

iDées

AU SERVICE DES PERSONNELS DE DIRECTION

Mai 2026

Entrée dans le métier Vademecum 2026



Indépendance & Direction

Syndicat Indépendant des
Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

FNEC FP
FO

sommaire

- ▶ ① ② Les élections professionnelles
- ▶ ③ Indépendance et Direction : un syndicat représentatif au service des personnels de direction
- ▶ ⑤ Edito
- ▶ ⑥ ⑦ *i.D.*- Les Secrétaires académiques
- ▶ ⑧ *i.D.*- Les élus et le PAC
- ▶ ⑨ *i.D.*- Entrée dans le métier - Affectation des lauréats
- ▶ ⑬ *i.D.*- Entrée dans le métier - Le chef d'établissement adjoint
- ▶ ⑰ *i.D.*- Entrée dans le métier - Les témoignages
- ▶ ⑳ *i.D.*- Entrée dans le métier - L'indemnité de changement de résidence
- ▶ ㉒ *i.D.*- Entrée dans le métier - Les logements de fonction
- ▶ ㉓ *i.D.*- Entrée dans le métier - Les opérations de gestion de carrière
- ▶ ㉔ *i.D.*- Le cœur du métier - Evaluation des personnels de direction
- ▶ ㉕ *i.D.*- Le cœur du métier - La mobilité des personnels de direction
- ▶ ㉖ *i.D.*- Perspectives de carrière - Rémunération des personnels de direction
- ▶ ㉗ *i.D.*- Le cœur du métier - Bilan social et carrière des femmes personnels de direction
- ▶ ㉘ *i.D.*- Le cœur du métier - Interview de Éric Debarbieux
- ▶ ㉙ *i.D.*- Perspectives - Résolutions du Congrès de Rouen
- ▶ ㉚ *i.D.*- International - Futurs candidats à une mobilité internationale
- ▶ ㉛ *i.D.*- International - Interview de Michaël Mocka
- ▶ ㉜ *i.D.*- Publications - Les communications nationales d'*i.D.*-FO
- ▶ ㉝ *i.D.*-Adhésion

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

NOS VALEURS

INDÉPENDANCE

Parce que chacun et chacune doit jouer son rôle, iD-FO refuse celui d'organisation co-gestionnaire au double langage.

SOLIDARITE

L'accompagnement permanent par iD-FO garantit à chacun et chacune de ne jamais rester seul(e) face aux difficultés.

PLURALISME

La diversité d'opinions et de sensibilités de ses adhérents constitue une des richesses d'iD-FO : une force de propositions reconnue et écoutée de toutes et tous.

PRAGMATISME

iD-FO s'appuie sur des femmes et des hommes de proximité qui nourrissent leur réflexion d'échanges, de remarques et de préoccupations sans a priori idéologique particulier, tant qu'ils restent dans un espace républicain et démocrate.

LAÏCITÉ

Attaché plus que tout aux valeurs de la République, ID-FO fait du respect de la laïcité et de la préservation de l'Ecole publique un préalable absolu.

À PROPOS D'ID FO

Indépendance – Solidarité –
Pluralisme – Pragmatisme –
Laïcité

ID^{FO} toujours à vos côtés



LIENS



<https://www.idfo.fr/>

<https://www.youtube.com/@idfo>

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Avec ID^{FO}
EXPRIMEZ-VOUS !

DU 03 AU 10
DÉCEMBRE 2026



POUR VOTER ID FO

SELECTIONNEZ FNEC FP FO

Comment voter?

Le vote se fera par voie électronique.

4 grandes dates sont à retenir :

- 🗳️ **A partir du 5 octobre 2026** : Ouverture du portail de vote. Chaque électeur pourra/devra consulter les listes électorales.
- 🗳️ **Entre le 10 octobre et le 17 novembre 2026 au plus tard** : Mise à disposition sur le compte ENSAP du code de vote personnel de l'agent (carte électeur).
- 🗳️ **Du 3 décembre (8h - heure de Paris) au 10 décembre 2026 (17h - heure de Paris)** : Le vote électronique est ouvert 24/24, 7/7.
- 🗳️ **Vendredi 11 décembre 2026** : Publication de l'ensemble des résultats et de la répartition des sièges.

UNE ÉQUIPE MOBILISÉE POUR VOUS



📍 **Présence dans les Instances Ministérielles, Nationales et Académiques (F3SCT, GT, Blanchet...)**

📈 **Promotion et Suivi de Carrière**

🌍 **Mobilité Nationale, Ultra-Marin et AEF**

📖 **Accompagnement individualisé**

ID toujours à vos côtés



NOUS REVENDIQUONS

- 🎯 + 300 points d'indice pour tous
- 🎯 30% de taux d'accès à la hors classe
- 🎯 30000€ nets minimum à l'entrée dans la fonction
- 🎯 Brigades de remplacement
- 🎯 Equipes complètes de direction
- 🎯 Application de la retraite progressive
- 🎯 Suppression du verrou des 1129 points



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 2 principes fondateurs : l'indépendance vis-à-vis des partis politiques, la défense du corps des personnels de direction, et de leurs conditions de travail.**

Deuxième force syndicale de la profession, idfo fonde son action sur les valeurs 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 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

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

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'Ecole 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**.



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. Notre accès à l'information et notre présence à tous les échelons de représentativité (départemental, académique et national) sont constants.

Nous siégeons par le biais de notre fédération au Conseil Supérieur de l'Education, 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 et garantit notre indépendance.

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



Chères, chers collègues,

Ce vademecum, élaboré par les équipes d'Indépendance et Direction, s'adresse à chacune et chacun d'entre vous. Il accompagnera utilement les collègues nouvellement nommés comme celles et ceux qui exercent déjà depuis de nombreuses années.

Agnès Andersen
Secrétaire Générale
Provisoire
Académie de Strasbourg



Depuis sa création en 2002, issue de la fusion du **SPDLC** et de **l'amicale des proviseurs**, notre organisation syndicale a fait le choix clair de la proximité et de la solidarité. À **Indépendance** et **Direction**, aucun collègue n'est anonyme, aucun n'est relégué au second plan. Ce principe fondateur nous permet d'**assurer un accompagnement réel, concret et quotidien** : être écouté, conseillé, défendu, et pouvoir s'appuyer sur un réseau où l'entraide n'est pas un mot creux mais une pratique.

Nos fonctions de personnels de direction sont, par nature, marquées par **l'isolement et par des responsabilités toujours plus lourdes**. Ces dernières années, leur accroissement constant n'a fait qu'accentuer cette réalité. Dans ce contexte, le rôle de notre organisation syndicale est plus que jamais essentiel : **être à vos côtés, rompre l'isolement, porter votre voix et défendre vos droits**.

C'est dans cet esprit que nous avons souhaité proposer un document de référence, volontairement édité en format papier. Ce choix n'est pas anodin : il s'agit d'un **outil durable, accessible à tout moment**, que chacun pourra conserver à portée de main dans son quotidien professionnel.

Vous y trouverez des contenus directement utiles — sur les **rémunérations**, les **indemnités**, **l'entrée dans le métier** — mais également des **analyses** et des **prises de position sur l'évolution de nos fonctions**, les **transformations en cours et l'avenir de notre métier**.

Parce que nos **conditions de travail ne sont pas négociables**,
Parce que leur **défense et leur amélioration sont au cœur de notre engagement**,
Parce qu'ID-FO agit, chaque jour, pour
l'ensemble des personnels de direction,

Recevez, chères et chers collègues,
l'expression de notre engagement syndical déterminé.

Syndicalement,

Agnès Andersen
Secrétaire Générale



Le Pôle Accompagnement Carrière



NORMANDIE

Emmanuelle MANELLI
Lycée polyvalent Louise Michel
BP 77
27140 GISORS
Tél. : 02 32 27 69 80
emmanuelle.manelli@ac-norm

RENNES

François MORICE
LPO Lycée des Métiers Marcellin Berthelot
Avenue Roland Garros
56231 QUESTEMBERT
Tél. 02 97 26 12 06
francois.morice@ac-rennes.fr

NANTES

Bruno BOURGOIN
Collège Joachim du Bellay
3 Square de Liré
49300 Cholet
Tél. : 02 41 62 37 39
Bruno-Lucien-Ro.Bourgoin@ac-nantes.fr

PARIS

Alexandre CARON
Collège Octave Gréard
28 rue du Général Foy
75008 PARIS
Tél. : 01 42 93 45 05
alexandre.caron@ac-paris.fr

VERSAILLES

David LIMOL
Collège Blaise Pascal
2 allée d'Ajaccio
91300 MASSY
Tél. : 01 69 20 31 21
david-pierre-al.limol@ac-versailles.fr

CRÉTEIL

Laurence GUSTAVE-LAURENT
Collège Louise Michel
1 Boulevard Gagarine
93390 CLICHY SOUS BOIS
Tél. 01 86 78 36 10
laurence.gustave-laurent@ac-creteil.fr

POITIERS

Thierry BOCQUILLON
Collège France Bloch-Serazin
10 rue de Valencey
86000 POITIERS
Tél. : 05 49 01 92 62
thierry.bocquillon@ac-poitiers.fr

BORDEAUX

Christophe BONNET
Cité scolaire Stendhal
2 Allée Charles de Gaulle
47190 AIGUILLON
Tél. : 05 53 79 60 22
christophe.bonnet@ac-bordeaux.fr

ACADÉMIE NATIONALE DES RETRAITES

Bernadette TANGUY
Retraitée
bernadette.tanguy@wanadoo.fr

OR
An
Col
2 R
450
Tél
ann

LILLE

Philippe ROSZYK
Lycée général et technologique Jules Mousseron
8 Boulevard du 8 Mai 1945
59220 DENAIN
Tél. : 03 27 44 16 52
philippe.roszyk@ac-lille.fr

AMIENS

Catherine MATHON
Collège Jehan Le Freron
3 Rue des Alouettes
60360 CRÈVECŒUR-LE-GRAND
Tél. : 03 44 46 87 77
catherine.nantier@ac-amiens.fr

NANCY-METZ

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

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

Haci Durmus DEMIR
Collège Andrée VIENOT
23 Rue du 18 Juin
08230 ROCROI
Tél. : 03 24 54 10 78
haci-durmus.demir@ac-reims.fr

STRASBOURG

Frédéric ANSART
Collège du Stockfeld
71 Rue des Jésuites
67100 STRASBOURG
Tél. : 03 90 40 16 83
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

ORLÈANS-TOURS

ne-Sophie DEGERT
Collège Jeanne d'Arc
rue Dupanloup
45000 ORLÈANS
Tél. : 02 38 24 04 70
ne-sophie.degert@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
Place de l'Europe
Chemin du Pré de la Chère
38260 LA CÔTE-SAINT-ANDRÉ
Tél. : 04 74 20 69 70
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

Sandrine LOPEZ (Déléguée Académique Provisoire)
Collège Jean Jaures
18 Boulevard Georges Clémenceau
81100 CASTRES
Tél. 05 63 71 54 00
sandrine.lopez@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

Cyril LAPENE
Collège Christian Bourquin
Impasse du Capitoul
66170 MILLAS
Tél. : 04 68 84 63 70
cyril.lapene@ac-montpellier.fr

CORSE

Jean-Mathieu ALBERGHI
Lycée Professionnel Jean Nicoli - Liceu Professionale Jean Nicoli
Cours Henri Pierangeli
20200 BASTIA
Tél. 04 95 34 91 60
jean-mathieu.alberghi@ac-corse.fr
id.fo.corsica@gmail.com
id-fo.syndicat@ac-corse.fr

GADELOUPE

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

Valérie KROËS
Lycée Jean Renoir
Berlepschstraße 3
81373 MUNICH
Tél. : +49 89 7210070
valerie.kroes@aefe.fr

MAYOTTE

Véronique FABRE
Collège de Tsingoni
Tsingoni
97680 MAYOTTE
Tél. : +262 639 27 34 17
veronique.fabre@ac-mayotte.fr

POLYNÉSIE

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

Les élus et le PAC

ID Commissaires Paritaires Nationaux (C.P.N.)

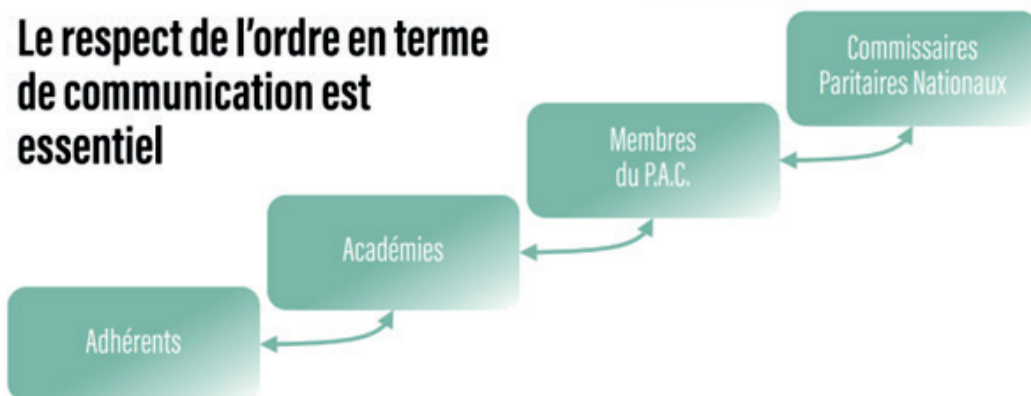
Florian DE TROGOFF



Agnès PROUTEAU

ID Principe organisationnel

Le respect de l'ordre en terme de communication est essentiel



ID Missions du Pôle Accompagnement Carrière

- Promotion
- Mobilité
- Conseils pour les situations délicates

Le Pôle Accompagnement Carrière



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
Provisoire
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.

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

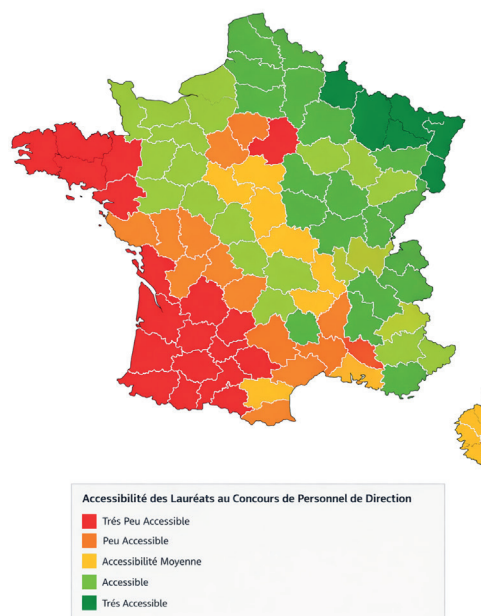
Dans les quelques semaines qui suivent la réussite au concours, les lauréats doivent émettre des vœux pour leur académie d'affectation. Il est attendu des personnels de direction une capacité de mobilité. Si des contraintes personnelles peuvent être mises en avant, elles ne dédouaneront généralement 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.



Source - MEN Lauréats 2025 (carte travaillée avec l'IA)

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

Enfin, deux points de vigilance :

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

L'affectation intra-académique

Cette seconde phase est la plus critique et la plus courte ! Elle ne devrait 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 informé(es) dès leur affectation connue.

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

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

Une liste de vœux est généralement à renvoyer aux autorités académiques. Souvent les académies organisent des entretiens pour échanger avec les lauréats et comprendre leur profil et leur motivation. Ces vœux prennent des formes variées : Etablissements, Communes, Typologie d'établissement, Zone géographique. Ils 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.



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 !)

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'aménagement 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.**

Laurent Dumarey
Principal
Académie de Lyon



Philippe Lemaitre
Proviseur honoraire



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 passassions etc.)
- La vie scolaire en soutien au(x) CPE
- Le pilotage des sorties scolaires, de certains projets et/ou axes du projet d'établissement, selon les délégations qui vous seront attribuées.
- La préparation et la présidence des conseils de classes.
- Les relations avec les familles.
- Les procédures d'orientation.

Votre chef d'établissement aura à vous fixer des objectifs et des missions. Ceci doit être formalisé assez tôt dans l'année (avant a 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



Virginie Le Gall
Académie de Nantes

Je m'appelle Virginie Le Gall, j'ai 49 ans et avant de devenir personnel de direction, j'étais professeure de lycée professionnel notamment. En effet mon parcours professionnel s'est construit progressivement autour de l'accompagnement des personnes et de l'attention portée à autrui.

Avant de rejoindre l'Education nationale, j'ai exercé plusieurs métiers : infirmière, puis formatrice d'adultes, et ensuite psychologue du travail. Ces expériences très différentes en apparence m'ont toutes confrontée à la complexité des parcours humains. J'ai travaillé auprès de publics fragiles, dans des contextes parfois très exigeants, où il fallait à la fois rassurer, expliquer, accompagner et décider.

Ces années ont profondément structuré ma manière de travailler : observer avant d'agir, comprendre les situations dans leur globalité, et toujours replacer les décisions dans leur impact humain.

J'ai ensuite rejoint l'Education nationale, tout d'abord comme formatrice en institut de formation aides-soignants, puis comme professeure de lycée professionnel en sciences et techniques médico-sociales. Le travail auprès d'un public plus jeune, que celui accompagné en formation d'adultes, un public de lycéens, la richesse du collectif enseignant, la diversité des situations rencontrées et des missions qui m'ont été confiées, ont progressivement renforcé mon envie d'agir à une autre échelle, sur le fonctionnement global d'un établissement.

L'accès aux fonctions de personnel de direction a été une étape professionnelle importante à la fois enthousiasmante et déstabilisante. Après la réussite au concours interne de la session 2022, il y a de la fierté bien sûr, mais aussi beaucoup d'interrogations. Comment trouver sa place ? Comment être crédible dans une fonction totalement nouvelle ? Comment appréhender un métier dont on perçoit rapidement la complexité ?

Mon premier poste de personnel de direction s'est déroulé dans un collège du Maine et Loire. Je n'avais jamais été faisant fonction auparavant. J'arrivais avec un regard neuf mais aussi en ayant conscience d'avoir tout à découvrir : les outils, les codes, le rythme, les contraintes, les rapports...

Les premières semaines ont été très intenses. On attend d'une principale adjointe qu'elle comprenne vite, qu'elle réponde aux sollicitations qu'elle gère les sollicitations humaines complexes, tout en découvrant les dimensions techniques et administratives du métier. Cette période peut s'avérer déstabilisante car tout se présente en même temps : l'organisation, les relations avec les équipes, les élèves, les familles, les partenaires, les contraintes institutionnelles.

Ce qui a été déterminant pour moi, c'est l'accueil que j'ai reçu. J'ai eu la chance d'être entourée par des collègues disponibles, qui ont pris le temps d'expliquer, de rassurer, de partager leur expérience et leurs ficelles de métier. C'est cette présence qui a permis de transformer l'inquiétude face à la découverte en apprentissage progressif.

Très vite, j'ai été plongée dans la réalité concrète du fonctionnement d'un établissement : gestion du quotidien, accompagnement des équipes, suivi des élèves, relations avec les familles, travail collaboratif avec les nombreux partenaires. J'ai découvert un métier où la dimension relationnelle reste centrale.

Au fil du temps, j'ai retrouvé dans ces fonctions des points d'ancrage issus de mes expériences antérieures : la capacité à analyser les situations humaines complexes, à comprendre ce qui se joue dans le collectif, à accompagner les dynamiques de changement, à interagir avec des publics variés. Certaines expériences se sont avérées particulièrement marquantes ; notamment, le travail autour de la persévérance scolaire, la gestion de situations difficiles, l'accompagnement des élèves à besoins particuliers, la participation et le pilotage de projets collectifs mobilisant différents acteurs. Ces situations confirment combien l'établissement scolaire est un système vivant où chaque action a des effets sur l'ensemble du collectif.

Aujourd'hui, je perçois mon parcours comme une continuité. Chaque expérience vécue m'a apportée des ressources et me permettent d'exercer mes responsabilités avec exigence, avec attention aux personnes, et avec la conviction que la qualité des relations professionnelles est un levier essentiel du bon fonctionnement d'un établissement.



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.



Florise GUILLAUME ROBERT
Académie de la Réunion

J'ai 45 ans, j'ai été professeur de mathématiques en éducation prioritaire au collège HUBERT-DELISLE (académie de la Réunion) de 2005 à 2025.

L'année de préparation au concours est une très longue année, longue car de fait nous passons une année à attendre encore et encore...

Attendre le résultat de l'admissibilité, la date de passage à l'oral, l'épreuve orale, le résultat de l'admission. Enfin se dit-on ! Eh bien non, commence une autre attente, choisir les académies, attendre l'affectation, puis attendre la liste des postes, et enfin l'affectation finale dans son établissement. Pour ma part ce n'était pas fini, j'ai été nommée avant mon chef d'établissement, petite angoisse supplémentaire.

J'ai fait toutes mes études, tout mon parcours professionnel à la Réunion. Quelle académie choisir ? Pas de famille, pas d'amis de qui me rapprocher.

Voici une règle à suivre : Demander ce dont on a envie, ne pas avoir de regret.

Les mutations suivent une certaine logique, néanmoins il y a beaucoup d'exceptions.

L'académie de Rennes est impossible à avoir au-delà de la 300e place, certes, mais certains l'obtiennent en étant sur liste complémentaire.

La liste des postes arrive, voici une deuxième règle à suivre, trouvez quelqu'un qui connaît la région et les établissements, les syndicats, une connaissance d'une connaissance peu importe. Lors de l'entretien avec l'autorité académique pour la préparation de la liste des vœux : n'hésitez pas à dire ce que vous ne voulez pas.

Nous sommes le 15 juillet, il reste la maison à vider, les inscriptions à prévoir pour les enfants très vite avant que les bureaux ne ferment pour un mois, Ma famille me suit...un mari, deux enfants un en troisième, l'autre en terminale (est-ce une bonne idée de partir cette année?)

13 août : arrivée en métropole, arrivée rocambolesque dans un collège en chantier, un porte fermée, des clés introuvables....

Prenez le temps de vous ressourcer parce que les prochaines vacances ne sont qu'en octobre... vous venez de traverser des montagnes russes d'émotions, vous avez choisi un changement de vie, pour vous pour tous vos proches, ceux qui viennent et aussi ceux qui restent. Une grande responsabilité sur les épaules qu'il va falloir porter.

Il vous faudra de l'énergie, du sommeil, du soutien, et pour ma part, puiser dans toute l'expérience, la confiance accumulées par mes 20 ans de carrière dans un collège qui était devenu ma deuxième maison.

La formation de l'académie de la Réunion et l'accompagnement des admis par les formateurs et les services sont remarquables, nous avons été informés, préparés et j'ai découvert ce qui ne s'est pas démenti depuis : une véritable solidarité entre PERDIR.

Dernier conseil : lisez et relisez ce vade-mecum, il sera votre guide.



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'appropriier 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 :

$I^1 = 568,94 + (0,18 \times VD)$
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 7ème année dans le même poste (réponse à l'obligation de mobilité, se référer à l'article 18-8 du décret 90-437 du 28 mai 1990).
- résulte d'une réintégration à l'issue d'un congé maladie ou de longue durée dans une localité différente de celle où vous 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

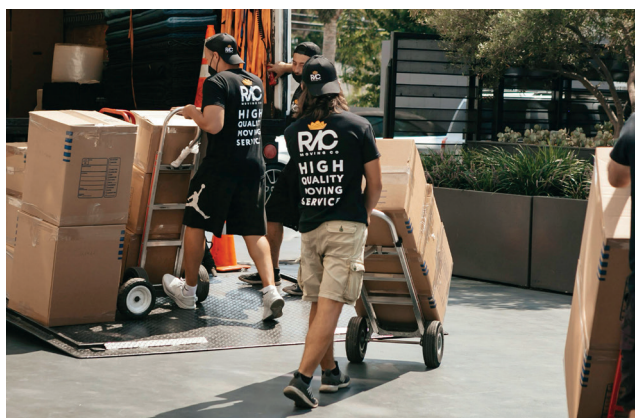
Déménagement métropole-DOM ou DOM-DOM : décret 89-271 du 12 avril 1989 modifié, arrêté du 26 novembre 2001.

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

1. 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'acquiesce 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
Provisoire
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'IDFO 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
Membre du Bureau National
Provisoire
AEFE - Allemagne

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).



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

◆ Le Pôle Accompagnement Carrière (PAC) vous accompagne.

Loïc GIBON
Secrétaire général adjoint
Proviseur
académie de Bordeaux



Valerie Kroës
Membre du Bureau National
Provisure
AEFE - Allemagne



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 2026 : note de service du 4 août 2025 publiée au BO MENJ n° 32 du 28 août 2025) et les lignes directrices de gestion (BO n°6 du 28 octobre 2021) sur le site education.gouv.fr

Le candidat, au moment de saisir ses vœux sur Mon portail RH selon le calendrier établi pour la campagne de mobilité (pour la rentrée 2026 : du 13 octobre au 5 novembre 2025), **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 Mon portail RH (pour les opérations de mobilité 2026 : du vendredi 8 septembre au dimanche 28 septembre 2025).

Une liste des postes vacants ou susceptibles de l'être y sera accessible 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 (2026 : 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 civile), l'agent prend connaissance de deux informations émises par l'autorité académique :

1.1 - Les lettres codes et l'appréciation littérale consultables sur le 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.

1.2 - L'avis dit "prospectif" est aussi disponible sur le portail agent

Cet avis, émis par l'autorité hiérarchique, doit être en cohérence avec les appréciations



du dernier compte-rendu d'entretien professionnel. Il apprécie le niveau de compétence mobilisable dans chacun des quatre grands domaines de compétences fondant les missions des personnels de direction en EPLE. Ainsi, l'évaluation du niveau global de l'agent dans les quatre grands domaines se traduit, pour la mobilité, par l'attribution d'une valeur numérique allant de 1 (à améliorer) à 4 (excellent). Un indice 5 (exceptionnel) peut également être attribué pour souligner des qualités professionnelles remarquables de l'agent dans un ou plusieurs domaines.

Il est fortement conseillé d'établir parallèlement un dossier syndical sur le site d'iD-FO. Ce dossier permet l'accompagnement des candidats à la mobilité par les commissaires paritaires nationaux d'Indépendance et Direction auprès du ministère.

En cas de recours sur les lettres codes attribuées, une demande de révision doit être initiée à partir du portail agent. Un dossier syndical est également proposé pour porter ce recours auprès des autorités académiques.

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, entretien d'une demi-heure en présence du DASEN et d'un représentant de la DE (direction de l'encadrement du ministère).

Une présélection des candidatures est assurée par le bureau des personnels de direction des lycées et des collèges de la DE en lien avec les services académiques. À cette occasion, une attention particulière est portée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2 - La mobilité en COM et à l'étranger

2.1 - La mobilité en COM

Les personnels de direction peuvent candidater pour une affectation en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis et Futuna et à Saint-Pierre et Miquelon sur Mon Portail RH. Le calendrier est différent de celui du mouvement général ; se référer à la note de service sur ce même BO.

L'évaluation de l'agent porte sur son niveau de compétence dans les quatre grands domaines en cohérence avec les trois derniers compte-rendus se traduit, pour la mobilité, **par l'attribution d'une valeur numérique allant de 1 (à améliorer) à 4 (excellent).**

2.2 - La mobilité à l'étranger

Le détachement dans le réseau de l'enseignement français à l'étranger (AEFE) fait l'objet d'une note de service particulière.

Peuvent candidater les personnels de direction qui, à la date du détachement, justifient d'un minimum de **trois ans de services effectifs dans le dernier poste occupé** conformément au décret statutaire.

L'avis hiérarchique porté sur la candidature est constitué d'un avis littéral.L.

Rémunération des personnels de direction

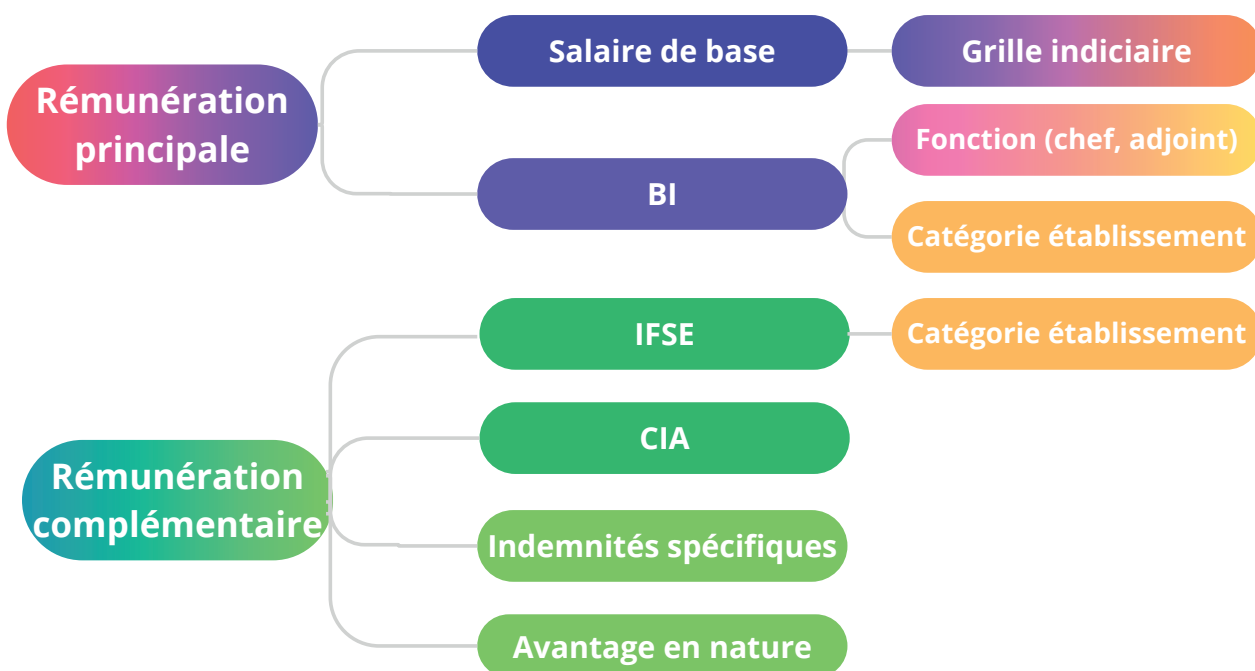
La rémunération des personnels de direction

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'exams, 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	6 950 €
4 ^e (dont UPR)	2	5 600 €
3 ^e	3	5 200 €
2 ^e , 1 ^{re}	4	5 000 €
Segpa	4	5 000 €

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 perdur : montant de base
 30% des perdur : montant doublé
 20% des perdur : 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.






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 MEND2521436N du 25 juillet 2025 - BOEN n°31 du 21 août 2025	



Bilan social et carrière des femmes personnels de direction



Agnès Prouteau
Principale
Académie de Versailles

Au moment de l'impression du vademecum, les données 2025 ne sont pas encore disponibles. Vous les retrouverez sur le site de Idfo.

► 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
Cat. financière demandée		4	4E	E	4	4E	E	4	4E	E	général
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 Éric Debarbieux

Violence scolaire : transformations, dérives politiques et nécessité de l'action collective

Professeur émérite en sciences de l'éducation,
spécialiste reconnu de la violence en milieu scolaire,
ancien délégué ministériel à la prévention de la violence en milieu scolaire.

Depuis plus de 40 ans, la violence scolaire est au cœur de mes recherches et de mes interventions dans les établissements. Contrairement aux représentations médiatiques, la violence ne connaît pas une flambée constante. Elle ne croît pas, mais elle se transforme, s'enracinant dans des dynamiques nouvelles, notamment numériques et symboliques. Ces évolutions posent des défis inédits à l'institution scolaire, souvent mal outillée pour y répondre, tant les réponses restent dominées par l'improvisation politique, la récupération médiatique et les logiques sécuritaires.



Une violence stable, mais de plus en plus insidieuse

Les données les plus récentes, issues des enquêtes de victimation en milieu scolaire, menées notamment par la DEEP, indiquent que la violence scolaire est relativement stable depuis près de 30 ans. Il ne faut pas en conclure que tout va bien. Cette stabilité masque des souffrances profondes : 40 % des personnels rapportent avoir été insultés, et près de 10 % des élèves sont victimes de formes de harcèlement, souvent invisibles.

Car la vraie difficulté n'est pas tant dans la quantité que dans la qualité des violences : insultes, humiliations, cyberharcèlement, isolements, remarques racistes, sexistes, LGBTQphobes... Ces violences dites "ordinaires", "de bas bruits", peuvent être dévastatrices. Et, contrairement à la perception médiatique dominante, les violences internes – entre élèves, ou envers les personnels – représentent plus de 97 % des cas recensés. L'image de l'intrusion violente de l'extérieur est un fantasme bien pratique, mais statistiquement marginal.

Une transformation préoccupante : la violence numérique et symbolique

L'émergence du cyberharcèlement a bouleversé les rapports entre jeunes. La violence ne s'arrête plus à la grille de l'école. Elle se poursuit, de jour comme de nuit, via les réseaux sociaux, où l'humiliation peut devenir virale. Cette extension du domaine de la violence engendre une chute rapide de la santé mentale des victimes, avec des effets parfois dramatiques.

Par ailleurs, on observe une hausse significative des violences à caractère raciste ou xénophobe, notamment depuis les attentats terroristes et les conflits internationaux (notamment au Moyen-Orient). La tension géopolitique se répercute dans les établissements, où les insultes identitaires, les accusations communautaires ou les provocations se multiplient.

Des réponses politiques inefficaces, voire contre-productives

Face à ces évolutions, les discours institutionnels et les réponses politiques sont souvent à côté de la plaque. On réagit à l'émotion, on produit des plans d'action à répétition, on durcit les sanctions, on multiplie les circulaires. Mais l'accumulation d'injonctions contradictoires et de dispositifs sans moyens épuise les personnels, sans améliorer la situation.

Pire encore : certaines mesures relèvent de la pure communication. Les "internats de la république", les "camps de redressement citoyen" évoqués par certains ministres, ou encore le "service national universel", dont l'inefficacité a été démontrée, relèvent d'une logique sécuritaire inefficace, voire nuisible. Empiler des jeunes en difficulté dans des structures fermées ne fait qu'aggraver les phénomènes de bande, comme l'ont montré plusieurs rapports (Cour des comptes, inspection générale...).

Le facteur clé : l'effet établissement et l'action collective

Face à ces dérives, ce qui fonctionne, ce sont les équipes soudées et les établissements portés par une dynamique collective. J'ai travaillé dans plus de 800 établissements, dont certains dans des zones très sensibles. Ce qui fait la différence, ce n'est pas tant la sociologie du quartier que la capacité à construire un véritable collectif éducatif.

Je pense par exemple à un lycée professionnel de Roubaix, en grande difficulté, qui a su se transformer grâce à un chef d'établissement engagé, entouré d'une équipe stable et impliquée, avec un lien fort aux familles. L'école est redevenue un espace d'appartenance. À l'inverse, des collèges de banlieue parisienne, où le turnover des enseignants dépasse 60 %, sombrent dans la désorganisation malgré toute la bonne volonté locale. La stabilité des équipes et leur formation sont essentielles.



Former les personnels à la réalité du terrain

Il est impératif de former réellement les personnels de direction et les équipes éducatives à la gestion des conflits, à la coéducation, à la régulation collective. On ne peut pas continuer à "gérer" des établissements aussi complexes avec des formations de quelques jours, sans soutien réel. Il faut aussi donner aux personnels le sentiment d'être écoutés et respectés : aujourd'hui, 78 % d'entre eux disent se sentir méprisés par la hiérarchie.

Face à la multiplication des crises, il faut cesser de chercher des solutions miracles. Les programmes "clés en main" comme le programme PHARe, même bien intentionnés, ne suffisent pas. Les solutions durables viennent du terrain, du "cousu main", de l'écoute, de l'analyse locale des tensions, et surtout, d'une vision pédagogique partagée.

Redonner du sens, reconstruire le collectif

Contre la violence, il faut du sens. Les élèves ont besoin de projets, d'expression, d'un sentiment d'appartenance. Une simple initiative – comme organiser un bal de fin d'année avec les élèves – peut transformer l'ambiance d'un établissement. Mais il faut aussi agir sur les signaux faibles : un élève isolé, une chute de résultats, un adulte en souffrance, une équipe en conflit. Tout cela compte.

Il est urgent de revaloriser la parole professionnelle, de sortir du cycle stérile de l'émotion médiatique et de la sur-réaction ministérielle. Il faut écouter, dialoguer, et faire confiance à ceux qui, chaque jour, tiennent les établissements debout.

Conclusion

La violence scolaire n'est ni un mythe ni une fatalité. Elle est le reflet d'un malaise social plus large, d'un climat politique tendu, d'un abandon progressif de l'idéal d'éducation partagée. Mais l'École peut encore résister, à condition qu'on lui redonne les moyens de travailler, le temps d'échanger, la force de faire équipe. Car on ne prévient pas la violence tout seul, ni par décret : on la combat collectivement, sur le terrain, avec conviction et lucidité.

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

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

i.D.-FO dénonce	i.D.-FO 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. La mobilité obligatoire après le 4^{ème} poste. 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. 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 : - un taux de passage à la hors classe identique, - l'alignement de la grille indiciaire.</p> <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. 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. 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. 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 territoriale, de moins en moins égalitaire et de plus en plus sans construire de sens commun ni vouloir faire société. Une école semble vouloir répondre aux exigences de chacun

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

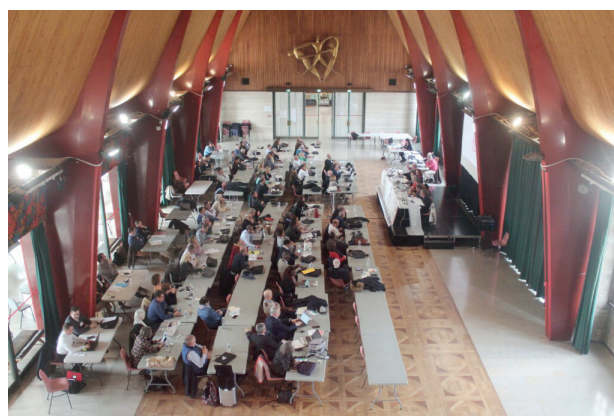
- *i.D.-FO* revendique la création d'établissements classés en 4^{ème} catégorie exceptionnelle.
- *i.D.-FO* dénonce le fait qu'au terme de trois ans de contrat sur les cinq possibles, les collègues ne puissent pas postuler sur un nouveau poste au sein de l'AEFE.
- *i.D.-FO* demande que la réintégration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



Secteur étranger - Futurs candidats à une mobilité internationale , informez - vous avant de vous engager !

Valérie Kroës

Membre du Bureau National
Provisoire
AEFE - Munich - Allemagne
valerie.kroes@aeefe.fr



Michaël Mocka

Membre du Bureau National
Provisoire
AEFE - Danemark
mirakael@hotmail.com



Pascal Cazier

Conseiller Principal Education
Académie de Versailles
pascazier@orange.fr



La mobilité internationale dans le réseau de l'enseignement français à l'étranger constitue une opportunité professionnelle réelle pour les personnels de direction. Elle s'inscrit toutefois aujourd'hui dans un contexte de profondes mutations institutionnelles, marqué par des réformes, des tensions budgétaires et une évolution prévisible des statuts. Dans ce cadre, il est indispensable que les collègues intéressés s'informent en amont des évolutions en cours (rapport de la sénatrice Samantha Cazebonne, missionnée par le premier ministre, attendu en juin 2026). L'accompagnement syndical est indispensable,

Indépendance et Direction se donne pour objectif d'informer, d'accompagner et de défendre les personnels de direction envisageant une carrière à l'international, en toute connaissance des opportunités comme des contraintes.

Des échanges réguliers avec les organismes recruteurs

Indépendance et Direction est régulièrement :

- reçu en audience par le responsable des ressources humaines chargé du recrutement des personnels de direction de l'**Agence pour l'enseignement français à l'étranger** (AEFE , établissement public sous la tutelle du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères)
- en contact avec les services de la **Mission Laïque Française** (MLF, organisme privé sous statut d'association loi de 1901, reconnue d'utilité publique). **Indépendance et Direction** accompagne également les collègues en fin de mission de retour sur le territoire national.

Ces échanges permettent à notre organisation syndicale de faire remonter les **conditions réelles d'exercice sur le terrain**, d'éclairer les pratiques de recrutement et de **relayer les évolutions réglementaires**, au-delà des seuls textes officiels.

Un cadre de recrutement annuel à décrypter avec attention

Chaque année au **B0**, paraissant **généralement fin août** (B0 32 du 28 août 2025), une note de service précise :

- les conditions de recrutement et critères requis
- les modalités 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.



- Une **liste provisoire des postes vacants**, publiée préalablement sur le site de l'AEFE courant juillet, est jointe en annexe. De **nouvelles publications** sont susceptibles d'être effectuées ponctuellement par l'AEFE, en particulier à partir du mois de mars de l'année suivante.

L'infographie du calendrier de la campagne de recrutement est consultable sur le site de l'AEFE environ mi-juillet. **Le dossier, particulièrement conséquent, qui doit être envoyé dès le début du mois d'octobre, est à préparer bien en amont.**



Le recrutement s'effectue en trois phases :

- phase d'étude des dossiers suivie d'une convocation à un entretien oral pour les candidats sélectionnés (fin décembre - début janvier)
- entretiens oraux courant janvier-février
- validation puis publication de la liste des recrutés pour la rentrée suivante en CCPC (consultation paritaire centrale) fin février.

Opportunités à l'étranger

De nombreuses possibilités souvent méconnues sont ouvertes pour les personnels de direction qui veulent trouver un poste à l'étranger, en détachement ou en recrutement de droit local, au sein :

- **de l'AEFE** (établissements à gestion directe et conventionnés),
- **des établissements partenaires** de l'AEFE,
- des établissements relevant **de la MLF** qui anime un réseau de quatre types d'établissements :
 - les EPR (Établissements en pleine responsabilité) ;
 - l'OSUI (Office scolaire et Universitaire International) au Maroc ;
 - les écoles d'entreprise ;
 - Les établissements partenaires essentiellement aux Etats-Unis et au Liban.
- d'établissements indépendants.
- de l'AEFE , au sein des établissements en gestion directe (EGD), conventionnés ou partenaires ;
- de la Mission laïque française (MLF), qui anime un réseau diversifié d'établissements (EPR, OSUI principalement au Maroc, écoles d'entreprise, établissements partenaires) ;
- de l'AFLEC – Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture, acteur historique de l'enseignement français à l'étranger, notamment au Moyen-Orient ;
- des Écoles Européennes (de droit public, sous l'égide de l'Union Européenne),
- ainsi que de certains groupes scolaires privés internationaux, gestionnaires d'établissements partenaires.

Les conditions de service et de rémunération dépendent des organismes recruteurs et des postes géographiquement implantés. Les conditions de service, de rémunération, de protection sociale et de gouvernance diffèrent fortement selon l'opérateur, le type d'établissement et le pays d'implantation. Elles doivent être analysées avec une grande vigilance.

Il est conseillé de regarder régulièrement les sites des organismes qui publient régulièrement des offres de postes vacants, ainsi que d'assurer une veille sur les réseaux sociaux, en particulier LinkedIn et Instagram.

AEFE : un réseau en mutation

Les mobilités internationales s'inscrivent dans un contexte institutionnel en évolution rapide, en particulier au sein de l'AEFE. Depuis plusieurs années, le réseau est marqué par des réformes profondes, combinant contraintes budgétaires accrues, évolution des statuts et des modalités de recrutement, et transformation du pilotage du réseau, avec une place croissante accordée aux établissements conventionnés et partenaires. Ces évolutions s'accompagnent de tensions récurrentes sur les conditions de travail, la gouvernance et la reconnaissance des personnels, régulièrement dénoncées par les organisations syndicales.

Elles sont parfois vécues comme de véritables tumultes sur le terrain, **et rendent plus que jamais nécessaire un accompagnement syndical rigoureux avant toute candidature.**

Points de vigilance avant de candidater

Une mobilité internationale est un choix professionnel engageant. Avant toute démarche, il convient d'examiner avec attention :

- le statut réel du poste et le cadre juridique applicable ;
- les conditions de travail et la gouvernance locale ;
- la rémunération globale, la protection sociale et le coût de la vie ;
- les perspectives de carrière et les conditions de retour en France ;
- le **contexte institutionnel** de l'établissement et de l'opérateur.

Un échange syndical en amont permet d'anticiper les difficultés et de sécuriser les parcours professionnels.

Indépendance et Direction à vos côtés

Indépendance et Direction accompagne les personnels de direction :

- en amont de la candidature ;
- dans la compréhension des cadres réglementaires et contractuels ;
- tout au long du parcours de mobilité ;
- et, le cas échéant, lors du retour en France.

Indépendance et Direction continuera à **porter la voix des personnels dans les instances** et à exiger des **conditions d'exercice respectueuses des missions de service public**, en France comme à l'étranger.

Contacts – Secteur étranger Indépendance et Direction

Valérie Kroës – valerie.kroes@aeefe.fr

Mickaël Mocka - mirakael@hotmail.com

Pascal Cazier – pascazier@orange.fr

Interview de Michaël Mocka

Michaël Mocka

Membre du Bureau National
Proviseur
Danemark



IDFO : 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).

IDFO : 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.

IDFO : 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.

IDFO : 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	

Indépendance et Direction se donne pour objectif d'informer les personnels de direction de manière complète. Par nos différentes publications nous faisons le point sur l'actualité du monde éducatif et de nos métiers, nous exposons nos positions ou analyses ou nous proposons de détailler certains sujets thématiques.



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 :





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 2026-2027 :

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 €

Indépendance – Solidarité –
Pluralisme – Pragmatisme –
Laïcité

ID_{FO} toujours à vos côtés



LIENS



<https://www.idfo.fr/>

<https://www.youtube.com/@idfo>