

# Titularisation

## La 1<sup>re</sup> affectation

Au 1<sup>er</sup> septembre de l'année suivant le concours ou l'inscription sur la liste d'aptitude, les lauréats sont affectés sur un poste. Cette affectation est réalisée en deux temps. Un arrêté ministériel désigne tout d'abord une académie d'affectation puis à l'intérieur de cette académie le recteur affecte sur un poste. Les opérations d'affectation sur un poste interviennent après les opérations de mutations donc début juillet, d'abord pour les lauréats concours puis pour les candidats retenus sur la liste d'aptitude et les personnels recrutés par la voie du détachement. Le collègue est alors nommé en qualité de stagiaire et placé en position de détachement dans le nouveau corps.

## La titularisation

Elle intervient à l'issue du stage de deux ans pour les lauréats concours et de un an pour les personnels retenus sur la liste d'aptitude et entraîne l'affectation, par le ministre, sur le poste dans lequel s'est déroulé le stage. Les agents placés en position de détachement dans le corps des personnels de direction depuis au moins trois ans peuvent, sur leur demande, être intégrés dans ce corps. La note de service aux recteurs du 17 avril 2002 précise les conditions de titularisation des stagiaires affectés le 1<sup>er</sup> septembre 2000.

« La titularisation des personnels de direction stagiaires constitue un acte important qui doit être préparé par une évaluation des capacités mises en œuvre au cours des deux années de stage, dans la perspective de l'exercice des différents types de responsabilités confiés aux personnels de direction. Il convient d'évaluer si les compétences attendues ont été acquises, notamment dans les domaines pédagogique, administratif et relationnel... »

Votre avis pour la titularisation reposera sur :

- le rapport de l'IA-DSDEN,
- le rapport de l'IA-IPR établissement et vie scolaire.

[...] Vous prendrez également en considération le compte rendu établi par le responsable du groupe de pilotage académique de la formation des personnels d'encadrement (GAPFE), sur le parcours et les productions de chaque stagiaire. Étant donné le caractère essentiel de la décision intervenant à l'issue du stage de deux ans, il vous appartient d'établir l'avis définitif. Cet avis doit être explicite, et indiquer si vous donnez un avis favorable ou défavorable à la titularisation. Dans le cas où un avis défavorable à la titularisation serait envisagé, vous devez informer le personnel stagiaire le plus tôt possible que sa manière de servir ne donne pas satis-

faction et en tout état de cause avant la formulation définitive de l'avis [...]

[...] Le ministre de l'éducation nationale peut, s'il l'estime nécessaire, solliciter l'inspection générale de l'éducation nationale.

J'insiste tout particulièrement sur la nécessité de respecter les procédures ainsi que la date de retour de vos avis à l'administration centrale, afin que les intéressés aient connaissance, avant le terme de l'année scolaire, de la décision ministérielle prise à leur rencontre. La CAPN compétente à l'égard du corps des personnels de direction doit être informée des avis défavorables à la titularisation, et ce, avant le 1<sup>er</sup> septembre 2002. »

Cette note de service donne quelques précisions importantes :

1. Le stage de personnels de direction dont la durée est fixée à deux années n'est en aucun cas renouvelable
2. L'article 26 du décret 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires dispose que le total des congés rémunérés de toute nature accordés aux stagiaires en sus du congé annuel ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour un dixième de la durée globale de celui-ci
3. En ce qui concerne les congés de maternité ou d'adoption, la titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé (cf. circulaire interministérielle FP 1 248-2A89 du 16 juillet 1976).

## Une situation qui peut se produire : la démission

Elle peut intervenir à tout moment avant la titularisation :

- avant l'affectation,
- pendant la période de délégation.

Si dans le premier cas, on est assuré de retrouver son poste d'enseignant, ensuite, cela devient beaucoup plus délicat.

## Le protocole d'accord et la formation

### Mieux professionnaliser et valoriser davantage la formation

L'évolution rapide des fonctions et des responsabilités exercées, le changement non moins rapide du contexte général des

Vœu que les commissaires paritaires du SNPDEN ont demandé à joindre au PV de la CAPN des 12 et 13 juin :

« Les représentants du personnel du SNPDEN, informés des avis défavorables à la titularisation des personnels de direction, session 2000, expriment des réserves sur les conditions dans lesquelles est prononcée la non-titularisation de certains stagiaires et émettent le vœu que soit améliorée, dans les académies, la formalisation des procédures permettant d'objectiver l'évaluation des compétences professionnelles acquises ou défailtantes des intéressés et permettant de garantir un droit à la défense des personnels rencontrant des difficultés dans le déroulement de leur période probatoire. »

Les élus de ID, bien qu'ils soient eux-mêmes vaguement intervenus sur un cas de non-titularisation ont refusé explicitement de s'associer à ce texte. A chacun sa conception de la défense des personnels...

établissements rendent indispensable l'accès à une véritable culture d'encadrement. L'acquisition et l'actualisation permanente des connaissances et compétences sont nécessaires pour diriger un établissement. Cette formation doit être marquée par la recherche permanente de la qualité.

Pilotée au niveau national, organisée et mise en œuvre aux niveaux national et académique, pour partie commune avec les personnels d'inspection et d'administration, la formation (initiale et continue) verra ses contenus repensés dans le sens d'une plus grande professionnalisation et centrés sur les fonctions et responsabilités propres à l'encadrement.

Construite sur l'alternance et l'individualisation, la formation initiale doit allier de façon harmonieuse et efficace une mise en situation, fondée sur la réalité et la diversité des situations professionnelles rencontrées dans l'exercice du métier, et des contenus de formation plus généraux et universitaires. Elle se conclut par une certification à l'emploi.

Cette formation initiale pourra être validée sous la forme d'un diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) de direction des établissements du second degré (EPL) en cours d'habilitation. Il sera également proposé aux personnels de direction dans le cadre de la formation continue.