

L'accès au corps

- **Article 3** – Les personnels de direction sont recrutés :
 - 1) dans le grade de personnel de direction de deuxième classe :
 - soit par la voie d'un concours ouvert aux candidats justifiant de cinq années de services effectifs en qualité de titulaire dans un ou plusieurs corps, grades ou emplois rémunérés (article 4) (Annexe B) ;
 - soit par la voie d'une liste d'aptitude, dans la limite du quinzième des nominations de stagiaires prononcées l'année précédente dans ce grade, dans les conditions prévues à l'article 6.
 - 2) dans le grade de personnel de direction de première classe, par la voie d'un concours ouvert aux candidats justifiant de cinq années de services effectifs en qualité de titulaire dans un ou plusieurs des corps et grades énumérés aux articles 4 et 5.
- **Article 7** – Les conditions de services prévues pour se présenter aux concours sont appréciées au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours. Les conditions de services prévues pour être inscrit sur la liste d'aptitude sont appréciées au 1^{er} septembre de l'année scolaire au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude.

■ Le concours

- **Article 4** – Peuvent se présenter au concours de recrutement dans le grade de personnel de direction de deuxième classe les fonctionnaires de catégorie A appartenant à un corps de personnels enseignants de l'enseignement du premier ou du second degré, à un corps de personnels d'éducation ou à un corps de personnels d'orientation.
Peuvent également se présenter au concours de recrutement dans le grade de personnel de direction de deuxième classe les fonctionnaires titulaires nommés dans les fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté, de directeur d'établissement régional d'enseignement adapté, de directeur d'école régionale du premier degré, de directeur d'établissement spécialisé ou de directeur d'école du premier degré relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.
- **Article 5** – Peuvent se présenter au concours de recrutement dans le grade de personnel de direction de première classe les fonctionnaires appartenant à un corps de professeurs agrégés, de professeurs de chaires supérieures, ou de maîtres de conférence, ou assimilés.

NB : L'ordonnance 2005-901 du 2/08/2005 supprime les limites d'âge pour les concours.

L'accès au corps

- **Article 3** – Les personnels de direction sont recrutés :
 - 1) dans le grade de personnel de direction de deuxième classe :
 - soit par la voie d'un concours ouvert aux candidats justifiant de cinq années de services effectifs en qualité de titulaire dans un ou plusieurs corps, grades ou emplois rémunérés (article 4) (Annexe B) ;
 - soit par la voie d'une liste d'aptitude, dans la limite du quinzième des nominations de stagiaires prononcées l'année précédente dans ce grade, dans les conditions prévues à l'article 6.
 - 2) dans le grade de personnel de direction de première classe, par la voie d'un concours ouvert aux candidats justifiant de cinq années de services effectifs en qualité de titulaire dans un ou plusieurs des corps et grades énumérés aux articles 4 et 5.
- **Article 7** – Les conditions de services prévues pour se présenter aux concours sont appréciées au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours. Les conditions de services prévues pour être inscrit sur la liste d'aptitude sont appréciées au 1^{er} septembre de l'année scolaire au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude.

■ Le concours

- **Article 4** – Peuvent se présenter au concours de recrutement dans le grade de personnel de direction de deuxième classe les fonctionnaires de catégorie A appartenant à un corps de personnels enseignants de l'enseignement du premier ou du second degré, à un corps de personnels d'éducation ou à un corps de personnels d'orientation.
Peuvent également se présenter au concours de recrutement dans le grade de personnel de direction de deuxième classe les fonctionnaires titulaires nommés dans les fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté, de directeur d'établissement régional d'enseignement adapté, de directeur d'école régionale du premier degré, de directeur d'établissement spécialisé ou de directeur d'école du premier degré relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.
- **Article 5** – Peuvent se présenter au concours de recrutement dans le grade de personnel de direction de première classe les fonctionnaires appartenant à un corps de professeurs agrégés, de professeurs de chaires supérieures, ou de maîtres de conférence, ou assimilés.

NB : L'ordonnance 2005-901 du 2/08/2005 supprime les limites d'âge pour les concours.

◆ Les modalités du concours

Le concours de recrutement comprend deux épreuves :

- L' épreuve écrite d'admissibilité

Elle consiste en l'étude d'un cas concret portant sur le système éducatif du second degré aux niveaux local, régional et national, donnant lieu à la rédaction de propositions d'actions (durée : quatre heures). Elle est destinée à apprécier les capacités des candidats à saisir une situation et définir la problématique qu'elle soulève, leur capacité à se situer dans un environnement professionnel et à mesurer leurs connaissances du système éducatif du second degré. Elle est notée de 0 à 20. Le jury dresse par ordre alphabétique la liste des candidats admis à se présenter à l'épreuve orale d'admission.

- L'épreuve orale d'admission

Le candidat expose son activité pendant quinze minutes. S'en suit un entretien de quarante-cinq minutes avec le jury. Cette conversation doit permettre à ce dernier d'apprécier les qualités de réflexion, les connaissances, les aptitudes et les motivations professionnelles du candidat, ainsi que sa capacité à s'adapter aux missions qui peuvent être confiées aux personnels de direction.

Lors de leur inscription, les candidats déposent un dossier de présentation qui sera transmis par les services du rectorat aux membres du jury avant la date de l'épreuve. Ce dossier comporte obligatoirement :

- un curriculum vitae de trois pages dactylographiées au plus,
- un rapport d'activité établi par le candidat, de cinq pages dactylographiées au plus, décrivant son activité professionnelle et faisant état sur la part prise, notamment :
 - . dans les activités d'une équipe pédagogique, disciplinaire ou pluridisciplinaire ;
 - . dans les expériences ou des recherches pédagogiques ;
 - . dans les sessions de formation, comme formateur ou comme stagiaire ;
 - . dans le fonctionnement du CDI, des clubs, du foyer socio-éducatif ou la maison des élèves, plus généralement, dans la vie collective de l'établissement ;
 - . dans l'organisation des relations avec les parents d'élèves ;
 - . dans toute forme de vie associative ;
- une lettre de motivation du candidat, limitée à trois pages dactylographiées. À partir de son expérience professionnelle, le candidat doit montrer son aptitude à remplir les missions et exercer les fonctions postulées correspondantes aux emplois mis aux concours ;
- les deux dernières appréciations et évaluations dont il a fait l'objet.

L'exposé et l'entretien avec le jury donnent lieu à l'attribution d'une note de 0 à 20.

À l'issue de l'épreuve orale d'admission, le jury dresse, par ordre de mérite, la liste de classement des candidats déclarés admis et, le cas échéant, une liste complémentaire.

◆ Les modalités du concours

Le concours de recrutement comprend deux épreuves :

- L' épreuve écrite d'admissibilité

Elle consiste en l'étude d'un cas concret portant sur le système éducatif du second degré aux niveaux local, régional et national, donnant lieu à la rédaction de propositions d'actions (durée : quatre heures). Elle est destinée à apprécier les capacités des candidats à saisir une situation et définir la problématique qu'elle soulève, leur capacité à se situer dans un environnement professionnel et à mesurer leurs connaissances du système éducatif du second degré. Elle est notée de 0 à 20. Le jury dresse par ordre alphabétique la liste des candidats admis à se présenter à l'épreuve orale d'admission.

- L'épreuve orale d'admission

Le candidat expose son activité pendant quinze minutes. S'en suit un entretien de quarante-cinq minutes avec le jury. Cette conversation doit permettre à ce dernier d'apprécier les qualités de réflexion, les connaissances, les aptitudes et les motivations professionnelles du candidat, ainsi que sa capacité à s'adapter aux missions qui peuvent être confiées aux personnels de direction.

Lors de leur inscription, les candidats déposent un dossier de présentation qui sera transmis par les services du rectorat aux membres du jury avant la date de l'épreuve. Ce dossier comporte obligatoirement :

- un curriculum vitae de trois pages dactylographiées au plus,
- un rapport d'activité établi par le candidat, de cinq pages dactylographiées au plus, décrivant son activité professionnelle et faisant état sur la part prise, notamment :
 - . dans les activités d'une équipe pédagogique, disciplinaire ou pluridisciplinaire ;
 - . dans les expériences ou des recherches pédagogiques ;
 - . dans les sessions de formation, comme formateur ou comme stagiaire ;
 - . dans le fonctionnement du CDI, des clubs, du foyer socio-éducatif ou la maison des élèves, plus généralement, dans la vie collective de l'établissement ;
 - . dans l'organisation des relations avec les parents d'élèves ;
 - . dans toute forme de vie associative ;
- une lettre de motivation du candidat, limitée à trois pages dactylographiées. À partir de son expérience professionnelle, le candidat doit montrer son aptitude à remplir les missions et exercer les fonctions postulées correspondantes aux emplois mis aux concours ;
- les deux dernières appréciations et évaluations dont il a fait l'objet.

L'exposé et l'entretien avec le jury donnent lieu à l'attribution d'une note de 0 à 20.

À l'issue de l'épreuve orale d'admission, le jury dresse, par ordre de mérite, la liste de classement des candidats déclarés admis et, le cas échéant, une liste complémentaire.

☞ L'avis du Sgen-CFDT

Le concours est un mode de recrutement considéré avec intérêt par le Sgen-CFDT parce qu'il permet de ne donner qu'un rôle marginal au recrutement par les listes d'aptitudes fort sujettes aux lobbies politiques et syndicaux. En effet, le Sgen-CFDT est favorable à la prise en compte de l'expérience professionnelle des candidats à partir du rapport d'activités dans le milieu scolaire mais aussi dans le milieu associatif, établi par ceux-ci, et faisant l'objet d'un entretien avec les jurys.

Le Sgen-CFDT souhaite des jurys davantage ouverts à des personnalités extérieures à l'Education nationale, aux enseignants et aux non enseignants (ASU) en fixant un quota incompressible (25%). Il faut aussi que leurs membres soient formés à la technique d'entretiens d'évaluation des aptitudes requises pour l'exercice de la fonction de personnels de direction. Cela doit être étroitement lié à l'élaboration d'un référentiel des compétences requises pour cette fonction. De ce point de vue les fiches de l'annexe 1 du protocole d'accord relatif aux personnels de direction constituent plus un point de départ que l'aboutissement de la réflexion nécessaire.

■ La liste d'aptitude

Hormis la promotion interne des directeurs d'EREA, d'ERPD, adjoints de SES, d'établissements spécialisés et directeurs d'école, l'accès à la 2^{ème} classe par liste d'aptitude est possible, pour les personnels appartenant aux corps pouvant se présenter au concours, ayant dix années de services effectifs et ayant exercé la fonction de personnels de direction durant 20 mois au moins au cours des 5 dernières années.

☞ L'avis du Sgen-CFDT

Si le Sgen-CFDT trouve légitime l'accès au corps pour les faisant fonction compte tenu des services qu'ils ont rendus pour pallier la pénurie du recrutement, il préférerait que cet accès se fasse par le moyen d'un concours qui leur serait réservé.

Il exige que :

- le nombre de postes mis au concours soit augmenté pour que tous les postes actuellement vacants soient pourvus,
- le recrutement des faisant fonction soit rendu transparent (appel à candidatures, commissions paritaires),
- cette fonction soit strictement limitée dans le temps (4 ans),
- les faisant fonction intégrés reçoivent une formation et soient affectés selon les mêmes modalités que les lauréats des concours.

Ajoutons que le renouvellement à prévoir dans les prochaines années en raison des départs massifs à la retraite (papy-boum) sera très important. Il faudra que la fonction soit extrêmement attractive pour arriver à faire face aux besoins.

☞ L'avis du Sgen-CFDT

Le concours est un mode de recrutement considéré avec intérêt par le Sgen-CFDT parce qu'il permet de ne donner qu'un rôle marginal au recrutement par les listes d'aptitudes fort sujettes aux lobbies politiques et syndicaux. En effet, le Sgen-CFDT est favorable à la prise en compte de l'expérience professionnelle des candidats à partir du rapport d'activités dans le milieu scolaire mais aussi dans le milieu associatif, établi par ceux-ci, et faisant l'objet d'un entretien avec les jurys.

Le Sgen-CFDT souhaite des jurys davantage ouverts à des personnalités extérieures à l'Education nationale, aux enseignants et aux non enseignants (ASU) en fixant un quota incompressible (25%). Il faut aussi que leurs membres soient formés à la technique d'entretiens d'évaluation des aptitudes requises pour l'exercice de la fonction de personnels de direction. Cela doit être étroitement lié à l'élaboration d'un référentiel des compétences requises pour cette fonction. De ce point de vue les fiches de l'annexe 1 du protocole d'accord relatif aux personnels de direction constituent plus un point de départ que l'aboutissement de la réflexion nécessaire.

■ La liste d'aptitude

Hormis la promotion interne des directeurs d'EREA, d'ERPD, adjoints de SES, d'établissements spécialisés et directeurs d'école, l'accès à la 2^{ème} classe par liste d'aptitude est possible, pour les personnels appartenant aux corps pouvant se présenter au concours, ayant dix années de services effectifs et ayant exercé la fonction de personnels de direction durant 20 mois au moins au cours des 5 dernières années.

☞ L'avis du Sgen-CFDT

Si le Sgen-CFDT trouve légitime l'accès au corps pour les faisant fonction compte tenu des services qu'ils ont rendus pour pallier la pénurie du recrutement, il préférerait que cet accès se fasse par le moyen d'un concours qui leur serait réservé.

Il exige que :

- le nombre de postes mis au concours soit augmenté pour que tous les postes actuellement vacants soient pourvus,
- le recrutement des faisant fonction soit rendu transparent (appel à candidatures, commissions paritaires),
- cette fonction soit strictement limitée dans le temps (4 ans),
- les faisant fonction intégrés reçoivent une formation et soient affectés selon les mêmes modalités que les lauréats des concours.

Ajoutons que le renouvellement à prévoir dans les prochaines années en raison des départs massifs à la retraite (papy-boum) sera très important. Il faudra que la fonction soit extrêmement attractive pour arriver à faire face aux besoins.

■ Le détachement

Peuvent être placés en position de détachement dans le corps des personnels de direction les fonctionnaires de catégorie A et justifiant de dix années de service effectif dans cette catégorie. Sont concernés :

- Les personnels enseignants (du premier ou du second degré) ou d'éducation ou d'orientation ;
- Les personnels d'administration relevant du ministère de l'Éducation nationale ;
- Les autres fonctionnaires de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent ;
- Les magistrats appartenant à un corps de catégorie A.

Sont classés en 2^{ème} classe :

Les professeurs des écoles, les certifiés, les PLP, les CPE, les D-Cop et tous ceux dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966.

Sont classés en 1^{ère} classe :

Les agrégés, les professeurs de chaires supérieures, les maîtres de conférence, les inspecteurs et tous ceux dont l'indice terminal est au moins égal à 985 et qui ont atteint l'indice 728 ou plus.

Un dossier doit être constitué. Il donne toute information sur le parcours et les vœux du candidat ; accompagné d'une lettre de motivation, il est transmis par voie hiérarchique, revêtu des avis circonstanciés des supérieurs hiérarchiques et des corps d'inspection à la Direction de l'Encadrement (DE).

Le détachement est prononcé pour trois ans, renouvelable dans la limite de cinq ans. À l'issue des trois ans, les personnels détachés peuvent demander à être intégrés dans le corps des personnels de direction. Le détachement (comme l'intégration) est prononcé par la DE après consultation de la CAPN.

☞ L'avis du Sgen-CFDT

Les motivations affichées par le ministère - véritable possibilité de mobilité professionnelle, élargissement du vivier, de recrutement, souplesse du dispositif - trouvent un écho favorable dans le Sgen-CFDT. En effet, ce texte s'adresse à des personnels tentés par la fonction de personnel de direction mais n'osant pas s'engager de façon définitive ou ne souhaitant l'exercer que pour un temps limité. De plus la possibilité de titularisation par liste d'aptitude leur est ouverte, même si le nombre de postes est très limité.

Le Sgen-CFDT déplore l'absence de critères objectifs pour classer les candidatures puisque tout repose sur des avis et que toutes les candidatures ne seront pas retenues. D'ailleurs, la note de service précise bien que les candidats qui formulent des vœux larges ont plus de chances d'obtenir satisfaction.

■ Le détachement

Peuvent être placés en position de détachement dans le corps des personnels de direction les fonctionnaires de catégorie A et justifiant de dix années de service effectif dans cette catégorie. Sont concernés :

- Les personnels enseignants (du premier ou du second degré) ou d'éducation ou d'orientation ;
- Les personnels d'administration relevant du ministère de l'Éducation nationale ;
- Les autres fonctionnaires de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent ;
- Les magistrats appartenant à un corps de catégorie A.

Sont classés en 2^{ème} classe :

Les professeurs des écoles, les certifiés, les PLP, les CPE, les D-Cop et tous ceux dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966.

Sont classés en 1^{ère} classe :

Les agrégés, les professeurs de chaires supérieures, les maîtres de conférence, les inspecteurs et tous ceux dont l'indice terminal est au moins égal à 985 et qui ont atteint l'indice 728 ou plus.

Un dossier doit être constitué. Il donne toute information sur le parcours et les vœux du candidat ; accompagné d'une lettre de motivation, il est transmis par voie hiérarchique, revêtu des avis circonstanciés des supérieurs hiérarchiques et des corps d'inspection à la Direction de l'Encadrement (DE).

Le détachement est prononcé pour trois ans, renouvelable dans la limite de cinq ans. À l'issue des trois ans, les personnels détachés peuvent demander à être intégrés dans le corps des personnels de direction. Le détachement (comme l'intégration) est prononcé par la DE après consultation de la CAPN.

☞ L'avis du Sgen-CFDT

Les motivations affichées par le ministère - véritable possibilité de mobilité professionnelle, élargissement du vivier, de recrutement, souplesse du dispositif - trouvent un écho favorable dans le Sgen-CFDT. En effet, ce texte s'adresse à des personnels tentés par la fonction de personnel de direction mais n'osant pas s'engager de façon définitive ou ne souhaitant l'exercer que pour un temps limité. De plus la possibilité de titularisation par liste d'aptitude leur est ouverte, même si le nombre de postes est très limité.

Le Sgen-CFDT déplore l'absence de critères objectifs pour classer les candidatures puisque tout repose sur des avis et que toutes les candidatures ne seront pas retenues. D'ailleurs, la note de service précise bien que les candidats qui formulent des vœux larges ont plus de chances d'obtenir satisfaction.