

iDées

AU SERVICE DES PERSONNELS DE DIRECTION

Entrée dans le métier Vademecum 2025



 **Indépendance & Direction**

Un esprit, des convictions





sommaire

- ▶ ① Indépendance et Direction : un syndicat représentatif
- ▶ ③ Edito
- ▶ ⑥ *i.D.*- Entrée dans le métier - Affectation des lauréats
- ▶ ⑨ *i.D.*- Entrée dans le métier - Le chef d'établissement adjoint
- ▶ ⑱ *i.D.*- Entrée dans le métier - L'indemnité de changement de résidence
- ▶ ⑳ *i.D.*- Entrée dans le métier - Les logements de fonction
- ▶ ⑳ *i.D.*- Entrée dans le métier - Les opérations de gestion de carrière
- ▶ ⑳ *i.D.*- Le cœur du métier - Evaluation des personnels de direction
- ▶ ⑳ *i.D.*- Le cœur du métier - La mobilité des personnels de direction
- ▶ ⑳ *i.D.*- Perspectives de carrière - Rémunération des personnels de direction
- ▶ ⑳ *i.D.*- Le cœur du métier - Bilan social et carrière des femmes personnels de direction
- ▶ ⑳ *i.D.*- Le cœur du métier - Interview de Marie PEZE
- ▶ ⑳ *i.D.*- Valeurs de la République - Un esprit, des convictions
- ▶ ⑳ *i.D.*- Perspectives - Résolutions du Congrès de Rouen
- ▶ ⑳ *i.D.*- International - Candidats à une mobilité internationale
- ▶ ⑳ *i.D.*- Publications - Les communications nationales d'*i.D.*-FO
- ▶ ⑳ *i.D.*-Adhésion
- ▶ ⑳ *i.D.*- Bureau National

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

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

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

Indépendance et Direction-Force Ouvrière est un syndicat de personnels de direction fondé en 2002. Il est la fusion de deux syndicats qui ont refusé en 2001 de signer le protocole d'accord concernant les personnels 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 **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 syndicale. 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.

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

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 au service de toutes et 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'École publique un préalable absolu**.

Une nouvelle loi en 2008, modifiant les critères de représentativité des organisations syndicales, imposait 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 la FGF-FO Fédération Générale de la Fonction publique, 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 par le biais de notre fédération au Conseil Supérieur de l'Éducation, au CSA ministériel et à la F3SCT (Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail).

La FGF-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

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.**

Cette année nous avons décidé de rappeler dans ce numéro, l'interview que nous avait accordé Marie Pezé, Docteur en Psychologie, Psychanalyste, expert auprès de la Cour d'Appel de Versailles et fondatrice du réseau Souffrance et Travail et qui fait état des conséquences du New Public Management sur les conditions de vie des personnels.

Parce que la qualité de vie au travail nous concerne aussi,

Parce que la défense et l'amélioration de nos conditions de travail font partie de notre ADN,

Et parce qu'i.D.-FO est toujours à l'œuvre pour tous les Personnels de Direction,

Syndicalement vôtre,

Agnès Andersen,

Secrétaire Générale



Agnès ANDERSEN
Secrétaire Générale
Proviseure
Académie de Strasbourg



Les élus de la CAPN



Florian de TROGOFF

Membre du Secrétariat National
Proviseur
Académie de Versailles



Agnès PROUTEAU

Membre du Secrétariat National
Principale
Académie de Versailles

Pôle accompagnement carrière 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

Karile RICHARD

Lycée public Turgot
69 rue de Turbigo 75003 PARIS
Tél. 01 53 01 14 10
E-mail : karile.richard@ac-paris.fr
Académies : Bordeaux - Limoges - Poitiers

David FURST

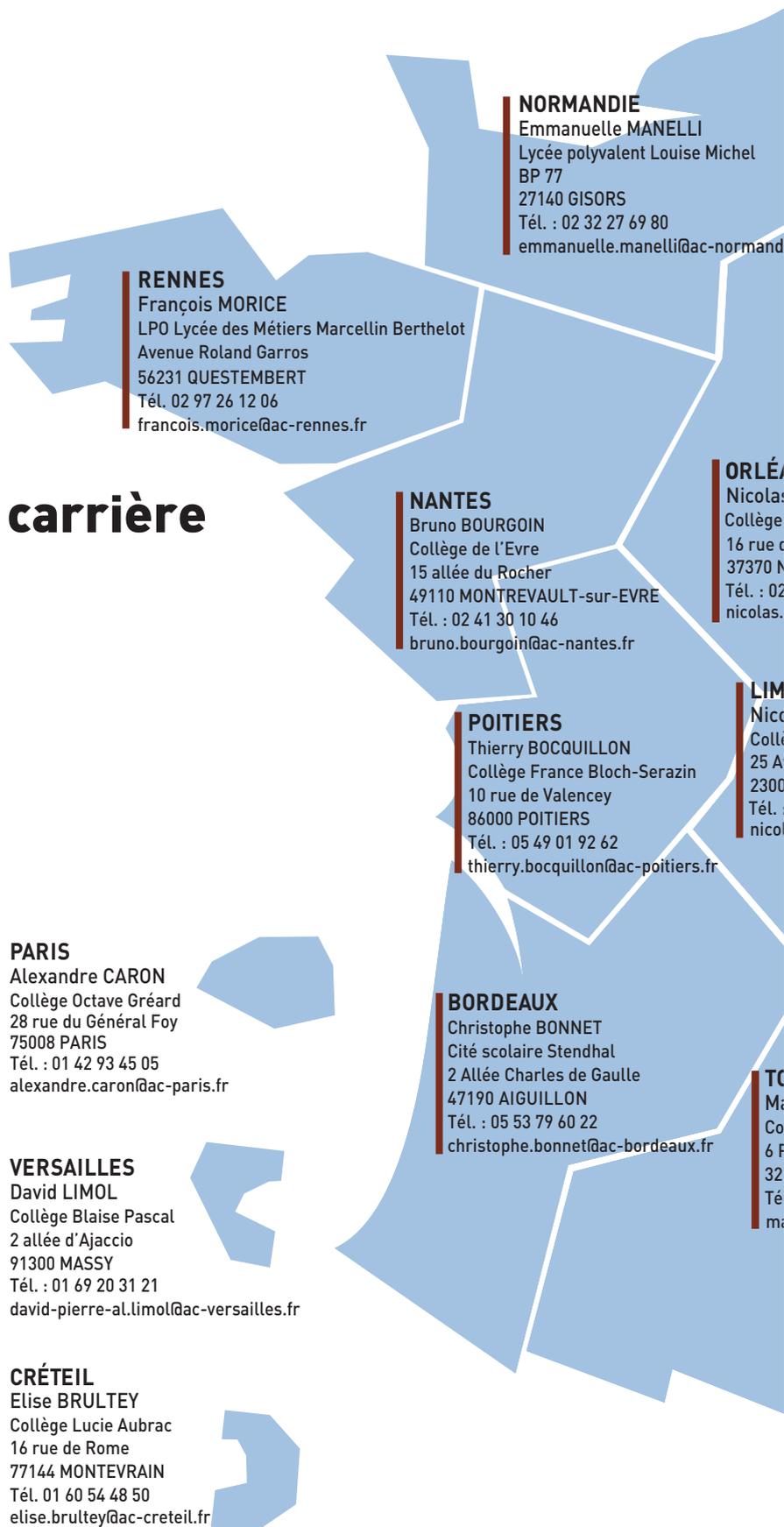
Collège Edouard Branly
2 rue Paul Lamartine 76120 LE GRAND QUEVILLY
Tél. 02 35 69 41 45
E-mail : david.furst@ac-normandie.fr
Académies : Créteil - Nantes - Paris - Versailles - AEFÉ

Loïc GUIBON

Lycée Gisèle Halimi
12 Cr Gambetta 33430 BAZAS
Tél. 05 56 25 00 04
E-mail : loic.guibon@ac-bordeaux.fr
Académies : Aix-Marseille - Nice - Normandie - Rennes
Corse

Stéphane BURGUN

Lycée Polyvalent des Glières
2 Avenue de Verdun 74100 ANNEMASSE
Tél. 04 50 43 93 20
E-mail : sstephane.burgun@ac-grenoble.fr
Académies : Clermont-Ferrand - Grenoble - Lyon -
Nancy-Metz - Reims - Strasbourg



ACADÉMIE NATIONALE DES RETRAITES

Bernadette TANGUY
Retraitée
bernadette.tanguy@wanadoo.fr

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

VERSAILLES**PARIS****CRÉTEIL****REIMS**

idfo@idfo.fr

NANCY-METZ

Véronique PELSER
Collège Amiral de Rigny
23 rue du Collège
54201 TOUL
Tél. : 03 83 43 04 45
veronique.pelsler@ac-nancy-metz.fr

STRASBOURG

Frédéric ANSART
Collège des deux Rives
31 rue de la Chasse
67860 RHINAU
Tél. : 03 88 74 61 77
frederick.ansart@ac-strasbourg.fr

DIJON

Caroline VIGNERON-THIEBAUT
Collège Jean Roch Coignet
8 rue de la Forterre
89560 COURSON-LES-CARRIÈRES
Tél. : 03 86 41 52 44
caroline-cather.vigneron@ac-dijon.fr

BESANCON

Jérôme CHEVALIER
Collège Pierre-Joseph Proudhon
11 rue Léon Jouhaux
25000 BESANCON
Tél. : 03 81 80 07 22
jerome-alain.chevalier@ac-besancon.fr

ORLÉANS-TOURS

Nicolas CARLI BASSET
Collège Honoré Racan
16 rue du 8 mai 1945
37370 NEUVY LE ROI
Tél. : 02 47 29 70 00
nicolas.carli-basset@ac-orleans-tours.fr

LIMOGES

Nicolas-Olivier MOREAU
Collège Jules Marouzeau
25 Avenue de la Senatorerie
23000 GUERET
Tél. : 05 55 51 90 60
nicolasolivier.moreau@ac-limoges.fr

LYON

Laurent MALAIZE
Collège Jacques Coeur
8 rue de Charpenay
69210 LENTILLY
Tél. : 04 74 72 19 19
laurent.malaize@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

Nancy NICOLAS
Lycée général et technologique Léonard de Vinci
Le Mazel
43120 MONISTROL SUR LOIRE
Tél. : 04 71 61 73 30
nancy.nicolas@ac-clermont.fr

TOULOUSE

Manuel HENON
Collège Gabriel Séailles
6 Place Zacharie Baque
32190 VIC-FEZENSAC
Tél. 05 62 58 67 60
manuel-romain.henon@ac-toulouse.fr

AIX-MARSEILLE

Guillaume LONGUET
LPO Jean Monnet
Boulevard Rhin et Danube
13127 VITROLLES
Tél. : 04 42 15 14 60
guillaume.longuet@ac-aix-marseille.fr

NICE

Nicolas ROUGIER
Lycée polyvalent Rouvière
Rue Henri Sainte-Claire Deville
Quartier Sainte Musse
83100 TOULON
Tél. 04 94 27 39 44
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

Michel ROMUALD
Lycée Polyvalent de Pointe Noire
Allée Grande Plaine - Chemin du Lycée
97116 POINTE-NOIRE
Tél. : 05 90 98 37 38
michel-gabriel.romuald@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

Patricia TOMICHE
Lycée général et technologique Acajou 1
Quartier Acajou
97232 LE LAMENTIN
Tél. 05 96 50 05 22
patricia.tomiche@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
pascalcazier@orange.fr

MAYOTTE

Belkacem BAKHTA
Collège Bakari Kusu
Avenue François Mitterrand - BP 31
97650 BANDRABOUA
Tél. : 02 69 62 19 19
belkacem.bakhta@ac-mayotte.fr

POLYNÉSIE

Isabelle DINAND
Collège de Papara
BP 12006
98712 PAPARA
Tél. : 06 89 40 54 80 40
idfopolynesiepf@gmail.com

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
Membre du Bureau National
Proviseur
Lycée Gustave Flaubert (ERLM)
La Marsa, Tunisie

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.

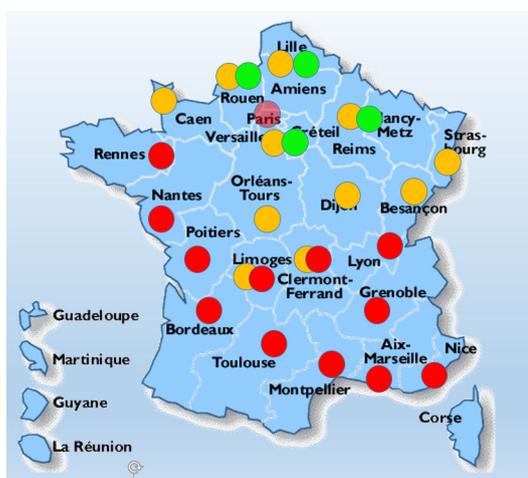
Au final, la pression est variable d'un territoire à un autre ! Quelques points de vigilance sont à relever :

- **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 !



Rouge: académie en tension, Orange: académie envisageable, Vert: académie fortement déficitaire

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 débiter 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 informés 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, la rémunération tient compte de la nature de l'établissement . 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 !)

Il faut avoir à l'esprit que l'affectation sur un poste peut avoir des conséquences salariales et personnelles. Ainsi, la rémunération tient compte de la nature de l'établissement.

Les résultats sont connus mi- 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 !



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

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

Philippe Lemaitre
Proviseur honoraire



Laurent Dumarey
Principal
Académie de Lyon



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 secrétaire général.
- 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.



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, ...
- 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.
- 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.

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.

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'Éducation 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 passasions 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.

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.
- Analyser le fonctionnement et les principales spécificités de votre EPLE d'affectation.
- Dans certains cas, heureusement rares, les relations avec votre chef d'établissement d'affectation pourraient devenir difficiles. N'hésitez pas à échanger franchement avec lui, vous êtes collègues. Cependant, et **tout en restant loyal(e)**, n'attendez pas que la difficulté se transforme en souffrance avant d'alerter vos référents de formation.
- Ne jamais rester isolé(e); des collègues des établissements proches et les représentants du syndicat i.D.-FO sont joignables pour tout conseil, même si vous n'êtes pas encore adhérent(e).

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

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.

Témoignages



Gérard Guette
Académie de Dijon

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. Je suis aujourd'hui principal adjoint dans un collège de catégorie 3, classé REP, en zone urbaine.

Avant cela, 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'EPL, 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'EPL. 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
Académie de Guadeloupe

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.



Catherine BASTIAT-GUIBON
Académie de Bordeaux
Troisième concours

J'ai 48 ans et j'ai fait partie de la première promotion offerte par le 3ème concours. Après une première vie professionnelle en tant que Directrice d'association et de syndicat viticole (défense d'AOC), j'ai fait ma crise de la quarantaine en retournant sur les bancs de l'école ! D'abord en reprenant mes études puis en intégrant l'Enseignement Agricole et l'Education Nationale.

Pourquoi avoir eu envie de devenir personnel de direction ?

Mon mari est proviseur et je voulais vraiment savoir ce qu'il faisait de ses journées !

Au-delà de la plaisanterie, ce métier m'a interpellé par l'impact qu'il peut avoir sur toute une communauté:

les enfants bien sûr, les enseignants, les agents mais également les parents, un public avec qui il est particulièrement important et délicat de travailler. Il n'y a pas si longtemps j'étais encore un parent usager de ce grand service public et totalement extérieur à ce grand service public. Un regard qu'il est particulièrement intéressant de garder à l'esprit pour comprendre les préoccupations de chacun. Notre quotidien démontre chaque jour l'importance du partenariat avec les familles. Cette semaine un parent d'élève m'a fait un joli compliment en m'annonçant à la fin de notre entretien qu'il allait se renseigner pour intégrer nos métiers. Une jolie issue, d'autant plus que ce rendez-vous avec la direction était demandé suite à une situation très conflictuelle entre élève et enseignant et que la famille commençait à parler de harcèlement de la part du professeur.

J'aime gérer des collectifs; dans le monde du vin, très teinté d'enjeux politiques et économiques, je travaillais à l'apaisement des conflits et à la cohésion des parties prenantes souvent en tension.

J'avais orienté ma reprise d'études vers un Mastère Management, gestion de projet et gestion RH autant d'expériences et de compétences que j'ai pu transposer d'un secteur d'activité à l'autre.

J'ai également passé à cette époque un diplôme en dégustation des vins et c'est aujourd'hui un atout précieux pour travailler la cohésion d'équipe !

Comment s'est passée mon arrivée au sein de l'EN et ma prise de fonction ?

Je ne veux pas enjoliver ou édulcorer mon parcours. Si mon métier me plaît énormément à présent, ma prise de poste a été difficile voire douloureuse.

Très peu de places ont été réservées aux troisièmes concours et malgré toute la bienveillance de mes interlocuteurs au ministère et en académie, l'accueil de cette poignée de nouveaux arrivants n'était pas vraiment intégrée aux préoccupations de rentrée.

Comme pour beaucoup de lauréats après tant d'efforts de préparation et d'attente interminable des résultats, l'annonce de l'affectation est tombée comme le verdict d'un procès dont on est innocent.

Pour moi, ce sera l'Académie de Poitiers à quelque 350 km de ma vie actuelle et du poste de proviseur de mon mari, une distance donc incompressible.

Après le choc de la nouvelle et l'interrogation d'accepter ou non le bénéfice du concours après tant d'investissements, la famille se rassemble autour d'un progrès commun qui devra nécessairement être fort et construit tant il sera éprouvant. Nous acceptons et nous mettons donc tous, ensemble, jeunes et adultes en ordre de marche. Un choix, un engagement, un bouleversement familial.

Bref, me voici partie vers cette grande inconnue professionnelle en mettant quasi totalement entre parenthèses ma vie personnelle. Je prends la route et nous devenons une famille visio.

Ce système malmenant de mutations est compensé par un très bel accueil sur l'académie de Poitiers.

Rectrice, DASEN, Inspecteur EVS, Chef d'établissement référent, directeur RH, IH2EF, formation académique, un accompagnement particulièrement attentif est mis en œuvre pour que cette année de stage se passe bien.

Avec l'annonce de ma titularisation est venue celle d'une proposition d'Intérim tout au sud de l'Académie de Poitiers pour la rentrée 2023 et une mutation pour rapprochement à la rentrée 2024. Un équilibre perso retrouvé, un équilibre si essentiel pour faire face à l'exigence de nos métiers.

Sans cette attention bienveillante de mes interlocuteurs sur Poitiers et au ministère, je n'aurais très certainement pas poursuivi l'aventure au-delà de la première année.

La découverte du milieu éducatif et du métier de Personnel de direction . Quelles ont été les difficultés de mon début de carrière ?

C'est un métier passionnant mais tellement exigeant qu'il faut le choisir pour de bonnes raisons et en connaissance de cause. Il faudrait pouvoir faire des temps d'immersion et à minima échanger avec des Personnels de direction en poste.

Une préparation et une formation échelonnée sur un temps long peut permettre de réduire la sensation de tourbillon de la prise de fonction.

Pour tous, que l'on soit issu de l'Éducation Nationale ou non, les 1ers temps de personnel de direction et donc d'adjoint sont intimement liés aux applications métier. Il n'est pas question de maîtrise parfaite mais d'une dextérité minimale. Les académies proposent des modules de formation EDT et Pronote mais l'approfondissement personnel est essentiel pour ne pas être trop perdu à la rentrée.

Les différences entre ma vie professionnelle antérieure et ma nouvelle carrière de chef d'établissement

La découverte de ce tout nouvel environnement professionnel bien sûr mais aussi et surtout de redevenir ou plutôt de devenir adjoint !

J'occupais jusque-là des postes pour lesquels je devais bien sûr rendre des comptes stratégiques à mes élus mais où le décisionnel organisationnel et opérationnel m'appartenait pleinement. Là encore une toute nouvelle aventure !

J'observe, j'apprends, je me nourris. Pour revenir près de ma famille, j'ai fait des sauts de (grosse) puce géographiques et ai donc changé d'établissement et de collègue chef chaque année. Autant d'approches du métier que de personnalités, de situations et de moment de carrière.

L'observation et les échanges avec nos pairs en établissement ou via les réseaux de territoire, syndicaux, en ligne, sont le socle de l'apprentissage de ce métier complexe. Au-delà des connaissances et des compétences techniques, c'est la culture éducation nationale et le fonctionnement du microcosme propre à chaque établissement qu'il faut appréhender pour construire une posture adaptée à l'accompagnement de chaque collectif. Plus encore que dans les modes de management que j'ai pu exercer dans le passé, le management éducation nationale est basé sur une observation et une adaptabilité continue. Chronophage, énergivore, passionnant !

Un management bien plus axé sur la bienveillance mais qui reste très pyramidal et dans lequel le cadre et le rôle des chefs pour le respect de ce cadre est omniprésent. Plus que toute autre compétence, l'assertivité est au cœur de nos quotidiens.

Conseils aux futurs stagiaires

Pour tous, que l'on soit issu de l'Education Nationale ou non, les 1ers temps de personnel de direction et donc d'adjoint sont intimement liés aux applications métier. Il n'est pas question de maîtrise parfaite mais d'une dextérité minimale. Les académies proposent des modules de formation EDT et Pronote mais l'approfondissement personnel est essentiel pour ne pas être trop perdu à la rentrée.

L'été qui précède votre première rentrée de chef d'établissement devra ainsi être reposant et... studieux ! c'est nécessaire.



Valérie Parent
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, 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
Académie de Normandie

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)



Cas n°1 : frais de déplacements : sur la base du tarif SNCF 2^e classe ou selon le taux des indemnités kilométriques si utilisation d'un véhicule.

Pour le transport du mobilier :

$I = 568,94 + (0,18 \times VD)$ si VD est inférieur ou égal à 5000

$I = 1137,88 + (0,07 \times VD)$ si VD est supérieur à 5000

Cas n°2 : frais de déplacements : moyen le moins onéreux (justificatifs à fournir)

Pour le transport du mobilier :

$I = 568,18 + (0,37 \times DP^2)$ si DP est inférieur ou égal à 4000

$I = 953,57 + (0,28 \times DP)$ 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 :

$I = 365,88 + (0,07 \times VD^3)$ si VD est inférieur ou égal à 110000

$I = 564,07 + (0,04 \times VD)$ 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 Euros brut par mois ou si le total formé par ses ressources et celle de l'agent n'excède pas 5007,66 euros 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.



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

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

- est prononcée par l'administration après la 7^{ème} 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 exercez 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)



Le logement de fonction : un avantage mais attention aux conséquences

- ◆ **A chaque période de mutation, à chaque nouvelle affectation se pose nombre de questions autour du logement de fonction.**
- Quelles sont mes obligations ?**
- Quels sont mes droits ?**
- Le poste est-il logé ? Quid s'il ne l'est pas ?**
- Dans quel état est-il ? Permettra-t-il d'y loger toute ma famille ?**
- Quelles conséquences fiscales ?**
- Quelles contreparties ?**

Cyril Lapene
Membre du Bureau National
Principal
Académie de Montpellier



Alain Mallet
Secrétaire Général Adjoint
Proviseur
Académie de Nancy-Metz



Depuis les lois de décentralisation, et plus particulièrement celle du 7 janvier 1983, les collectivités territoriales, départements et régions sont propriétaires des bâtiments et par conséquent des logements qui s'y trouvent. Ainsi nombre de problèmes concernant leur gestion relèvent-ils de leurs compétences.

De manière courante est évoquée le logement de fonction mais en réalité, il faut parler de **concession de logement**, c'est-à-dire de l'attribution d'un logement attaché à une fonction, en l'espèce à celle de personnel de direction.

1. L'obligation de résidence

Selon l'article 34 du [décret 2001-1174](#) portant statut particulier du corps des personnels de direction : " *Sauf autorisation délivrée par le recteur d'académie, 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* "

Il reste possible de déroger à cette obligation de résidence à condition d'en avoir obtenu l'autorisation auprès de l'autorité hiérarchique et selon les procédures administratives en vigueur dans son académie ou département. Cette autorisation n'est pas automatiquement accordée et les motifs invoqués ne sont pas toujours retenus. Il est donc nécessaire de se renseigner au préalable sur ce point.

⚠ L'obtention d'une dérogation d'occupation du logement de fonction ne dispense pas des obligations de service liées à l'emploi.

La position d'i.D.-FO :

i.D.-FO exige un traitement bienveillant et équitable des demandes de dérogation à l'obligation de loger.

2. Les logements de fonction dans un EPLE

Réf : Code de l'éducation / Livre II / Titre I^{er} / Chapitre VI / Section 2 : Concessions de logement accordées aux personnels de l'Etat dans les établissements publics locaux d'enseignement (Articles R216-4 à R216-19)

a. Une concession par Nécessité Absolue de Service ou NAS

Les concessions de logement sont par défaut attribuées aux personnels de direction par nécessité absolue de service. Elles ne font pas l'objet d'un contrat de location.

La Nécessité Absolue de Service est accordée lorsque l'agent ne peut accomplir normalement ses missions sans être logé dans les bâtiments où il doit exercer ses fonctions. Cela impose à la collectivité territoriale de fournir un logement. Aucune contrainte précise

liée à l'occupation d'un logement de fonction par NAS n'est définie, notamment en termes d'astreintes. .

L'article R421-10 du Code de l'éducation indique que le chef d'établissement, en qualité de représentant de l'Etat, doit prendre toutes les dispositions qui s'imposent pour assurer la sécurité des personnes et des biens. Toutefois, le terme d'astreinte en tant que tel, n'y figure pas.

S'il est effectivement de la responsabilité du chef d'établissement d'organiser un fonctionnement qui assure la protection des biens, il ne peut être attendu de lui une présence et une disponibilité permanente sur son lieu d'exercice.

⚠ Si les personnels de direction doivent prendre les dispositions qui s'imposent pour assurer la sécurité des personnes et des biens, ils ne sont ni gardien, concierge ou agent de sécurité. En cas d'intrusion par exemple, il revient au personnel de direction d'appeler les forces de l'ordre et non pas d'intervenir.

La position d'i.D.-FO :

i.D.-FO dénonce les interprétations abusives et les extrapolations fantaisistes de certaines collectivités quant aux compensations qu'elles attendent des NAS.

b. Qui sont les personnels logés au titre de la NAS ?

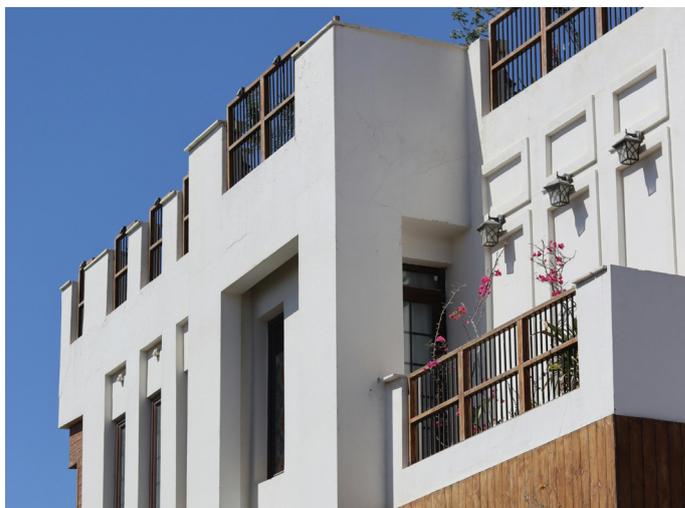
Sont logés par nécessité absolue de service les personnels appartenant aux catégories suivantes, selon l'importance de l'établissement et le nombre de logements :

- Les personnels de direction,
- Les secrétaires généraux d'EPLÉ,
- Les conseiller(e)s principaux d'éducation
- Les infirmier(e)s scolaires
- Les agents territoriaux

c. Un nombre réglementaire minimum de logements

EPLÉ	Externat simple	Avec 1/2 pension	Avec internat
Nombre minimum de logements	1	2	3

⚠ Tous les personnels ne sont pas obligatoirement logés.



d. L'attribution des concessions des logements : une proposition du CA, une décision de la Collectivité territoriale

Le chef d'établissement propose au conseil d'administration la liste des emplois dont les titulaires bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service, par utilité de service ou par occupation précaire, la nature des logements, les conditions financières de chaque concession et explicite l'organisation des services de permanence.

⚠ Le conseil d'administration effectue une proposition mais la décision revient à la collectivité territoriale qui fixe par arrêté l'attribution des logements. La présentation de la proposition en CA doit ainsi être suffisamment anticipée pour tenir compte des délais de validation de la collectivité avant l'occupation effective.

e. La répartition des logements de fonction : des règles mais...

La répartition des logements de fonction s'effectue en fonction du nombre de logements et de la catégorie des personnels.

Par exemple, dans un EPLE à 2 logements, seront logés par NAS, en priorité, le chef d'établissement et le secrétaire général. S'il y a un internat, EPLE à 3 logements, les personnels prioritaires seront le chef d'établissement, le secrétaire général et un conseiller principal d'éducation.

⚠ Les collectivités territoriales, lors des reconstructions appliquent stricto sensu l'article R216-19 faisant référence au nombre minimum des logements définis dans l'article R216-7. Pour les autres établissements le nombre de logements est celui existant néanmoins, ils peuvent alors être réduits lors de réhabilitation, de restructuration des bâtiments.

f. La consistance du logement, sa qualité : très variable d'un EPLE à un autre

I. La taille du logement

La question de la taille du logement est importante. On peut se référer à l'arrêté du 22 janvier 2013 relatif aux concessions de logement accordées par nécessité absolue de service et aux conventions d'occupation précaire avec astreinte pris pour l'application des articles R. 2124-72 et R. 4121-3-1 du code général de la propriété des personnes publiques. Il fixe le nombre de pièces prévues auquel peut prétendre un agent en fonction de sa situation familiale, néanmoins sans référence à la superficie du logement.

Nombre de personnes occupantes	Nombre de pièces
1 ou 2	3
3	4
4 - 5	5
6 - 7	6
Au delà de 7	Une pièce supplémentaire par personne à charge

Généralement, l'usage dans les établissements est l'attribution du logement du prédécesseur à son successeur. Le personnel de direction arrivant prend le logement du partant sauf cas particulier.

II. La qualité du logement

Au-delà des obligations vues plus haut et des obligations de salubrité, de fonctionnalités et de sécurité les collectivités territoriales ne sont soumises à aucune autre.

En particulier, **aucun texte réglementaire n'évoque le problème de l'état des logements de fonction et de leur potentielle rénovation.** Cette question est laissée à l'appréciation de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

La collectivité doit cependant assumer sa responsabilité matérielle en tant que propriétaire.

⚠ Dans tous les cas, et avant de choisir de postuler sur un EPLE, les personnels de direction qui souhaitent être logés doivent absolument **se renseigner directement auprès des EPLE** pour connaître les détails sur les logements : nombre, concessions, occupations, taille des pièces, consistance, confort, prestations, environnement, qualité générale etc.

La position d'i.D.-FO :

i.D.-FO exige, pour les personnels de direction, des logements décents, sécurisés et adaptés aux situations familiales. La collectivité doit assumer sa responsabilité matérielle en tant que propriétaire.

3. Conséquences financières

a. Principe de la gratuité de l'occupation du logement par NAS

réf : Code général de la propriété des personnes publiques Article R2124-69)

Code de l'Education Article R216-11

La concession par NAS ou Nécessité Absolue de Service, permet de bénéficier de **l'occupation** d'un logement nu sans loyer c'est-à-dire **à titre gratuit.**

L'arrêté précise si cette gratuité s'étend à la fourniture de l'eau, du gaz, de l'électricité et du chauffage ou à certains seulement de ces avantages.

i.D.-FO exige, pour les personnels de direction, des logements décents, sécurisés et adaptés aux situations familiales.

Dans les faits, chaque collectivité territoriale attribue des «

prestations accessoires » calculées selon des règles propres à chacune. Il s'agit d'un forfait devant couvrir les consommations annuelles des fluides. Tout dépassement du forfait est à la charge de l'occupant et doit être versé à l'établissement.

⚠ Il est nécessaire de se renseigner au préalable (auprès de l'EPLE directement) sur les modalités de prises en charge de ces prestations qui peuvent être très différentes d'une collectivité territoriale à l'autre.

La position d'i.D.-FO :

i.D.-FO revendique une gratuité totale et des forfaits adaptés et tenant compte des augmentations du prix de l'énergie (application du bouclier tarifaire pour les fluides)

b. Les obligations de l'occupant

L'occupant du logement par NAS s'acquitte d'obligations comparables à celle d'un locataire.

Il doit souscrire une assurance multirisques habitation.

Il a une obligation d'entretien courant et de respecter les règles élémentaires de civilité.

Les travaux effectués au-delà de l'entretien courant (amélioration, réparations majeures) et qui

ne relèvent pas de la décoration incombent au propriétaire.

Certains contrats (entretien chaudière, poêle, cheminée etc.) sont habituellement à souscrire et régler par l'occupant. Là encore il faut se renseigner directement auprès du secrétaire général de l'EPL pour évaluer toutes les obligations et leur coût éventuel.

⚠ Certaines collectivités territoriales tendent à créer des règlements intérieurs à l'usage du partage des communs des logements de fonction.

c. La fiscalité associée

I. Impôts locaux

Le montant des impôts locaux est très variable selon les lieux.

En vertu de la nouvelle réglementation fiscale, **la taxe d'habitation** est à régler si le logement a le statut de résidence secondaire (cf. infra).

La part foncière concerne le propriétaire (collectivité) mais **une part de taxe foncière** notamment sur les ordures ménagères incombe à l'occupant.

⚠ Là aussi il est nécessaire de se renseigner au préalable (auprès de l'EPL directement) sur les modalités fiscales locales qui sont par endroit lourdes à assumer.

II. Avantages en nature

L'attribution d'un logement par NAS constitue un avantage en nature et donc un complément de revenu, versé par la collectivité territoriale, il est en conséquence imposable.

Cet avantage en nature est calculé, par les services de paye du rectorat, à partir de la valeur locative du logement arrêtée par les services fiscaux.

Il est porté mensuellement sur le bulletin de paye (ligne "Avantage en nature logement") et s'ajoute au calcul du revenu imposable à déclarer aux services fiscaux.

⚠ Les valeurs locatives ne sont pas identiques dans toute la France. Elles sont très différentes selon les lieux, communes rurales, communes touristiques, villes et la nature et l'âge du logement.

La valeur locative est souvent tirée du mode de calcul de la taxe d'habitation mais il peut être plus avantageux (notamment en cas de logement ancien) de solliciter directement un relevé de propriété auprès des services fiscaux.

En l'absence de fourniture de la valeur locative, les services de paye déterminent la valeur de cet avantage selon un barème qui tient compte du nombre de pièces et du salaire brut de l'occupant.

⚠ Là encore il est nécessaire de se renseigner au préalable auprès du précédent occupant pour connaître une estimation de ce montant.



4. Statut de résidence principale ou secondaire ?

Ce que dit le code général des impôts :

La notion d'habitation principale doit s'entendre comme en matière d'impôt sur le revenu.

Il s'agit donc :

- d'une manière générale, du logement dans lequel le contribuable réside habituellement et effectivement avec sa famille ;
- lorsque le contribuable exerce une profession qui l'oblige à de fréquents déplacements (représentant de commerce, par exemple), du logement dans lequel sa famille réside en permanence ;
- lorsqu'un des conjoints dispose d'un logement de fonction, de ce logement ; toutefois, lorsque le conjoint et les enfants du titulaire du logement de fonction résident effectivement et en permanence dans une autre habitation, cette dernière peut être considérée comme constituant l'habitation principale.

Par défaut, le logement de fonction constitue ainsi la résidence principale de son bénéficiaire.

⚠ Occuper un logement de fonction par NAS entraîne donc normalement un basculement du statut de résidence principale sur celui-ci et en cas de possession d'une résidence familiale un basculement de celle-ci en résidence secondaire.

Les conséquences fiscales et juridiques ne sont pas à négliger :

- la redevabilité des impôts locaux (cf. supra) avec, le cas échéant, la taxe d'habitation qui sera à payer sur sa résidence familiale
- perte des crédits d'impôts en cas de travaux d'amélioration de la résidence familiale (certains travaux bénéficient d'une aide fiscale mais uniquement sur les résidences principales)
- imposition sur la plus-value en cas de vente de la résidence familiale si elle est passée en résidence secondaire

Ainsi, à l'annonce d'une mutation, et notamment en tant que stagiaire avant d'occuper son premier poste, il convient donc d'évaluer toutes ces conséquences avant de choisir des postes logés ou non et peut-être d'envisager l'opportunité de la vente de sa résidence familiale (tolérance habituelle d'une année avant application des impositions sur la plus-value sur la vente des résidences secondaires)

⚠ Si vous conservez votre résidence familiale comme résidence principale, alors votre résidence de fonction devient résidence secondaire et vous devrez alors

vous acquitter de la taxe d'habitation pour cette dernière. Attention, en fonction de certaines zones géographiques, la taxe d'habitation peut être majorée par décision municipale (article 232 du CGI). Néanmoins, comme le permet l'article 1407 ter du CGI « les personnes contraintes de résider dans un lieu distinct de celui de leur habitation principale peuvent bénéficier sur réclamation d'un dégrèvement de la majoration ». Pour cela, il y a nécessité d'adresser une demande de dégrèvement auprès du centre des impôts de la résidence concernée en justifiant de votre situation (arrêté de nomination, certificat de travail du conjoint, ...). En cas d'acceptation, il faudra quand même vous acquitter d'une taxe d'habitation mais non majorée. Cela peut aller d'une réduction de 5% à 60% du montant.

La position d'i.D.-FO :

La suppression de tous les préjudices fiscaux liés à l'obligation de loger : taxes, avantages en nature, choix de sa résidence principale.



Les opérations de gestion de carrière



Amand Riquier
Membre du Bureau National
Proviseur
Lycée Gustave Flaubert (ERLM)
La Marsa, Tunisie

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.

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 général 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 mobilités

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 accompagnement carrière (PAC)** » 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.



Evaluation des personnels de direction : Rendez-vous carrière

- L'entretien annuel d'évaluation est crucial
- ◆ dans le suivi de la carrière de l'ensemble des personnels de direction. Que l'on soit adjoint ou chef d'établissement, c'est un moment qu'il faut anticiper, préparer et argumenter.

Il est complété par l'entretien de mobilité lorsque l'agent souhaite une mutation.



Valerie Kroës
Secrétaire Générale Adjointe
Provisoire
Académie de Montpellier

1. Les modalités de l'entretien annuel

L'évaluation des personnels de direction est régie par le décret n° 2021-121 du 4 février 2021 et l'arrêté du 29 juin 2021.

L'entretien annuel d'évaluation s'applique aux agents titulaires. Les stagiaires ne sont pas concernés, ils font l'objet d'un rapport de titularisation à l'issue de leur année de stage.

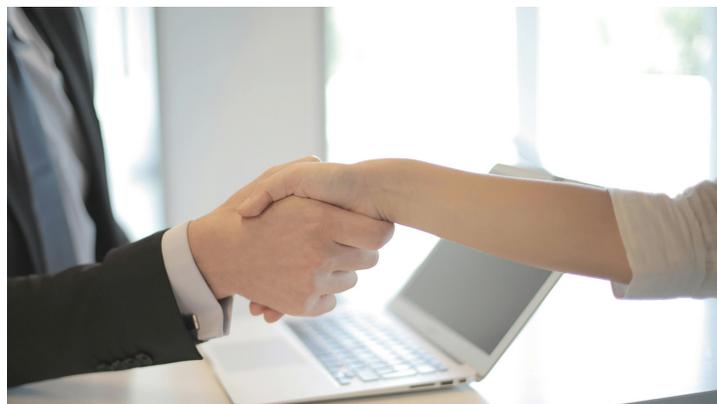
L'entretien professionnel est annuel. Il est habituellement conduit le DASEN (éventuellement le recteur) ou le DAASEN pour les chefs d'établissement et par le chef d'établissement pour les chefs d'établissement adjoints.

En préalable au premier entretien et en cas de changement d'établissement, les fiches de poste et le document de détermination des premiers objectifs annuels sont réalisés par l'agent et transmis au supérieur hiérarchique.

L'entretien est réalisé :

- avant la fin de l'année scolaire si l'agent change d'établissement
- avant la fin du mois de septembre de l'année scolaire suivante si l'agent reste sur son poste (ou dans le même département).

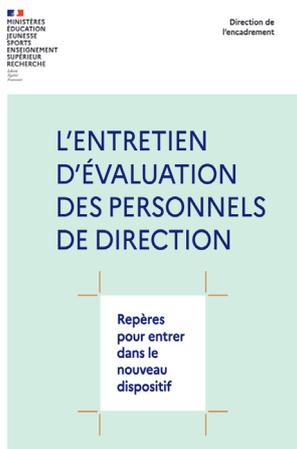
Sans que cela soit précisé dans les textes, il est attendu du chef d'établissement qu'il établisse le bilan des résultats obtenus et qu'il le transmette en amont de l'entretien (pour l'adjoint au chef d'établissement, le même procédé



peut-être décidé de concert par l'équipe de direction). Certains départements ou académies ont un document type spécifique mais le plus souvent, les DASEN demandent au chef d'établissement de pré-compléter les formulaires requis (CREP et annexes).

2. Les documents de l'entretien annuel

Le guide : L'entretien d'évaluation des personnels de direction



La fiche de poste



ACADEMIE

PROVISEUR-E/PRINCIPAL-E/ADJOINT-E.....
DE L'ÉTABLISSEMENT SITUÉ (..)

L'ÉTABLISSEMENT

N° Secteur public
Adresse
Médiane
E-mail établissement :

CATÉGORIE FRANÇAISE	
TYPE DE COLLABORATEUR	Nombre d'élèves : Nombre d'enseignants : Nombre de personnels d'éducation :
Taux d'élèves boursiers	
PARTICULARITÉS	XXXX%
OFFRE DE CONSULTATION SPÉCIFIQUE	
VAL	Oui - Non
	Taux de réussite aux examens :

Présentation de l'établissement et de son contexte

ACADEMIE

LE POSTE

TERMINOLOGIE	A
COEFF.	Personnel de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministère de l'éducation nationale
INDICATEUR	Directeur d'un établissement public d'enseignement et de formation
DURÉE ATTENDUE SUR LE POSTE	3 ans au moins - 9 ans au plus (départements statutaires)

COMPÉTENCES PARTICULIÈRES / DIFFÉRENCES

Compétences linguistiques, sportives, artistiques, musicales, sciences, numérique / Culture, DSDS, affectif équipe administrative

CHAMPS RELATIONNELS DU POSTE

Direct et Services académiques / Autres établissements du secteur, y compris enseignement supérieur / Services de l'État dans le département / Conseil départemental, intercommunalités, communes

Chargé(e) de seconde le chef d'établissement dans l'exercice des missions qui lui sont dévolues, le principal adjoint met ses actions en rapport de celle du principal, dans le cadre de la stratégie académique, expression de la politique pédagogique et éducative nationale dans le contexte de l'académie.

Compléter avec les caractéristiques et attentes particulières telles qu'identifiées à l'occasion du rapport d'établissement produit à l'occasion de la prise de poste ; explicitation des délégations reçues du chef d'établissement (adjoint)

Niveau de complexité estimé, sur le poste, dans chacun des quatre grands thématiques de l'évaluation

	Facile	Moyen	Difficile	Très difficile
1. Difficulté de l'établissement				
2. Complexité et volume d'un travail pédagogique et éducatif				
3. Complexité administrative				
4. Lien avec l'enseignement				

Le document de détermination des objectifs professionnels



ACADEMIE

FIXATION DES OBJECTIFS ANNÉE SCOLAIRE

L'évaluateur fixe les objectifs et se place pour l'année scolaire à venir, en précisant les dates et, le cas échéant, les conditions nécessaires à leur réalisation.
Un ou plusieurs objectifs peuvent être pluriannuels. Dans ce cas, des points d'étape annuels ou des indicateurs intermédiaires peuvent figurer dans les conditions de réalisation des objectifs annuels.
Un regard des caractéristiques de l'établissement et de son environnement tel que décrit dans la fiche de poste* est à prendre en compte dans la fixation des objectifs.
* Dans l'ordre de priorité suivante : notes annuelles de direction, notes annuelles de l'enseignant, tableau dans le rapport d'établissement. Cela permet mieux à jour à l'occasion des entretiens d'évaluation, le cas échéant.

Caractéristiques de l'établissement

Liste des objectifs	Dates d'échéance de l'objectif	Conditions de réalisation
Objectif 1		
Objectif 2		
Objectif 3		
Objectif 4 (le cas échéant)		

Détermination des objectifs professionnels - personnels de direction.

ACADEMIE

FIXATION DES OBJECTIFS ANNÉE SCOLAIRE

L'évaluateur fixe les objectifs et se place pour l'année scolaire à venir, en précisant les dates et, le cas échéant, les conditions nécessaires à leur réalisation.
Un ou plusieurs objectifs peuvent être pluriannuels. Dans ce cas, des points d'étape annuels ou des indicateurs intermédiaires peuvent figurer dans les conditions de réalisation des objectifs annuels.
Un regard des caractéristiques de l'établissement et de son environnement tel que décrit dans la fiche de poste* est à prendre en compte dans la fixation des objectifs.
* Dans l'ordre de priorité suivante : notes annuelles de direction, notes annuelles de l'enseignant, tableau dans le rapport d'établissement. Cela permet mieux à jour à l'occasion des entretiens d'évaluation, le cas échéant.

Caractéristiques de l'établissement

Liste des objectifs	Dates d'échéance de l'objectif	Conditions de réalisation
Objectif 1		
Objectif 2		
Objectif 3		
Objectif 4 (le cas échéant)		

Détermination des objectifs professionnels - personnels de direction.

Observations éventuelles de l'évaluateur

SIGNATURES

Signature de l'évaluateur
A : (..)

Observations éventuelles de l'évaluateur sur le déroulement et le résultat de l'entretien de fixation des objectifs

Signature de l'évalué
Vu et pris connaissance le :

Détermination des objectifs professionnels - personnels de direction.

Quelques précisions

L'évaluation est prévue de manière complète tous les trois ans et simplifiée tous les ans sur les appréciations portées aux points 2, 3 et 4. L'annexe 1 "Grille d'auto-évaluation" peut servir de préparation au dialogue en tant que support de positionnement au regard des attentes du référentiel métier.

Notre commentaire

Cette procédure annuelle a été imposée récemment par le ministère, désireux de se conformer au fonctionnement de la fonction publique. Antérieurement, les personnels de direction étaient évalués tous les trois ans.

Cette nouvelle modalité, chronophage pour l'autorité hiérarchique, a eu pour corollaire l'évaluation des personnels de direction adjoints par les chefs d'établissement. Indépendance et Direction s'y oppose régulièrement lors des différentes instances nationales et académiques du dialogue social (GNPD, « Blanchets », groupes de travail...).

Le CREP est un des éléments sur lesquels s'appuient l'attribution d'un CIA (complément indemnitaire annuel du RIFSEEP) doublé ou triplé, la promotion à la hors-classe et les mutations. Les critères retenus par l'autorité de tutelle n'étant pas communiqués malgré les demandes d'Indépendance et Direction, ces attributions restent particulièrement opaques et peu compréhensibles par les personnels de direction.



La mobilité des personnels de direction



Valerie Kroès
Secrétaire Générale Adjointe
Provisseure
Académie de Montpellier

1 - La mobilité au mouvement général

Les personnels de direction qui souhaitent s'inscrire dans les opérations de mobilité se réfèrent à la note de service qui paraît généralement dans l'été dans le Bulletin Officiel (rentrée 2025: *note de service du 5 août 2024* publiée au *BO MENJ n° 33 du 5 septembre 2024*) et les lignes directrices de gestion (*BO n°6 du 28 octobre 2021*) sur le site education.gouv.fr

Le candidat saisit ses premiers vœux de mobilité sur l'application [Colibris - Mon portail Agent](#) selon le calendrier établi pour la campagne de mobilité (*en 2025 : du 17 octobre au 11 novembre 2024*) et **sollicite parallèlement, dès que possible un entretien prospectif de mobilité auprès du DASEN** (l'entretien peut également être effectué par le DAASEN).

Pour les chefs d'établissement, l'entretien d'évaluation peut être conduit en même temps que l'entretien de mobilité.

La campagne de mobilité des personnels de direction débute par une phase préalable optionnelle de manifestation **d'intention de mobilité**, non obligatoire, ouverte en septembre sur [Colibris - Mon portail Agent](#) (2025 : du vendredi 6 septembre au dimanche 22 septembre 2024).

Une liste des postes vacants ou susceptibles de l'être est ensuite accessible sur [Colibris - Mon portail Agent](#) au moment de l'ouverture de la campagne de mobilité.

Chaque agent peut établir, par fonction (chef ou adjoint) 10 vœux lors de sa demande initiale, deux autres campagnes de mobilité seront ensuite accessibles (2025 : en avril et en juin) aux agents qui ont participé à la première phase de la campagne (demande initiale).

La campagne de mobilité n'est pas ouverte aux personnels de direction stagiaires.

Suivant le calendrier (en général au retour des vacances de fin d'année), l'agent prend connaissance de deux informations émises par l'autorité académique :

1.1 - Les lettres codes et l'appréciation littérale consultables dans la rubrique "promotion et mobilité" du portail agent.

Une lettre code est portée pour chaque type de vœu selon la fonction demandée (chef ou adjoint), le type d'établissement et la catégorie financière maximale. Une appréciation littérale complète ces lettres codes.

FICHE LETTRES CODES ET APPRÉCIATION GÉNÉRALE SUR LES FONCTIONS SOUHAITÉES

Définition des lettres codes

F : Favorable
D : Défavorable
C : Profil non adapté
M : Condition de stabilité non remplie

Seule la direction de l'encadrement du ministère autorisera les agents ne remplissant pas la condition de stabilité (lettre code M) à participer à la mobilité.

Attribution des lettres codes

Sur emploi de chef d'établissement :

Emploi	Lettre-code	Catégorie financière maximale
PRLY	F	4
PRLP	F	4
PACG	Sans objet	

Appréciation générale sur les fonctions souhaitées

MOBILITÉ

Mobilité - Rentrée scolaire 2024
du corps des MEN-PERS DIRE
ETAB ENSE FORM



Rémunération des personnels de direction

La rémunération des personnels de direction

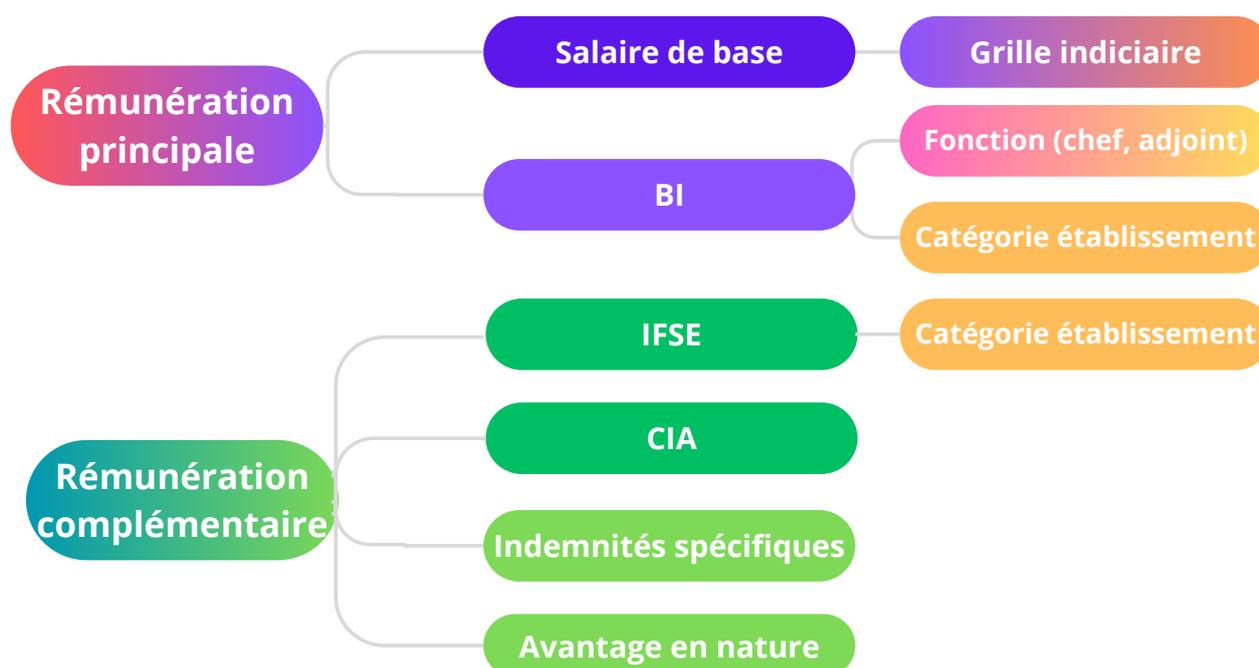
Le traitement d'un personnel de direction, composé de différents éléments, est constitué par :

- **La rémunération principale**, qui comprend :
 - le **salaire de base** : lié à l' **échelon de classement dans la grille indiciaire de la classe normale ou de la hors classe**
 - la **bonification indiciaire - BI** : prime liée à la catégorie de l'établissement et à la fonction (chef ou adjoint). Nombre de points d'indice venant en complément du salaire de base, intégré dans l'indice attribué.

- **La rémunération complémentaire**, qui comprend :
 - **L'indemnitaire : RIFSEEP** (*régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel*), dont le montant correspond au groupe d'appartenance (lié à la catégorie de l'établissement) et de la fonction (chef ou adjoint). Cette indemnité est composée de deux parties :
 - **IFSE** : l'indemnité mensuelle de fonctions, de sujétions et d'expertise
 - **CIA** : le complément indemnitaire annuel - lié à l'évaluation (entretien professionnel)
 - **des indemnités spécifiques** (REP-REP+, résidence, centre d'examens, supplément familial...)
 - **l'avantage en nature** lié à l'occupation d'un logement de fonction par NAS (nécessité absolue de service).

A cela, peuvent s'ajouter :

- **des IFFCA** (indemnités de fonctions pour la formation continue des adultes) dans un établissement avec une activité de GRETA-CFA
- **des heures de formateur** (tutorat, formation académique, nationale-IH2EF, juré de concours...).



Reclassement dès la nomination en tant que stagiaire dans le grade de personnel de direction de classe normale

Professeurs certifiés, LP, EPS, des écoles, CPE et psy-EN

classe normale

Situation ancienne	Situation nouvelle	
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 majoré 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

hors classe

Situation ancienne	Situation nouvelle	
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

classe exceptionnelle

Situation ancienne	Situation nouvelle	
5e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise majorée de 3 ans
4e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
3e échelon	9e échelon	3/5 de l'ancienneté acquise majorés d'un an
2e échelon	9e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
1er échelon	8e échelon	5/4 de l'ancienneté acquise

Professeurs agrégés

classe normale

Situation ancienne	Situation nouvelle	
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

hors classe

Situation ancienne	Situation nouvelle	
4e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise majorée de 3 ans
3e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise majorée de 4 ans 6 mois
2e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise majorée de 2 ans 6 mois
1er échelon	9e échelon	5/4 de l'ancienneté acquise

classe exceptionnelle

Situation ancienne	Situation nouvelle	
3e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
2e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
1er échelon	10e échelon	Ancienneté acquise

Grilles indiciaires des personnels de direction

Un corps à deux grades

Le corps des personnels de direction est **un corps de deuxième carrière** auquel on accède après avoir exercé d'autres fonctions.

La carrière des personnels de direction repose sur 2 grades, **classe normale et hors classe**.

Personnel de direction classe normale - CN

Échelon	Indice majoré	Avancement	Traitement brut mensuel*	Traitement net mensuel*
10ème	835		4 110 €	3 262 €
9ème	806	2 ans et 6 mois	3 967 €	3 149 €
8ème	761	2 ans et 6 mois	3 746 €	2 973 €
7ème	723	2 ans	3 559 €	2 825 €
6ème	689	2 ans	3 391 €	2 692 €
5ème	642	2 ans	3 160 €	2 508 €
4ème	591	2 ans	2 909 €	2 309 €
3ème	556	2 ans	2 737 €	2 172 €
2ème	518	2 ans	2 550 €	2 024 €
1er	489	2 ans	2 407 €	1 911 €

Personnel de direction hors classe - HC

Échelon	Groupe Chevron	Indice majoré	Avancement	Traitement brut mensuel*	Traitement net mensuel*
7ème	HE B Bis 3	1129	- (1 an)	5 556 €	4 410 €
	HE B Bis 2	1100		5 415 €	4 298 €
	HE B Bis 1	1072			
6ème	HE B3	1072	3 ans	5 274 €	4 186 €
	HE B2	1018		5 011 €	3 977 €
	HE B1	977			
5ème	HE A3	977	3 ans	4 809 €	3 817 €
	HE A2	930		4 578 €	3 634 €
	HE A1	895		4 405 €	3 496 €
4ème		835	2 ans et 6 mois	4 110 €	3 149 €
3ème		806	2 ans et 3 mois	3 967 €	3 262 €
2ème		761	2 ans et 3 mois	3 746 €	2 973 €
1er		723	2 ans	3 559 €	2 825 €

*Valeur du point d'indice au 1er juillet 2023 : 4,92€, inchangé depuis. Au traitement s'ajoute les points d'indice de la BI - bonification indiciaire liée à la fonction et à la catégorie de l'établissement

Le RIFSEEP : rémunération complémentaire indemnitaire

IFSE : mensuel

IFSE DES ADJOINTS AU CHEF D'ÉTABLISSEMENT (montants annuels bruts)		
Catégorie d'établissement	Groupe de fonctions	Montant socle
4 ^e exceptionnelle	1	6950€
4 ^e (dont UPR)	2	5600€
3 ^e	3	5200€
2 ^e , 1 ^{re}	4	5000€
Segpa	4	5000€

IFSE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT (montants annuels bruts)		
Catégorie d'établissement	Groupe de fonctions	Montant socle
4 ^e exceptionnelle	1	12 292€
4 ^e (dont UPR)	2	10 389€
3 ^e	3	9 156€
2 ^e , 1 ^{re} , Erea et ERPD	4	7 010€

CIA : annuel

CIA DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ET ADJOINTS (montants annuels bruts)	
Pourcentage des effectifs	Montant
50%	917€
30%	1 583€
20%	2 250€

50% des perdus : montant de base
 30% des perdus : montant doublé
 20% des perdus : montant triplé
 Le montant accordé est apprécié chaque année en lien avec l'évaluation annuelle

L'IFSE des chefs d'établissement est majorée :

- lorsque l'établissement est dépourvu d'un poste d'adjoint ;
- en cas de direction d'un ou de plusieurs autres établissements.

→ La modification de l'IFSE en cas de changement de poste (hors intérim)

FONCTION IDENTIQUE (montants annuels bruts)	
Si le groupe de fonctions du nouveau poste est identique au précédent poste	Pour les chefs et adjoints IFSE revalorisée de 700€ sous réserve de 3 ans sur le précédent poste
Si le groupe de fonctions du nouveau poste est supérieur au précédent poste (y compris en cas de révision du classement des établissements)	Pour les chefs IFSE revalorisée de 1700€ Pour les adjoints IFSE revalorisée de 1000€ Cette revalorisation est accordée une seule fois par période de 3 ans.
Si le groupe de fonctions du nouveau poste est inférieur au précédent poste	Maintien de l'IFSE SAUF si l'écart est de 3 groupes (par exemple en cas de passage d'un établissement de 4 ^e catégorie exceptionnelle à un établissement de 2 ^e ou 1 ^{re} catégorie) Pour les chefs IFSE réduite de 1700€ Pour les adjoints IFSE réduite de 1000€ Ou application du montant socle s'il est plus favorable ou en cas de mesure disciplinaire

ADJOINT À CHEF (montants annuels bruts)	
Quel que soit le groupe de fonctions du nouveau poste	IFSE revalorisée de 1000€ ou application du montant socle s'il est plus favorable

CHEF À ADJOINT (montants annuels bruts)	
En cas de mesure disciplinaire	Application du montant socle
En cas de mobilité	IFSE réduite de 1 700 € Ou application du montant socle s'il est plus favorable

L'IFSE DES AGENTS NON LOGÉS

Les personnels de direction sont logés par nécessité absolue de service. L'IFSE des agents non logés pour lesquels l'administration n'est pas en capacité de fournir un logement est majorée de 25% pendant la durée d'occupation de leurs fonctions. Cette majoration est supprimée dès que l'agent est logé (nouveau poste ou logement disponible) et n'est pas appliquée en cas de demande de dérogation.

BI

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

BULLETIN DE PAYE

GRADE	ENFANTS À CHARGE	ÉCH.	INDICE OU NB. D' HEURES
PRIN . AD . COL4C . DIR . CN	00	06	0769

Principal adjoint dans un collège de catégorie 4

Indice : 689 pts

BI : 80 pts

L'avancement d'échelon ([article L.522-2 du code général de la FP](#))

Pour les deux grades, l'avancement d'échelon s'effectue de manière linéaire ([Décrets n° 2024-1209](#) et [n°2024-1210](#) du 27 décembre 2024, entrant en vigueur au 1er janvier 2025) selon la durée indiquée. Les notions d'échelon et de chevron, déconnectées l'une de l'autre, entraînent des décomptes séparés d'ancienneté. L'avancement de chevron est lié à la perception effective pendant 1 an de la rémunération afférente au chevron immédiatement inférieur ([arrêté du 29 août 1957](#)).

L'avancement de grade : de la classe normale à la hors classe

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

La promotion à la hors classe, désormais seule étape de changement de grade, est un moment crucial de la carrière. Alors que plus de 40% des personnels sont promouvables, le taux de promotion ([15% en 2025](#)) est nettement insuffisant. En 2025, la moyenne d'âge des promus est de 57 ans, avec un taux de stagnation au 10^{ème} échelon de 7 ans en moyenne et une moyenne de 16 ans dans le grade de la classe normale. La stagnation au 10^{ème} échelon dure plusieurs années pour la majorité des personnels de direction, parfois plus de 10 ans.

Les conditions d'éligibilité à l'avancement de grade

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les personnels de direction ayant atteint le 9^{ème} échelon de la CN et justifiant de huit années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement. Les conditions d'éligibilité sont appréciées au 31 décembre de l'année précédant l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement.

IDFO REVENDIQUE UN TAUX DE PASSAGE À 30%, IDENTIQUE À CELUI DES INSPECTEURS

Les représentants IDFO portent les dossiers des adhérents auprès des autorités académiques et du ministère.

Site education.gouv.fr

- Être personnel de direction
- Carrière des personnels de direction
- Note de service MEND2420731N du 18 juillet 2024 - BOEN n°32 du 29 août 2024
- BOEN n°32 du 29/08/2024 : accès à la hors classe et à l'échelon spécial, année 2024
- Arrêtés du 13 décembre 2024 d'inscription aux tableaux d'avancement :
 - à la hors classe
 - à l'échelon spécial de la hors classe

Être personnel de direction	
Carrière des personnels de direction	
Note de service MEND2420731N du 18 juillet 2024 - BOEN n°32 du 29 août 2024	
Arrêtés du 13 décembre 2024 d'inscription aux tableaux d'avancement :à la hors classe	
Arrêtés du 13 décembre 2024 d'inscription aux tableaux d'avancement à l'échelon spécial de la hors classe	

Bilan social et carrière des femmes personnels de direction



Agnès Prouteau
Membre du Secrétariat National
Principale
Académie de Versailles

► 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 produisent leurs effets en matière d'égalité professionnelle chez les personnels de direction.

De nouvelles modalités de recrutement spécifiques au catégorie 4ex, spécifiées dans la note de service du 5-08-2024, doivent permettre de réduire les écarts entre les hommes et les femmes dans l'évolution de leurs carrières. :

«À compter de la campagne 2025, le recrutement sur les postes de proviseur de lycée de 4e catégorie exceptionnelle fait l'objet d'une procédure de recrutement particulière avec entretien préalable. Une présélection des candidatures est assurée par le bureau des personnels de direction des lycées et des collèges de la direction de l'encadrement (DE) en lien avec les services académiques. À cette occasion, une attention particulière sera portée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

1. Répartition femmes-hommes au concours des personnels de direction 2024

	Inscrits	Présents à l'écrit	Admissibles	Admis
Femmes	1 897	1 440	893	431
Hommes	1 157	874	444	209

Comme lors de la session 2023, les femmes sont plus nombreuses que les hommes lors de l'inscription (62,1%) et réussissent mieux que les hommes à l'admission (67,3%).

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

2. Mutations des personnels de direction, par statut et classement de l'établissement, en 2024

Cette année, **4 411 d'entre eux se sont portés candidats** à la mobilité, soit presque 1/3 des personnels (30,1%), dont **2 370** femmes (54%) et **2 041** hommes (46%).

Ils occupaient les fonctions suivantes :

- 1965 chefs d'établissement, soit 44,5 % des candidats. Parmi les candidats sur poste de chef, 44% sont des femmes;
- 2 279 chefs d'établissement adjoints, soit 52 % des candidats. Parmi les candidats sur poste d'adjoint, 62% sont des femmes ;
- 152 détachés, mis à disposition, en disponibilité ou congé longue durée (CLD), soit 3%.

Année du mouvement	2020	2021	2022	2023	2024
Candidats	4 721	4 722	4 631	4 244	4 411
Femmes	2 364	2 376	2369 (51%)	2 218 (52%)	2 370 (54%)
Hommes	2 221	2 346	2 262 (49%)	2 026 (48%)	2 041 (46%)

Pour autant, le rapport hommes/femmes s'inverse tout au long de leur carrière pour l'attribution des postes de chefs d'établissement même s'il faut souligner une progression du nombre de femmes qui ont obtenu un poste de chef d'établissement en 2024 (49,2% en 2023 et 50% en 2024).

Comparatif accès des femmes et des hommes à un poste de chef d'établissement

Poste obtenu (ligne) Poste d'origine (colonne)	DREA	DRPD	PACG	PRLP	PRLY	Total	%
Femmes	10	2	562	55	104	733	50 %
ADCG	5	2	144			151	
ADLP			28	4	1	33	
ADLY	3		114	7	8	132	
DREA			2			2	
PACG	2		236	32	44	314	
PRLP			6	8	11	25	
PRLY			7	2	33	42	
AUTRES			25	2	7	34	
Hommes	6	0	459	73	189	727	50 %
ADCG	1		100	3		104	
ADLP	2		19	1	2	24	
ADLY	1		80	6	3	90	
PACG	1		211	36	63	311	
PRLP			10	16	17	43	
PRLY			13	9	82	104	
AUTRES			22	2	22	46	
Total général	16	2	1 021	128	293	1 460	100%

Nombre de participants par académie :

Académies	Candidats		Dont femmes		Zoom ancienneté de poste (7 ans et +)			
	NB	%	NB	%	7 ans	8 ans	9 ans	%
AIX-MARSEILLE	195	4%	107	55%	20	6	4	15%
AMIENS	131	3%	62	47%	12	5	5	14%
BESANÇON	70	2%	28	40%	4	1	1	9%
BORDEAUX	212	5%	114	54%	8	12	1	14%
CLERMONT-FERRAND	95	2%	44	46%	10	2	2	9%
CORSE	30	1%	17	57%	0	0	0	1%
CRÉTEIL	289	7%	169	58%	14	4	6	18%
DIJON	143	3%	84	59%	8	2	1	9%
GRENOBLE	193	4%	107	55%	15	2	2	11%
GUADELOUPE	38	1%	22	58%	0	0	2	2%
GUYANE	20	0%	10	50%	1	0	0	1%
LILLE	70	2%	30	43%	10	2	0	8%
LIMOGES	315	7%	156	50%	19	13	6	26%
LYON	51	1%	27	53%	6	5	1	7%
MARTINIQUE	176	4%	98	56%	28	7	0	19%
MAYOTTE	36	1%	22	61%	6	1	1	5%
MONTPELLIER	24	1%	11	46%	0	1	0	2%
NANCY-METZ	170	4%	94	55%	11	3	4	12%
NANTES	148	3%	73	49%	14	2	3	11%
NICE	200	5%	89	45%	16	8	3	18%
NORMANDIE	117	3%	69	59%	15	5	3	16%
ORLÉANS-TOURS	248	6%	129	52%	19	8	4	17%
PARIS	152	3%	79	52%	8	0	1	8%
POITIERS	115	3%	70	61%	4	6	1	10%
REIMS	97	2%	46	47%	4	0	2	4%
RENNES	105	2%	52	50%	8	3	1	6%
RÉUNION	166	4%	97	58%	7	1	1	6%
STRASBOURG	122	3%	68	56%	13	6	4	13%
TOULOUSE	184	4%	100	54%	16	9	2	16%
VERSAILLES	342	8%	222	65%	14	8	6	19%
Autres	152	3%	72	47%	0	0	0	0%
Total général	4411	100%	2370	54%	310	125	67	11%

Focus sur les établissements de catégorie 4 et 4EX :

Les femmes ont formulé proportionnellement moins de vœux sur des établissements de 4ème catégorie et 4ème catégorie exceptionnelle (38% en 2024/ 37% en 2023).

Poste demandé		PACG			PRLP			PRLY			Total général
Cat. financière demandée		4	4E	E	4	4E	E	4	4E	E	
Poste occupé	Femmes	591	13	3	215	12	17	683	53	230	1 817
	DREA	8			7			13		1	29
	PACG	543	13	2	1157	5	9	389	17	66	1201
	PRPL	15		1	25	3	6	58	12	42	162
	PRLY	24			25	4	2	220	24	121	420
	Hommes	621	7	8	356	16	29	1133	135	658	2963
	DREA	4			3		1	3		1	12
	PACG	553	5	7	239	5	12	559	39	102	1521
	PRPL	39	1		71	6	3	171	24	41	356
	PRLY	25	1	1	43	5	13	400	72	514	1074
	Total général	1212	20	11	571	28	46	1816	188	888	4780
	% vœux femmes	49%	65%	27%	38%	43%	37%	38%	28%	26%	38%

Le bilan de la mobilité des personnels de direction pour l'année 2024 montre une augmentation des candidatures : 4411/14654 agents (1/3 du corps a participé à la mobilité) dont 2370 femmes (54%) et 2041 hommes (46%).

2145 personnels de direction ont obtenu un changement d'établissement, chiffre en baisse en raison de la diminution de 5,14% de postes vacants pour les chefs par rapport à 2023 (664 postes) et de 2% pour les adjoints (450).

Le nombre de femmes qui obtiennent des postes de chef d'établissement est en légère hausse (50% en 2024 contre 49% en 2023).

C'est une progression lente de femmes sur les postes de chefs, parallèlement au nombre de femmes dans le corps.

i.D.-FO a questionné la Direction de l'Encadrement sur l'impact d'un recul des départs en retraites, a priori une des causes de la diminution des postes vacants, en particulier sur poste de chef d'établissement et a demandé si cette baisse ne pouvait pas s'expliquer également par la fermeture et la fusion de certains établissements?

Selon la Direction de l'Encadrement, le recul des départs en retraite est une raison indéniable de la diminution des postes. La projection de ces départs, qui aura forcément lieu, ne peut être clairement établie aujourd'hui, mais on peut supposer qu'elle interviendra dans les 2 années à venir.

i.D.-FO a demandé dans quelle mesure l'évolution du nombre de postes par académie était prise en compte au niveau national et si elle avait un impact sur l'affectation de faisant-fonction ? Et si ces affectations de faisant-fonction étaient dues aux arrêts de maladie des chefs ?

La Direction de l'Encadrement a confirmé que l'affectation de faisant-fonction était liée à la vacance des postes qui varie selon la géographie de l'académie, l'attractivité des établissements, la catégorie...

La Direction de l'Encadrement n'est pas à la manœuvre de la distribution des supports (qui relève de la DGESCO), ni de la répartition des postes par académie (à la main des Recteurs) : elle est responsable de la répartition des nouvelles ressources dans les territoires (lauréats, détachements...).

i.D.-FO a également évoqué la baisse tendancielle au concours de personnels de direction (3368 présents à l'admissibilité/650 postes en 2019 - 2070 pour 600 postes en 2025).

Selon la Direction de l'Encadrement, le concours évolue et cette baisse ne semble pas s'accélérer. De plus, elle ne révèle pas de manière significative un écart d'admission selon la volumétrie de candidats. Les explications qui mettent en cause l'attractivité du métier sont à relativiser selon les régions. Les effets de la sécurisation de l'indemnitaire dans le cadre de la rémunération, suite au passage au RIFSEEP seront à observer dans l'avenir.

Enfin, i.D.-FO a souligné que, proportionnellement, les femmes formulent moins de vœux que les hommes en lycée, et en particulier pour des postes de catégorie 4 et 4ex. En outre, 73% des femmes demandent des postes en collège.

i.D.-FO espère qu'une augmentation sensible pourra se faire sentir en 2025 grâce au recrutement particulier sur les postes de proviseur de catégorie exceptionnelle « où une attention particulière sera portée sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » en insistant pour que, en aucun cas, il ne soit sous-entendu qu'un poste en 4ex a été obtenu parce que le candidat était une femme !

La Direction de l'Encadrement a confirmé son attachement à l'égalité professionnelle et à l'affectation des femmes en 4ex, à compétences égales de celles des hommes. En effet, actuellement, le nombre de femmes sur des postes de chef reste timide au regard du pourcentage hommes/femmes. La Direction de l'Encadrement travaille à ce que l'accès des femmes à des postes de chef, notamment en catégorie 4 et 4ex, soit plus important. L'autocensure n'a pas lieu d'être !

3. Promotions

Le taux de promotion permettant de déterminer le nombre maximum des avancements de grade pouvant être prononcés dans le corps des personnels de direction **est fixé à 15 % pour l'année 2025 (l'accès à l'échelon spécial se fait dans la limite de 10 % des effectifs du corps).**

Un progrès qui reste nettement inférieur à celui des inspecteurs (30%), revendication réitérée depuis plusieurs années par i.D.-FO.

Le manque de transparence dans les critères de promotion (comme de mutation) suscite de l'incompréhension et un sentiment d'injustice: à l'heure de la disparition du paritarisme, éviter les zones d'ombre de ces opérations déterminantes dans la carrière des personnels de direction s'impose.

En 2022, dernier bilan social communiqué, il était à déplorer que le taux d'accès à l'échelon spécial du grade de personnel de direction hors classe soit nettement en défaveur des femmes (152 femmes contre 211 hommes), surtout lorsque l'on sait que les agents promus à l'échelon spécial de la hors classe exercent majoritairement des fonctions de proviseur de lycée (48%) ou de lycée professionnel (12%) et que les personnels de direction hors classe qui dirigent un établissement de 4ème ou 4ème exceptionnel représentent plus de la majorité des agents promus à l'échelon spécial, soit 57% des agents.



L'accès des femmes à des postes de catégories supérieures continue de poser question d'autant que, en 2024, les femmes représentent 83 % des candidats admis (contre 91,6 % en 2023).

Le ministère répond que la féminisation du métier de personnel de direction est à promouvoir et que la carrière des femmes reste un point de vigilance.

Les personnels de direction recrutés par liste d'aptitude, très majoritairement nommés dans des académies déficitaires, sont plus facilement enclins à renoncer au bénéfice du concours. Pour autant, le nombre de renoncations serait en baisse en 2023 (9/106 en 2022 dont 6 après affectation en académie).

On ne peut que craindre que 2025 laisse un goût amer que ce soit pour le taux d'accès à la Hors-classe comme l'évolution de carrière des personnels de direction.

Les conditions de travail des personnels de direction suscitent toujours autant d'inquiétudes et les réponses du Ministère aux 8 avis présentés par la fédération FO à la F3SCT, en novembre 2023, n'ont pas apporté de perspectives d'amélioration notables.

Interview de Marie PEZE

Docteur en Psychologie
ancien expert judiciaire
Fondatrice du réseau Souffrance et Travail
www.souffrance-et-travail.com

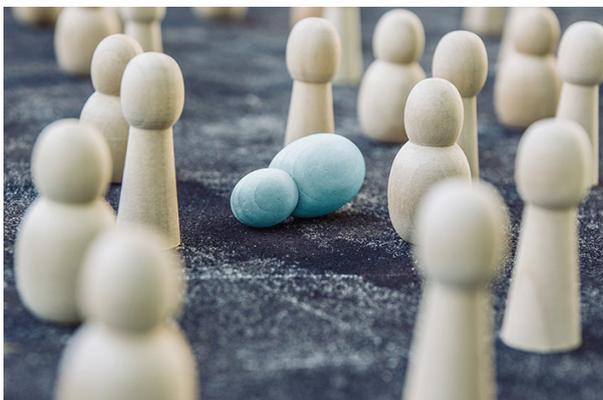
i.D.-FO : La mise en place d'une logique managériale sur le modèle des entreprises privées issues du new public management des entreprises publiques n'est pas sans conséquences sur les conditions de travail des personnels. Quelles conséquences avez-vous pu observer et quels moyens d'actions pouvons-nous mettre en place ?

Marie PEZE : Au risque d'expliquer les conséquences sans expliquer les causes pour répondre à votre question il est nécessaire de rappeler ce qu'est le New Public Management. Le New Public Management est, selon Pierre-Yves Gomez, (Professeur d'économie à l'Université de Lyon) dans son livre *Le Travail Invisible* le passage d'un capitalisme industriel à un capitalisme financier. Son ouvrage éclaire de manière remarquable, avec beaucoup de pédagogie, le chaos dans lequel nous vivons et qui affecte notre rapport au travail qui s'est profondément transformé depuis une trentaine d'années ; transformation qui n'est pas sans conséquence sur la santé des gens qui travaillent.

Il date cette histoire à l'administration du Président Ford aux Etats-Unis et de la loi ERISA promulguée le 2 septembre 1974.

Avant cette loi les salariés américains, qui cotisent dans le cadre d'un système de retraite par capitalisation, alimentent un fonds de pension qui est investi dans leur entreprise. Cela n'est pas sans risque en cas de faillite de l'entreprise : non seulement c'est synonyme de perte d'emploi mais aussi du capital investi. Pour limiter ce risque de tout perdre la loi ERISA va demander aux petits fonds de pension de s'adosser à de plus grands fonds de pension pour être protégés d'une éventuelle explosion. D'autre-part, et dans une autre loi, les traders voient leur commission fixe quelle que soit la taille du flux financier, passer à une commission proportionnelle au flux financier qu'il fait circuler.

Ces deux éléments vont en partie expliquer comment l'on va produire des géants financiers qui vont très vite prendre la main, dans leur méthode de travail, sur le politique et implanter dans les entreprises de



nouveaux process de travail qui placent au cœur du système la finance.

Avant cela, au cœur des process, on trouvait un capitalisme de travail. Prenons l'exemple d'une entreprise qui fabrique des hélicoptères. Tout le monde dans cette entreprise, du PDG au manutentionnaire qui range les pièces dans l'entrepôt, se sent complètement porté par le nom de l'entreprise, par la beauté de l'hélicoptère, par sa renommée, s'identifie à cet objet fabriqué. Tout le monde en est fier. Généralement, à cette

époque-là quand on vendait beaucoup d'hélicoptères, on pouvait augmenter les salaires, réinvestir dans les projets de recherche et donner l'argent qui restait aux actionnaires.

Ce que décrit P-Y Gomez c'est la fabrique des titans. Ces titans financiers vont prendre la main et faire basculer ce capitalisme industriel vers un capitalisme financiarisé qui va introduire dans les entreprises au top niveau dans les hauteurs des organigrammes, les outils de la finance internationale.

Et en tant que fonctionnaires vous avez le droit à la protection fonctionnelle et l'administration doit vous payer un avocat que vous choisissez. Mais ça personne ne vous le dit.

C'est à dire la gouvernance par les nombres, ce que j'appelle la grammaire chiffrée, des tableaux Excel, ce que cela rapporte et surtout comment on va s'organiser pour pouvoir d'abord donner des pourcentages de dividende à deux chiffres aux actionnaires et enlever du coût du travail tout ce que le client ne va pas payer.

On va alors voir apparaître le «lean management», «le toyotisme». On va viser les pertes de temps, de déplacement dans l'espace, le zéro délai, le zéro défaut, plus d'entrepôts, plus de parking pour les voitures, le flux tendu... En définitive ce «capitalisme financiarisé» va faire que le cœur du travail n'est plus le travail mais le coût du travail...et surtout le montant des dividendes que l'on va pouvoir verser aux actionnaires.

Cela va, vous vous en doutez, changer le rapport au travail car désormais celui qui gagne, qui va remporter la mise économique, ce n'est plus comme autrefois le plus diplômé, le plus intelligent, celui qui a les facilités artisanales les plus poussées... Le plus fort sera le plus rapide, celui qui est capable de faire bouger toutes ses équipes de salariés le plus vite possible sur le process de fabrication de la niche en question. Celui qui s'adaptera le plus vite à ce que les consommateurs ont envie d'acheter. Et donc il faut mettre en place de nouvelles techniques de management pour que les salariés travaillent beaucoup plus vite.

Selon le guide management du docteur Peter Kruse, pour faire bouger les salariés plus vite il y a deux méthodes :

- Soit vous avez des managers charismatiques qui savent séduire les salariés qui vont travailler comme une seule troupe, avec l'image du bateau et de son capitaine à l'avant qui entraîne son équipage.
- Soit vous utilisez la peur, et selon le Dr. Kruse, comment fait-on peur à des salariés pour qu'ils adhèrent au nouveau process de travail ? Par exemple lorsque le salarié rentre de vacances, un peu fatigué, lors des entretiens annuels, on lui donne 20% d'objectifs supplémentaires à remplir jusqu'en décembre et s'il y arrive on les lui laisse pour l'année d'après...et ce chaque année. Mais on va surtout le séparer de ses collègues habituels pour casser les collectifs de riposte. On le fait travailler sans pause à flux tendu. Travaillant de manière robotisée il ne pense plus. En effet quand vous êtes en hyperactivité vous ne pensez plus. Et puis comme vous travaillez plus vite vous travaillez moins bien. On va donc faire travailler en mode dégradé et éliminer du process de travail des tâches que l'on va trouver inutile...

Cette méthode dans le secteur privé va générer des souffrances majeures car lorsque vous demandez à un ouvrier d'usiner un boulon à 8 microns alors que d'habitude il usine à 6 microns, d'abord par réflexe il va avoir du mal à faire les 8 microns car il habitué à usiner à 6. Et puis il ne va plus se reconnaître dans la mauvaise qualité de ce qu'il fait.



De la même manière une infirmière ne se reconnaît plus dans son travail car elle n'a plus le temps de s'occuper des patients. L'auxiliaire de vie qui se contente de nettoyer le visage, les mains et les fesses de la personne âgée car elle n'a pas le temps de donner 30 douches aux 30 personnes de l'étage... Elles rentrent chez elles assez dégoûtées de leur travail... Et les exemples sont nombreux dans la fonction publique. Ainsi les policiers sont payés au nombre de PV qu'ils arrivent à faire ou d'affaires qu'ils résolvent. Qu'il s'agisse de verbaliser un jeune qui avait quelques grammes de drogue illicite ou que ce soit démanteler un réseau de drogue, cela compte pour 1... On le voit très bien dans le film "BAC NORD".

Je reviens de Lille où j'ai formé des syndicalistes. Ils ne connaissent même pas l'article L4121 qui parle de la responsabilité de l'employeur quant à la santé physique et mentale de ses travailleurs. Loi promulguée en 2002.

On voit donc très bien comment les outils de la finance sont rapatriés dans la gouvernance des entreprises. On ne va mesurer le travail que par les flux (les plus tendus possible), les cadences (les plus élevées possible), ce que ça coûte (le moins possible), ce que ça va rapporter (le plus possible), et tout cela va être traduit par les outils de la finance (tableaux Excel, algorithmes...), ce à quoi on ajoute évidemment les nouvelles technologies, le numérique... Le mix de ces deux tendances va devenir infernal. Songez que désormais avec la géolocalisation, on sait où vous êtes, quand vous êtes connectés...

Le travail n'a plus de limite spatiale parce qu'il n'a plus de limite temporelle. Vous êtes dans la laisse temporelle permanente avec le travail. C'est pareil avec la fonction publique.

J'ai en thérapie un commandant qui me disait que même le week-end, lorsqu'il est en repos, il reste connecté au groupe WhatsApp car il faut qu'il sache ce qu'il s'est passé comme événements quand il va reprendre le lundi matin. Son but est de ne pas être en retard sur ce qu'il s'est passé et sur les actions à conduire. De la même manière qu'une infirmière en vacances peut être appelée, va être appelée, par le préfet pour remplacer celle qui ne s'est pas présentée parce qu'elle est en arrêt maladie...

Quand vous êtes dans le « juste à temps », dans ce flux tendu, dans ce manque de personnel et que c'est la grammaire chiffrée qui permet de gérer le travail du service public, vous imaginez la souffrance que cela peut générer.

D'abord la charge de travail va être plus importante que le poste théorique, que ce qu'il y a sur la fiche de poste, toujours. Nous avons tous maintenant des objectifs inatteignables. Nous sommes donc tous en état d'injonctions paradoxales. C'est désormais la norme, et la norme est devenue le non-normal.

Cette charge de travail plus importante que le poste théorique vous met dans une frénésie d'exécution de la tâche. Vous vous auto-accélérez vous-même parce que l'être humain veut bien travailler pour obtenir la reconnaissance de ce qu'il apporte, pour être bien évalué par sa hiérarchie, par ses pairs... Il va vouloir continuer à bien travailler et donc développer une intensification de ses gestes mais aussi



aller chercher à l'intérieur de lui, ce que ces procédures chiffrées ne donnent pas, c'est à dire le réel. Car dans la vraie vie de travailleurs, rien ne se passe jamais comme prévu et que c'est cela le travail réel : ce que les hommes et les femmes ajoutent aux prescriptions pour que cela se fasse.

Quand vous êtes coincés dans une temporalité productiviste, d'intensification du travail, d'objectifs inatteignables, et qu'il faut en plus aller chercher à l'intérieur de soi les solutions que les « merveilleuses procédures » ne vous donnent pas...

Et à cela on peut ajouter de nouvelles tâches de «reporting». Certains salariés font plus de reporting sur leur travail qu'à travailler réellement. Entendez par-là remplir des tableaux Excel, faire des points pour leur manager, compléter des enquêtes... alors qu'ils devraient consacrer ce temps d'enregistrement de productivité à faire leur vrai travail. On peut donc voir comment cela attaque déjà ce que l'on appelle la dynamique de la reconnaissance.

Le salarié n'est reconnu qu'à travers une grammaire chiffrée (la quantité d'actes qu'il exécute), mais tout ce qu'il met dans le travail

: son honneur, sa sueur, sa conscience professionnelle, pourquoi il a choisi ce métier, ses valeurs, ses règles éthiques, son intelligence, ses formations, ce qu'il peut inventer pour régler le problème, ses réseaux personnels... tout ce qu'il met pour que ça tourne, n'est jamais mis en visibilité. De ce fait la reconnaissance du travail n'est plus possible parce que cette grammaire chiffrée crée un couvercle totalement hermétique entre la gouvernance des entreprises, qui demandent du chiffre, et le terrain qui a les pieds dans le caniveau.

Si on ne comprend pas ça, on ne comprend pas ce qu'est la souffrance au travail.

Nous l'avons bien vu pendant la pandémie. On a vu tout d'un coup, lorsque l'on était coincé chez nous, qu'il y avait des métiers essentiels : les éboueurs, les caissières, les soignants... Et ces trois métiers sont très mal payés, très mal reconnus, peu gratifiants. On les a un peu applaudis sur les balcons 10 minutes puis nous les avons ensuite un peu oubliés...

Pendant cette même période, les dividendes français ont augmenté de 110% ! merci aux actionnaires !

Plus d'autonomie
c'est pouvoir faire
davantage de
visioconférences de
chez-vous ? Suivre
des webinaires sur
votre temps libre ?
C'est donc être
encore plus seuls.

Et donc vous êtes dans ces deux planètes qui coexistent et qui ne superposent plus jamais. Une planète qui vit à l'étage du haut des gratte-ciels de la défense et qui ne veut voir remonter que du chiffre. Et la planète des gens qui ont les pieds dans la terre et où il faut que ça tourne.

Cela donne des gens qui meurent sur les brancards aux urgences, des policiers qui dérapent car ils sont confrontés à trop de violences, des magistrats qui n'arrivent pas à éponger le retard des justifiants, des professeurs des écoles ou enseignants qui ne sont plus capable de gérer la montée de la violence...et cela donne surtout une violence sociale absolument majeure, car nous sommes au fond dans un pays qui est au bord de la crise de nerfs en permanence.

A ce point, que les médecins conseil de la sécurité sociale, ont inventé un diagnostic administratif, afin de pouvoir déclarer ces crises de nerfs, ces évanouissements, ces colères sur le lieu du travail... tous ces dérapages, en accident du travail. Ils appellent ça des états de stress aigus, des lésions psychiques après des événements précis survenus sur le lieu du travail (violence, brimade, altercation...).

Vous voyez donc que de tous les côtés, on enregistre les conséquences de ces nouvelles organisations du travail uniquement chiffrées qui de surcroît font des évaluations individuelles du salarié et non des évaluations collectives. Dans un bloc opératoire, on devrait évaluer dans une opération, le chirurgien, l'anesthésiste, les aides opératoires... Or ils sont tous évalués individuellement et avec des critères stratégiques qui n'ont rien à voir avec tout ce qu'ils ont apporté pour cela tourne !



Dans le documentaire "Dans le ventre de l'hôpital", on voit une anesthésiste réanimatrice qui est médecin anesthésiste à Saint-Louis, qui explose de souffrance parce que son métier n'a plus de sens. On voit une auxiliaire (celle qui nettoie le sang en bloc opératoire entre deux opérations) qui dit "Nous on fait exprès de ralentir, pour qu'ils aient le temps d'aller fumer une cigarette, alors on se fait engueuler mais si on se fait engueuler ce n'est pas grave." Parce qu'autrement, ils n'ont plus de pauses.

Et c'est important de comprendre que finalement le manager autrefois était quelqu'un sur qui on pouvait s'appuyer quand on rencontrait une difficulté d'exécution du travail. De nos jours le manager est un gestionnaire qui vérifie si vous avez bien atteint vos objectifs inatteignables, qui permettront que l'on vous évalue très mal, ce qui va laisser dans votre dossier de quoi vous licencier si, un jour, c'est nécessaire.

Ce que dit donc Pierre-Yves Gomez, c'est qu'avant l'économie et le travail étaient pilotés par l'amont, avec l'exemple de l'hélicoptère, si on vend beaucoup on reverse de l'argent et on fabrique un nouveau. Là nous sommes pilotés par l'aval. Nous sommes pilotés par la demande des actionnaires et cela remonte dans l'organisation du travail pour enlever tout ce que le client ne va pas payer.

On dit toujours que c'est le salarié fragile qui craque mais nous savons que c'est le salarié sentinelle, celui qui est à cheval sur le beau travail, qui va craquer en premier

Pourquoi cela touche les services publics ? Il faut comprendre que ça nous touche nous les consommateurs. Quand vous réservez un billet d'avion, vous le faites directement depuis votre ordinateur personnel. Vous n'allez plus dans les agences, vous imprimez votre carte d'embarquement, vous réservez votre billet de train ou bien vous le mettez sur votre application... Quand vous allez à la poste vous allez être sur des automates... Quand vous allez acheter dans un supermarché vous faites la caissière...

Désormais c'est le consommateur qui fait le travail de tous les gens que l'on a licenciés sur les postes qui aidaient. C'est aussi pour ça que l'on est aussi tous très fatigués ! Parce que l'on fait aussi ce travail...

C'est un capitalisme financiarisé qui a une intelligence extraordinaire, puisqu'elle nous oblige à aller sur les sites des impôts pour les déclarer car on ne peut plus le faire sur papier, à aller sur notre espace personnel pour toutes nos démarches avec des milliers de codes. C'est très fatigant cognitivement.

Nous passons notre temps à faire le travail de ces êtres humains qu'on ne trouve plus au téléphone, en boutique ou bien au guichet... et bientôt il y aura encore plus d'algorithmes, puisqu'il y en a déjà beaucoup, c'est ce qui est prévu dans de grandes entreprises.

Dernièrement on m'a fait intervenir pour former de nouvelles assistantes sociales en prévision d'un nouveau plan qui représente 1000 suppressions de postes qui seront remplacés par des algorithmes et des QR codes.



Vous êtes donc dans une espèce de folie ! Vous avez des gens qui avec la conscience professionnelle, avec zèle, qui n'ont pas encore de pathologies, se donnent à fond pour que cela tourne, pour voir les patients, recevoir les contribuables, pour aider les gens à la poste, aider quand on est policier... Partout les gens se donnent beaucoup de mal dans la fonction publique. Et puis un moment donné, ils n'y arrivent plus et découvrent qu'ils sont devenus maltraitants. Et lorsqu'ils découvrent qu'ils sont devenus



maltraitants, là on va basculer dans deux types de ripostes psychologiques :

- Soit ils vont se blinder avec une armure caractérielle en adhérant à fond à ce qu'on leur demande de faire, c'est à dire du travail dégradé, du sale boulot. Et tant pis si on fait du mal à la personne âgée, tant pis si elle a des escarres et qu'elle n'est pas propre, tant pis si la classe n'a pas assez d'acquis pour le bac, si on a pas bien accueilli la femme battue...

- Ou bien, celui qui a encore à l'intérieur de lui le souci de bien faire, au lieu de remettre

en cause le système, parce qu'il n'a pas les clés pour le déconstruire, va penser que c'est lui qui n'est pas à la hauteur, que c'est lui qui n'est pas bon, que c'est lui qui ne sait pas faire. Et il va concevoir une vision très dégradée de lui-même, à la hauteur de son engagement et de sa volonté de bien faire...

D'ailleurs le New public management, va très stratégiquement lui renvoyer ses phrases que l'on connaît bien : "Mais vous ne savez pas hiérarchiser vos tâches", "Vous n'avez qu'à aller à l'essentiel", "Mais vous êtes autonome dans votre tâche, donc on vous laisse vous débrouiller pour atteindre vos objectifs (inatteignables)"...

C'est à dire qu'on laisse totalement sans soutien social, sans coordination des tâches, qui est une obligation de l'employeur soit dit en passant... Il ne peut pas construire la coopération entre les salariés, mais il doit construire la coordination des tâches. Et donc vous aboutissez même à ce que l'on appelle les organisations dites "transversales", les Flex-offices qui concentrent trop de gens sur très peu d'espace, séparent les gens entre les étages, coupent les communications directes... Plus personne n'arrive à communiquer c'est un chaos total. Il y a des suicides, des gens qui démissionnent...

Nous sommes face à un embrigadement très efficace. Les cadres y croient à ce système... jusqu'au jour où il les brise.

Ce sont quand même toujours les quatre mêmes cabinets de conseils (KPMG...) qui fabriquent ces organisations du travail à flux tendu. Nous soignants n'avons cessé de les dénoncer, de dire ce qu'elles produisent.

Les chiffres d'atteintes à la santé, ne cessent d'augmenter (30.000 accidents de travail pour lésions psychiques en 2019). On vient d'entendre le chiffre des arrêts maladies pour les cadres, la population la plus investie, la plus costaud, la plus endurante qui elle aussi craque. J'ai vu dans le documentaire "Dans le ventre de l'hôpital", ces chirurgiens connus mondialement, vous connaissez tous le professeur M. (qui fait les greffes de visages) dans le bureau de la directrice déplorer et dire "on n'en peut plus, il faut que l'on fasse un audit sur la souffrance au travail" ! Et vous voyez cette jeune directrice qui doit avoir à peine une trentaine d'années, qui est pleine de ce qu'on lui a enseigné à l'école, de ce New Public Management, qui lui répond "oui oui je vais faire faire un audit" et un quart d'heure plus tard dans le documentaire, vous voyez le résultat de l'audit. Dans le bureau de la directrice l'homme qui vient d'un grand cabinet, retient uniquement « la salle numéro 9 au bloc opératoire, n'est pas occupée entre 9h et 9h30 » ... Ce qui compte, ce n'est pas du tout la souffrance des soignants ! Ce qui compte c'est d'optimiser !

C'est très impressionnant ! De plus ce pilotage par l'aval, par le salarié qui est au bout de la chaîne ou bien même par les consommateurs, produit des charges émotionnelles plus fortes. Quand vous êtes au bout de la chaîne au guichet en tant que fonctionnaire, qu'est-ce que vous prenez dans la figure ! Vous recevez de plein fouet l'insatisfaction des usagers qui ne sont pas contents de ce que l'on a fourni comme service public puisque ça ne tourne pas bien ! Ils ont donc une violence colossale. Qui prend

cette violence ? Les gens au guichet. Et la réponse va être " on va vous faire faire une formation sur la violence puis on va mettre un plexiglass pour vous ne prenez plus de coup de poing"... Ce n'est jamais "on va rajouter des effectifs", pour que vous puissiez faire attendre moins longtemps les patients sur les brancards ou les gens au guichet.

Vous rajoutez à ça l'informatique, qui est une laisse effrayante où vous êtes submergés, envahis par des mails auxquels il faut répondre. Avant il fallait tout écrire à la main. J'ai connu l'apparition de l'ordinateur et je me suis dit que c'était génial, on va gagner du temps pour s'occuper des patients. Et finalement, on a juste eu plus de temps à passer dans le remplissage de tableaux, c'est terrifiant.

Et alors le plus machiavélique dans tout ça, c'est qu'on continue de supprimer des postes, on continue à ne pas donner suffisamment de moyens, et donc quand les salariés, les fonctionnaires viennent se plaindre on leur fait la fameuse réponse qui est au cœur du nouveau management (que ce soit dans le public ou quand le privé), "on va réorganiser".



Peter Kruse, dans son fameux guide de management, le dit très bien, il faut réorganiser le travail tout le temps. Car si vous réorganisez la manière de travailler tout le temps, le bon professionnel qui sait comment il faut faire, devient un novice permanent, et vous en faites donc ce que vous voulez... c'est très futé.

Ces réorganisations sont épuisantes. On sait en physiologie qu'il y a une mémoire du travail qui est la mémoire la plus complexe. C'est ce qu'on appelle la mémoire exécutive. Elle est dans le cortex frontal, ces grandes opérations de mémoire, de logique, de concentration que plus aucun salarié n'a le temps de faire, car pour ça il faudrait se poser, s'arrêter de faire. On voit des gens qui sont dans la pensée de l'urgence d'exécution de la tâche et on leur dit vous n'avez pas à penser, vous avez juste à faire ce qu'on vous dit de faire. Et ça produit des pathologies absolument impressionnantes bien évidemment.

Et les conséquences, vu que vous me demandiez les conséquences, c'est d'abord de travailler en mode dégradé et de ne plus pouvoir se reconnaître dans ce que l'on fait.

Je vous donne un exemple, il y a 5 ans environ, au mois d'août pendant mes vacances, j'ai reçu un coup de téléphone du président du CHSCT d'un très grand CHU

En France le travail est un impensé ! Les médecins ne l'abordent pas dans leurs études de médecin et quand les patients leur en parlent, ils ne savent pas quoi en faire.

- "Marie, c'est le 5^{ème} suicide d'infirmière...",

- "Qu'est-ce que vous voulez que j'y fasse ? Au mois d'août, pourquoi vous m'appellez ? Vous êtes président du CHSCT, il y a un directeur d'hôpital, il y a des ingénieurs sécurité, il y a un ministre de la santé..."

- "Parce qu'on ne sait plus quoi faire."

Et alors, il me raconte que le DRH de l'époque, pour gérer les effectifs, a un grand tableau de bord avec le nombre d'effectif, service par service, case par case.

Or dans le service de néonatal, où on reçoit des prématurés (un service qui est l'un des plus dur en termes

de charge physique et d'anxiété, il y a deux infirmières qui ne sont pas venues ce matin-là parce qu'elles sont en burn out. Le problème pour ce DRH c'est que l'hôpital n'est plus dans les clous en termes d'effectifs légaux. C'est cela qui l'inquiète, pas les effectifs nécessaires pour bien faire le travail... Pour répondre au problème il prend son tableur Excel et il remarque qu'en urologie l'effectif est complet...et il prend 2 infirmières de ce service...il déshabille l'urologie pour habiller le néonatal...et le tableau est nickel...en termes d'effectifs légaux...

Sauf que les deux infirmières d'urologie, elles ne connaissent pas les dosages pédiatriques. Elles ne savent pas piquer des prématurés. On leur confie des bébés qui meurent, non pas parce qu'elles ont fait une faute, mais pour autant elles croient qu'elles ont fait une faute. Et une infirmière qui commet une faute, elle part au pénal. Et donc au total ce sont 5 infirmières qui sont rentrées chez elles avec cette charge mentale... et l'une s'est pendue, l'autre s'est jetée sous un train, l'autre s'est tuée avec des médicaments etc.

Alors comment raconter cette histoire, autrement que comme ça ? Vous avez quelqu'un dans son bureau qui est tout content parce que son tableau de bord est parfait d'après ses normes. Et sur le terrain, vous avez 5 morts...C'est terrifiant.

Donc vous allez avoir des exigences émotionnelles que les gens n'arrivent plus à assumer. Ce qui fait qu'autrefois les cadres arrivaient à tenir leur charge de travail, c'est qu'ils avaient, comme on dit dans le jargon, «de l'autonomie procédurale». Ils pouvaient faire un peu les choses comme ils voulaient et décider. C'est fini. Un chirurgien à l'hôpital, ne décide pas de la salle où il opère. Il ne décide pas de la technique opératoire. Il doit choisir celle que l'ARS conseille. Il ne décide pas de l'anesthésiste qui endort ses patients... Il ne décide plus de rien. Donc il est en «job stress» en permanence. Il a perdu et tout le monde a perdu ce qui faisait la richesse du travail : avoir la main sur ce que l'on fait, être autonome, pas complètement parce que ce n'est pas possible mais quand même assez pour être maître de soi.

Et vous allez avoir du coup cette exigence de productivité. Cette conciliation impossible entre la vie privée et la vie professionnelle. Vous allez avoir un manque de reconnaissance et le sentiment de perte du sens du travail (ça sert à quoi de remplir des tableaux Excel si les bébés des infirmières meurent ?). Vous avez des conflits de valeurs notamment dans les soins, dans la justice, dans la police... une insécurité chez les fonctionnaires (comment je vais soutenir ce travail jusqu'à la retraite ?). Toutes les manifestations sur la dernière réforme n'étaient pas sur l'âge de la retraite, mais sur la soutenabilité jusqu'au bout. « Je ne sais déjà pas comment je vais tenir jusqu'à demain, donc comment je vais faire si tu me rajoutes 2 ans de plus ? ».

47% des salariés français sont en souffrance éthique au travail. C'est-à-dire qu'ils savent qu'ils font du sale boulot, ce qui les fait souffrir.

Et tout ça génère aussi des tensions entre les gens, il y a beaucoup de conflits dans les équipes, parce que si vous êtes là à attendre que le précédent ait fini son boulot pour commencer le vôtre et qu'il faut aller vite. Ce n'est pas le New Public Management que vous allez engueuler, c'est votre collègue qui ne va pas assez vite.

Et donc vous avez des gens qui se tapent dessus, qui se hurlent dessus, qui se harcèlent alors qu'on demande aux employeurs de lutter contre les risques psycho-sociaux.



Ce monde est fou et on est là dans ce triangle de SIGAULT, où vous avez en haut du triangle EGO (celui qui travaille), d'un côté du triangle AUTRUI (ceux avec qui vous travaillez) et à l'autre bout du triangle le RÉEL (comment vous faites avec ce que vous rencontrez dans la vraie vie).

Si vous avez une équipe sur laquelle vous pouvez vous appuyer, si EGO peut être en connivence avec AUTRUI, vous êtes donc soudés, vous travaillez ensemble, si vous êtes en difficulté on vous apporte du support... Et si vous êtes « benchmarké » (comme on dit dans le New Public Management), mis en concurrence les uns avec les autres à cause de ce chiffrage de votre productivité, il n'y a plus de collectif. Et si par ailleurs de l'autre côté, vous ne pouvez pas vous occuper du travail réel mais que vous devez vous occuper du travail prescrit de mal travailler, celui qui va devenir fou c'est celui qui a une conscience professionnelle, c'est lui qui va craquer, c'est lui qui va se suicider. Et les conséquences sont vraiment importantes parce que la centralité du travail dans la construction identitaire, personne ne peut la remettre en cause car c'est ce qui définit qui nous sommes socialement. A quoi on sert, pourquoi on se lève tous les matins pour être utile au monde ?

Celui qui va devenir fou c'est celui qui a une conscience professionnelle, c'est lui qui va craquer.

Le constat, et ce dont se plaignent les salariés, c'est de ne pas avoir des consignes claires, les moyens, le temps, les effectifs pour bien travailler. C'est notre spécificité.



Quand nous regardons les autres pays, parce que le capitalisme financiarisé est partout, c'est intéressant de voir que d'autres pays dégagent des marges de manœuvre que nous ne dégageons pas à cause d'un soubassement culturel très précis.

Par exemple en Hollande, tout le monde s'arrête à 17h, c'est là où il y a le plus de dividendes, de fonds de pension... Mais pour autant on préserve la conciliation vie privée et vie professionnelle, car en s'arrêtant à 17h, vous avez la possibilité d'avoir une vraie fin de journée, vous ne rentrez pas chez vous à 20 heures avec le repas, les devoirs des enfants, la lessive à faire tourner... Si vous avez des enfants, vous avez le droit à un congé paternel

et maternel, les deux peuvent s'arrêter deux ans avec un salaire payé entièrement, tout est fait pour assurer cet équilibre, ça change tout.

Au Canada, où l'organisation du travail est anglo-saxonne, on s'arrête à 17 heures. En France, l'organisation du travail, elle est au masculin neutre. On est dans un pays où pour montrer qu'on est « corporate », qu'on est engagé vis à vis de son administration, de son employeur, il faut rester longtemps.

Le présentéisme est une valeur positive, alors qu'ailleurs c'est une valeur négative qui veut dire "qu'est-ce que vous faites là au lieu de rentrer chez vous?". Chez nous c'est "Pourquoi tu pars à 18h30 aujourd'hui, tu prends ton après-midi ?" C'est cela qu'entendent les femmes. Et donc, on est dans un modèle très sexué, très genré, fait pour des hommes qui seraient partis au travail, débarrassés de la prise en charge de la famille, des travaux domestiques par des femmes encore à la maison... alors qu'on est le pays d'Europe où les femmes travaillent le plus. Entre 23 et 54 ans 80% des femmes travaillent. Donc on est là aussi dans une folie du stéréotype incompréhensible.

Toutes les manifestations sur la dernière réforme n'étaient pas sur l'âge de la retraite, mais sur la soutenabilité jusqu'au bout. « Je ne sais déjà pas comment je vais tenir jusqu'à demain, donc comment je vais faire si tu me rajoutes 2 ans de plus ? »

i.D.-FO : Donc c'est une spécificité française ? C'est ce que vous voulez dire ?

M.P : Ce présentisme est une organisation au masculin neutre.

i.D.-FO : Vous confirmez les chiffres qui nous ont été donnés, que 30 à 60% des salariés Français qui sont en mal-être, Burn-out ... ?

M.P : En 2019, la DARES, dans une enquête épidémiologique prédictive, on ne peut pas faire plus puissant comme étude, a sorti que 47% des salariés français sont en souffrance éthique au travail. C'est-à-dire qu'ils savent qu'ils font du sale boulot, ce qui les fait souffrir. 47% ! Près de la moitié de la population en 2019. (45'52)

i.D.-FO : Ces chiffres sont largement supérieurs à ceux des autres pays ?

M.P : Malheureusement oui. Nous sommes en queue pour les accidents de travail, les maladies professionnelles, les actions de prévention primaire...et là aussi c'est culturel. Dans les pays du nord on remarque une prise en compte de ces questions. En Suède les chefs d'entreprises sont formés à prendre en compte l'échelle du stress. Et quand le salarié baisse on le renvoie dans une institution où il va faire de l'under-stressing.

i.D.-FO : Aujourd'hui quand un président de la République annonce qu'en 100 jours il faut changer d'école nous sommes dans la description de ce que vous venez de nous exposer et avec ce type d'annonces on peut imaginer que des collègues vont potentiellement s'en rendre malades sans que les vacances ne suffisent à se reposer ?

M.P : L'épuisement, le Burn-out n'est pas comme une grosse fatigue. Le Burn-out entame les briques de la maison. Quand vous travaillez à flux tendu, sans répit, sans pause, le cortisol qui est l'hormone que vous produisez quand vous mobilisez votre organisme y compris le cerveau, va être à un taux élevé en permanence. Et comme vous n'êtes jamais dans un temps de ralentissement, et sans parler de s'arrêter, simplement de revenir à un rythme plus humain, le taux est tellement élevé que le cortisol va se fixer sur les muscles, les articulations, va provoquer des troubles musculosquelettiques, y compris chez les gens qui n'ont pas de travail physique, va se fixer sur le cœur (augmentation de 47% de l'infarctus du myocarde chez les femmes) ...

Aux Etats-Unis et au Japon où il n'y a pas de médecine du travail se sont les cardiologues qui font ces études. Les résultats qu'ils obtiennent pointent des facteurs, des critères organisationnels.

Les 3 critères retenus dans l'apparition des infarctus pour les femmes cadres aux Etats-Unis sont :

- Plus de 70 heures de travail par semaine, *
- Des changements constants de travail ou d'organisation, tiens revoilà Peter Kruse...
- Et 20 minutes avant la survenue du problème un événement stressant.

Les cardiologues japonais font les mêmes constats.

En France les cardiologues vont vous expliquer que si les femmes font des infarctus c'est parce qu'elles boivent et fument comme les hommes... En France le travail est un impensé ! Les médecins ne l'abordent



pas dans leurs études de médecin et quand les patients leur en parlent, ils ne savent pas quoi en faire... Et il n'y a pas d'études sur lesquelles s'appuyer... Comme le travail est un impensé on va le remplacer par cette idéologie managériale où l'on va tout vous prescrire, où vous n'aurez pas à penser et vous exécuterez ce que l'on vous dit de faire... ce qui est un déni de la réalité de ce qui fait le travail...



Et les pathologies se développent. Si je reprends mon cortisol il va aussi se fixer sur le pancréas ce qui va développer les diabètes insulinodépendants, et le pire c'est que ce cortisol va se fixer sur le cerveau, va le corroder... Nous voyons depuis 5 ans, nous les psys et les soignants, des cadres, l'élite de la nation, qui sortent des grandes écoles, qu'on envoie faire des bilans neuropsychologiques qui sont les mêmes que pour des Alzheimer ou des tumeurs au cerveau et qui sont étalonnés mondialement et scientifiquement éprouvés. Les résultats de ces bilans sont équivalents à ceux que l'on pourrait retrouver

pour le niveau moyen inférieur de la population... C'est-à-dire que toutes les fonctions complexes du cortex frontal sont grillées... Ce sont des gens qui finissent à 45, 40, 35 ans en invalidité de type 2... Tout le reste fonctionne encore... Par exemple les circuits liés à la main (c'est pour cela qu'il faut continuer à écrire au stylo, ce ne sont pas les mêmes zones cérébrales mobilisées)...et ces personnes changent du tout au tout et développent des talents manuels : travail du bois, sculpture... heureusement car pour toutes les tâches « intellectuelles » ils sont inaptes. Remplir une feuille de sécurité sociale ou un dossier c'est une montagne pour ces personnes qui ont été brillantes... Je suis effrayée... Comment faire pour garder ces gens dont nous avons besoin ? Parce que certains fuient avant qu'il ne soit trop tard pour eux... Que font les gouvernants ?

Notre président est un parfait exemple de ce modèle issu des cabinets de conseils et il est capable de vous dire qu'en un trimestre il faut réformer la justice, l'hôpital, l'école, la police...

i.D.-FO : Ce qui est effrayant c'est le manque de formation des cadres et qui plus est des cadres intermédiaires à ces questions.

Car si vous réorganisez la manière de travailler tout le temps, le bon professionnel qui sait comment il faut faire, devient un novice permanent, et vous en faites donc ce que vous voulez... c'est très futé.

M.P : Nous sommes face à un embrigadement très efficace. Les cadres y croient à ce système... jusqu'au jour où il les brise... Quand après avoir virés 30% de ses équipes on se retrouve soi-même concerné ? Quand on a tout donné à son entreprise ou son activité et que l'on est touché soi-même ? On se jette par la fenêtre ? Cela arrive... On est chez Kafka. C'est un modèle civilisationnel qui s'est emballé et qui fait perdre le sens du travail. Or le travail c'est aussi, et ça devrait toujours être, un moyen d'épanouissement et d'accomplissement...

i.D.-FO : Vous nous citez des études épidémiologiques qui prouvent qu'il y a un problème de santé publique. La logique voudrait que l'on essaye de résoudre le problème qui de plus est un poids économique, si l'on veut essayer de penser en rapport coût / bénéfice...

M.P : Ceux qui alertent sont considérés comme des gauchistes, des ennemis du système donc de ce fait comment voulez-vous que les alertes soient prises en compte ? Le salarié qui s'arrête de ce point de vue-là est un feignant... Or le salarié français est 4^{ème} en termes de productivité au niveau mondial... et bien on continue de dire qu'il est feignant, paresseux... On dit toujours que c'est le salarié fragile qui

craque mais nous savons que c'est le salarié sentinelle, celui qui est à cheval sur le beau travail, qui va craquer en premier. C'est insupportable pour lui de voir son travail dévalorisé et dévalué par ces organisations... Pour l'instant malgré les études, les statistiques, les tableaux cliniques... on ne veut pas entendre cette réalité !

i.D.-FO : Tout le process que les Chefs d'Etablissement vivent dans l'éducation nationale où l'on nous annonce plus d'autonomie mais aussi plus de rendre compte (reporting etc) et d'injonctions paradoxales... est donc une catastrophe annoncée en termes de santé des personnels de direction ?

M.P : Plus d'autonomie c'est pouvoir faire davantage de visioconférences de chez-vous ? Suivre des webinaires sur votre temps libre ? C'est donc être encore plus seuls. Nous classons les pathologies du travail en 2 catégories : celles de la surcharge et celles de la solitude (harcèlement etc..). Si vous êtes chez vous tout le temps, ou seuls dans votre bureau, et que l'on vous dit vous êtes autonomes, autogestionnaires de votre travail et que l'on ne vous donne pas les moyens de faire votre travail et bien vous devenez fous !



i.D.-FO : C'est l'objet de toutes les injonctions ou demandes paradoxales que nous vivons de plus en plus dans notre profession. Autonomie rime souvent avec surcharge et bureaucratie (reporting). Quelle place pour les cadres de terrains au vu de toutes ces logiques managériales et par quoi les ?

M.P : C'est un poids très important qui explique pourquoi tout cela fonctionne. Toute cette novlangue, tous ces termes, ces intitulés, plans d'évolution, de sauvegarde, cette organisation du travail, tout cela fonctionne car c'est tellement partout... Vous ne pouvez pas faire autrement si vous voulez que

On vient d'entendre le chiffre des arrêts maladies pour les cadres, la population la plus investie, la plus costaud, la plus endurente qui elle aussi craque

votre lettre parte, que vous achetiez vos courses... vous ne pouvez pas faire autrement que d'être imprégnés...

C'est un totalitarisme numérique qui ne dit pas son nom... et tout cela sans mitraille car si vous ne le faites pas vous êtes exclus, foutus...

C'est un système totalitaire soft...

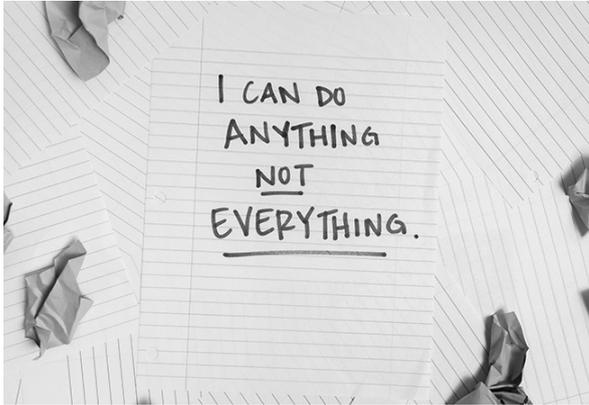
i.D.-FO : Quelle place pour les personnels encadrants ?

M.P : J'ai formé il y a peu des cadres d'une institution publique qui ont pour consigne d'éviter que les gens s'arrêtent ou ne soient considérés en accident de travail. Ils sont dans une situation de déchirement, dans un conflit de loyauté entre ce qu'on leur demande et la relation qu'il devrait avoir en tant que managers responsables du bien-être des collaborateurs.

Il y a 3 types de morale : la peur du gendarme, la notion relative de bien et de mal, ou les ressources et une autonomie morale qui vous font prendre du recul et comprendre que ce que l'on vous demande est mal. Individuellement c'est très difficile d'arriver à ce 3^{ème} niveau. Donc cela nécessite une riposte collective. Tout ce que l'on voit comme réaction individuelle c'est la fuite, la démission. C'est 5000 démissions l'APHP, des policiers qui quittent la police, des gens qui quittent l'Education nationale.

Que puis-je dire à ce cadre qui doit accueillir un collaborateur qui revient de 18 mois d'arrêt de travail, que l'on a changé de service et dont le harceleur a été promu ? A part conseiller au cadre de ne pas faire de novlangue et d'être dans l'accueil le plus vrai et ouvert possible sans utiliser les phrases managériales toutes faites : «vous êtes autonomes», «priorisez vos tâches» etc...

i.D.-FO : Et à titre syndical c'est peut-être aussi là le rôle primordial des organisations syndicales qui recréent du collectif là où il n'y a plus que la solitude ?



M.P : Je reviens de Lille où j'ai formé des syndicalistes. Ils ne connaissent même pas l'article L4121 qui parle de la responsabilité de l'employeur quant à la santé physique et mentale de ses travailleurs. Loi promulguée en 2002. Je trouve cela terrifiant car même les syndicats ne connaissent pas la loi. Les salariés français doivent reprendre leur destin en main connaître et faire valoir leurs droits, respecter leurs devoirs c'est sûr mais aussi faire respecter leurs droits.

i.D.-FO : Cela donne de l'espoir car le corps intermédiaire, le syndicat a un rôle pour reconstruire du collectif.

M.P : C'est évident mais pas sur d'anciens modèles de distribution de tracts comme au temps du syndicalisme industriel mais bien sur le plan de la connaissance du droit. Par exemple la prochaine fois que suite à une réunion où ton supérieur t'insulte, que tu fais un malaise alors tu declares un accident du travail. La loi le permet et le salarié peut le faire lui-même si l'employeur refuse.

Au moins que le syndicat soit porteur de ripostes. Nous avons écrit avec Maître Saada et le docteur Sandret le livre *Travailler à armes égales*, ce n'est pas pour rien. C'est pour expliquer au salarié que s'il se rend au travail en connaissant ses droits il va être dans un meilleur état de protection lui et ses collègues.

Il faut que les syndicats sortent de leur champ d'actions classiques en se formant dans les domaines médicaux, en droit afin de pouvoir opposer une contre-rhétorique au discours majoritaire.

Il faut faire circuler les informations de droit pour être protégé au travail. Il en va de la responsabilité de l'employeur. Si vous vous faites agresser par un collègue on vous demande de porter plainte...et puis quoi encore...la loi est claire c'est à votre employeur de prendre des sanctions et de vous protéger... Et en tant que fonctionnaires vous avez le droit à la protection fonctionnelle et l'administration doit vous payer un avocat que vous choisissiez. Mais ça personne ne vous le dit, comment vous défendez-vous ? Nous avons sur notre site compiler toutes ces informations il ne faut pas hésiter à s'en servir.

i.D.-FO : Les salariés français sont beaucoup moins syndiqués que d'autres salariés en Europe. Vous citez les pays du Nord mais là-bas les salariés sont beaucoup plus regroupés en organisation collective que chez nous.

Enfin le manager autrefois était quelqu'un sur qui on pouvait s'appuyer quand on rencontrait une difficulté d'exécution du travail. De nos jours le manager est un gestionnaire qui vérifie si vous avez bien atteint vos objectifs inatteignables.

M.P : Et de la même manière quelle différence entre le chef d'entreprise en France qui va passer sous silence ou enterrer les accidents du travail et les suédois qui tentent au maximum de les éviter et les prévenir.

Il y a une culture de prévention primaire en Suède mais nous nous ne le faisons pas et c'est culturel chez nous. Ce sera difficile de faire évoluer tout cela.

i.D.-FO : Ce qui est surprenant, c'est que dans certains pays anglo-saxons que vous citez, nous sommes dans des conceptions très libérales et ils y arrivent.

M.P : Ils ont aussi beaucoup de burnout mais pour autant ils ont des marges de manœuvre. Quand vous sortez à 17 heures du travail vous avez encore du temps pour vous, avoir des loisirs, des soirées de partage... Chez-nous en allongeant les journées de travail quels sont les résultats ? Faut-il évoquer la question des addictions, de l'alcoolisme ou de la consommation de psychotropes...

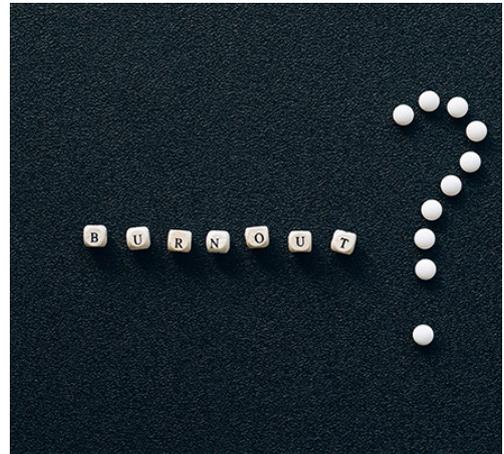
Il faut déconstruire la logique de ce New Public Management, déconstruire ce discours si l'on veut évoluer.

i.D.-FO : Et pour autant chez les jeunes il y a un attrait de ce type de management par les résultats, la performance, le numérique...

M.P : Il existe aussi un phénomène de rejet qui ne veulent pas de la vie de leurs parents et qui ne seront pas fidèles aux entreprises ou à leur employeur. Ce sera un vrai challenge pour les entreprises.

i.D.-FO : Et que pensez-vous du PACTE c'est-à-dire donner plus d'argent contre davantage de missions ?

M.P : Et bien nous sommes loin de changer de logiciel...et on va créer des fractures au sein des collectifs entre ceux qui refuseront et ceux qui accepteront. Diviser pour régner et évaluer pour séparer. Le benchmarking qui permet d'évaluer tout sauf le travail réel. Dans le New Public Management la bureaucratie se rajoute à cette philosophie de l'évaluation chiffrée.



Propos recueillis par MM Pascal Cazier, Julien Giovacchini
et Alain Mallet

i.D.-FO : un esprit, des convictions !

◆ **Indépendance et Direction est un syndicat indépendant et au service de TOUS les Personnels de Direction. Fondé par des Chefs d'Établissement attachés au pluralisme syndical et refusant la cogestion, c'est un syndicat de convictions défendant les valeurs républicaines de Liberté, Égalité, Fraternité.**



Julien Giovacchini
Secrétaire Général Adjoint
Principal
Académie de Lille

Ces dernières années, Indépendance et Direction, saisi par ses mandants, a tenu son rôle de vigie républicaine en alertant les autorités et en publiant nombre d'articles dénonçant les atteintes au principe républicain de laïcité au sein des EPLE.

Des attentats de Conflans-Ste-Honorine à Arras, de Samuel Paty à Dominique Bernard qui tombèrent sous les coups des terroristes, en passant par les menaces qui pesèrent sur la fin de carrière de notre collègue parisien cette année, notre responsabilité républicaine nous enjoint à la mobilisation et à l'action selon 3 modalités aux objectifs distincts et complémentaires.

Ces dernières années, Indépendance et Direction, saisi par ses mandants, a tenu son rôle de vigie républicaine en alertant les autorités et en publiant nombre d'articles dénonçant les atteintes au principe républicain de laïcité au sein des EPLE.

1. Informer et équiper les collègues



Revue IDEES MAG 79 du 10 juillet 2021 et IDEES MAG 80 du 25 octobre 2021.

Afin de répondre aux interrogations de nos collègues qui nous faisaient remonter des besoins de mises à jour de leurs connaissances sur les débats autour du principe de laïcité au sein des EPLE, notre publication IDEES MAG par 2 numéros thématiques dans lesquels des personnalités de 1er ordre apportaient leur éclairage a permis de combler ce manque.

Ainsi Jean-Pierre Obin, Dominique Schnapper, Catherine Kintzler, Patrick Weil, Iannis Roder, Souad Ayada et Philippe Raynaud ou encore Jean-Pierre Villain nous firent l'honneur d'entretiens très complets et dont la diversité des propos et approches mettaient en perspective cette notion si sensible et si déterminante pour notre école et notre société. N'hésitez pas à les consulter sur notre site. Ils sont accessibles et toujours aussi pertinents.

2. Alerter et dénoncer

L'action d'Indépendance et Direction ne s'est pas restreinte à cela. A l'avant-garde du combat, dans ses différentes publications et interpellations

En tant qu'organisation syndicale œuvrant à défendre les conditions de travail de tous les personnels de direction nous n'avons eu de cesse ensuite de porter notre action sur la protection des Chefs d'Etablissement et Adjoints afin qu'ils ne soient pas seuls et démunis face à ces contestations.

aux ministres nous avons toujours su, et avant bien d'autres qui ou l'ignoraient voire plus grave la raillaient, dénoncer la montée des contestations du principe de laïcité dans les EPLE qu'elles qu'en soient les manifestations : tenues manifestant une appartenance religieuse, contestations d'enseignements, intimidations de personnels...la liste pouvant être longue...

Auditionnés par le Conseil des Sages de la Laïcité nous avons pu constater que notre voix portait et que nos préoccupations étaient partagées.

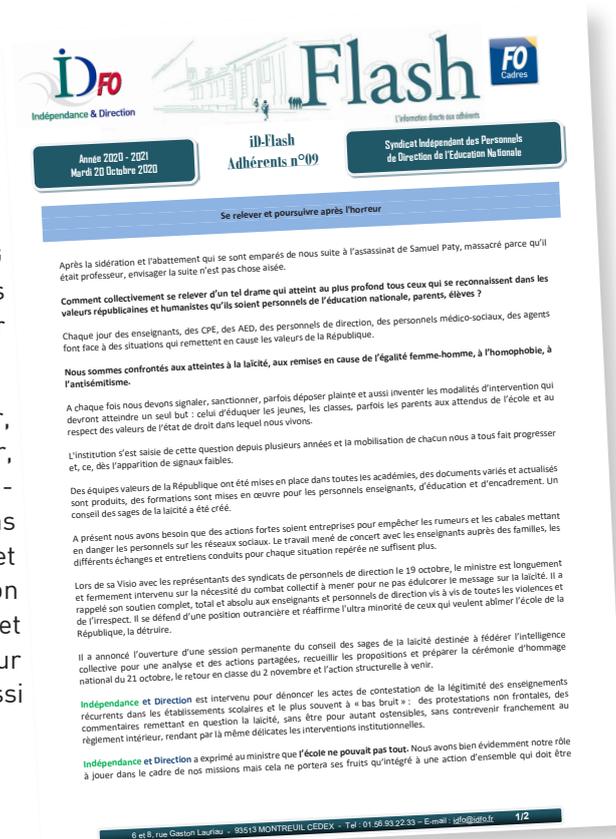
Ainsi i.D.-FO a pu faire entendre à notre institution, les inquiétudes et les menaces qui pesaient sur nos collègues qui se trouvaient alors particulièrement exposés alors qu'ils étaient amenés, en tant que représentants de l'Etat tout simplement à faire respecter les textes en matière de laïcité

3. Agir

En tant qu'organisation syndicale œuvrant à défendre les conditions de travail de tous les personnels de direction nous n'avons eu de cesse ensuite de porter notre action sur la protection des Chefs d'Etablissement et Adjoints afin qu'ils ne soient pas seuls et démunis face à ces contestations.

Concernant certaines tenues dites abaya : Il n'était pas acceptable que le ministère se décharge de sa responsabilité en attendant des personnels de direction qu'ils jouent les policiers du vêtement et déterminent si les tenues en question, au cas par cas constituaient un signe religieux ostensible.

Après les atermoiements des Ministre Ndiaye (circulaire du 9 novembre 2023) et Oudéa-Castéra (copie ID Flash 08 2022/2023) l'interdiction ferme des abayas la décision par le Ministre Attal permit enfin de clarifier les choses.



Résolutions du congrès de Rouen 2023

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

décalle 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 demande : résolutions
<p>A-B-C. Le manque de moyens humains et matériels, nécessaires aux objectifs fixés, en particulier pour les nouvelles missions.</p> <p>D. Le transfert de charges : examens, PIAL, SNU...</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Une charge mentale croissante des personnels de direction.</p> <p>H. La démultiplication des informations, de leur provenance (Institution, usagers, personnels, partenaires...) et de leurs vecteurs (mails, tous types de fils de discussions).</p> <p>La multiplicité exponentielle des missions, des tâches et des outils numériques inadaptés.</p> <p>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.</p>	<p>A. Des équipes complètes dans tous les établissements et dans tous les services : chef d'établissement, adjoint, personnels médico-sociaux, de vie scolaire...</p> <p>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.</p> <p>C. La création de nouveaux métiers adaptés aux nouvelles missions.</p> <p>D. Le retour sur les transferts de charge et le rétablissement des prérogatives des services dans leurs missions.</p> <p>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.</p> <p>F. La mise en place d'une véritable concertation préalable avec les représentants des personnels de direction pour une réalisation adaptée au terrain.</p> <p>G. La reconnaissance du fonctionnement des EPLE en mode dégradé à la demande des personnels de direction concernés.</p> <p>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.</p> <p>Des outils numériques qui ne soient généralisés qu'après avoir montré leur efficacité auprès d'un panel représentatif d'utilisateurs.</p> <p>I. Une pratique raisonnée et planifiée des visio et autres réunions à distance, sans surenchère.</p> <p>Une pratique maîtrisée, raisonnée et planifiée de webinaires dont la consultation est laissée à l'appréciation des personnels de direction.</p> <p>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.</p>

Quels déroulés des carrières attractifs pour les personnels de direction ?

Contexte / Constat

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

i.D.-FO dénonce	i.D.-FO demande : résolutions
<p>A. Le manque de transparence dans les opérations de gestion des carrières.</p> <p>B. La perte d'informations sur la carrière lors des mobilités entre les académies ou entre les départements.</p> <p>C. L'inégalité de traitement entre les corps d'encadrement.</p> <p>D. Les conditions d'emploi des faisant-fonction.</p> <p>E. L'insuffisance financière liée à la clause de pénibilité.</p> <p>La mobilité obligatoire après le 4^{ème} poste.</p> <p>Les conditions déplorables de remplacement des personnels de direction.</p> <p>F. Le manque de valorisation des compétences acquises et transférables.</p> <p>G. L'absurdité de certaines situations liées aux rémunérations et aux pensions.</p> <p>L'inégalité de traitement entre académie dans la gestion des carrières.</p> <p>H. L'empilement des missions sans rémunération supplémentaire.</p> <p>I. L'injustice de la rémunération des adjoint(e)s de cité éducative.</p> <p>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...).</p>	<p>A. Le retour des prérogatives des CAPA et CAPN et la publication, sans délai, des résultats des opérations de gestion des personnels de direction.</p> <p>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.</p> <p>C. D'assurer à égale dignité et égalité de traitement la gestion avec le corps des IA-IPR soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un taux de passage à la hors classe identique, - l'alignement de la grille indiciaire. <p>D. De faciliter la titularisation des faisant-fonction.</p> <p>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.</p> <p>De réelles propositions de 3^{ème} carrière comme par exemple l'ouverture de la possibilité d'exercer dans une brigade de remplacement.</p> <p>F. Le principe d'une reconnaissance automatique des compétences par la masterisation.</p> <p>La possibilité d'un bilan de carrière spécifique RH décorrélé de l'entretien d'évaluation.</p> <p>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.</p> <p>H. Une rémunération pour toutes missions et responsabilités supplémentaires sous forme indiciaire.</p> <p>L'organisation de tout examen ou concours doit donner lieu à une indemnité spécifique.</p> <p>I. Une rémunération des adjoint(e)s de cités scolaires alignée sur la catégorie d'établissement la plus élevée.</p> <p>J. La garantie de l'égalité homme/femme dans toutes les opérations de gestion de carrière.</p>



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 demande : résolutions
<p>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.</p> <p>B. Les difficultés de pilotage d'un EPLE sans équipe complète et avec un adjoint gestionnaire sous tutelle territoriale.</p> <p>C. L'évolution des élèves et la difficile adaptation des enseignants à de nouvelles exigences</p> <p>D. Des risques professionnels accrus face à une judiciarisation de la relation à l'usager.</p> <p>E. Le pilotage par la logique comptable et l'évaluation de l'efficacité des établissements au détriment des missions premières de l'École</p>	<p>A. De laisser la possibilité aux personnels de direction de hiérarchiser et de choisir les tâches qui font sens pour leur EPLE.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La mise en place d'une reconnaissance institutionnelle et financière de toute charge académique (animateur de réseaux locaux: bassin, FOQUALE, MLDS, autres...).</p>



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 répondre aux exigences de chacun

sans construire de sens commun ni vouloir faire société.

i.D.-FO dénonce	i.D.-FO demande : résolutions
<p>A. Une école qui n'est plus celle d'une république une et indivisible mais morcelée et inégalitaire selon les territoires. <i>i.D.-FO</i> dénonce la contractualisation territorialisée de l'école.</p> <p>B. La ségrégation résidentielle et territoriale qui de fait structure le système éducatif.</p> <p>C. Un découpage cartographique et administratif qui ne permet plus de lutter contre les inégalités territoriales.</p> <p>D. La mise en place des CLA et autres TER en lieu et place d'une carte de l'éducation prioritaire.</p> <p>E. La dilution des missions originelles (pédagogie et transmission des valeurs et principes républicains). <i>i.D.-FO</i> dénonce l'amplification de contenus et des certifications connexes superposées et descendantes à mettre en oeuvre dans l'urgence.</p> <p>F. Le concept de pseudo-autonomie dans un contexte de fléchage des faibles moyens alloués aux EPLE.</p> <p>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.</p> <p>H. Les attaques incessantes sur les Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté.</p> <p>I. La multiplication effrénée des réformes, jamais évaluées, qui impactent l'école et qui engendrent une perte de sens pour tous (usagers, personnels, citoyens).</p> <p>J. Les attaques au principe de laïcité.</p> <p>K. La multiplication des attaques, verbales, physiques, administratives envers les personnels de direction de la part des usagers, voire des personnels.</p>	<p>A. Le retour à une éducation nationale fondée sur les valeurs de la République et le principe de laïcité.</p> <p>B. Demande que les fonds publics soient mobilisés uniquement pour les établissements garantissant une véritable mixité sociale et culturelle, respectant les principes républicains.</p> <p>C. De redonner de la cohérence à l'organisation territoriale de l'éducation : Bassin, district, cité éducative, circonscription, PIAL, Education Prioritaire, carte scolaire...</p> <p>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...).</p> <p>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.</p> <p>F. De véritables marges d'autonomie qui ne soient pas fléchées par des injonctions institutionnelles notamment des structures imposées.</p> <p>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.</p> <p>H. Le maintien des moyens alloués aux SEGPA.</p> <p>I. L'évaluation systématique des réformes comme préalable aux suivantes, et exige le retour du temps long, dépolitisé, en matière d'éducation.</p> <p>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.</p> <p>K. Un principe de loyauté qui ne soit pas qu'ascendant, en particulier face aux mises en cause des personnels de direction.</p>



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

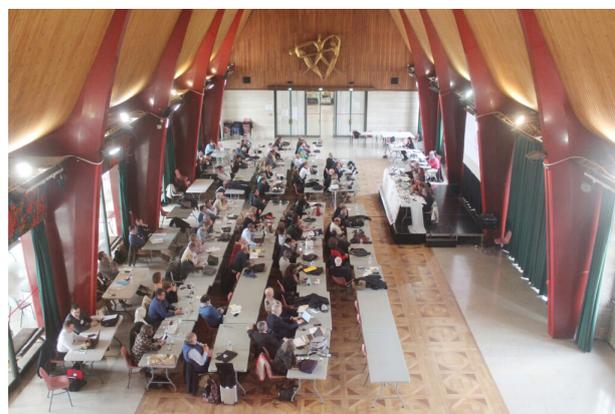
- *i.D.-FO* revendique la création d'établissements classés en 4^{ème} catégorie exceptionnelle.
- *i.D.-FO* dénonce le fait qu'au terme de trois ans de contrat sur les cinq possibles, les collègues ne puissent pas postuler sur un nouveau poste au sein de l'AEFE.
- *i.D.-FO* demande que la réintégration 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



Futurs candidats à une mobilité internationale Informez-vous !

- ◆ Désirant développer le secteur étranger et d'informer au mieux les collègues intéressés par une mobilité internationale il est indispensable que notre syndicat vous informe.

Pascal Cazier
Secteur International
Conseiller Principal Education
Académie de Versailles



i.D.-FO est régulièrement reçue en audience par les responsables ressources humaines chargés du recrutement des personnels de direction de l'**Agence de l'Enseignement du Français à l'Étranger** (A.E.F.E , établissement public sous la tutelle du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères) et de la **Mission Laïque Française** (M.L.F, organisme privé sous statut d'association loi de 1901, reconnue d'utilité publique).

Chaque année au **B.O paraissant généralement tout début septembre**, une note de service précise les conditions de recrutement et de détachement des personnels titulaires de l'éducation nationale candidats à un poste dans un établissement du réseau de l'enseignement français à l'étranger y compris les personnels de direction. En général une liste de postes vacants est jointe en annexe, liste qui peut subir des ajustements par la suite.

De nombreuses possibilités souvent méconnues sont ouvertes pour les personnels de direction que ce soit au sein de l'AEFEE ou de la MLF partenaire et complémentaire de l'AEFE qui anime un réseau de quatre types d'établissements :

- EPR (Etablissements en pleine responsabilité)
- OSUI (Office scolaire et Universitaire International) au Maroc
- Les écoles d'entreprise
- Les établissements partenaires essentiellement aux Etats-Unis et au Liban

Les conditions de service et de rémunération dépendent des organismes recruteurs et des postes géographiquement implantés.

ID/FO est régulièrement reçue en audience par les responsables ressources humaines chargés du recrutement des personnels de direction de l'Agence de l'Enseignement du Français à l'Étranger



L'AEFE un réseau présent partout dans le monde

Créée en 1990, le principal objectif de l'AEFE (opérateur éducatif du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères) est d'accompagner, de promouvoir et de développer un réseau scolaire unique au monde, constitué à la rentrée 2023 de 580 établissements, implantés dans 139 pays, qui scolarisent des enfants français et de toutes nationalités appelés à devenir des citoyens et citoyennes éclairés.

Le réseau de l'AEFE regroupe 3 types d'établissements :

- Les Etablissements en Gestion Directe (68) dont le budget est agrégé à celui de l'AEFE.
- Les établissements conventionnés (163), c'est-à-dire des établissements ayant passé une convention avec l'AEFE et qui sont gérés par un comité de gestion.
- Les établissements partenaires (349) qui sont des établissements homologués ayant déjà un accord ou avec lesquels la procédure de contractualisation d'un partenariat est en cours.

La MLF un acteur ayant pour objectif la diffusion à travers le monde de la langue et de la culture française. Autour de la laïcité, elle a développé une pédagogie de la rencontre entre deux cultures.

La Mission laïque française, acteur associatif historique de l'enseignement français à l'étranger, dirige 32 établissements en pleine responsabilité et a des accords de coopération et de partenariat avec 99 autres établissements scolaires à programme français, dans 37 pays. La Mlf scolarise ainsi plus de 61 000 élèves de la maternelle à la terminale. Créée en 1902, reconnue d'utilité publique en 1907, la Mlf est une association à but non lucratif.

La Mission laïque française est liée à l'État par deux conventions avec le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et avec le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, ainsi que par un accord-cadre avec l'AEFE

De nombreuses possibilités souvent méconnues sont ouvertes pour les personnels de direction que ce soit au sein de l'AEFE ou de la MLF partenaire et complémentaire de l'AEFE

Elle s'inscrit résolument dans les grandes orientations de la politique étrangère de la France de rayonnement du modèle éducatif français, en conformité avec les directives du ministère en charge de l'Éducation nationale sur les programmes des établissements scolaires homologués.

La MLF regroupe différents types d'établissements :

- 32 établissements en pleine responsabilité, gérés directement par l'association tant au plan administratif, pédagogique que financier
- 61 établissements partenaires dont la gestion a été confiée à la MLF par convention avec l'organisme responsable
- 15 écoles d'entreprise de la MLF qui scolarisent les enfants des personnels expatriés et francophones d'entreprises françaises et étrangères.

Pour toutes demandes d'informations complémentaires et pour le suivi de votre candidature, n'hésitez pas à contacter les correspondants du secteur Pascal Cazier pascazier@orange.fr ou Michael Mocka mirakael@hotmail.com

Interview de Michaël Mocka



Michaël Mocka

Membre du Bureau National
Lycée Français Prins Henrik
Copenhague - Danemark

i.D.-FO : Bonjour, pour commencer, pourrais-tu te présenter et nous parler un peu de ton parcours professionnel ?

Michaël MOCKA : Certainement. Mon parcours professionnel a débuté dans les belles îles de la Guadeloupe, où j'ai exercé pendant 12 ans en tant que professeur des écoles. En 2010, je franchis une étape importante en réussissant le concours pour devenir personnel de direction.

Par la suite, j'ai progressé dans des postes de responsabilité croissante.

Principal adjoint au collège "Jean Lurçat" à Sarcelles, puis Principal au collège "Michel de Montaigne" à Goussainville en 2013. En 2018, j'ai eu l'opportunité de diriger le petit collège "Archipel des Saintes" de l'académie de la Guadeloupe pendant deux ans.

En 2020, j'ai fait mon retour dans le Val d'Oise pour prendre la direction du LPO "Gustave Eiffel" à Goussainville. Fort de mes expériences de professeur, de principal et de proviseur, j'ai décidé de postuler pour un poste à l'AEFE pour la rentrée 2023.

La procédure de recrutement à l'AEFE a été une expérience intéressante. J'ai soumis mon dossier de candidature en septembre. Ensuite, j'ai passé un entretien devant un jury composé d'un inspecteur général, des représentants du ministère de l'Éducation Nationale et de l'AEFE, ainsi que des responsables de la zone Europe. Après quelques semaines d'attente, j'ai eu la bonne nouvelle : j'ai été nommé proviseur du Lycée Prins Henrik de Copenhague par la Commission Consultative Paritaire (CCP).

i.D.-FO : Tu as déménagé à Copenhague pour prendre ce nouveau poste. Comment s'est passée ton installation ?

M. M. : Mon installation s'est globalement bien déroulée, bien que cela n'ait pas été aussi simple que prévu. Au Danemark, tout repose sur la possession de la Carte et d'un numéro CPR. Sans ce numéro, il est impossible d'effectuer des démarches telles que l'obtention d'une ligne téléphonique, d'un abonnement à l'électricité ou même d'acheter une voiture.

Le niveau de vie élevé au Danemark se traduit également par des loyers élevés. En effet, il est souvent nécessaire de verser 3 mois de caution, 3 mois de loyer d'avance, ainsi que le loyer en cours avant de pouvoir emménager dans un logement. Tout cela rend le processus d'installation plus complexe que dans d'autres pays. Cependant, une fois le numéro CPR obtenu, les choses deviennent beaucoup plus simples.

Le Danemark est réputé pour son pragmatisme, ce qui facilite grandement la vie une fois que vous avez surmonté les premiers obstacles administratifs.

i.D.-FO : Travailler en tant que personnel de direction dans un contexte international comporte-t-il des défis particuliers ? Quelles qualités sont nécessaires pour réussir dans ce rôle ?

M. M. : Absolument, exercer en tant que personnel de direction à l'étranger présente des défis uniques. Avec un réseau de 580 établissements, nous sommes confrontés à une grande diversité de spécificités liées à chaque environnement local. L'adaptabilité est donc une qualité essentielle pour réussir dans notre rôle.

Au sein du Lycée Prince Henrik, nous faisons face à une dynamique particulière en tant qu'établissement conventionné avec un conseil de gestion parental. En tant que seul lycée français du pays, notre impact sur la scène diplomatique est significatif. Dans un pays européen où l'éducation est gratuite et de qualité, nous devons naviguer habilement entre les attentes et visions des parents, du poste diplomatique et de la communauté éducative locale.

Cela requiert de nous une écoute attentive et une disponibilité constante.

i.D.-FO : Enfin, quelles sont selon toi les principaux enjeux pour les établissements français à l'étranger ?

M. M. : Je pourrais en retenir trois principaux : l'offre d'un enseignement de qualité pour les Français expatriés, le maintien de l'excellence pédagogique et le rayonnement culturel français.

Nous nous engageons à offrir à nos compatriotes expatriés une éducation de qualité, où qu'ils soient. Nous mettons l'accent sur l'excellence pédagogique, soutenue par la formation de nos enseignants. Notre objectif est de transmettre non seulement des connaissances, mais aussi les valeurs et la culture françaises. Par ce travail, nous contribuons modestement à promouvoir la France à l'étranger.



Les communications nationales d'i.D.-FO

Publication	Sujet	Fréquence	Lien
i.D. Flash nationaux	Réactions syndicales immédiates	En fonction de l'actualité	
i-Direction	Lettre d'information syndicale	Toutes les deux semaines	
iDées mag	Sujets thématiques	Trimestrielle : 1 exemplaire papier et 2 numéros numériques	

i-Direction n°11 – Lettre du 09 mai 2024

Cher(e)s Collègues,
Nous avons le plaisir de vous faire parvenir le 11^{ème} numéro de i-Direction pour cette année scolaire 2023-2024.
Vous en souhaitant bonne lecture

ACTUALITES SYNDICALES

- [Adhérents] Concentration sur le respect de l'autorité à l'École
- [Adhérents] Billet d'humeur : Perdu dans l'espace – Galaxy quest
- [Adhérents] : Groupe de travail "Alléger – Faciliter l'exercice des fonctions des personnels de direction "

ID/MAG

Lire l'ID/Mag n°86

AGENDA : nos dates ICI

iDées

AU SERVICE DES PERSONNELS DE DIRECTION

Décembre 2023 • n° 86

Conditions de travail :
Retour sur la Formation Spécialisée

Souffrance au travail :
Interview de Marie Peze

Autonomie des EPLE :
Interview d'Alain Bouvier

Indépendance & Direction
Syndicat Indépendant des Personnels de Direction de l'Éducation Nationale
i.D. au service des personnels de direction - 10533 MONTPELLIER, Cedex 03 - Tél. 04 69 92 92 91 - Email : id@i.d.fo
105 - 34000 Montpellier
Un esprit, des convictions

Flash FO
Indépendance & Direction
Syndicat Indépendant des Personnels de Direction de l'Éducation Nationale

Année 2024 - 2025
Mardi 4 mars 2025

COMMUNIQUE DE PRESSE

Les personnels de direction n'ont pas vocation à être des OPJ ni des supplétifs de la police ou de la gendarmerie

La proposition de loi visant à protéger l'école de la République et les personnels qui y travaillent présentée par la commission de la culture de l'éducation et du sport prévoit dans son article 6 :

« Art. L. 511-6. – En cas de menace pour l'ordre et la sécurité au sein de l'établissement, le chef d'établissement, son adjoint ou le conseiller principal d'éducation peut procéder à l'inspection visuelle des effets personnels d'un élève et, avec l'accord de celui-ci ou dans le cas d'un élève mineur de son représentant légal, à la fouille des effets personnels.
Un décret détermine les conditions dans lesquelles le chef d'établissement peut faire signer à l'élève ou, s'il est mineur, à son représentant légal, une autorisation annuelle, limitée aux risques d'atteinte grave à l'ordre public, de fouille des effets personnels de l'élève ».

IDFO dénonce une disposition qui dénature les missions des personnels de direction et les fait passer de la notion de sécurité à celle du maintien de l'ordre. La fouille dans les affaires personnelles comme les sacs est assimilée à une perquisition et jusque-là réservée à un OPJ (ou un gendarme) et dans des conditions encadrées par la loi.

Les personnels de direction n'ont pas vocation à être des OPJ ni des supplétifs de la police ou de la gendarmerie.

Est-il attendu d'un directeur d'hôpital qu'il assure lui-même le contrôle des sacs des usagers ?

La profession n'en peut plus d'être la variable d'ajustement des politiques éducatives, alors qu'elle est submergée par un transfert de charges des services vers les établissements. L'augmentation ininterrompue des missions sans moyens humains supplémentaires et confrontée aux absences non remplacées des équipes administratives.

IDFO dénonce l'absence de création de postes de personnels de direction dans le budget 2025.

IDFO invite les sénateurs à recenser les moyens humains et matériels effectivement présents en EPLE loin des effectifs nécessaires dont ils auraient besoin pour améliorer la sécurité des usagers et des personnels.

Indépendance & Direction

6 rue du Cardinal Levois - 31533 MONTPELLIER, CEDEX 3 - Tél. 04 69 92 92 91 - Email : id@i.d.fo - 111

Les communications à destination des adhérents sont diffusées par l'outil de communication du syndicat autant que de besoin.

Les communications à l'ensemble des Personnels de Direction sont diffusées par l'outil mis à disposition par le ministère et sont limitées pour toutes les organisations syndicales à 5 envois par mois glissant. Les règles sont les mêmes en ce qui concerne les publications syndicales académiques.



i.D.-FO dans la presse écrite à retrouver ici :



i.D.-FO dans la presse audiovisuelle sur notre chaîne YOUTUBE :



ADHÉSION 2025-2026

Annuelle du 01/09/2025 au 31/08/2026



Indépendance & Direction

Syndicat Indépendant des Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale



Conformément à nos statuts, l'adhésion à notre syndicat s'effectue annuellement dès le début de l'année scolaire.

Pour adhérer, je choisis le mode de règlement qui me convient :

- la formule "simplicité" : paiement par prélèvement avec reconduction annuelle
- la formule "souplesse" : paiement par CB
- la formule "classique" : paiement par virement ou par chèque

Chez IDFO, pas de surcoût, quel que soit le mode de paiement.

Montant unique pour les stagiaires : 99€. Les lauréats du concours, stagiaires au 1^{er} septembre, peuvent adhérer dès la publication des résultats d'admission et bénéficieront de cette adhésion l'année scolaire suivante.

Cotisations d'adhésion pour l'année 2025-2026 :

Catégorie	Cotisation	Coût réel (après déduction fiscale)
Stagiaire (année du concours et année suivante)	99,00 €	33,66 €
Faisant fonction	99,00 €	33,66 €
Indice jusqu'à 631	192,00 €	65,28 €
Indice entre 632 et 717	226,00 €	76,84 €
Indice entre 718 et 788	241,00 €	81,94 €
Indice entre 789 et 836	264,00 €	89,76 €
Indice entre 837 et 901	293,00 €	99,62 €
Indice entre 902 et 960	311,00 €	105,74 €
Indice entre 961 et 1025	325,00 €	110,50 €
Indice supérieur à 1025	346,00 €	117,64 €
Retraité indice inférieur à 751	82,00 €	27,88 €
Retraité indice à partir de 751	108,00 €	36,72 €
Disponibilité, mi traitement, congé parental, congé formation	99,00 €	33,66 €

Elu(e)s au congrès national de Rouen le 27 mars 2023

En gras : les membres du secrétariat national

	Téléphone	E-mail
Secrétaire générale		
ANDERSEN Agnès , Provisseure	01 56 93 22 62	idfo.agnes.andersen@gmail.com
Secrétaires généraux adjoints		
BEDEL Patrick , Principal - Collège Jean Charcot - 76350 Oissel	02 35 65 01 49	patrick.bedel@ac-normandie.fr
GIOVACCHINI Julien , Principal - Collège Collège de la Morinie-62500 Saint Omer	03 21 38 01 53	julien.giovacchini@ac-lille.fr
KROES Valérie , Provisseure - Lycée des métiers Jules Raimu - 30900 Nîmes	04 66 64 20 33	valerie.kroes@ac-montpellier.fr
MALLET Alain , Provisseur - LP Lycée des métiers Pierre Gilles de Gennes- 88400 Gérardmer	03 29 63 04 36	alain.mallet@ac-nancy-metz.fr
Trésoriers		
ARNOULD Fabrice , Provisseur - LP Lycée des métiers FD - Roosevelt - 68200 Mulhouse	03 89 32 99 00	fabrice.arnould@ac-strasbourg.fr
FURST David , Principal - Collège Edouard Branly - 76120 Le Grand Quevilly	02 35 69 41 45	david.furst@ac-normandie.fr
Pôles <i>En italique, les responsables de pôles</i>		
Conditions de travail		
KROES Valérie , Provisseure - Lycée professionnel Jules Raimu - 30000 Nîmes	04 66 64 20 33	valerie.kroes@ac-montpellier.fr
MALLET Alain , Provisseur - Lycée des métiers Paul-Louis Cyfflé - 54000 Nancy	03 83 35 11 87	alain.mallet@ac-nancy-metz.fr
Parcours et carrières		
BEDEL Patrick , Principal - Collège Jean Charcot - 76350 Oissel	02 35 65 01 49	patrick.bedel@ac-normandie.fr
BURGUN Stéphane , Principal - Lycée polyvalent des Glières - 2A avenue de Verdun - 74100 Annemasse	04 50 97 96 30	stephane.burgun@ac-grenoble.fr
DE TROGOFF Florian , Provisseur - Lycée Jean-Baptiste Poquelin - 78100 Saint-Germain-en-Laye	01 30 87 44 04	idfo.ft@gmail.com
Education et pédagogie		
GIOVACCHINI Julien , Principal - Collège Collège de la Morinie-62500 Saint Omer	03 21 38 01 53	julien.giovacchini@ac-lille.fr
ARNOULD Fabrice , Provisseur - LP Lycée des métiers FD-Roosevelt-68200 Mulhouse	03 89 32 99 00	fabrice.arnould@ac-strasbourg.fr
RICHARD Karile , Provisseure- Lycée général et technologique Turgot-75003 Paris	01 53 01 14 10	karile.richard@ac-paris.fr
Medias et communication		
ANDERSEN Agnès , Provisseure	01 56 93 22 62	idfo.agnes.andersen@gmail.com
CAZIER Pascal		pascazier@orange.fr
Développement syndical		
FURST David , Principal - Collège Edouard Branly - 76120 Le Grand Quevilly	02 35 69 41 45	david.furst@ac-normandie.fr
Liens avec la fédération		
PROUTEAU Agnès , Principale Collège Louis Paulhan -78500 Sartrouville	01 56 93 22 62	ct@idfo.fr
International		
CAZIER Pascal		pascazier@orange.fr
Membres d'i.D. titulaires d'une mission et pouvant être associés aux travaux du B.N.		
Domaine juridique		
LAFFEACH Didier , Principal honoraire		didier.laffeach@orange.fr
ANTRACCOLI Franck , Provisseur-Lycée Gabriel Guist'hau - 44000 Nantes	02 51 84 82 20	franck.antraccoli@ac-nantes.fr
CAZIER Pascal		pascazier@orange.fr
BESIERS DARDIER Marie José , Provisseur - LP René Cassin - 19000 Tulle	05 55 20 20 44	marie-jose.besiers@ac-limoges.fr
CARLI BASSET Nicolas , Principale - Collège Honoré Racan - 37370 Neuvy-le-Roi	02 47 29 70 00	nicolas.carli-basset@ac-orleans-tours.fr
FOCARDI Hubert , Principal - Collège Jacques Mercusot - 21540 Sombernon	03 80 33 41 12	hubert.focardi@ac-dijon.fr
COURSODON Damien , Provisseur - Lycée général et technologique Edouard Herriot - 69006 Lyon	04 72 83 09 60	damien.coursodon@ac-lyon.fr
DANIEL Marie-Julie , Principale - Collège Christiane Eda Pierre - 97260 Le Morne Rouge - Martinique	+596 596 52 35 36	Marie-Julie.Daniel@ac-martinique.fr
FERNANDES Patricia , Principale - Collège Côte Rousse - 73000 Chambéry	04 85 96 13 85	patricia.fernandes@ac-grenoble.fr
KOCH Natacha , Principale - Collège les Gâtines René Cassin - 91600 Savigny-sur-Orge	01 69 05 13 00	anne.koch@ac-versailles.fr
LAPENE Cyril , Principal - Collège Christian Bourquin - 66170 Millas	04 68 84 63 70	cyril.lapene@ac-montpellier.fr
LOPEZ Sandrine , Principale - Collège Jean Jaurès - 81100 Castres	05 63 71 54 00	sandrine.lopez@ac-toulouse.fr
MOCKA Michael , Provisseur - Lycée français Prins Henrik Copenhague - Danemark	+45 33 21 20 48	michael.mocka@aeefr.fr
PAILLE Magali , Provisseure - LP Gaston Barre - 79000 Niort	05 49 24 70 64	magali-corinne.paille@ac-poitiers.fr
RIQUIER Amand , Provisseur - Lycée Français Gustave Flaubert La Maesa - Tunisie	+216 31 355 600	amand.riquier@erlm.tn
RODIER-HAGENBACH Cathy , Principale - Collège Simone Veil - 44000 Nantes	02 52 20 03 50	cathy.hagenbach@ac-nantes.fr
ROUGIER Nicolas , Provisseur - Lycée polyvalent Rouvière - 83100 Toulon	04 94 27 39 44	nicolas.rougier@ac-nice.fr
VALLON Jean-Lou , Principal - Collège les Aigrettes - 97434 Saint Paul- La Réunion	02 62 24 58 58	jean-lou.vallon@ac-reunion.fr
Conseil consultatif		
<i>(Statuts : le Conseil Consultatif est constitué des anciens secrétaires généraux et généraux adjoints.)</i>		
ANTRACCOLI Franck		
COLLE Nathalie		
COURTIAU Jean-Jacques		
DE TROGOFF Florian		
DONATIEN Philippe		
FORTIE Michel		
FOURNIE Patrick		
GATIEN Eric		
HANNECART Bruno		
LAFFEACH Didier		
MARCQ Daniel		
TOUSSAINT de QUIEVRECOURT Loïc		
WACH Richard		
WARMAN Monique		

Enseigner aujourd'hui demande du courage. Et de l'assurance.

MAIF, assureur N°1 des enseignants*

Transmettre un savoir est une mission immense, encore plus dans une époque en crise. En tant qu'assureur historique des enseignants, nous vous accompagnons dans votre engagement en mettant à votre service des aides professionnelles, des outils pour la classe et bien sûr, des assurances dédiées.



assureur militant