et pouvant être sollicité en cas de difficulté. Il s'agit d'une forme de compagnonnage.

L'IA IPR EVS fait une première visite en septembre octobre pour mesurer la prise de poste et le bon lancement de l'année. Il peut émettre des recommandations pour améliorer le contexte si besoin. Il peut être amené à revenir en cas de problèmes.

Si au final les difficultés persistent, un avis négatif à la titularisation peut être émis. Le recteur est libre de proposer ou non une reconduction de stage.

Les mutations

Elles s'appuient sur le respect de règles dont les suivantes :

- Pas de nomination sur un établissement dans lequel on a occupé des fonctions dans les 10 années précédentes.
- Pas moins de 3 ans dans un poste. Une mobilité peut être accordée au bout de deux ans sur des conditions particulières avérées (situation familiale le plus souvent) et si regard positif de l'institution…

- Pas plus de 9 ans (forte incitation à faire des vœux à partir de la 7ème année) - Maintien au bout de 9 ans si 4 postes déjà occupés… ou départ à la retraite prochain (l'administration est de plus en plus vigilante sur le respect de cette clause de mobilité).

Le mouvement est envisagé en adéquation avec le poste profil. Les opérations de mobilité tiennent compte des évaluations annuelles des personnels de direction et des avis émis dans le dossier de mutation lui-même qui sont énoncés suivant la nature des postes (collèges lycées, LP), leurs catégories et leurs complexités.

Elles sont sensées être faites dans le cadre d'un mouvement national. Il faut bien constater ces dernières années que les passages d'une académie à une autre deviennent de plus en plus complexes. La disparition des commissions paritaires ne fait qu'accentuer un ressenti opaque des collègues.

Quelques constats sur ces dernières années… .

- Le poste pris en tant que stagiaire peut avoir un impact… En effet, il est rare que l'on passe de adjoints à chefs en changeant d'académie, en particulier si ce sont des académies recherchées… Paris, Bordeaux, Rennes, le « Sud »… D'où l'importance du choix initial !
- Les carrières d'adjoint se rallongent ces dernières années… de manière plus ou moins forte selon les académies. Là aussi, c'est plus long dans les académies très demandées.
- Il est évident qu'il est plus facile d'évoluer sur un poste de chef d'établissement sur une académie comme Créteil ou sur des territoires ruraux loin des capitales régionales que sur des grosses agglomérations.
- Il faut avoir conscience qu'une mutation correspond à une forme de progression professionnelle qui sera graduelle.
- Un retour au bout de 2 ans dans des DOM peut être obtenu sur des situations familiales particulières (Martinique, Guadeloupe, La Réunion ou La Guyane)

Les représentants locaux (académies) ou nationaux (ministériels) d'*i*.D.-FO rencontrent les représentants institutionnels pour souligner les situations des personnels de direction qu'ils représentent. Le « **pôle mobilité** » s'appuie sur les remontées que lui font les adhérents via une remontée automatisée (saisie en ligne du dossier de mutation). Ainsi, des échanges ont lieu avec les autorités rectorales ou à la DGRH pour s'assurer de la bonne prise de connaissance des situations.

Les promotions

Le passage d'un échelon à un autre dans la grille indiciaire au sein d'une même classe est automatique. Si du retard est constaté lors de la mise en paiement (de plus en plus rare), il sera rattrapé. Le passage de la classe normale à la hors classe et de la hors classe à la classe exceptionnelle :

- Elles sont décidées par l'administration (classement rectoral transmis au national).
- Elles tiennent compte de la valeur professionnelle et du parcours (postes occupés, ancienneté de service et appréciations des autorités).

Classe Normale	Durée Echelon
10e échelon	–
9e échelon	2 ans et 6 mois
8e échelon	2 ans et 6 mois
7e échelon	2 ans
6e échelon	2 ans
5e échelon	2 ans
4e échelon	2 ans
3e échelon	2 ans
2e échelon	2 ans
1er échelon	2 ans

Hors Classe	Durée Echelon
HEB Échelon spécial	–
	1 an
	1 an
HEA	1 an
	1 an
	1 an
4e échelon	2 ans et 6 mois
3e échelon	2 ans et 3 mois
2e échelon	2 ans et 3 mois
1er échelon	2 ans

Attention, le passage de la hors Echelle A à la Hors échelle B (classe exceptionnelle) n'est pas automatique. Il doit être obtenu dans le cadre d'une promotion ministérielle.

Comme pour les mutations, les représentants d'*i*.D.-FO prennent contact avec les autorités pour mettre en avant le dossier de collègues adhérents.

Bilan social et carrière des femmes personnels de direction

Agnès Prouteau
Conseillère technique
SG *i*.D-FO

Valerie Kroes
Secrétaire générale adjointe
Proviseure
Lycée Professionnel Jules Raimu
à Nîmes (30)
Académie de Montpellier

▶ **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**

1. Personnels de direction, par statut et sexe en 2019-2020 (en %)

Le rapport de situation comparée relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes, proposé par la DEPP, pour l'année 2019-2020, révèle que la proportion de femmes personnels de direction (51,4%) est désormais supérieure aux hommes (48,6%).

		Effectifs	Répartition par statut	Répartition par sexe	
				Hommes	Femmes
Proviseurs de lycée et principaux de collège	Ensemble proviseurs et principaux de collège	7 106	53,0	55,4	44,6
	Proviseurs de LEGT	1 559	11,6	67,5	32,5
	Proviseurs de LP	650	4,8	58,2	41,8
	Principaux de collège	4 897	36,5	51,1	48,9
Proviseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège	Ensemble proviseurs adjoints et principaux adjoints	6 143	45,8	40,6	59,4
	Proviseurs adjoints de LEGT et LP	2 419	18,0	42,7	57,3
	Principaux adjoints de collège	3 724	27,8	39,3	60,7
Autres personnels de direction		157	1,2	51,6	48,4
Ensemble des personnels de direction		**13 406**	**100,0**	**48,6**	**51,4**

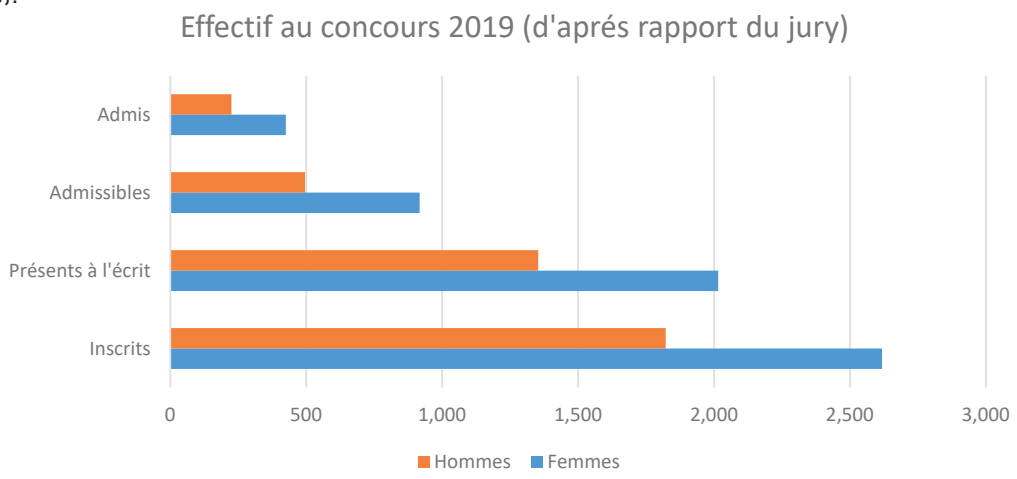
Cette tendance confirme la proportion qui s'annonce depuis plusieurs années où l'on a pu constater que les femmes constituaient la majorité des lauréats au concours.

2. Répartition femmes-hommes au concours des personnels de direction

a - 2019

	Inscrits	Présents à l'écrit	Admissibles	Admis
Femmes	2 618	2 015	917	425
Hommes	1 822	1 353	495	225

Nettement plus nombreuses que les hommes dès l'inscription (59 %), comme pour la session 2018, les femmes réussissent mieux que les hommes à l'admissibilité (64,9 %) et à l'admission (65,4 %).

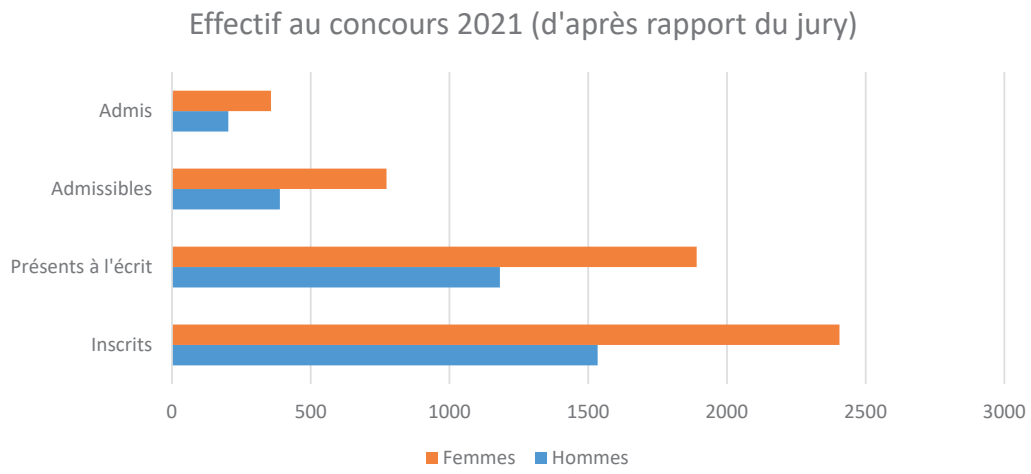


b - 2021

	Inscrits	Présents à l'écrit	Admissibles	Admis
Femmes	1 534	1 182	389	203
Hommes	2 406	1 891	773	357

Comme pour la session 2019, les femmes sont plus nombreuses que les hommes lors de l'inscription (61,1%) et réussissent mieux que les hommes à l'admission (63,7%).

La tendance à une féminisation du corps des personnels de direction se confirme.

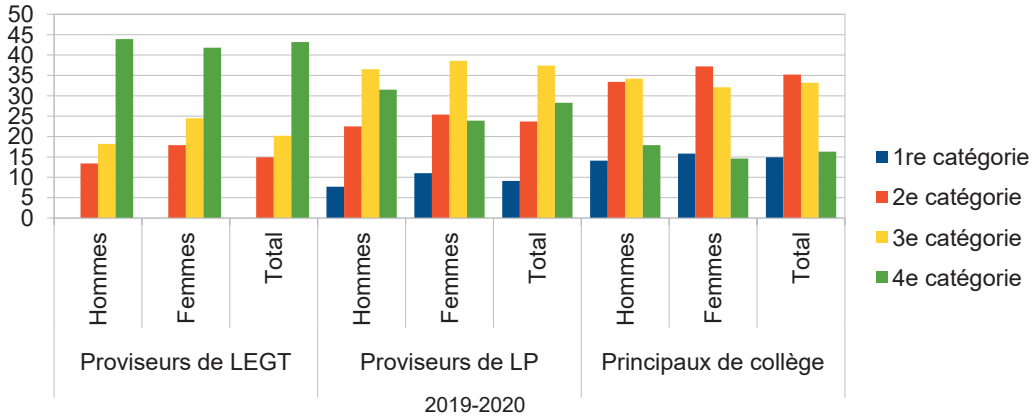


3. Personnels de direction, par statut et classement de l'établissement, en 2019-2020 :

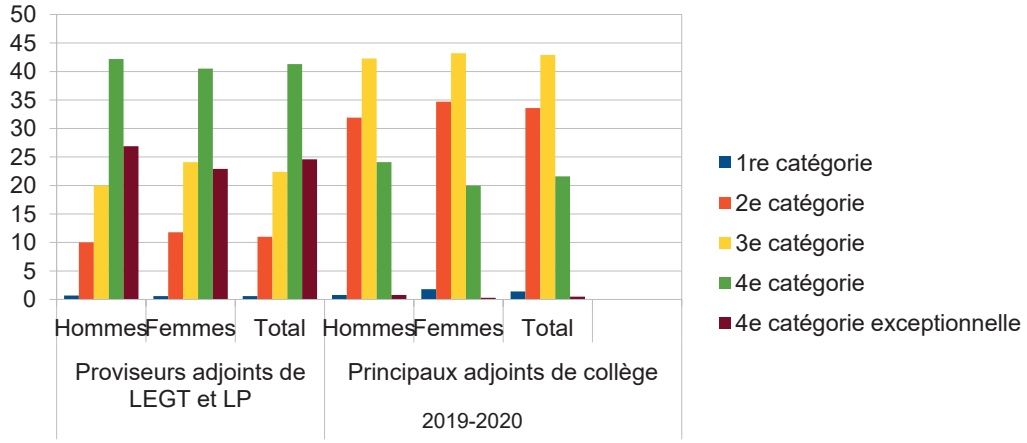
Pour autant, le rapport hommes/femmes s'inverse pour l'attribution des postes de chefs d'établissement : 67,5% des proviseurs de LEGT sont des hommes alors que seulement 32,5 % de femmes accèdent à ces fonctions ; de même pour les postes de proviseurs de LP (58,2 % d'hommes et 41,8 % de femmes) comme ceux de principaux (51,1 % d'hommes et 48,9 % de femmes).

Inversement, les postes d'adjoints en lycée, LEGT et LP confondus, sont majoritairement pourvus par des femmes (57,3% contre 42,7 % d'hommes) ainsi qu'en collège (60,7 % de femmes contre 39,3 % d'hommes).

Statuts et classements d'établissement - Chefs d'établissement



Statuts et classements d'établissement - Chefs d'établissement adjoints



De la même manière, selon les catégories d'établissement, l'écart se creuse entre les femmes et les hommes, en particulier dans l'accès aux postes de 4ème catégorie (26,1 % d'hommes et 19,8 % de femmes, tous postes confondus) et 4ème catégorie exceptionnelle (6,9 % d'hommes et 2,7 % de femmes, tous postes confondus).

Inversement, les femmes sont majoritairement affectées dans des postes de catégories inférieures (15,8 % de femmes contre 14,1 % d'hommes pour les 1ères catégories et 37,2 % de femmes contre 33,4 % d'hommes pour les 2ème catégorie).

4. Taux d'accès hommes-femmes à la hors-classe en 2021 :

Transmis début janvier aux organisations syndicales pour consultation, le bilan des lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports, daté du 31-12-2021, fait apparaître des inégalité persistantes entre les hommes et les

femmes personnels de direction pour l'accès aux promotions.

De la page 107 à la page 110, le bilan concernant les personnels de direction rapporte quelques améliorations en 2021 : suite à l'émergence d'une classe unique, dite « classe normale », induite par le protocole PPCR entraînant une forte concentration de personnels au 8ème, 9ème et 10ème échelon, l'augmentation du taux d'accès à la hors-classe est passé de 8,4 % à 9,5 %.

	2020 (taux 8,4%)		2021 (taux 9,5%)	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	2 688	235	2 713	260
% de femmes	*48%*	*49%*	*48,5%*	*49%*
Hommes	2 873	242	2 860	269
% d'hommes	*52%*	*51%*	*51,5%*	*51%*
TOTAL	**5 561**	**477**	**5 573**	**529**

Si l'écart de réduit par rapport 2020 (235 femmes/477 promus = 48% contre 242 hommes/477 = 52%), **en 2021, le nombre d'hommes (269/529 promus = 51%) est resté sensiblement supérieur aux femmes (260/529 promues = 49%)**.

L'analyse de la répartition des promus à la hors-classe, selon les fonctions exercées révèle que les femmes sont majoritairement principales de collège (163 femmes et 135 hommes/298 principaux promus) alors que ce sont plutôt des hommes pour la catégorie des proviseurs (81 hommes et 39 femmes/120 proviseurs de LGT- 35 hommes et 24 femmes/64 Proviseurs de LP).

Eléments positifs : les femmes exerçant dans des établissements de 2ème catégorie sont plus nombreuses à être promues à la hors-classe (69 femmes et 43 hommes/112). De même, les hommes et les femmes exerçant en 3ème catégorie sont à égalité (92 femmes et 92 hommes/184).

Répartition par type de fonctions exercées	Femmes	Hommes	Total	%
Principal de collège (PACG)	163	135	298	56,33
Proviseur de lycée (PRLY)	39	81	120	22,68
Proviseur de lycée professionnel (PRLP)	29	35	64	12,10
Principal adjoint (ADCG)	8	6	14	2,65
Proviseur de lycée professionnel adjoint (ADLP)		1	1	0,19
Proviseur de lycée adjoint (ADLY)	14	5	19	3,59
Autres fonctions	7	6	13	2,45
TOTAL	**260**	**269**	**529**	**100**

Mais, encore une fois, les promus en 4ème catégorie restent majoritairement masculins (106 hommes et 72 femmes/178).

Il est à noter que davantage de femmes restent affectées dans des établissements de catégorie 2 ou 3 contrairement aux hommes qui sont plutôt affectés en catégorie 4.

C'est certainement cet inégal accès aux catégories d'établissement les plus élevées qui mérite une attention particulière, d'autant qu'il se répercute toujours en 2021 sur l'accès à l'échelon spécial (189 hommes /313 (61%) 124 femmes/313 (39%)).

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.

New Public Management et nouveau manager

Agnès Andersen
Secrétaire générale
Proviseure Lycée Marc Bloch
à Bischeim
Académie de Strasbourg

De quoi l'épuisement et la colère sont-ils le nom ?

Nous avons souligné la perte de confiance des personnels de direction à l'égard de M. le ministre, l'épuisement et la colère qui touchent nos collègues. Si les premières erreurs et les premiers dysfonctionnements du MEN peuvent être mis sur le compte de l'ampleur inédite de la crise, il en est tout autre pour ce que nous subissons depuis plusieurs semaines. **Le mécanisme est toujours le même** : des déclarations à la presse, une opinion publique prise à témoin face à des objectifs intenables, des personnels de direction se retrouvant entre le marteau et l'enclume, sur le terrain, au contact des parents, des professeurs et de l'ensemble des personnels, à devoir mettre en œuvre, en urgence, au dernier moment, des directives parfois contradictoires.

> *i*.D. est en complet désaccord sur l'évolution annoncée du métier, renvoyant la solution aux dysfonctionnements actuels quasi-uniquement à un "autre" recrutement et une "autre" formation des personnels de direction. Les acteurs de terrain qu'incarnent les personnels de direction ont répondu présent. Le ministère doit chercher à sa tête la raison des maux que nous subissons !

Cette situation a déclenché **l'action nationale menée par Indépendance et Direction**, qui a conduit à une pétition sur nos conditions de travail et la nécessité d'une revalorisation, pétition qui a recueilli en moins de deux jours plus de 10000 signatures.

Fort de ce soutien, Indépendance et Direction a adressé **un courrier à M. le ministre**, et cette action est relayée dans toutes les académies.

Nous attendons des réponses à la hauteur de notre épuisement et de notre colère. Si aucune réponse n'est donnée, nous organiserons **des actions que nous souhaitons visibles et marquantes**.

Pour l'heure, en guise de réponse, des promesses sur la relance de l'agenda social et la nécessité affirmée d'une RH de proximité en académie…

Allons cependant plus loin. Réforme du lycée, retraites, E3C, confinement, déconfinement, examens… **Quel fil relie tous ces évènements ?** La réponse est au fond assez simple et tient en une expression dont le ministère fait désormais la promotion : New Public Management.

Le discours institutionnel qui fleurit dans les rectorats et les DSDEN.

Le métier de personnel de direction, à l'image de la société, a probablement beaucoup changé et l'accompagnement qui peut être proposé dans le cadre d'une RH de proximité tient dans **une formation complémentaire et une formation initiale différente**. Cette formation devra prendre plus en compte la préparation à une gestion de changements plus rapides, d'une plus grande incertitude et de la conflictualité. Une réflexion doit également être menée, au niveau du recrutement, sur la personnalité des personnels de direction.

La crise que nous avons vécue est très révélatrice **des manques du "logiciel" actuel chez les personnels de direction**. Il faut penser l'organisation différemment, renforcer le collectif, repenser l'évaluation des personnels de direction (dont la fréquence doit être plus grande).

En résumé, pour faire simple : les personnels de direction doivent s'habituer à gérer des urgences et des injonctions contradictoires : c'est normal, c'est leur métier. Loin des convictions pédagogiques, ils doivent devenir des gestionnaires de l'instant grâce à une solide formation aux compétences psycho-sociales qui permettra de faire passer, agilement, tous les messages de l'institution.

Les personnels de direction doivent s'habituer à gérer des urgences et des injonctions contradictoires : c'est normal, c'est leur métier. Loin des convictions pédagogiques, ils doivent devenir des gestionnaires de l'instant grâce à une solide formation aux compétences psycho-sociales qui permettra de faire passer, agilement, tous les messages de l'institution.

La réponse d'*i*.D. :

Si le "logiciel" des personnels de direction doit être changé pour plus d'adaptabilité et de collectif, il faut sans doute aussi **changer tout le "système d'exploitation"** ! La crise est aussi révélatrice **des faiblesses de l'organisation générale du ministère et de son management. Le ministère a confondu, sans doute à dessein, l'information** (qui devrait être partagée entre professionnels prioritairement, permettant ainsi aux personnels de direction d'agir) **et la communication** (instrument à destination du grand public et des médias, que le ministre a privilégié, mettant ainsi la pression sur les personnels de direction).

Les **injonctions contradictoires et intenables** (cf. la règle d'1 mètre de distance et en même temps le retour de tous les élèves) **participent aussi de l'épuisement des personnels de direction face à ces quadratures du cercle !**

L'invasion des soft skills et le principe de Dilbert.

En résumé, *i*.D. est en complet désaccord sur l'évolution annoncée du métier, renvoyant la solution aux dysfonctionnements actuels quasi-uniquement à un "autre" recrutement et une "autre" formation des personnels de direction. Les acteurs **de terrain qu'incarnent les personnels de direction ont répondu présent. Le ministère doit chercher à sa tête la raison des maux que nous subissons !**

i.D. - *Académie de Bordeaux*

C'est ce qu'ont décrit de hauts fonctionnaires dans leur tribune publiée par le Café Pédagogique, qui rejoint tout à fait l'analyse d'*i*.D. : « L'invasion des soft skills issues de l'idéologie néolibérale, reprenant les théories béhavioristes les plus éculées, contaminent le champ éducatif comme nouveau modèle de compé-

tences centré sur l'individu au détriment des valeurs du collectif. Un détournement des thématiques de la personnalisation, de l'individualisation vient achever le travail en faisant porter sur les individus et non plus sur le collectif et les choix politiques la réussite des personnes ou de leur propre échec dans le système ». Si le système est défaillant, c'est en raison des individus, non d'une gouvernance bureaucratique déjà maintes fois dénoncée.

A moins, bien évidemment, que le ministère ait fait sien le principe de Dilbert selon lequel « les gens les moins compétents sont systématiquement affectés aux postes où ils risquent de causer le moins de dégâts : l'encadrement ». Auquel cas les personnels de direction, derniers maillons de la chaîne, exécutants et non plus cadres, peuvent y voir une immense reconnaissance de leurs compétences par l'institution.

Pour conclure, quelques rappels de bon aloi :

- *i*.D. a pendant longtemps été le premier et le seul syndicat à dénoncer la maltraitance d'une institution que nous jugions méprisante à notre encontre.
- *i*.D. a été immédiatement en opposition avec les évaluations des adjoint(e)s par les chef(fe)s d'établissements.
- *i*.D. s'est abstenu lors du vote pour l'échelon spécial à la Hors échelle B, non pas en opposition bien évidemment, mais bien car la priorité était l'augmentation du pourcentage du passage à la hors classe.

L'équipe du secrétariat national

Rémunération et évaluation

Amand Riquier
Proviseur du Lycée Général et Technologique Maximilien Sorre, Cachan
Académie de Créteil

La rémunération d'un personnel de direction (et son revenu imposable !) est composée de différents éléments :

- Sa position dans la grille indiciaire (salaire de base)
- La BI (bonification indiciaire)
- La NBI (Nouvelle bonification indiciaire)
- L'IF2R-part F
- L'IF2R-part R
- Aux indemnités spécifiques
- Aux avantages en nature

Le reclassement

La position dans la grille indiciaire dépend tout d'abord du reclassement initial après la réussite au concours. La progression dans cette grille est à suivre dans l'article (opération de gestion de carrière).

Pour les **Certifiés, PLP, PEPS, PE, CPE, Psy-EN actuellement en classe normale**, le reclassement se fait dans **la classe normale** des Personnels de direction :

SITUATION ANCIENNE	SITUATION NOUVELLE	
Echelon	Echelon	Ancienneté conservée (dans la limite de la durée exigée pour l'accès à l'échelon supérieur)
11e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
10e échelon	6e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
9e échelon	5e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
8e échelon	4e échelon	4/7 de l'ancienneté acquise
7e échelon	3e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
6e échelon	2e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise majorée de 6 mois
5e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise dans la limite de 6 mois
4e échelon	2e échelon	Sans ancienneté
3e échelon	1er échelon	Ancienneté acquise
2e échelon	1er échelon	Sans ancienneté
1er échelon	1er échelon	Sans ancienneté

Pour les **Certifiés, PLP, PEPS, PE, CPE, Psy-EN actuellement en hors classe**, le reclassement se fait dans **la classe normale** des Personnels de direction :

SITUATION ANCIENNE	SITUATION NOUVELLE	
Echelon	Echelon	Ancienneté conservée (dans la limite de la durée exigée pour l'accès à l'échelon supérieur)
7e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise majorée de 3 ans
6e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	9e échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
4e échelon	8e échelon	Ancienneté acquise
3e échelon	7e échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
2e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
1er échelon	5e échelon	Ancienneté acquise

Pour les agrégés actuellement en classe normale, le reclassement se fait dans **la classe normale** des Personnels de direction :

SITUATION ANCIENNE	SITUATION NOUVELLE	
Echelon	Echelon	Ancienneté conservée (dans la limite de la durée exigée pour l'accès à l'échelon supérieur)
Agrégés de classe normale		
11e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise majorée de 4 ans
10e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	9e échelon	5/8 de l'ancienneté acquise
8e échelon	8e échelon	5/7 de l'ancienneté acquise
7e échelon	7e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
6e échelon	6e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
5e échelon	5e échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
4e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
3e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise
2e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise doublée
1er échelon	1er échelon	Ancienneté acquise doublée

La grille indiciaire

A chaque échelon correspondent des points d'indice qui multipliés par la valeur du point d'indice (4.85003 euros) donnent le traitement de base (salaire brut).

Classe normale		
Echelon	Indice brut	Salaire brut
1	484	2347,41 €
2	513	2488,07 €
3	551	2672,37 €
4	586	2842,12 €
5	637	3089,47 €
6	684	3317,42 €
7	718	3482,32 €
8	756	3666,62 €
9	801	3884,87 €
10	830	4025,52 €

Hors classe		
Echelon	Indice brut	Salaire brut
1	718	3482,3215 €
2	756	3666,6227 €
3	801	3884,8740 €
4	830	4025,5249 €
5	HEA	4316,5267 €
	HEA2	4486,2778 €
	HEA3	4714,2292 €
Echelon spécial	HEB	4714,2292 €
	HEB2	4913,0804 €
	HEB3	5174,9820 €

La BI (bonification indiciaire)

La BI est une prime mensuelle. Elle dépend du type de poste occupé (chef ou adjoint), de la catégorie financière de l'établissement. Elle correspond à des points d'indice supplémentaires venant s'ajouter à ceux de la grille indiciaire.

Établissements	Chefs d'établissement	Adjoints
1ère catégorie	80	50
2ème catégorie	100	55
3ème catégorie	130	70
4ème catégorie	150	80

La NBI (Nouvelle bonification indiciaire)

La NBI est une prime mensuelle. Elle correspond à des points d'indice supplémentaires venant s'ajouter à ceux de la grille indiciaire. Seules certaines catégories d'établissement ouvrent des droits à la NBI.

Établissements	NBI Chefs d'établissement
3ème catégorie	40
4ème catégorie	60
4ème catégorie exceptionnelle	80

Ces bonifications indiciaires (BI et NBI) sont soumises au prélèvement sociaux jusqu'à une barre de 1124 points d'indice. Ce seuil est celui du maximum ouvert pour le calcul des pensions de retraite. Au-delà de 1124 points, les points d'indice donnent lieu à un versement qui n'est pas soumis aux prélèvements sociaux.

L'IF2R- part F (Fonctions et Responsabilités)

Suite aux négociations de 2020, certains montants ont progressé. Ils présentent une progressivité tant vis-à-vis des catégories que des fonctions. Les montants indiqués sont annuels mais sont versés mensuellement.

Fonction	Catégorie ETB	Montants avant 2020	Montants revus au 1/09/2022
Chef ETB	Cat. 4 Ex	7 000 €	7 000 €
	Cat. 4	4 710 €	6 170 €
	Cat. 3	4 050 €	6 010 €
	Cat. 2	4 050 €	6 010 €
	Cat. 1	4 050 €	6 010 €
Adjoint	Cat. 4 Ex	5 950 €	5 950 €
	Cat. 4	4 130 €	4 600 €
	Cat. 3	3 450 €	4 000 €
	Cat. 2	3 450 €	4 000 €
	Cat. 1	3 450 €	4 000 €

Pour les chefs d'établissement sans adjoint, cette prime IF2R fonctions et responsabilité est majorée de 15%.

L'IF2R – parts Résultats

Cette prime est versée une fois par an suite à l'évaluation annuelle. Ce versement est censé être effectué au cours du premier trimestre de l'année scolaire suivant l'évaluation.

Les procédures d'évaluation ont évolué depuis le 1er septembre 2021. Début 2022, les mesures d'application n'étaient toujours pas connues des personnels de direction… ni parfois de leur autorité de tutelle pourtant censées fixer des objectifs à évaluer en fin d'année !

Ces autorités sont censées répartir annuellement le corps en 3 parties touchant des montants de primes résultats différents.

% du corps concernés	Montant annuel prime en euros
50	667
30	1333
20	2000

Le lien entre les résultats de l'évaluation et la répartition de cette indemnité n'a pas encore été étudiée… le travail sur l'évaluation n'étant pas encore achevé !

Les indemnités spécifiques

Elles sont de nature différente :

- **Indemnité de résidence** : de 0 à 3% du traitement brut suivant le secteur… . Montant le plus élevé pour les zones fortement urbanisées.
- **Indemnité de sujétions spéciales :** 1734 euros annuel en REP, 3479 euros annuel en REP+ (versement mensualisé)
- **Indemnités GRETA et CFA :** le montant comprend souvent une part forfaitaire et un montant variable suivant l'activité et l'établissement support. Le versement est soumis à l'accord du chef d'établissement pour l'adjoint et du recteur
- **Indemnités d'examen** en lycée… en grande baisse ces dernières années

Avantage en nature

L'octroi d'un logement en NAS (nécessité absolue de service) permet outre la jouissance du logement de bénéficier de la gratuité des fluides (gaz, eau, électricité, chauffage) dans le cadre de forfait. Les impôts locaux et assurance restent à la charge du résident.

Attention, **ces avantages sont déclarés automatiquement dans les revenus** et risquent de **faire passer la résidence principale actuelle en résidence secondaire** (si on est propriétaire et que l'on conserve ce bien, impact sur les impôts locaux !).

Supplément familial de traitement

Il est basé sur une part fixe et une part variable. Le détail des situations (deux parents fonctionnaires, garde alternée) est précisé dans les décrets et articles précisés dans le tableau citant les références.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat

Depuis 2008, la GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Les fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique, les militaires à solde mensuelle et les magistrats sont éligibles à la GIPA sous réserve qu'ils relèvent d'un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B (HEB). Ils doivent, de surcroît, avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence.

Pour aller plus loin

Source de rémunération	Texte de référence
BI	décret 88-342 du 11 avril 1988 modifié par le décret n° 2002-87 du 16 janvier 2002
NBI	décret 96-1131 du 18 décembre 1996
IF2R part F	décret 2020-1702 du 24 décembre 2020
IF2R part R	
ISS REP REP+	décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 modifié par un arrêté du 28 août 2018
Indemnités de résidence	l'article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 avec le classement par communes du 12 mars 2001 FP/7 n° 1996 2B n° 00-1235
Supplément familial de traitement	les articles 10 à 12 du décret 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié.
Garantie individuelle de pouvoir d'achat	décret 2008-539, https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2021/7/23/TFPF2108105A/jo/texte

Revalorisation de l'IF2R et conséquences en matière d'évaluation

Jeudi 24 décembre 2020 paraissaient au journal officiel les nouvelles règles en matière d'indemnités pour les personnels de direction.

Amand Riquier
Proviseur du Lycée Général et Technologique Maximilien Sorre, Cachan
Académie de Créteil

Pour mieux comprendre les enjeux liés à cette publication, il convient de revenir en détail sur la répartition entre les Parts F (fonction) et R (résultats) de l'IF2R et leur évolution respective.

La question de l'évolution salariale et des conditions de travail, au cœur de nos revendications, a été portée par Indépendance et Direction à plusieurs reprises auprès du ministre actuel. Ces sujets ont été retenus par le ministère pour l'agenda social ouvert en 2020 et ils ont donné lieu à des groupes de travail différenciés. Nos demandes renouvelées d'une prise en compte de ces questions dans leur globalité n'ayant pas été entendues, alors même qu'elles sont interdépendantes.

Pour ce qui concerne la revalorisation salariale, nos interlocuteurs nous ont rapidement indiqué qu'elle ne serait possible qu'à travers le régime indemnitaire des personnels de direction. Le ministère souhaitait remplir trois objectifs :

- parvenir à une rémunération davantage différenciée en fonction des résultats et donc liée à l'évaluation ;
- annualiser l'évaluation des personnels de direction, disposition en conformité avec les règles de la fonction publique ;
- réduire certaines difficultés de GRH en faisant en sorte que les adjoints d'établissement de catégorie 4 ou 4 exceptionnelle ne perdent plus de salaire en devenant chef d'établissement de catégorie 1 ou 2.

Indépendance et Direction a rappelé que les augmentations demandées avaient surtout vocation à compenser d'une part l'absence de revalorisation du point d'indice qui perdure depuis plusieurs années et, d'autre part, à prendre en compte la charge croissante de travail des personnels de direction ces dernières années.

Suite à plusieurs réunions, le ministère a concédé une augmentation du budget initialement prévu de 21,5 millions d'euros à 23 millions. La répartition de ce budget est au 2/3 en faveur de la part F et du 1/3 restant pour la part R.

Les propositions ministérielles

Au final, les augmentations proposées de la part F au vote du CTM et actées par décrets et arrêté au JO des 24/12/20 et 04/02/21 sont les suivantes (coût global de 15 millions d'euros avec un échelonnement de mise en œuvre sur 2021 et 2022) :

Concernant la part R (coût global d'environ 8 millions d'euros, mise en œuvre échelonnée de 2022 à 2024), les principes retenus sont :

- une prime de résultat annualisée (actuellement triennale suite à l'évaluation liée à la lettre de mission évaluée dans le CREP), le plus souvent pour un montant de 2 000 euros, rarement modulé ;
- un montant annuel de 667 euros pour chaque personnel de direction (soit 1/3 de la prime triennale actuelle, coefficient 1) sauf en cas de difficultés professionnelles majeures ;
- une prime de résultat affectée d'un coefficient 2 (1 333 euros) pour 30% du corps ;
- une prime de résultat affectée d'un coefficient 3 (2 000 euros) pour 20% du corps ;
- une répartition des personnels de direction dans les trois coefficients (1, 2 et 3) revue tous les ans dans le cadre d'une procédure d'évaluation annuelle en cours de refonte.

Les textes parus au JO pour la part R n'engagent pas le ministère sur le volume de ces quotas, une note de cadrage ultérieure est prévue, procédure habituelle selon le ministère.

Comment les chefs pourraient être soumis à des quotas pour évaluer les adjoints ?

Si l'ensemble des personnels de direction sera concerné en même temps en 2021 et 2022 pour la part F (augmentation en deux étapes), le versement annualisé de la part R interviendra au terme de la première année scolaire évaluée au titre du nouveau régime d'évaluation, c'est-à-dire au terme de la lettre de mission actuellement en vigueur :

- soit au cours du 2ème semestre 2022, au titre de l'évaluation de l'année scolaire 2021-2022 (application de l'évaluation annuelle dès septembre 2021) ;
- soit au cours du 2ème semestre 2023, au titre de l'évaluation de l'année scolaire 2022-2023 (application de l'évaluation annuelle dès septembre 2022) ;
- soit au cours du 2ème semestre 2024, au titre de l'évaluation de l'année scolaire 2023-2024 (application de l'évaluation annuelle dès septembre 2023).

Le versement annualisé de la part « résultats » sera donc généralisé à l'ensemble des agents en 2024.

L'analyse portée par Indépendance et Direction

Sur le volume global de l'augmentation, si on ne peut nier un effort réel, il reste bien dessous de nos attentes. Nous avons indiqué que seules des augmentations autour de 400 à 500 euros mensuels pouvaient compenser le gel du point d'indice et l'augmentation de nos charges de travail (revendication issue du congrès de la Rochelle de 2019).

Nous avons fait part de notre réserve concernant les points suivants sur la part F :

- la différence de traitement très importante dans les augmentations entre les chefs et les adjoints (plus marquée encore dans les premières versions proposées par le ministère) ;
- l'absence d'augmentation de certains personnels de direction, ceux en 4ex. Si ces derniers bénéficient actuellement des plus grosses primes, on ne peut que regretter l'absence de reconnaissance institutionnelle alors même que la charge de travail dans ces grands lycées ou cités scolaires n'a pas connu de baisse ces dernières années !

Nous avons proposé que l'augmentation portée sur la part R soit reversée sur la part F dans un double objectif :

- permettre à tous les personnels de direction de bénéficier d'une part F supérieure à celle proposée ;
- assurer à l'ensemble des personnels de direction une augmentation significative alors que l'attribution d'une part variable coefficientée, à la suite d'un classement établi par l'administration, nous paraît pouvoir être source d'inégalités et d'incompréhension. Nous nous inquiétons en particulier du risque de voir les adjoints être à nouveau les « dindons de la farce » ! Est-il imaginable que beaucoup d'adjoints touchent une prime R de coefficient 2 ou 3 si leurs chefs ne l'ont pas ? Surtout si ce sont ces derniers qui font leur évaluation, comme le ministère l'exige. On ne peut qu'être circonspect sur le climat qui pourrait s'instaurer dans certaines équipes de direction… Il nous a été répondu que les adjoints, quand ils deviendront chef d'établissement, bénéficieront de ces augmentations… Argument qui ne prend pas en compte, et nous l'avons indiqué, que les carrières d'adjoints se sont sensiblement allongées ces dernières années, limitant de fait pour ces derniers le bénéfice des mesures annoncées.

Nous avons également fait part de notre inquiétude sur l'absence d'engagement ferme sur les tranches et taux de la part R dans les décrets. Il nous est demandé de croire sur parole l'institution. Si une relation de confiance est de mise lors des discussions, nous ne pouvons nous empêcher d'être vigilants suite à ce qui s'est effectivement passé pour les taux de promotion à la hors classe lors de la fusion des 1ère et 2ème classes. Nous avions alors alerté sur l'inévitable goulet d'étranglement qui ne manquerait pas de se produire au 10ème échelon de la nouvelle classe normale (CN) pour de nombreux collègues, et pour plusieurs années, avant de pouvoir passer à la hors classe (HC), motif pour lequel *i*.D.-FO s'était abstenu lors du vote en CTM du PPCR en 2017 qui avait pour objet la création de la CN.

Nous avons également fait part de notre inquiétude sur l'absence d'engagement ferme sur les tranches et taux de la part R dans les décrets. Il nous est demandé de croire sur parole l'institution. Si une relation de confiance est de mise lors des discussions, nous ne pouvons nous empêcher d'être vigilants.

Nous avons également souligné le caractère antagoniste évident que des missions relevant du poste (PIAL, CFA…) et donc de la part F, qui seront désormais prises en compte dans la part R par le biais des coefficients. Pour autant, nous apprécions que le ministre ait entendu nos revendications, réitérées à plusieurs reprises, pour que ces nouvelles missions soient enfin reconnues.

Le vote favorable de notre fédération lors du CTM s'explique par la prise en compte de l'augmentation inédite accordée à notre corps professionnel. Il n'est pas assuré que les mois passant, le contexte des finances publiques aurait

permis une meilleure proposition ou même son maintien. Nous avons clairement exprimé les réserves développées ci-dessus et nous resterons vigilants sur les engagements pris pour ces prochaines années.

La réforme de l'évaluation

Les nouvelles modalités ont été entérinées durant l'été 2021 malgré notre opposition.

Depuis longtemps, l'Etat souhaite que le corps des personnels de direction soit soumis aux règles communes de la fonction publique d'appréciation annualisée de la valeur professionnelle des fonctionnaires d'Etat (dispositif précisé dans la circulaire du 26/04/2013). Si cette perspective en tant que telle n'est pas inquiétante, les autorités académiques (rectorat, DSDEN) indiquent le plus souvent qu'ils ne seront pas en capacité d'évaluer l'ensemble des personnels de direction tous les ans. D'où cette nécessité institutionnelle : les adjoints seront évalués par les chefs d'établissement, considérés comme étant les supérieurs hiérarchiques directs.

Dès les premières expressions sur ce sujet et forts du mandat reçu au congrès de la Rochelle, nous avons affirmé notre refus de cette nouvelle modalité. Au début du printemps dernier, nous étions bien seuls à tenir ce discours ! Depuis, une autre organisation nous a rejoints sur cette position.

Lors du CTM du 7 décembre 2020, nous avons de nouveau indiqué ce refus d'évaluation de l'adjoint par le chef et notre fédération a voté contre le projet de décret.

Les arguments portés par Indépendance et Direction :

- l'entretien professionnel a pour finalité d'évaluer la valeur professionnelle de l'agent. Or, en l'absence de fiches de poste différentes entre les missions du personnel de direction adjoint et du chef d'établissement, et considérant de ce fait qu'il n'y a aucune hiérarchie des missions entre chefs et adjoints, les chefs d'établissement n'ont pas à évaluer la valeur professionnelle des personnels de direction adjoints ;
- les chefs d'établissement n'ayant aucun moyen de promouvoir l'évolution de carrière des adjoints, ils ne peuvent les évaluer. Ces prérogatives relevant du ressort de l'autorité académique du Recteur, les DASEN, par délégation, doivent pouvoir apprécier pleinement les potentialités et la valeur professionnelle des adjoints et signer directement leurs CREP ;
- loin de renforcer l'esprit d'équipe, garant d'un pilotage efficient des EPLE, cette nouvelle règle amènera inévitablement un changement de postures, de relations intrinsèques qui auront immanquablement un impact collatéral sur les équipes et le fonctionnement des établissements.

De décembre 2020 à l'été 2021, les services de la DGRH ont travaillé à la rédaction d'un guide de l'évaluation en échangeant avec les organisations syndicales représentatives sur les modalités d'application. *i*.D.-FO a siégé tout en refusant de participer à la rédaction du guide dans un souci de cohérence ! On ne peut être contre les dispositions prévues et travailler avec à leur mise en place ! Une première version avait été finalisée pour l'été 2021

i.D. - *Académie de Nancy - Metz*

et devait être diffusée pour le déploiement de la réforme de l'évaluation à la rentrée 2021.

Or, début mars, aucune diffusion officielle n'avait encore été faite ! Certaines initiatives ont été prises localement pour informer, voire mobiliser des personnels de direction autour de ces nouvelles modalités alors même qu'aucun outil officiel n'avait clairement été diffusé.

Ainsi, la première vague d'évaluation annuelle sur l'année 2021-2022 apparaît d'ores et déjà bien peu crédible. Les personnels vont être informés des modalités en mars ou avril 2022 et être évalués en mai ou juin sur des objectifs qui auraient dû être fixés en début d'année scolaire (septembre ou octobre 2021).

i.D.-FO a rappelé que les augmentations demandées avaient surtout vocation à compenser d'une part l'absence de revalorisation du point d'indice qui perdure depuis plusieurs années et, d'autre part, à prendre en compte la charge croissante de travail des personnels de direction ces dernières années.

L'analyse d'Indépendance et Direction

Dès la première réunion de travail, Indépendance et Direction interrogeait la DGRH sur le lien entre ces nouvelles modalités d'évaluation et la mobilité, les promotions et autres évolutions salariales. Si le ministère a fini par convenir que la question méritait d'être étudiée, il n'a toujours pas clairement établi le lien entre le nouveau CREP, les mutations, le passage à la hors classe et le coefficient de la part R.

La question des quotas relatifs au niveau d'appréciation « excellent », qui prévalent actuellement, non éclaircie, est de nature à entretenir l'incertitude. Quelles seront alors les règles qui régiront pour la mobilité, règles qui peuvent désormais être à géométrie variable, sans aucune régulation du fait de la disparition des commissions paritaires ! Comment les chefs pourraient être soumis à des quotas pour évaluer les adjoints ? Argument relevé par *i*.D.-FO en groupe de travail pour confirmer l'impossibilité d'évaluation des adjoints par les chefs d'établissement !

Les documents d'accompagnement ou supports de l'évaluation annualisée présentés lors des groupes de travail évoquent un diagnostic qui rappelle celui actuellement réalisé par les personnels préalablement à leur lettre de mission (dont ils sont aussi le plus souvent à l'origine !). Ce diagnostic (désormais appelé rapport d'étonnement !) devait disparaître en même que la lettre de mission. Il serait donc à produire chaque année (?) et non plus tous les trois ans. De plus, ce support d'analyse est source d'une ambiguïté avec l'évaluation des établissements, ce qui n'est pas de nature à apaiser les craintes et à susciter la confiance des personnels de direction quant aux modalités qui seront finalement retenues pour leur propre évaluation.

i.D. - *Académie de Besançon - Dijon*

Tout ceci risque d'enlever une bonne part de sa crédibilité à ces nouvelles modalités. Cela ressemble d'ailleurs étrangement à ce que nous avons vécu au premier trimestre 2021-2022 sur le protocole d'évaluation en lycée. L'improvisation devient de plus en plus souvent la règle à l'Education nationale !

Entretien avec Iannis Roder

Il y a une vraie prise de conscience de la part des personnels

Iannis Roder

En septembre 2021, *i*.D. a lancé une série d'invitations à des personnalités, dont fait partie Iannis Roder, sur la question des valeurs républicaines et notamment sur le sujet de la laïcité.

_i_.D.-FO : Nous avons rencontré M. Jean-Pierre Obin et lu avec intérêt son rapport dans lequel nous retrouvons des éléments sur lesquels nous voulions attirer son attention et notamment sur la question de la formation des personnels. Avez-vous des éléments sur cette question ?

Iannis Roder : Le Conseil des Sages de la Laïcité a en effet été sollicité et nous travaillons en collaboration avec la DGESCO. Ce que je peux vous confirmer c'est qu'il est prévu de former 1000 référents laïcité pour qu'ils puissent être opérationnels dès le mois de janvier 2022. L'idée c'est d'offrir 10 jours de formation à ces formateurs, étalés sur 2 ans, et dans un premier temps entre septembre et décembre d'organiser 2 sessions de 2 jours à leur intention. Et à partir de janvier ces formateurs devront déployer des formations sur le terrain. La maquette de formation prévoit ensuite qu'au cours des 3 semestres suivants ils bénéficient à nouveau de 2 journées par période pour aborder des questions de plus en plus précises et pointues. Il s'agit donc d'un effort conséquent de formation.

> Ceci dit la vraie question est celle de la mixité sociale et de la mixité culturelle. On a des EPLE où les élèves partagent à 90% la même culture et pour eux la seule confrontation avec une autre vision est avec celle des enseignants.

_i_.D.-FO : Cela donnera lieu à une forme de certification ?

IR : En effet cela amènera à une certification au terme de ce cursus et une centaine de ceux-ci seront inscrits à un Diplôme Universitaire Laïcité spécifique à la Sorbonne, à Cergy Pontoise ou dans d'autres universités. L'idée est d'en faire 100 experts en plus des 1000 autres qui pourront essaimer sur l'ensemble du territoire. En 4 ans, tous les fonctionnaires de l'Education nationale auront reçu une formation sur la laïcité. Les moyens seront mis, c'est un engagement, une vraie priorité pour le Ministère et le DGESCO. Quant au choix des formateurs ce sont les Recteurs, les Dasen qui seront chargés de repérer et proposer le nom des personnes, qui sont déjà formateurs académiques, et qui peuvent aussi devenir formateurs académiques sur ces questions car toutes les bonnes volontés sont les bienvenues. Les noms doivent être remontés pour début septembre. Il semblerait qu'un partenariat se mette en place avec le CNAM de manière à ce que les structures en région permettent

un accueil en Région de ces formateurs. Les formations pourraient être « hybrides » afin de permettre à tout le monde d'être formé en même temps sur les mêmes sujets. L'idée est de donner du contenu scientifique, en visio par exemple, et que les ateliers pour rendre la formation efficiente en pratique se déroulent quant à eux en « présentiel ».

> Un Perdir formé et conscient de l'importance de ces questions sera le mieux à même de soutenir les projets républicains de ses équipes voire de les impulser au sein de son établissement.

***i*.D.-FO : Dans le rapport Obin sont évoqués les Aed pourront-ils bénéficier de formation ?**

IR : Pour l'instant nous avons surtout axé notre réflexion et nos travaux sur les formateurs mais tous les personnels devront avoir accès à une formation d'ici 4 ans.

***i*.D.-FO : Si nous posons la question c'est parce que sur certains territoires peuvent postuler sur ces postes des personnes issues de culture ou de pays où la laïcité n'est pas connue ou vécue.**

IR : On sait très bien que certains peuvent très bien faire ou vouloir bien faire mais n'ont pas tout à fait conscience des enjeux. Par exemple rentrer avec un couvre-chef dans un établissement, et ce quel que soit ce couvre-chef, n'est pas vu comme un problème. Et si cela peut paraître anecdotique, il peut se cacher autre chose derrière ce type de comportement et c'est bien souvent par méconnaissance des enjeux que l'on peut laisser faire.

***i*.D.-FO : Vous êtes depuis plusieurs années un observateur attentif de la laïcité, quelques mois après l'assassinat de Samuel Paty, quel regard portez-vous sur la laïcité dans les établissements scolaires ? Quels constats faites-vous ?**

IR : Je porte un regard plutôt optimiste sur la manière dont se déroulent les choses dans les établissements scolaires d'une manière générale. J'estime qu'il y a, malheureusement depuis le drame de Samuel Paty, une vraie prise de conscience de la part des personnels de l'Education nationale des enjeux liés à la laïcité. Il y a une préoccupation plus importante de tous les personnels. Après cela ne veut pas dire que localement il n'y a pas des questions qui se posent. Nous avons vu par endroits, lors de l'hommage rendu à notre collègue Samuel Paty, des incidents nombreux qui ont été remontés par les collègues au ministère qui les a chiffrés à 793 situations dans un premier temps pour dépasser le millier début décembre.

> Je n'ai jamais été formé à la laïcité. Je me suis formé seul à mon arrivée à Saint-Denis car c'était pour moi crucial de pouvoir répondre aux contestations d'enseignement.

Parallèlement avec la Fondation Jean Jaurès, je change de casquette, nous avons publié un sondage le 6 janvier 2021 qui montrait que 19% des enseignants relataient des incidents au moment de l'hommage à Samuel Paty. On est donc largement au-delà de ce millier de signalements ce qui montre que localement les situations peuvent être compliquées même si par incident on peut entendre une palette assez large de manifestations et qu'il faudrait les définir. Personnellement j'estime qu'il y de fait un véritable enjeu de compréhension, d'imprégnation dans le corps enseignant et des personnels de direction ou d'inspection, des principes et des enjeux de la laïcité pour être en mesure de répondre à ces manifestations, à ces contestations des enseignements.

Comment y répondre ? Comment y faire face ? Certes en maîtriser les aspects normatifs et juridiques et aussi de savoir expliquer pourquoi. J'entends souvent dire « la laïcité c'est le respect de la loi rien que la loi ! » ; mais il y aussi l'esprit de la loi, l'essence qui fait que l'école républicaine n'est pas devenue laïque parce qu'elle est devenue laïque ! Elle est devenue laïque du fait des enjeux philosophiques et politiques. Et c'est cela qu'il faut être capable de faire passer dans un premier temps chez les personnels mais aussi chez les élèves. Etre capable d'argumenter de manière solide pour répondre mais aussi pour faire comprendre que la laïcité est un bienfait, qu'il ne s'agit pas d'une répression qui nie la liberté mais au contraire qu'il s'agit d'un principe qui offre la liberté et vise à l'apaisement. Je crois que l'enjeu est crucial car ceux qui veulent porter atteinte à la laïcité ne cessent de la présenter comme une atteinte à la liberté alors que c'est tout le contraire. Je suis donc optimiste tout en étant réaliste.

***i*.D.-FO : Vous expliquez cela très bien mais les sondages montrent que la jeunesse n'est pas sur cette ligne.**

IR : Il s'agit d'un autre sondage, de la LICRA. Mais il faut aussi prendre en compte que la jeunesse est en formation. Je suis enseignant et je me dois d'être optimiste. Ce sondage questionne en effet mais il ne m'étonne pas car nous sommes dans une société où le compassionnel est très important dans les réactions et les réflexes que nous avons. Le résultat de ce sondage pour la jeunesse doit aussi se voir sous cet angle. Pour résumer cela donne « les pauvres, chacun à le droit de… » sauf qu'une société ne se construit pas comme cela et c'est le rôle de l'école d'expliquer à la jeunesse comment une société se construit avec du commun qui fait du lien. Chaque individu a des droits mais chaque individu fait partie d'un ensemble, la communauté nationale et que pour vivre ensemble dans cette nation il y a des principes dont fait partie la laïcité. Alors je suis optimiste parce que je suis professeur ou alors si l'on y croit pas, il faut fermer les grilles et on s'en va. Nous ne sommes pas dans une société anglosaxonne où l'on vit les uns à côtés des autres où l'on se tolère les uns les autres. Nous avons une autre conception du vivre ensemble, nous avons un autre modèle qui ne veut pas dire que nous ne sommes pas tolérants mais où l'on offre à chacun un espace de liberté. Et cet espace de liberté c'est l'école et il n'y a pas de plus bel espace de liberté que l'école.

> J'ai la conviction que lorsque l'on est enseignant ce n'est pas seulement un métier c'est aussi un engagement.

***i*.D.-FO : Ce que vous dites est très important et si l'on n'y croit pas c'est difficile et en même temps les collègues ont parfois l'impression d'être devant une montagne.**

IR : Ce qui est évident c'est que l'école est en première ligne. Elle est un interface entre des écosystèmes que sont les quartiers et la République. Elle est donc le lieu de rencontre entre ces écosystèmes locaux, leurs dynamiques et ce que la République a à dire. L'école est donc le lieu de

cette rencontre, voire de cette confrontation. Je comprends ce que vous voulez dire parce que finalement à l'école ce sont tous les problèmes de la société qui arrivent qu'ils soient sociaux, religieux, culturels… et l'école prend cela de plein fouet avec les missions qui lui sont confiées aujourd'hui où à chaque événement on dit « l'école doit faire ci, l'école doit faire ça… ». On multiplie les choses et les sujets par effet ou impression d'empilement qui fait que parfois on peut avoir le sentiment de ne plus en pouvoir. Mais en même temps j'ai la conviction que lorsque l'on est enseignant ce n'est pas seulement un métier c'est aussi un engagement.

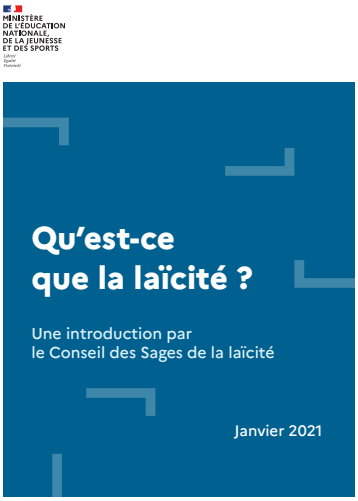
***i*.D.-FO : Nous sommes d'accord sur cette notion d'engagement mais on constate qu'il y a aussi de nouvelles générations de personnels qui n'ont pas cette vision là en entrant dans le métier et cela peut se conjuguer avec une question du niveau de formation des jeunes collègues. Pensez-vous que les nouvelles modalités de recrutement au concours permettront de répondre à cette problématique ? Comment faire en sorte que les étudiants le fassent pour porter les valeurs de la République.**

IR : Le Ministre a montré ses convictions avec la création de cet oral. Epreuve autant théorique que pratique. De plus, il y a un intérêt de montrer aux étudiants qu'ils s'engagent dans une mission d'intérêt général, une mission d'édification de la jeunesse française. On ne devient pas enseignant seulement parce que l'on aime l'histoire ! Si l'on aime l'histoire on fait de la recherche mais quand on devient enseignant on fait le choix d'intégrer un corps de fonctionnaires qui œuvre à l'intérêt général. Remettre cela à l'esprit des candidats est je pense une bonne chose. Nous verrons bien si cela permet de recruter des personnels mieux formés à ces questions. Je vous rejoins sur le besoin de formation. Cela fait 21 ans que j'enseigne à Saint-Denis, je vois bien qu'il y a des collègues qui tâtonnent sur ces questions. Et si cela arrive à de jeunes collègues d'histoire-géographie que dire de ceux des autres disciplines qui peuvent se trouver désemparés et se poser la question « qu'est-ce qu'on fait ? ». C'est inquiétant sans être étonnant.

> Cet espace de liberté c'est l'école et il n'y a pas de plus bel espace de liberté que l'école.

***i*.D.-FO : Pour autant la prise de conscience est aussi rassurante.**

IR : Elle peut l'être si on la dépasse et si l'on en fait quelque chose. Tous les ans il y a aux PAF des académies des formations « Valeurs de la République ». Elles sont loin d'attirer les foules. Attention il ne s'agit pas pour moi de jeter la pierre aux collègues qui ont énormément de tâches à réaliser et qui sont souvent débordés, pour autant il est compliqué de dire « je n'ai pas été formé à ces questions » quand on constate que les stages ne font pas le plein et que l'on se retrouve confronté de manière horrible à la réalité.



Je n'ai jamais été formé à la laïcité. Je me suis formé seul à mon arrivée à Saint-Denis car c'était pour moi crucial de pouvoir répondre aux contestations d'enseignement, aux questions parfois toutes bêtes mais pour lesquelles nous n'avons pas de réponses car on n'a jamais pris le temps de questionner ce que l'on pense tomber sous le sens et être partagé par tous.

Pour ce faire je crois beaucoup aux formations locales en établissement. Certes il y aura toujours quelques personnes qui jugeront cela « inutile » mais grâce aux Personnels de Direction, en allant au devant des personnels pour les convaincre de faire cet effort, je suis convaincu que nous toucherons le plus grand nombre. Il est important que les Personnels de Direction soient présents auprès des collègues.

J'ai testé ce genre de formation assurée par l'équipe Valeurs de la République de l'académie dans mon établissement et cela a très bien fonctionné. Vous n'empêcherez pas certains discours, parfois d'organisations syndicales, qui rejetteront ces formations et ce discours de défense de la laïcité mais quand les principes et valeurs républicaines sont bien expliqués cela a un véritable impact sur les collègues.

***i*.D.-FO : Cela répond en effet aux besoins de formation des acteurs de cette interface locale qu'est l'EPLE.**

IR : Il s'agira de la mission première qu'auront ces 1000 formateurs, d'aller au plus près du terrain pour former tous les acteurs car cette question ne doit pas revenir aux seuls collègues d'Histoire-Géographie. Il s'agit d'une mission d'intérêt général et il est bon que cela soit rappelé par les Chefs d'Etablissement à tous les personnels.

***i*.D.-FO : Pour convaincre et motiver tout le monde il faudra aussi poser la question des moyens et de la rémunération des personnels afin qu'ils prennent conscience de la valeur de leur mission et de leur engagement.**

IR : Il est vrai qu'actuellement, à niveau de formation équivalent les étudiants ne s'orientent pas vers les métiers de l'enseignement en premier lieu, au vu de la rémunération.

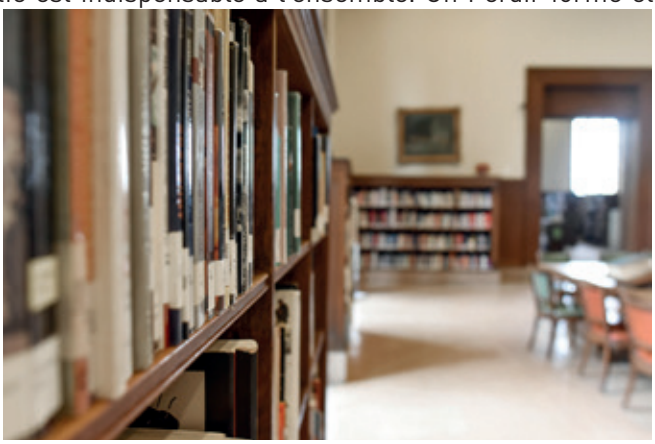
> Je crois que l'enjeu est crucial car ceux qui veulent porter atteinte à la laïcité ne cessent de la présenter comme une atteinte à la liberté alors que c'est tout le contraire.

***i*.D.-FO : Nous constatons une évolution, liée à la philosophie du New Public Management, d'une dérive, pour le recrutement et la formation des cadres, de sélectionner des profils de Managers au détriment, selon nous, du rôle de premier pédagogue de l'établissement.**

IR : Sans prendre position sur ce point du profil davantage « managérial » des Perdirs, j'estime en effet qu'il faut insister sur le sens général qu'il faut donner à notre action et aux objectifs de l'école. Je dirais pour résumer que l'un ne va pas sans l'autre. Je pense que ce serait une erreur de considérer les Chefs d'Etablissement comme de « simples managers ».

***i*.D.-FO : Pour être cohérent il faut que la question de la transmission des valeurs et des principes républicains traverse l'ensemble de la communauté éducative.**

IR : Il faut en effet insister sur ce besoin de cohérence, cette colonne vertébrale qui doit structurer notre action et dont chaque partie est indispensable à l'ensemble. Un Perdir formé et conscient de l'importance de ces questions sera le mieux à même de soutenir les projets républicains de ses équipes voire de les impulser au sein de son établissement.



***i*.D.-FO : Il faut reconnaître aussi que parmi nos collègues il y a un nombre non-négligeable de personnels de direction qui ne sont pas à l'aise sur ces questions et sont très inquiets sur leur capacité à animer des moments**

spécifiques sur ce sujet notamment dans des EPLE où certains personnels n'ont pas la même « conception » de la laïcité.

IR : Je conseillerais tout d'abord à tous les personnels de direction de se référer aux publications éditées par le Conseil des Sages de la Laïcité et notamment les guides, quand le vademecum est davantage un outil de réaction pour un collègue qui aurait à faire face à une situation très spécifique.. Pour moi le rôle des personnels de direction est de dire le droit. Ensuite ils ont à impulser la réflexion dans leur établissement sur ce sujet et je comprends que certains Chefs d'Etablissements ne soient pas très à l'aise pour argumenter lors de débats mais ils auront la possibilité de se tourner vers ces formateurs ou vers les équipes Valeurs de la République. Les Perdirs ne sont pas là pour se substituer aux formateurs mais ils sont là pour poser le cadre, rappeler la loi, stimuler les personnels et éventuellement rappeler à quelques-uns leur responsabilité de fonctionnaire de la République quant à la transmission de l'idéal Républicain.

***i*.D.-FO : Quel jugement personnel portez vous sur la loi de 2004 ?**

IR : Je suis convaincu que cette loi de 2004 a été une loi d'apaisement. Aujourd'hui, la loi permet de régler les problèmes qui se posent par la médiation et il y a relativement peu de problèmes qui remontent au niveau du ministère. Cette loi est essentielle car elle pose le cadre qui permet à l'école de se détacher de tous les déterminismes sociaux, culturels, religieux... de se mettre dans la position de recevoir tous les enseignements. L'école permet de passer d'une identité subie à une identité choisie en connaissance de cause c'est-à-dire en ayant été en situation de tout recevoir. Or à partir du moment où je porte un signe religieux ostentatoire je me mets dans la position de m'exclure d'une partie des savoirs et des connaissances. Mais en même temps l'école ne demande pas l'adhésion, l'école propose et chaque élève de France en fait ce qu'il veut. Mais il va entendre, il va écouter, il va étudier... Cela ne va pas l'empêcher de penser que le monde a été créé par Dieu mais il sait qu'il y a d'autres manières de penser le monde et il ne va pas s'enfermer dans une vision qui est la sienne ou celle de sa famille ou de son quartier. Là l'école est vraiment émancipatrice. C'est pour cela que je ne comprends pas certaines organisations engagées à gauche qui s'opposent à cette loi de 2004 et qui ne comprennent pas que demander à des jeunes filles d'abandonner leur voile en entrant dans l'école et de le remettre en sortant c'est leur offrir la possibilité de l'émancipation, ce que montre d'ailleurs la dernière étude d'Eric Maurin. Et d'ailleurs je me pose souvent la question de la réaction de ces mêmes personnes si des jeunes filles se mettaient à arborer de grandes croix ? Pour en revenir à ce glissement compassionnel de la société cela équivaudrait à dire « oh les pauvres on va les laisser exprimer leur culture... », quelque part le regard posé sur ces populations relève d'une vision néo-coloniale et on accepterait pour elles ce que l'on n'accepterait pas pour d'autres élèves ? Je ne comprends pas cette logique.

> **J'estime qu'il y a, malheureusement depuis le drame de Samuel Paty, une vraie prise de conscience de la part des personnels de l'Education nationale des enjeux liés à la laïcité.**

***i*.D.-FO : Pensez-vous qu'il soit nécessaire d'aller plus loin encore avec notamment la réflexion sur les transports scolaires avec la question des accompagnants de sorties scolaires ?**

IR : C'est compliqué. De fait, si on considère que le port de signes religieux ostentatoires crée une norme qui peut être vécue par un enfant comme « une maman ça porte un voile » cela pose question. Cela questionne tant la représentation de la femme que celle de la gent masculine qui est suspecte, à priori, d'être en position de prédateur… cela renvoie une image de la gent masculine inquiétante et des rapports hommes/femmes encore plus inquiétants. Quand Jean-Michel Blanquer a fait sa déclaration sur le voile dans la société, les mêmes bien pensants se sont emportés mais pour autant cela pose question, au niveau philosophique, de l'organisation de la société. Pour en revenir à du concret sur les mères accompagnatrices, c'est l'éventuel problème du taux d'encadrement des sorties, mais il y a moyens dans les établissements de se passer des accompagnants extérieurs.

Attention enfin au discours compassionnel, car il est utilisé aussi par tous ceux qui ont un projet autre que celui du pacte républicain. Et ils savent très bien faire. Il faut distinguer l'individu qui peut être croyant mais il y a aussi l'aspect identitaire et il ne faut pas négliger que derrière cela il y a des pressions sociales et des stratégies. Il ne s'agit pas d'être paranoïaques mais réalistes. Car sur ces écosystèmes, il y a une volonté de certains d'exercer un contrôle des âmes… Et je vous conseille sur ce sujet les travaux d'Hugo Micheron (Le Djihadisme Français. Quartier, Syrie, Prison) qui est un brillant et jeune chercheur qui a travaillé sur ces questions. Il faut être vigilant car les dérives communautaires avancent bien souvent derrière toutes ces situations individuelles et s'en servent dans leur stratégie de conquête.

En 4 ans, tous les fonctionnaires de l'Education nationale auront reçu une formation sur la laïcité.

***i*.D.-FO : Alors d'après vous existent-ils des territoires perdus de la République ? Et que pensez-vous des expérimentations de déplacement des populations scolaires comme par exemple à Toulouse selon le modèle américain dit « du busing » ?**

IR : C'est une expression qui a rencontré un immense succès. Pour autant je ne sais pas s'il y a des territoires perdus de la République. Il y a des territoires menacés mais pas perdus car dans ces espaces il y a encore des écoles et des établissements avec des personnels de l'Education nationale.

Cette expression va avoir 20 ans et je ne me doutais pas, quand nous l'avons inventée, qu'elle aurait un tel succès et cette vie là.

Ceci dit la vraie question est celle de la mixité sociale et de la mixité culturelle. On a des EPLE où les élèves partagent à 90% la même culture et pour eux la seule confrontation avec une autre vision est avec celle des enseignants. Soit le « eux » et le « nous » car le monde des élèves n'est pas celui des enseignants. Et c'est en cela que la mixité sociale est importante. C'est la confrontation entre différentes visions du monde « ah toi tu ne crois pas en Dieu ? » par exemple et que ce ne soit pas qu'un gamin au fond de la classe qui n'ose pas dire « et bien moi je ne crois pas en » etc…

C'est cela qui compte. Comment le faire ? dans le 18ème arrondissement de Paris on place des élèves de 6ème dans un collège, ceux de 5ème dans un autre, c'est une possibilité pour mixer les publics… De la même manière on va voir aussi si l'évolution d'Affelnet va modifier la donne. Et c'est important en termes scolaires mais aussi et surtout en termes de confrontation des visions du monde. Si à Toulouse on expérimente l'affectation de collégiens sur un établissement éloigné du quartier je ne suis pas certain que cela fonctionne car les populations ont du mal à envoyer les élèves dans un « ailleurs » inquiétant comme les familles des « beaux quartiers » ne voient pas d'un bon œil l'arrivée de ces élèves.

Direction n°10

Indépendance & Direction

Lettre du 12 mai 2023

Vers une laïcité… élargie… ?

Début avril le Ministre a décidé de se saisir du Conseil des Sages de la Laïcité, créé par son prédécesseur en 2018, et dont la mission consistait principalement à « donner les instruments intellectuels nécessaires aux cadres et aux acteurs de l'Éducation Nationale » et de « préciser la position de l'institution scolaire en matière de laïcité et d'enseignement laïque des faits religieux ». En somme un Conseil des Sages de la Laïcité en forme de boussole pour des personnels parfois perdus au milieu des remises en question et des attaques d'un principe gage du projet universaliste porté par l'école de la République.

A **Indépendance & Direction**, et ce malgré le refus initial de voir le réel des autres organisations syndicales (elles nous ont rejoint depuis…), nous avons très tôt tiré la sonnette d'alarme sur l'augmentation des atteintes aux valeurs de la République et au principe de laïcité ; et nous aurions dû logiquement nous réjouir de voir cette question enfin prise au sérieux par le ministère. Hélas, force est de constater qu'en la matière nous ne pouvons qu'éprouver une très grande déception car au renforcement de la place du Conseil des Sages, le Ministre a préféré opter pour la dilution des missions, la caporalisation et l'ouverture au relativisme.

Tout d'abord, et sans doute en disciple d'Albert Camus qui écrivait en 1944 « Mal nommer un objet c'est ajouter au malheur du monde », le Ministre a décidé de le rebaptiser en « Conseil des Sages de la Laïcité et des Valeurs de la République » (CSLVR) et de lui adjoindre « la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et toutes les formes de haine et de discriminations, l'égalité femme-homme, la promotion du principe de fraternité à l'école ». Ainsi au lieu de se concentrer sur l'immense chantier de la défense d'un principe majeur mais mal connu désormais dans la société et instrumentalisé, tant par les tenants d'une société fermée à l'autre que par les défenseurs du multiculturalisme relatif, il fut décidé de le diluer dans ce qu'il en découle…comme le médecin à qui l'on intimerait de soigner les symptômes avant la maladie…

Dans un deuxième temps, par le truchement d'une légère modification juridique, le désormais CSLVR, « ne peut être saisi que par le Ministre », mettant ainsi fin à l'autonomie des Sages de s'emparer d'un objet ou d'une situation pour apporter conseils et guides.

Enfin, et c'est sans doute cela le plus inquiétant, par la nomination d'Alain Policar, sociologue et politiste, chercheur associé au Cevipof connu pour ses prises de position en faveur d'une laïcité dite « plus tolérante », à tendance multiculturelle, le Ministre de l'Éducation Nationale a choisi délibérément de modifier la nature même du Conseil des Sages qui devient un lieu de débats. Si auparavant l'instance avait pour mission d'éclairer les enseignants, de les aider dans leurs missions au moyen de travaux comme reflet de nos institutions républicaines et de nos valeurs, elle devient à présent un lieu de contradiction où la critique peut porter atteinte et remettre en cause la Laïcité elle-même.

A **Indépendance & Direction** nous sommes attachés à la défense de la Laïcité, une Laïcité que tout adjectif ou vocable accolé ne peut qu'affaiblir. Il n'y a pas de laïcité ouverte, de laïcité de combat, ou de laïcité relative comme il n'y a pas de citoyens de seconde zone que l'on reléguerait aux marges du projet républicain et universel défendu par l'École de la République. Nous ne pouvons donc que regretter la reprise en main par le politique d'une instance qui se voulait être une vigie capable de sonner l'alerte mais aussi d'être un phare vers qui se tourner en cas de gros temps.

Vous souhaitez nous rejoindre ? Vous pouvez adhérer en suivant ce lien :

ADHÉRER à ID-FO

ADHÉSION 2023-2024

Annuelle du 01/09/2023 au 31/08/2024

Adhésion et paiement en ligne possibles sur le site idfo.fr

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 (2023 - 2024) (années du concours et de stagiaire)	99,00€	Coût réel de la cotisation après déduction fiscale* (sujet à modification selon la loi fiscale en vigueur)	33,66 €
Faisant fonction	99,00€		33,66 €
Indice jusqu'à 650	174,00€		59,16 €
Indice entre 651 et 750	206,00€		70,04 €
Indice entre 751 et 850	240,00€		81,60 €
Indice entre 851 et 1000	284,00€		96,56 €
Indice supérieur à 1000	296,00€		100,64 €

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.

10ème congrès iD-FO
27 au 30 mars 2023

Rouen – La Halle aux Toiles

iD FO
Indépendance & Direction

Crédit Mutuel Enseignant

MAIF

INDEX ÉDUCATION
Faisons avancer l'école

Et maintenant ?

Agnès ANDERSEN
Secrétaire Générale
Proviseure
lycée Marc Bloch
à Bischeim
Académie de Strasbourg

À l'instar de 70% des français **les personnels de direction sont massivement opposés au recul de l'âge de la retraite dans un contexte de conditions de travail dégradées**.

La mobilisation contre le passage de la retraite à 64 ans a rythmé la vie du pays depuis fin janvier et **impacté la vie des collèges et des lycées**. Beaucoup d'entre nous ont enchaîné les « journées baskets » quand d'autres **faisaient face à des blocages plus ou moins durs souvent répétitifs et parfois quotidiens.**

Tout en prenant part aux différentes journées de mobilisation dans le cadre de l'intersyndicale **Indépendance et Direction a réaffirmé son rejet de toute violence** et rappelé aux différentes forces engagées dans le mouvement social de **respecter les chefs d'établissement et leurs adjoints, fonctionnaires agissant selon les missions liées à leur statut**.

> Le report de départ à 64 ans aura inévitablement une répercussion sur le mouvement et risque de limiter significativement les possibilités de mobilité.

Présents dans les défilés au côté de notre fédération à Paris et en académies, nous avons marché pour tous les collègues qui n'avaient pas la possibilité de quitter leur établissement et **nous avons pu clamer avec force notre opposition à une réforme des retraites bâclée menée à la hussarde avant toute réflexion sur les conditions de travail**. Le gouvernement est resté totalement sourd aux revendications.

La loi a désormais été promulguée

Et maintenant ?... Peut-on balayer d'un simple revers de la main douze journées de mobilisation, un premier mai historique et passer à autre chose ?

Un sentiment d'amertume restera à minima pour **beaucoup de collègues**, en particulier pour ceux qui sont **mis en difficulté par une organisation du travail génératrice de RPS**. Le report de départ à 64 ans aura inévitablement une répercussion sur le mouvement et risque de limiter significativement les possibilités de mobilité. **Va se poser également avec une acuité renforcée la question du déroulé de carrière. L'augmentation à 30 % du taux de passage à la HC et l'alignement sur la grille des IA IPR sont plus que jamais d'actualité**.

La question des fins des carrières dans toutes ses composantes est un sujet en soit. C'est pourquoi nous demandons la réunion d'un GT spécifique pour obtenir des avancées. **Indépendance et Direction apportera des propositions concrètes**.

L'argument selon lequel pour des métiers comme les nôtres la réforme ne changerait rien puisque les collègues continueraient au-delà de 62 ans n'est pas recevable. **Avoir le choix de prolonger une carrière et se le voir imposer ne relève pas du même registre.**

Notre ministère parle beaucoup de bienveillance depuis quelques années. Plus que les discours et les belles paroles, **Indépendance et Direction considère que seules comptent les preuves de bienveillance**. Un acte concret serait que le ministère accepte enfin de mettre à l'ordre du jour de la formation spécialisée les conditions de travail des personnels de direction. Nous ne manquerons pas de lui rappeler.

Et maintenant ?... Peut-on balayer d'un simple revers de la main douze journées de mobilisation, un premier mai historique et passer à autre chose ?

Présents dans les défilés au côté de notre fédération à Paris et en académies, nous avons marché pour tous les collègues qui n'avaient pas la possibilité de quitter leur établissement.

Indépendance et Direction a tenu son congrès syndical à Rouen du 27 au 30 mars 2023

Rétrospective et perpectives

Lundi 27 mars - Rapport moral de Franck Antraccoli

Je voudrais entamer ce rapport moral en revenant au congrès de la Rochelle d'avril 2019. Il a été à l'origine de la constitution d'une équipe autour du Bureau National et des membres associés qui se sont tous beaucoup investis dans **une période qui, je le pense sincèrement, a été l'une des plus complexes que notre profession et notre syndicat n'aient jamais connue.**

En effet, le fonctionnement qui a été celui d'Indépendance et Direction depuis sa création a été profondément bouleversé, à l'image du système éducatif qui a été pris dans une frénésie de réformes incessantes, ce qui a eu pour effet de transformer notre métier à tel point qu'un certain nombre d'entre nous ont du mal à s'y retrouver aujourd'hui.

Le ton était donné pendant ce congrès même avec le projet du ministère de la fonction publique de l'époque **de neutraliser les CAPA et CAPN en leur retirant toute possibilité d'intervenir en matière de promotions et de mutations**. Quoique ce sujet soit du niveau fédéral et non syndical, **je prenais contact dès la fin du congrès avec le SNPDEN et le SGEN pour créer une intersyndicale** afin de rencontrer nos interlocuteurs ministériels et les convaincre de faire une exception pour les personnels de direction. Les deux autres syndicats représentatifs ont immédiatement accepté cette proposition, **bien conscients qu'ils étaient des conséquences de ces dispositions sur notre profession et sur l'audience syndicale.**

Arrivée des congressistes

Nous avons donc été reçus en audience à l'initiative d'Indépendance et Direction au niveau du ministère comme au niveau de l'Elysée pour défendre l'idée qu'une autre voie était possible et que des groupes de travail nationaux et académiques préparatoires au mouvement et aux promotions pourraient remplacer le fonctionnement disparu des CAPA et CAPN. **Bien que nos interlocuteurs nous aient tous assurés qu'ils partageaient notre point de vue** et allaient plaider notre cause auprès du ministère de la fonction publique, **ils n'ont pas été suffisamment convaincants (voire convaincus),** pour faire pencher la balance : on nous a expliqué qu'une exception pour les Perdirs n'était pas possible, sinon toutes les professions auraient demandé un statut dérogatoire. **Cette position ferme montre bien le rapport qu'a imposé le pouvoir en place avec les syndicats** depuis son installation en 2018 : la volonté de transformer les partenaires sociaux en simples consultants parmi tant d'autres, que l'on peut parfois écouter lorsque les idées qu'ils apportent peuvent présenter quelque intérêt pour le pouvoir, mais à qui on ne laisse aucune marge de manœuvre pour infléchir un projet de quelque manière que ce soit.

> Là encore, on voit bien que tout est fait pour faire taire l'expression plurielle au profit du dialogue avec une organisation unique qui pratique la go-gestion et avec laquelle le pouvoir compte bien s'accommoder.

Jamais aucun gouvernement en place n'avait osé aller jusque-là. Cette stratégie a d'ailleurs eu provisoirement un effet **délétère pour le pouvoir lui-même car il a été à l'origine de la création du mouvement des gilets jaunes, groupes informels non organisés aux revendications disparates** qui, au-delà des explosions sociales auxquelles ils ont donné lieu, ont été **rapidement endormis avec le stratagème des cahiers de**

doléances qui sont vite tombés dans les oubliettes.

Pour en revenir aux CAPA et CAPN, malgré la volonté de la FNEC-FP-FO, aucune organisation interfédérale n'a pu se mettre en place et le démantèlement des CAPA et CAPN a bien pris corps.

> Conformément aux mandats du Congrès de la Rochelle *i*.D. a demandé à la FNEC-FP-FO de voter au CTM contre les dispositions qui entraînaient une évaluation des adjoints par les chefs d'établissement.

Indépendance et Direction n'est pas resté sans réagir : sous l'impulsion des commissaires paritaires nationaux, Monique, Florian, Patrick, que je remercie pour leur action, **nous avons demandé aux équipes académiques de prendre des rendez-vous auprès des recteurs et DASEN pour évoquer les situations des collègues au moment des mutations et des promotions.** C'est ce qui s'est mis en place dans les académies et qui permet, selon la qualité du dialogue local instauré, de reprendre une partie du travail qui était le nôtre en CAPA et CAPN.

Il ne faut cependant pas abandonner le combat : il sera fondamental de saisir toute occasion de reconquérir ce qui a été perdu, et, d'une façon ou d'une autre, de remettre le pied plus institutionnellement dans les opérations de gestion de carrière de nos collègues. Il est à craindre que ce sera compliqué tant que le pouvoir en place restera le même, mais personne n'est éternel.

Parallèlement le syndicat devait poursuivre sa professionnalisation. Celle-ci avait été évoquée dès le congrès de Nîmes en 2016, et confirmée lors du Congrès de la Rochelle en 2019. La mandature précédente autour de Philippe Donatien que je salue avait déjà largement travaillé sur le sujet :

- **En novembre 2018, Muriel avait remplacé Evelyne en tant que Secrétaire**. Elle est **toujours parmi nous depuis preuve que le casting était bon** ! Je la remercie pour son travail tout au long de ces quatre années passées ensemble, à la fois pour ses qualités professionnelles et personnelles, l'écoute des adhérents dont elle sait faire preuve et ses qualités humaines qui en font quelqu'un de très précieux sur ce poste.

> *i*.D. a été le premier et le seul syndicat pendant longtemps à s'indigner du taux de promotion à la HC, en 2020 4 fois plus faible que celui des inspecteurs et 2 fois plus faible que les professeurs !

- **Le passage d'une simple trésorerie d'association à une véritable comptabilité avec toute l'intégration des règles de fonctionnement que cela nécessite a été finalisé par Fabrice Arnould**, le trésorier national, et nous disposons aujourd'hui de règles de gestion claires et en parfaite conformité avec la réglementation. Merci à lui.
- **Un dossier restait en discussion depuis plusieurs années sans avoir abouti : celui du poste de permanent du syndicat**. Ce poste devenait au fil du temps de plus en plus nécessaire pour plusieurs raisons : nous avions **besoin d'un interlocuteur pour nos adhérents pour des conseils de premier niveau, tisser un lien plus fort avec les académies, le secrétariat général et le bureau national** avaient également besoin de quelqu'un qui était personnel de direction pour travailler les dossiers, préparer les réunions, y participer, raffermir le lien avec la fédération, et jouer le rôle de conseiller technique. **Nous avons pu dégager suffisamment de décharge pour solliciter Agnès Prouteau qui a accepté**. Merci à elle, **la création de ce poste a été un changement majeur dans le fonctionnement syndical**. C'est un poste prioritaire à faire perdurer pour assoir notre efficacité.
- **Le dossier du site informatique restait un serpent de mer qui devait trouver une solution.** En effet, l'ancien site ne permettait pas une communication entre les logiciels de comptabilité, ne permettait pas de faire un suivi efficace des adhérents à jour ou non de leur

Réunion du Bureau National sortant

Rapport Moral du Secrétaire Général i.D.-FO Franck Antraccoli

cotisation pour les SA, et faisait l'objet d'une maintenance qui ne donnait guère de satisfaction, voire même plantait régulièrement et systématiquement au moment de l'envoi des résultats du mouvement. **Amand Riquier a donc été chargé de solutionner ce problème et de trouver un autre prestataire qui donnait satisfaction. Il a pris en main le sujet avec l'efficacité qu'on lui connait** (merci à lui) et nous sommes maintenant dotés d'un site parfaitement renouvelé, qui fonctionne parfaitement et communique sans difficulté avec le logiciel de comptabilité.

- **Toujours dans le domaine de la communication, une double question se posait : comment compléter les *i*.D. flash** par une communication régulière regroupant un certain nombre d'articles d'actualité, diffusée à tous les Perdirs à raison de deux diffusions par mois ? Par ailleurs comment aborder la question de la revue compte tenu des difficultés de plus en plus grandes de trouver des rédacteurs et des coûts engendrés par l'impression et la diffusion ? C'est ainsi qu'est née, d'une part, l'idée de la création de l'Idirection, puis de transformer l'*i*.D. mag papier par la revue informatique complétée par un vademecum papier par an, ce qui a permis une très sérieuse économie pour les finances du syndicat. **La mise en place de l'Idirection a été pensée au congrès de la FNEC à Clermont Ferrand en 2019. Il s'agit d'un bimensuel diffusé par Stéphane Burgun** sous forme informatique qui permet d'occuper la place par des articles courts d'actualité, de donner des informations à partir d'une veille juridique et de retracer les nominations de Recteurs de DASEN ou de SG. Il permet d'afficher nos positions en temps réel sur les différents sujets qui sortent, et ils sont légion. La gestion de la revue a été confiée à Julien Giovacchini que je remercie et salue ici, et le vademecum dont l'élaboration a été déléguée à Amand Riquier à la suite de la finalisation du dossier du site informatique. Il conviendra de s'interroger sur la forme que pourra prendre l'*i*.D. mag dans l'avenir, considérant qu'une revue un peu trop généraliste peine à trouver des rédacteurs aujourd'hui. **Une piste sur une revue à thème a déjà été explorée assez profondément et a abouti à une parution spéciale sur la laïcité qui a fait date. Merci notamment à Agnès Andersen et Julien Giovacchini qui ont été la cheville ouvrière de cette revue spéciale.**

> Devant le refus du président du CHSCTM, *i*.D. provoque une manifestation devant le ministère le 15 septembre 2022 et demande audience. Nous sommes reçus par le cabinet et obtenons qu'un GNPD spécifique sur les conditions de travail se réunisse.

- **Afin qu'*i*.D. soit identifié par tous les nouveaux personnels de direction, nous avons continué nos interventions à l'IH2EF devant les stagiaires. Merci à l'équipe de Poitiers, à Amand Riquier, à Florian de Trogoff et à Agnès Prouteau qui ont bien voulu consacrer plusieurs soirées à intervenir auprès des collègues pour faire connaitre et promouvoir notre syndicat**. Une question s'est cependant posée : dans la droite ligne du pouvoir qui cherchait à évincer au maximum les syndicats les propositions d'intervention qui nous ont été faites ont été de plus en plus tardives, à des heures où il devenait très improbable que des collègues déjà bien fatigués par une journée très dense, soient suffisamment motivés pour rester écouter la parole syndicale. Toutes les OS ont donc fini par se retrouver avec seulement quelques interlocuteurs et l'investissement consacré par nos intervenants a été peu rentable en termes de nombre. Pour autant, ***i*.D. peut se vanter d'avoir été en 2022 l'organisation qui a rencontré le**

plus de stagiaires après l'intervention, même si ceux-ci se comptaient sur les doigts d'une main. A la suite de nos protestations auprès de l'IH2EF, des jours et horaires plus propices vont nous être proposés pour les prochaines séances.

- Pour poursuivre dans le domaine de la communication **nous avons resserré l'utilisation des réseaux sociaux, abandonné Facebook peu consulté et favorisé Twitter pour des réactions « à chaud » sur l'actualité immédiate**. Cependant les retweets ou « like » montrent que ces outils ne touchent pas un nombre important de collègues et il ne s'agit là que de moyens de complément aux autres modes de communication déjà listés.
- Enfin, pour terminer sur le sujet de la communication, un certain nombre de reproches nous ont été faits par les adhérents : on ne voit dans les médias que le SNPDEN et jamais ou presque jamais *i*.D. C'est une réalité, mais sachez que ce n'est pas faute de relayer systématiquement aux médias nos communications et positions. **Un gros travail est fait à ce sujet par Pascal Cazier que je remercie de son investissement et qui a tous les contacts avec les médias. En toute objectivité nous sommes aujourd'hui de plus en plus visibles sauf sur les télévisions**. Nous sommes connus et interrogés par le café pédagogique, le Monde, Europe 1, La croix, le Figaro, RMC, les Echos, RTL, BFM, l'AEF… Mais force est de constater que les médias préfèrent souvent relayer les positions du syndicat majoritaire, considérant qu'elles représentent ce que pense la profession dans sa quasi-totalité.

> Une action symbolique avec une lettre ouverte au ministre accompagnée de photos montrant une main de perdir rendant son ordinateur recueille plus de 9000 signatures de collègues.

- **Pour conclure sur le travail concernant le fonctionnement**, il faut citer la mise en place de réunions hebdomadaires de secrétariat Général en visioconférence, la création d'un groupe WhatsApp entre membres du SG pour la réactivité sur les sujets d'actualité, l'augmentation du nombre de réunions de secrétariat national, là aussi en complétant les réunions en présentiel par de la visio.

> A une volonté de réforme permanente, on pourrait même parler de « réformite », s'est ajouté un mode de management descendant et injonctif qui a été à l'origine du malaise de la profession.

Ces éléments sur les modifications concernant l'organisation du syndicat évoquées, **il faut maintenant parler de la conjoncture qu'a connue le syndicat pendant ces quatre années**.

J'ai parlé en introduction d'une des périodes les plus complexes qu'Indépendance et Direction ait connue. L'analyse, année après année, montre que ce des transformations profondes ont été engagées dans l'éducation nationale, couplées à une crise sociale et sanitaire hors normes.

2019 : mise en place de la réforme du lycée et du LP. Si *i*.D. avait soutenu l'idée de cette réforme, il avait également précisé que c'était à condition que la nouvelle mouture n'apporte pas de complexification à outrance. Il s'est avéré qu'en réalité l'impréparation et les tâtonnements concernant sa mise en place ont bel et bien compliqués la tâche des équipes de direction : EDT difficiles à mettre en œuvre, mise en place des E3C véritables usines à gaz, problèmes dus à la numérisation des copies, règlement du bac qui a changé tous les ans. Dernier avatar, le problème du positionnement dans le calendrier des épreuves de spécialité. **Dès 2019, à l'inverse des autres syndicats, *i*.D. demandait qu'elles soient situées en fin d'année scolaire, afin d'éviter la démobilisation d'un certain nombre d'élèves après mars**. Dernièrement, les autres OS se sont réveillées et ont suivi notre position, ainsi que tous les autres syndicats d'enseignants et d'inspecteurs, ce qui n'a pas empêché le ministre de confirmer leur

Intervention de Clément Poulet, Secrétaire Général FNEC-FP-FO

tenue pour mars 2023 ! **Quant à la réforme du LP, elle n'était pas encore stabilisée que le ministre en annonçait une nouvelle ! 2019 est aussi le lancement de la mise en place des PIAL, qui 4 ans après restent une charge très lourde à porter pour les perdir et un système à revoir.**

2020 à 2021 : crise du COVID, confinement et mise en place de l'enseignement en distanciel, ce qui n'a pas empêché le ministère de mettre en place de nouvelles mesures dans l'EN : évaluation des établissements, réforme de l'évaluation des personnels de direction, instauration du contrôle continu au bac, SNU, tests COVID dans les EPLE, jauges, vacances apprenantes, PIX, Evalang.

2022 Loi 3ds, réforme supplémentaire du LP, crise de l'énergie.

L'engagement d'Indépendance et Direction sur ces dossiers a été total et nous avons été non seulement conviés à tous les groupes de travail ministériels, mais également entendu par la représentation nationale (Sénat, Assemblée nationale) et par l'inspection générale.

> Nous avons été non seulement conviés à tous les groupes de travail ministériels, mais également entendu par la représentation nationale (Sénat, Assemblée nationale) et par l'inspection générale.

Il faut mettre le focus sur quelques actions phare qu'Indépendance et Direction a mené pendant ces quatre années :

a) Les conditions de travail des personnels de direction :

Aggravées par la crise COVID, **c'est surtout le mode de management par nos autorités ministérielles qui a été à l'origine de leur dégradation sensible.** A une volonté de réforme permanente, on pourrait même parler de « réformite », s'est ajouté un mode de management descendant et injonctif qui a été à l'origine du malaise de la profession. Ainsi le ministre a mis la pression à ses services pour qu'ils mettent en place de façon précipitée le cadre des évolutions puis sur les recteurs et les DASEN, ces derniers mettant en bout de course la pression aux personnels de direction pour qu'ils mettent les innombrables changements en œuvre sur le terrain.

> EDT difficiles à mettre en œuvre, mise en place des E3C véritables usines à gaz, problèmes dus à la numérisation des copies, règlement du bac qui a changé tous les ans. Dernier avatar, le problème du positionnement dans le calendrier des épreuves de spécialité.

Dans ce contexte l'action d'Indépendance et Direction a été de mettre en place des boucliers pour les personnels de direction afin de les protéger le plus possible de ces pressions. Voici quelques exemples les plus significatifs de ces actions :

En 2020, en pleine crise COVID, le ministère entend mettre en place **PIX en collège et lycée ainsi qu'une nouvelle évaluation appelée « Evalang ». Indépendance et Direction donne la consigne aux Perdirs de ne pas mettre en place ces dispositifs s'ils ne sont pas en capacité de le faire**. Un courrier type aux recteurs est rédigé en ce sens et mis à disposition des académies. Une action symbolique avec une lettre ouverte au ministre accompagnée de photos montrant une main de perdir rendant son ordinateur recueille plus de 9000 signatures de collègues. Le ministre recule et prononce un moratoire sur PIX et Evalang.

En 2020 toujours et à la suite de la demande constante d'Indépendance et Direction, une charte des pratiques de pilotage est travaillée avec la DE. *i*.D. y a apporté des **ajouts et changements majeurs qui ont tous été validés par le ministère**. Cette charte voit le jour en août 2021 et elle est un bouclier essentiel pour la profession et il faut tout faire pour qu'elle soit appliquée. La plupart des compartiments des fonctions de personnels de direction sont évoqués y compris les applications informatiques.

En 2022 constatant que la plupart voire la quasi-totalité des académies ne s'étaient que peu voire pas du tout saisies de la charte, ***i*.D. a demandé à la FNEC-FP-FO d'intervenir en CHSCTM** pour mettre la **question des conditions de travail à l'ordre du jour.**

Election du nouveau Bureau National i.D.-FO

L'objectif est d'obliger le ministère à se saisir de ce sujet. Devant le refus du président du CHSCTM, ***i*.D. provoque une manifestation devant le ministère le 15 septembre 2022** et demande audience. Nous sommes reçus par le cabinet et obtenons qu'un GNPD spécifique sur les conditions de travail se réunisse.

> Nous sommes connus et interrogés par le café pédagogique, le Monde, Europe 1, La croix, le Figaro, RMC, les Echos, RTL, BFM, l'AEF…

Un comité de suivi de la charte doit également se mettre en place afin de veiller à son application.

Après une pause due à la période des élections professionnelles, il convient de remettre ces questions à l'ordre du jour des prochaines revendications.

b) Carrières et rémunérations :

***i*.D. a été le premier et le seul syndicat pendant longtemps à s'indigner du taux de promotion à la HC, en 2020 4 fois plus faible que celui des inspecteurs et 2 fois plus faible que les professeurs !** Il n'a eu de cesse de réclamer une augmentation des taux. Ensuite les autres syndicats nous ont rejoints. Une augmentation a lieu puisque ce taux passe de 8.25 pour 2020 à 12.5 pour 2023 et sera porté à 15% en 2025. La première augmentation du taux passant de 8.25 à 9.5 a fait l'objet de communiqués triomphants du SNPDEN et du SGEN. ***i*.D. a été le seul à dire que cette augmentation n'était pas significative et qu'elle ne pouvait constituer qu'un premier pas**. Même si 15% ne sont toujours pas un taux satisfaisant, il faut reconnaitre que la situation s'améliore d'année en année, alors que pendant plus de 10 ans, le taux stagnait aux alentours de 8%.

En ce qui concerne la rémunération des personnels de direction, *i*.D. a participé aux réunions de l'agenda social (merci à Valérie et Amand qui ont aussi été rejoints par Florian) **et a revendiqué dès leur mise en place une augmentation de l'enveloppe initiale** prévue pour cette rémunération ce qui aurait permis que les adjoints de 4ème exceptionnelle puissent également en bénéficier. Il a aussi **demandé que la plus grosse partie de la rémunération concerne la part «F» de l'IF2R et non la part «R»**. Conformément aux mandats du Congrès de la Rochelle *i*.D. a demandé à la FNEC-FP-FO de voter au CTM contre les dispositions qui entraînaient une évaluation des adjoints par les chefs d'établissement. **Nous sommes aujourd'hui les seuls dans les réunions ministérielles à affirmer cette position ce qui agace beaucoup nos interlocuteurs**. Nous avons également été les premiers à donner des consignes aux collègues pour s'opposer à cette disposition sans défavoriser les adjoints.

> Il sera fondamental de saisir toute occasion de reconquérir ce qui a été perdu, et, d'une façon ou d'une autre, de remettre le pied plus institutionnellement dans les opérations de gestion de carrière de nos collègues.

Les élections professionnelles :

Le travail de sape mené par nos dirigeants pour affaiblir les syndicats n'a pas manqué d'entraîner de funestes conséquences sur le taux de participation aux élections professionnelles 2022. Rappelons les chiffres

Elections CAPN 2018 81.85% de taux de participation, 2022 75.5% soit une baisse de 6.3 points. Cela représente 767 personnels de direction sur 13500 qui n'ont pas voté. Dans ce contexte, les trois OS représentatives des perdir (*i*.D., SNPDEN, SGEN) ont perdu des électeurs. Le SNPDEN perd presque 400 voix, *i*.D., 255. Dans ce contexte, il est vrai que nos résultats sont décevants et reviennent à un taux intermédiaire entre 2014 et 2018 de 2014. **Nous maintenons sans difficulté notre siège à la CAPN, mais il nous a manqué 200 voix pour en obtenir un second**. En revanche, même dans les académies qui progressent en pourcentage, il a été **difficile voire impossible de se maintenir en CAPA considérant la modification de la loi électorale qui fait passer le nombre de sièges de 6 en 2014 à 2 en 2022**

dans la quasi-totalité des académies. Là encore, on voit bien que tout est fait pour faire taire l'expression plurielle au profit du dialogue avec une organisation unique qui pratique la go-gestion et avec laquelle le pouvoir compte bien s'accommoder. Mais il s'agit également d'un miroir aux alouettes lorsque l'on voit à quoi servent les CAPA aujourd'hui.

Point positif en revanche, la fédération progresse, ce qui nous permet de consolider notre position représentative au sein de notre ministère.

Au moment de transmettre le pilotage de notre syndicat, je voudrais rappeler que le travail de terrain dans les académies est fondamental : bien sûr nous sommes présents au niveau national, bien sûr nous apportons nos contradictions et nos propositions au ministère, bien sûr nous sommes totalement indé pendants par rapport aux politiques qui nous sont présentées, mais tout au long des quatre années qui viennent ce sera le travail de proximité et l'accompagnement au quotidien comme vous savez le faire qui nous permet et nous permettra de gagner du terrain. Il faut être visibles partout dans les académies, intervenir systématiquement dans les réunions de recteurs de DASEN, des collectivités. **C'est en se faisant connaitre et reconnaitre au niveau local que nous pourrons progresser et assurer à nos collègues personnels de direction l'existence d'un contre-pouvoir constructif** qui, je vous le dis, ne sera pas incarné par le SNPDEN ni par le SGEN. La campagne électorale 2026 est donc lancée dès maintenant.

> À l'image du système éducatif qui a été pris dans une frénésie de réformes incessantes, ce qui a eu pour effet de transformer notre métier à tel point qu'un certain nombre d'entre nous ont du mal à s'y retrouver aujourd'hui.

Les perspectives :

Le nouveau bureau national qui sera soumis à votre vote est composé d'hommes et de femmes qui regroupent beaucoup de qualités. Un certain nombre d'entre elles et d'entre eux ont capitalisé de l'expérience depuis quatre ans et leur connaissance des dossiers sera un réel atout pour notre syndicat. Les nouveaux apporteront un regard neuf, ils incarnent l'avenir de notre syndicat. La plupart ont fait leurs armes dans leurs académies. Quant à celle qui devrait être élue SG, elle a exercé des fonctions académiques puis nationales depuis longtemps, notamment comme membre du BN puis comme secrétaire générale adjointe. Son analyse des dossiers lui permet d'avoir un regard impartial et objectif sur tout ce qui nous est présenté par nos autorités.

> Nous avons donc été reçus en audience à l'initiative d'Indépendance et Direction au niveau du ministère comme au niveau de l'Elysée pour défendre l'idée qu'une autre voie était possible et que des groupes de travail nationaux et académiques préparatoires au mouvement et aux promotions pourraient remplacer le fonctionnement disparu des CAPA et CAPN.

Elle a donc toutes les compétences pour faire progresser notre syndicat en s'inspirant des difficultés et des réussites du mandat précédent.

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

Vive Indépendance et Direction !

Réunion du nouveau Bureau National

Mardi 28 mars -
Discours de la nouvelle Secrétaire Générale, Agnès Andersen

Je voudrais débuter cette prise de parole par quelques remerciements :

A toi mon cher Franck, à Florian, Valérie, Patrick pour ces quatre années intenses et passionnantes que nous avons passées sous ta houlette au sein du secrétariat général.

Je voudrais ensuite m'adresser à vous, nos camarades les plus anciens, fondateurs d'Indépendance et Direction pour certains, retraités, à présent, mais pas retirés de la vie syndicale pour autant puisqu'ils sont présents aujourd'hui. Certaines et certains sont d'ailleurs toujours des membres actifs au niveau national ou en académie. Nous savons à quel point votre appui est précieux.

Merci à vous de m'avoir fait confiance et de m'avoir encouragée au fur et à mesure de mes différentes prises de responsabilités au sein d'Indépendance et Direction.

Tout ça pour vous dire que le syndicalisme comme beaucoup d'autres choses, cela s'acquiert, mais pas dans les livres. C'est un apprentissage auprès des collègues plus expérimentés.

Notre responsabilité c'est aussi de nous projeter vers l'avenir, c'est pourquoi je me tourne vers nos jeunes collègues, vous qui êtes peut-être entrés dans la fonction récemment, vous qui venez d'adhérer et assistez à votre premier congrès. Soyez convaincus que **chacun et chacune peut prendre des responsabilités** à partir du moment où il ou elle a **envie de s'engager dans la défense individuelle des collègues et de servir une cause collective qui est celle de notre profession.**

C'est dans cet esprit que le Bureau national que vous avez élu a été constitué puisque les nouveaux membres et ceux qui ont été reconduits se répartissent de manière équilibrée.

En nous rappelant d'où nous venons nous assurerons la suite, c'est pourquoi je souhaite inscrire le mandat que le Bureau National m'a confié dans l'histoire de notre syndicat et à ce titre rappeler les conditions de sa fondation.

Indépendance et Direction est créé pour manifester un désaccord avec le protocole de décembre 2001, et le décret portant sur le nouveau statut des Personnels de Direction. Le désaccord porte essentiellement sur l'absence complète d'éléments relatifs aux conditions de travail. **Mais l'objectif est avant tout de poser les lignes d'une autre forme de syndicalisme. Il s'agit de refuser des habitudes syndicales de cogestion et de proximité syndicalo-politique**. Il s'agit également de proposer à chaque collègue un syndicat proche de lui, l'accompagnant dans sa carrière et non un syndicat à la parole "descendante", courroie de transmission de la parole ministérielle.

> Aussi l'articulation avec la fédération doit-elle s'affiner pour rechercher une plus grande efficacité, ceci dans le respect total de la liberté d'Indépendance et Direction.

Ainsi, le 22 mars 2002 Indépendance et Direction voit le jour au congrès fondateur du PECQ.

Une génération s'est presque écoulée depuis. Et n'en déplaise à certains, non seulement nous sommes toujours là, mais nous avons confirmé notre position de deuxième syndicat des personnels de direction. Nous l'avons confirmée **malgré la loi sur la représentativité syndicale** visant à faire disparaitre les petites organisations et qui nous amena à rejoindre la FNEC-FP-FO. Nous avons tenu bon **malgré la loi de transformation de la fonction publique et la remise en cause du paritarisme** visant à faire taire l'expression plurielle au profit du dialogue avec une organisation unique. Et si nous nous avons maintenu notre position depuis plus de 20 ans **c'est parce qu'Indépendance et Direction incarne une voix ou voie,** avec un x ou avec un e, les deux nous vont bien, **singulière, celle d'un syndicalisme libre et indépendant de tous les groupes d'influence.** C'est notre honneur de n'avoir qu'un seul discours, quel que soit notre interlocuteur. Ce que nous affirmons devant nos collègues en académies, ce que nous écrivons, c'est ce que nous disons aux recteurs, c'est ce que nous disons au ministre, quelle que soit sa couleur politique. Nos interlocuteurs le savent bien et c'est à ce titre aussi que nous sommes respectés.

Cette voix singulière, cette parole

Discours de la nouvelle Secrétaire Générale Agnès Andersen

libre, cette parole courageuse est d'autant plus nécessaire dans un contexte de transformation à marche forcée de notre métier, sous couvert d'autonomie, mot qui dans la novlangue du Nouveau Management Public ne signifie rien d'autre qu'une nouvelle étape dans la remise en cause du caractère national de l'Education, qu'une nouvelle étape dans le transfert de charges et de responsabilités vers les chefs d'établissements et leurs adjoints.

Ne serions-nous pas progressistes parce que nous considérons que cette révolution permanente, cette instabilité structurelle, à grand renfort de méthodes agiles, ne sont pas de nature à améliorer la réussite des élèves et dégradent gravement nos conditions de travail ? Nous ne pouvons souscrire à ce tour de passe-passe sémantique car **il ne faut pas confondre la nouveauté, le bouleversement et le progrès compris comme ce qui est porteur d'une amélioration de portée générale pour tous les acteurs du système scolaire.**

De manière insidieuse nous sommes passés du temps des Pilotes à celui des Managers ! Certains nous rétorqueront qu'il ne s'agit que de sémantique...mais les mots ne sont jamais neutres.

Rappelons que l'article 1 de nos statuts stipule qu'un des buts d'Indépendance et Direction est : *de promouvoir la qualité et l'efficacité du service public d'éducation et en particulier de ses établissements d'enseignement et de formation*

Aussi nous répétons depuis plusieurs années que les performances du système éducatif ne s'amélioreront pas sans un changement de gouvernance et une véritable prise en compte des cadres de terrain que nous sommes. **Prise en compte de notre expertise** quand nous pointons les difficultés de mise en œuvre de certaines politiques éducatives dans leur déclinaison opérationnelle en particulier, sans une prise en compte des propositions d'amélioration concrètes que nous faisons. Sans une prise en compte **qui doit se traduire par une amélioration réelle de notre déroulé de carrière.**

1ère rotation des 8 ateliers de réflexion

Nous ne pouvons pas nous satisfaire de l'augmentation indemnitaire accordée en 2021, non seulement parce que certains collègues en sont exclus, **parce que les adjoints ont été moins revalorisés que les chefs,** mais aussi parce que **cela ne correspond pas à l'augmentation de la charge de travail et ne compense pas le pouvoir d'achat perdu** par le gel du point d'indice pendant 10 ans. Que dire de l'augmentation minimaliste de 3.5% de ce même point d'indice en 2022 alors que l'inflation explose ! **A quand le choc d'attractivité pour notre profession ?** Puisque le président de la République s'est engagé à ce qu'aucun professeur ne débute sa carrière à moins de 2 000 € nets (primes comprises), aucun personnel de direction ne devrait en toute logique débuter sa carrière à moins de 3 000 € !

Mais où est l'autonomie quand nous subissons une surenchère ininterrompue d'objectifs tous azimuts, que nos établissements ne sont pas dotés en moyens humains et matériels définis en fonction des besoins et de l'évolution des missions ?

L'augmentation significative du salaire est en effet la priorité numéro un pour 85% des personnels de direction (données enquête *i.*D. de juin 2022).

Nous ne pouvons pas nous satisfaire d'un déroulé de carrière peu lisible où l'accès la Hors Classe reste une échéance lointaine voire inaccessible pour beaucoup de personnels de direction qui n'ont pas démérité et qui sont mêmes jugés excellents.

L'arrêté du 13 décembre 2022 portant sur le taux de promotions des corps d'encadrement de l'Education nationale indique qu'ils passeront à 12,5% en 2023, 14% en 2024 et 15% en 2025.

Au vu de ces taux, force est de constater que nombre de collègues n'obtiendront, en effet, aucune promotion avant la fin de leur carrière quand, dans certaines académies, il faut plus de 17 ans en moyenne pour passer à la Hors Classe. Là encore on est loin du compte quand **les taux de promotion des Inspecteurs** qui, certes, stagneront pour les trois

prochaines années, **sont à 30%**.

Sur le même sujet, comment pourrions-nous nous satisfaire des inégalités persistantes entre les hommes et les femmes personnels de direction pour l'accès aux promotions ainsi que le confirme le bilan des lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports, daté du 31-12-2021.

Comment pourrions-nous nous satisfaire des modalités des opérations de mobilité dont l'opacité est devenue totale depuis que les prérogatives des CAP ont été réduites à la portion congrue.

Quant à la dernière avanie en date, les nouvelles modalités de notre évaluation, nous en avions pointé les travers dans tous les groupes de travail. Il faut croire que le ministère se rend compte qu'il y a un problème sérieux puisqu'il prévoit de remettre le dossier à l'étude dans les mois qui viennent. Indépendance et Direction apportera des propositions concrètes.

La lutte pour l'amélioration de nos conditions de travail constitue l'ADN de notre syndicat. Ce sujet central demeurera au cœur de notre action. Ces derniers temps, notre ministère parle beaucoup de la qualité de la vie au travail. C'est une bonne chose, mais sur ce point nous devons être vigilants et bien nommer les choses car la problématique doit être obligatoirement abordée en termes d'organisation du travail. Pourquoi ? L'organisation du travail concerne les moyens humains, matériels. Elle est également une déclinaison de la gouvernance. C'est donc de l'organisation du travail que va dépendre la QVT et les RPS. **Des séminaires de prévention des RPS où l'on apprend à gérer son stress, à pratiquer la méditation, le séminaire animé par les coachs sportifs comme cela a pu se faire dans une académie, même si cela peut avoir un certain intérêt, ce n'est pas ce dont nous avons besoin**. Ce n'est pas cela qui aidera le, la collègue dont l'adjoint gestionnaire, CPE, infirmière n'est pas remplacé depuis des semaines (chacune et chacun peut compléter la liste), cela n'aidera pas le, la collègue submergé(e) par les aménagements d'examen, **cela ne nous aidera pas tant que les EPLE resteront le déversoir de toutes les politiques publiques**. Vous pouvez faire autant de stages de coaching que vous voulez, mettre des plantes vertes dans votre bureau, tant que l'organisation du travail ne changera pas les mêmes causes produiront les mêmes conséquences.

> Vous pouvez faire autant de stages de coaching que vous voulez, mettre des plantes vertes dans votre bureau, tant que l'organisation du travail ne changera pas les mêmes causes produiront les mêmes conséquences.

Si autant de collègues vont mal, se renseignent sur la rupture conventionnelle, ce n'est pas qu'ils ne savent pas s'organiser ou gérer leur stress. C'est tout simplement parce que l'organisation du travail est maltraitante. N'ayons pas peur des mots !

Quel avenir pour notre métier ? Quelle Ecole républicaine pour demain ? Ces deux sujets qui ne peuvent être dissociés doivent être mis en perspective avec la **volonté gouvernementale de développer l'autonomie des établissements**. Que met-on derrière ce mot ? Ce que nous souhaiterions y voir, nous les cadres de terrain, c'est la possibilité d'avoir suffisamment de marge de manœuvre pour exercer vraiment notre pilotage pédagogique. **Parce que le pilotage pédagogique constitue bien le cœur de notre métier et que c'est aussi pour cette raison que nous avons choisi d'évoluer vers ce métier**. Mais où est l'autonomie quand nous subissons une surenchère ininterrompue d'objectifs tous azimuts, que nos établissements ne sont pas dotés en moyens humains et matériels définis en fonction des besoins et de l'évolution des missions ? De quelque niveau que vous gériez la pénurie, rien ne changera rien si

> Comment pourrions-nous nous satisfaire des modalités des opérations de mobilité dont l'opacité est devenue totale depuis que les prérogatives des CAP ont été réduites à la portion congrue.

Participation à la manifestation rouennaise contre la réforme des retraites

les moyens humains et matériels n'augmentent pas corrélativement aux objectifs ambitieux affichés. **Ce qui se prépare c'est avant tout un déplacement de la responsabilité des insuffisances du système sur les cadres de terrain,** devenu mode de fonctionnement institutionnel.

Depuis plusieurs années **nous avons vu s'immiscer dans notre pratique professionnelle des expressions, des pratiques et des méthodes largement inspirées par le monde de l'entreprise.** De manière insidieuse nous sommes passés du temps des Pilotes à celui des Managers ! Certains nous rétorqueront qu'il ne s'agit que de sémantique… mais les mots ne sont jamais neutres.

Le personnel de direction de demain sera-t-il encore un pédagogue ou bien un manager ou bien un gestionnaire ?

Vous l'aurez compris, ces différents sujets seront déclinés dans les 4 thématiques des ateliers dans lesquels vous travaillerez dès aujourd'hui pour élaborer les résolutions qui constitueront la feuille de route d'Indépendance et Direction pour les 4 ans à venir.

De nombreux sujets d'actualité retiennent notre vigilance. Il ne s'agit évidemment pas de tous les énumérer.

J'en citerai deux qui sont de nature à avoir un impact majeur sur notre métier, en termes de rémunération, de responsabilité et de conditions de travail :

- **La mise en œuvre du RIFSEEP,** réforme indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise, mis en lien avec le classement des établissements
- La mise en œuvre du **pacte enseignant**

Indépendance et Direction les abordera avec pragmatisme, dans une posture constructive, mais déterminée.

Par ailleurs, nous allons poursuivre en nous appuyant sur la fédération la démarche engagée au CHSCT M devenu Formation Spécialisée pour voir inscrire à l'ordre du jour la question des conditions de travail des personnels de direction.

Nous avons été clairs avec le Ministère : Nous ne lâcherons rien car il s'agit d'une priorité.

Nous devrons dans le même temps continuer à agir pour que la charte de pilotage trouve une réelle application dans toutes les académies.

Concernant la stratégie de notre syndicat. Il convient de tenir compte de la reconfiguration entraînée par la réduction des prérogatives des CAP qui ont été en majeure partie vidées de leur sens. Nous devons réfléchir pour voir **comment mieux nous appuyer sur des Comités Sociaux d'Administration Ministériel et Académique dans lesquels siège la plupart du temps la FNEC-FP-FO** et en particulier sur la Formation Spécialisée. Aussi l'articulation avec la fédération doit-elle s'affiner pour rechercher une plus grande efficacité, ceci dans le respect total de la liberté d'Indépendance et Direction. Nous pouvons à présent nous appuyer sur une bonne connaissance mutuelle et des habitudes de travail en commun.

Nous devrons travailler dans cet objectif aussi bien au niveau national, qu'au niveau académique.

Nos commissaires paritaires continueront évidemment à jouer un rôle précieux dans l'accompagnement et le conseil des collègues.

Pour ce qui concerne le travail syndical en académie. Il est indispensable que chaque section académique puisse pleinement jouer son rôle revendicatif et être force de proposition en fonction des moyens humains dont elle dispose. **C'est le travail de proximité et l'accompagnement au quotidien** qui nous permet et nous permettra de progresser. Il faut être visibles partout dans les académies, prendre

Aussi nous répétons depuis plusieurs années que les performances du système éducatif ne s'amélioreront pas sans un changement de gouvernance et une véritable prise en compte des cadres de terrain que nous sommes.

Il s'agit également de proposer à chaque collègue un syndicat proche de lui, l'accompagnant dans sa carrière et non un syndicat à la parole "descendante", courroie de transmission de la parole ministérielle.

la parole systématiquement dans les réunions de recteurs, de DASEN, des collectivités. Faire connaître ensuite aux collègues l'action d'Indépendance et Direction par une communication adéquate.

La formation des cadres académiques, telle que nous l'avons commencée en septembre 2022, demande à être poursuivie et amplifiée. Le pôle développement syndical sera chargé de sa mise en œuvre. Le Bureau National compte parmi ses membres plusieurs secrétaires académiques expérimentés. Nous pourrons nous appuyer sur eux pour transmettre leur expertise, leur savoir-faire.

> Le syndicalisme comme beaucoup d'autres choses, cela s'acquiert, mais pas dans les livres. C'est un apprentissage auprès des collègues plus expérimentés.

Jeudi matin, le conseil national sera l'occasion de lancer un premier temps de formation.

Quant à la communication qui est un enjeu majeur, nous pourrons nous appuyer sur l'important travail réalisé lors de la mandature qui vient de s'achever. Ce travail sera poursuivi.

Avec les secrétaires généraux adjoint Amand, Julien, Patrick, Valérie, nos trésoriers Fabrice et David, le SN et l'ensemble du BN, **notre seule ambition sera pour ces quatre années à venir qu'Indépendance et Direction continue à incarner un contre-pouvoir, un contre-pouvoir constructif, un contre-pouvoir intransigeant sur le respect de la laïcité.**

Vive le syndicalisme libre et indépendant

Vive Indépendance et Direction.

Après-midi consacré à la finalisation des motions

LE BUREAU NATIONAL 2023 - 2027

ANDERSEN Agnès	Strasbourg
ARNOULD Fabrice	Amiens
BEDEL Patrick	Rouen
BESIERS-DARDIER Marie-Josée	Limoges
BLAUDET Marie-Lou	Besançon
BLOUIN Anne	Retraites
BURGUN Stéphane	Grenoble
COURSODON Damien	Lyon
DANIEL Marie Julie	Martinique
DE TROGOFF Florian	Versailles
FERNANDES Patricia	Grenoble
FROMENTN Natacha	Orléans - Tours
FURST David	Rouen
GIOVACCHINI Julien	Lille
GUIBON Loïc	Bordeaux
KROËS Valérie	Montpellier
LAPENE Cyril	Montpellier
LOPEZ Sandrine	Toulouse
MALLET Alain	Nancy
MOCKA Mickaël	Versailles
PAILLE Magali	Poitiers
PROUTEAU Agnès	Versailles
RICHARD Karille	Paris
RIQUIER Amand	Créteil
RIVIERE David	La Réunion
RODIER-HAGENBACH Cathy	Nantes
ROUGIER Nicolas	Nice
SCHERRER Frédéric	Dijon

Mercredi 29 mars - Présentation des résolutions

Quelles évolutions nécessaires des conditions de travail pour exercer les missions de personnel de direction ?

Contexte / Constat

Évolution du métier de personnel de direction

1. Au départ les personnels de direction bénéficiaient d'un métier à l'équilibre stable. Le métier se présentait alors comme « une balle dans un saladier : la balle est en équilibre stable, une perturbation la décale de son équilibre mais il revient quoi qu'il arrive ». C'est une pratique sereine du métier.

2. Puis le métier a évolué vers un équilibre instable : « la balle est maintenant posée sur un plan, elle est en équilibre. A la suite d'une perturbation, elle quitte cet équilibre, finit par s'arrêter en retrouvant un autre état d'équilibre ». Le personnel de direction doit réadapter sa pratique en permanence.

3. Aujourd'hui, la balle est posée au sommet d'une colline, elle a quitté son état d'équilibre à la suite d'une perturbation et ne retrouvera plus ni équilibre ni stabilité. C'est la chute infinie. Le personnel de direction ne peut que gérer l'instabilité permanente.

i.D.-FO dénonce	*i*.D.-FO démande : résolutions
A-B-C. Le manque de moyens humains et matériels, nécessaires aux objectifs fixés, en particulier pour les nouvelles missions. D. Le transfert de charges : examens, PIAL, SNU… E. Le manque de visibilité à court, moyen et long terme de la politique publique en matière d'éducation et une gestion institutionnelle par l'urgence. F. La brutalité de la gouvernance institutionnelle, la défiance et la pression quotidienne que subissent les personnels de direction : demandes injonctives, enquêtes pressantes, contradictions régulières… qui ne tiennent nullement compte de la réalité du terrain. G. La non prise en compte de la qualité de vie au travail et le développement imposé du télétravail des collaborateurs qui génère un surplus de stress. Une charge mentale croissante des personnels de direction. H. La démultiplication des informations, de leur provenance (Institution, usagers, personnels, partenaires…) et de leurs vecteurs (mails, tous types de fils de discussions). La multiplicité exponentielle des missions, des tâches et des outils numériques inadaptés. I. Une sur-utilisation des outils de communication type visio et webinaires qui s'ajoutent, notamment en dernière minute et dans l'urgence, au quotidien des personnels de direction.	A. Des équipes complètes dans tous les établissements et dans tous les services : chef d'établissement, adjoint, personnels médico-sociaux, de vie scolaire… B. La présence d'équipes administratives qualifiées en nombre suffisant pour assurer l'ensemble des missions de l'établissement, l'affectation de personnels spécifiques formés préalablement à la prise de fonction. C. La création de nouveaux métiers adaptés aux nouvelles missions. D. Le retour sur les transferts de charge et le rétablissement des prérogatives des services dans leurs missions. E. Un calendrier annuel des opérations qui soit clair et qui ait du sens. Les nouveaux dispositifs doivent être anticipés et ne pas répondre à l'urgence du moment. F. La mise en place d'une véritable concertation préalable avec les représentants des personnels de direction pour une réalisation adaptée au terrain. G. La reconnaissance du fonctionnement des EPLE en mode dégradé à la demande des personnels de direction concernés. H. Une gouvernance institutionnelle juste et dans le respect des personnes, notamment à travers l'application de la charte de pilotage des EPLE qui doit être mise en œuvre dans chaque académie sous l'égide d'un cadrage national. Des outils numériques qui ne soient généralisés qu'après avoir montré leur efficacité auprès d'un panel représentatif d'utilisateurs. I. Une pratique raisonnée et planifiée des visio et autres réunions à distance, sans surenchère. Une pratique maîtrisée, raisonnée et planifiée de webinaires dont la consultation est laissée à l'appréciation des personnels de direction. J. Le traitement bienveillant des demandes de dérogation à l'obligation de loger, l'application du bouclier tarifaire pour les fluides et l'obtention d'une exonération des taxes afférentes à ces logements.

Quels déroulés des carrières attractifs pour les personnels de direction ?

Contexte / Constat

Le manque d'attractivité, de reconnaissance, de considération et d'accompagnement des carrières du corps des personnels de direction.

i.D.-FO dénonce	*i*.D.-FO démande : résolutions
A. Le manque de transparence dans les opérations de gestion des carrières. B. La perte d'informations sur la carrière lors des mobilités entre les académies ou entre les départements. C. L'inégalité de traitement entre les corps d'encadrement. D. Les conditions d'emploi des faisant-fonction. E. L'insuffisance financière liée à la clause de pénibilité. La mobilité obligatoire après le 4ème poste. Les conditions déplorables de remplacement des personnels de direction. F. Le manque de valorisation des compétences acquises et transférables. G. L'absurdité de certaines situations liées aux rémunérations et aux pensions. L'inégalité de traitement entre académie dans la gestion des carrières. H. L'empilement des missions sans rémunération supplémentaire. I. L'injustice de la rémunération des adjoint(e)s de cité éducative. J. La discrimination des femmes personnels de direction dans toutes les opérations de gestion de carrière (plus d'adjointes, moins de proviseur(e)s, taux d'accès à la hors classe, dates tardives d'accès à la hors classe...).	A. Le retour des prérogatives des CAPA et CAPN et la publication, sans délai, des résultats des opérations de gestion des personnels de direction. B.L'assurance d'une mémoire de la carrière des personnels de direction en cas de mobilité qui concoure à une harmonisation entre académies de la gestion des carrières dans le cadre du traitement national. C. D'assurer à égale dignité et égalité de traitement la gestion avec le corps des IA-IPR soit : - un taux de passage à la hors classe identique, - l'alignement de la grille indiciaire. D. De faciliter la titularisation des faisant-fonction. E. L'ouverture immédiate de concertations sur les fins de carrières des personnels de direction notamment pour une véritable prise en compte de la pénibilité sans perte de traitement. De réelles propositions de 3ème carrière comme par exemple l'ouverture de la possibilité d'exercer dans une brigade de remplacement. F. Le principe d'une reconnaissance automatique des compétences par la masterisation. La possibilité d'un bilan de carrière spécifique RH décorrélé de l'entretien d'évaluation. G.En début de carrière, pour tout personnel de direction, une rémunération au moins égale à 3000 € net et en fin de carrière une pension au moins équivalente à celle qu'il aurait perçue dans son corps d'origine. H.Une rémunération pour toutes missions et responsabilités supplémentaires sous forme indiciaire. L'organisation de tout examen ou concours doit donner lieu à une indemnité spécifique. I. Une rémunération des adjoint(e)s de cités scolaires alignée sur la catégorie d'établissement la plus élevée. J. La garantie de l'égalité homme/femme dans toutes les opérations de gestion de carrière.

Présentation des résolutions par les animateurs

Quel avenir pour le métier de personnel de direction ?

Contexte / Constat

Les personnels de direction aiment leur métier mais souffrent de ne pouvoir l'exercer dans de bonnes conditions.

Les personnels de Direction font le constat du delta important qui sépare la réalité de leur quotidien d'avec le métier qui leur a été présenté au moment du concours. De même, les autorités les disent cadres mais ne leur offrent pas la marge d'autonomie ni la confiance énoncée/annoncée.

L'exercice de la fonction s'inscrit dans un contexte sociétal dégradé et complexe. Le système éducatif fait caisse de résonance de la société et le personnel de Direction le bouclier.

i.D.-FO dénonce	*i*.D.-FO démande : résolutions
A. La quasi absence d'application de la charte de pilotage dans les académies. La multiplicité des tâches. Le caractère injonctif et quelquefois inutiles/ incompréhensible de certaines. Une fonction d'administrateur et de moins en moins une fonction de pilotage. B. Les difficultés de pilotage d'un EPLE sans équipe complète et avec un adjoint gestionnaire sous tutelle territoriale. C. L'évolution des élèves et la difficile adaptation des enseignants à de nouvelles exigences D. Des risques professionnels accrus face à une judiciarisation de la relation à l'usager. E. Le pilotage par la logique comptable et l'évaluation de l'efficience des établissements au détriment des missions premières de l'École	A. De laisser la possibilité aux personnels de direction de hiérarchiser et de choisir les tâches qui font sens pour leur EPLE. B. Une clarification des relations entre EPLE, porteur des politiques du ministère de l'Education nationale et collectivités territoriales à travers le retrait de la loi 3DS et notre refus des conventions tripartites. Les autorités académiques doivent être aux côtés des personnels de direction pour rédiger les conventions avec les collectivités territoriales. C. Que la possibilité soit laissée aux personnels de direction de monter des formations d'initiative locale ciblées sur l'accompagnement aux nouveaux publics avec inscription des personnels à la discrétion des chef(fe)s d'établissement. D. La mise en place de formations ciblées sur les évolutions des responsabilités des personnels de direction en particulier dans les domaines juridiques, face à une judiciarisation croissante de l'environnement scolaire, et dans le domaine comptable, face aux évolutions des responsabilités financières. E. La mise en place d'une méthodologie nationale d'évaluation des établissements équilibrant critères quantitatifs et qualitatifs et une reconnaissance uniformisée au niveau national de la mission d'évaluateur. La mise en place d'une reconnaissance institutionnelle et financière de toute charge académique (animateur de réseaux locaux: bassin, FOQUALE, MLDS, autres...).

Intervention Iannis Roder du Conseil des Sages et de la Laïcité

Quelle école républicaine pour demain ?

Contexte / Constat

Une école de moins en moins républicaine, de moins en moins égalitaire et de plus en plus territoriale. Une école semble vouloir répondre aux exigences de chacun sans construire de sens commun ni vouloir faire société.

i.D.-FO dénonce	*i*.D.-FO démande : résolutions
A. Une école qui n'est plus celle d'une république une et indivisible mais morcelée et inégalitaire selon les territoires. *i*.D.-FO dénonce la contractualisation territorialisée de l'école. B. La ségrégation résidentielle et territoriale qui de fait structure le système éducatif. C. Un découpage cartographique et administratif qui ne permet plus de lutter contre les inégalités territoriales. D. La mise en place des CLA et autres TER en lieu et place d'une carte de l'éducation prioritaire. E. La dilution des missions originelles (pédagogie et transmission des valeurs et principes républicains). *i*.D.-FO dénonce l'amplification de contenus et des certifications connexes superposées et descendantes à mettre en oeuvre dans l'urgence. F. Le concept de pseudo-autonomie dans un contexte de fléchage des faibles moyens alloués aux EPLE. G. Les conditions de mise en oeuvre réelle de l'école inclusive ainsi que la fin programmée des IME, des IM PRO et des ITEP. H. Les attaques incessantes sur les Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté. I. La multiplication effrénée des réformes, jamais évaluées, qui impactent l'école et qui engendrent une perte de sens pour tous (usagers, personnels, citoyens). J. Les attaques au principe de laïcité. K. La multiplication des attaques, verbales, physiques, administratives envers les personnels de direction de la part des usagers, voire des personnels.	A. Le retour à une éducation nationale fondée sur les valeurs de la République et le principe de laïcité. B. Demande que les fonds publics soient mobilisés uniquement pour les établissements garantissant une véritable mixité sociale et culturelle, respectant les principes républicains. C. De redonner de la cohérence à l'organisation territoriale de l'éducation : Bassin, district, cité éducative, circonscription, PIAL, Education Prioritaire, carte scolaire… D. Le maintien et une concertation sur l'éducation prioritaire, quelle que soit la typologie de l'établissement (Collège, LEGT, LPO et LP) et de son environnement (rural, urbain, zone violence…). E. De concentrer, de manière équitable quels que soient les territoires, les efforts de l'école sur les apprentissages fondamentaux afin de construire des citoyens éclairés. F. De véritables marges d'autonomie qui ne soient pas fléchées par des injonctions institutionnelles notamment des structures imposées. G. Une inclusion de qualité avec des personnels formés et qualifiés, en nombre suffisant, des équipes médico-sociales complètes pour ajuster au mieux l'aide apportée aux élèves. La création immédiate de places dans les établissements médico-sociaux à hauteur des besoins. H. Le maintien des moyens alloués aux SEGPA. I. L'évaluation systématique des réformes comme préalable aux suivantes, et exige le retour du temps long, dépolitisé, en matière d'éducation. J. Un renforcement réglementaire et législatif qui n'oblige pas le chef d'établissement à prouver l'intentionnalité donnée au port de tel ou tel signe. K. Un principe de loyauté qui ne soit pas qu'ascendant, en particulier face aux mises en cause des personnels de direction.

Echanges avec les congressistes

Résolutions spéciales DROM

- *i*.D.-FO réaffirme la nécessité que les personnels de direction des DROM aient une gestion de carrière (mutation, promotion, évaluation) identique à l'ensemble du corps.
- *i*.D.-FO revendique, pour les personnels de direction en détachement, un retour à des contrats d'une durée de trois ans, renouvelables une fois.

Résolutions spécifiques AEFE

- *i*.D.-FO revendique la création d'établissements classés en 4ème catégorie exceptionnelle.
- *i*.D.-FO dénonce le fait qu'au terme de trois ans de contrat sur les cinq possibles, les collègues ne puissent pas postuler sur un nouveau poste au sein de l'AEFE.
- *i*.D.-FO demande que la réintégration des collègues à l'issue de leurs contrats puisse s'effectuer à la fois dans leur académie d'origine et dans un établissement de catégorie au moins égale à celui de leur dernier poste avant leur départ.
- *i*.D.-FO souhaite un développement de la formation et de l'adaptation de l'emploi entre autres dans la gestion du bâti et des finances.

Retour en ateliers pour amendements

Vote des résolutions

Jeudi 30 mars -
Clôture du congrès par Agnès Andersen, Secrétaire Générale
Réunion du Conseil National

Discours de clôture

1ère réunion du Conseil National

Secrétaire Générale et Adjoints
Amand Riquier, Stéphanie Kroës, Julien Giovacchini,
Agnès Andersen, Patrick Bedel

Secrétaire Générale, Adjoints et Trésoriers
David Furst, Amand Riquier, Fabrice Arnould, Agnès Andersen,
Julien Giovacchini, Stéphanie Kroës, Agnès Andersen,
Patrick Bedel

Les trésoriers
Fabrice Arnould, Agnès Andersen, David Furst

SG, Conseillère Technique et Secrétaire
Muriel Cahu, Agnès Andersen, Agnès Prouteau

Recrutement Agence de l'Enseignement de Français à l'Etranger (AEFE) 2023

Pascal Cazier
Conseiller principal d'éducation
au lycée Marie-Curie de Versailles
Académie de Versailles

La Commission Consultative Paritaire Centrale (CCPC 3) des personnels de direction s'est réunie le 23 février. Suite à cette commission, **ID/FO a été reçu à sa demande en audience** par le DRH en charge du recrutement des personnels de direction.

Voici quelques éléments qui nous ont été indiqués concernant le recrutement :

Tout d'abord, **ce sont 51 postes qui ont été proposés** (42 postes publiés et 9 postes de chefs d'établissement supplémentaires).

Le poste à Tel Aviv n'ayant pas été pourvu, ce sont finalement 50 postes qui ont été pourvus. **Sur 40% des postes, des femmes ont été recrutées.**

A noter que le poste de chef d'établissement à Moscou a été retiré de la liste, une prolongation exceptionnelle ayant été accordée au chef d'établissement actuellement en poste.

Il y a eu 32 postes de chefs et 18 d'adjoints pourvus lors de ce mouvement 2023.

Sur les 295 dossiers déposés (340 en 2022), il y a eu 120 dossiers de femmes et 175 dossiers d'hommes. Sur ces 295 dossiers, 48 candidats étaient déjà en poste à l'étranger.

> **Il nous a été aussi précisé que, comme en septembre 2022, l'AEFE souhaite organiser un webinaire en septembre 2023 destiné aux futurs candidats pour le prochain mouvement de 2024.**

Sur les 143 collègues qui ont été invités aux entretiens, 28 collègues étant en poste à l'étranger et 114 en France. Le pourcentage de femmes invitées était de 38%.

Le DRH de l'AEFE nous a indiqué certaines constantes par rapport aux recrutements des années précédentes, à savoir une volonté réaffirmée de féminisation notamment sur les postes de 3ème et 4ème catégorie (à noter qu'il n'y a pas d'établissement classés en 4ex à l'AEFE).

Il faut noter que, **sauf exception, l'agence ne souhaite pas permettre aux adjoints actuellement en poste au sein de l'agence d'effectuer une deuxième mission en tant qu'adjoint.**

Lors de ce mouvement, ce sont 5 adjoints (10 en 2022) sur 12 demandes qui se sont vu proposer un poste de chef.

Sauf 1 exception liée à la spécificité du poste, les collègues n'ayant pas effectué la totalité de leur contrat (3 ans +1 an + 1 an), n'ont pas été reçus en entretien.

Réaffirmation aussi dans le choix **d'affecter prioritairement dans**

les Etablissements à Gestion Directe (EGD) des collègues exerçant en France, alors que dans les établissements dits « conventionnés » sont affectés prioritairement des collègues avec une expérience dans le réseau.

Enfin, il nous a été rappelé que si une attention particulière est mise en œuvre pour proposer des postes correspondants à leurs parcours aux collègues de **retour en France, il est important que ceux-ci présentent des vœux larges et cohérents.**

Les collègues en poste en France dans des établissement classés en 4ex avant leur départ se verront proposer des postes en 4ex lors de leur réintégration (sans garantie toutefois concernant un retour dans leur académie d'origine).

Il nous a été aussi précisé que, comme en septembre 2022, l'AEFE souhaite organiser un webinaire en septembre 2023 destiné aux futurs candidats pour le prochain mouvement de 2024.

Pour tous les collègues désireux de postuler à un poste à l'étranger, **pensez à consulter dans le B.O. paraissant généralement fin août la note de service qui précise les conditions de recrutement** et le détachement des personnels de direction.

Une première publication des postes avec les procédures et le calendrier est généralement mise en ligne début septembre sur le site internet de l'AEFE.

Pour toute demande de renseignements complémentaires, n'hésitez pas à contacter le responsable du secteur Pascal Cazier pascazier@orange.fr

> Le DRH de l'AEFE nous a indiqué certaines constantes par rapport aux recrutements des années précédentes, à savoir une volonté réaffirmée de féminisation notamment sur les postes de 3ème et 4ème catégorie

On assure ceux qui assurent l'avenir des citoyens de demain.

MAIF, assurance n°1 des enseignants.

Depuis ses débuts, MAIF est l'assurance de référence du corps enseignant. Ce n'est peut-être pas un hasard si c'est encore le cas. Il faut dire qu'avec le temps, on vous connaît plutôt bien.
Et nous avons à cœur d'être toujours là pour vous : pour vous protéger, vous assurer, vous accompagner.
C'est pourquoi la majorité* des enseignants est assurée MAIF.
Alors pourquoi pas vous ?

MAIF

assureur militant

* Enquête en ligne YouGov France commandée et réalisée pour le compte de la MAIF en février 2023 auprès de 500 professeurs, instituteurs ou enseignants en activité âgés de 18 ans et +. MAIF - société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. Entreprise régie par le Code des assurances.