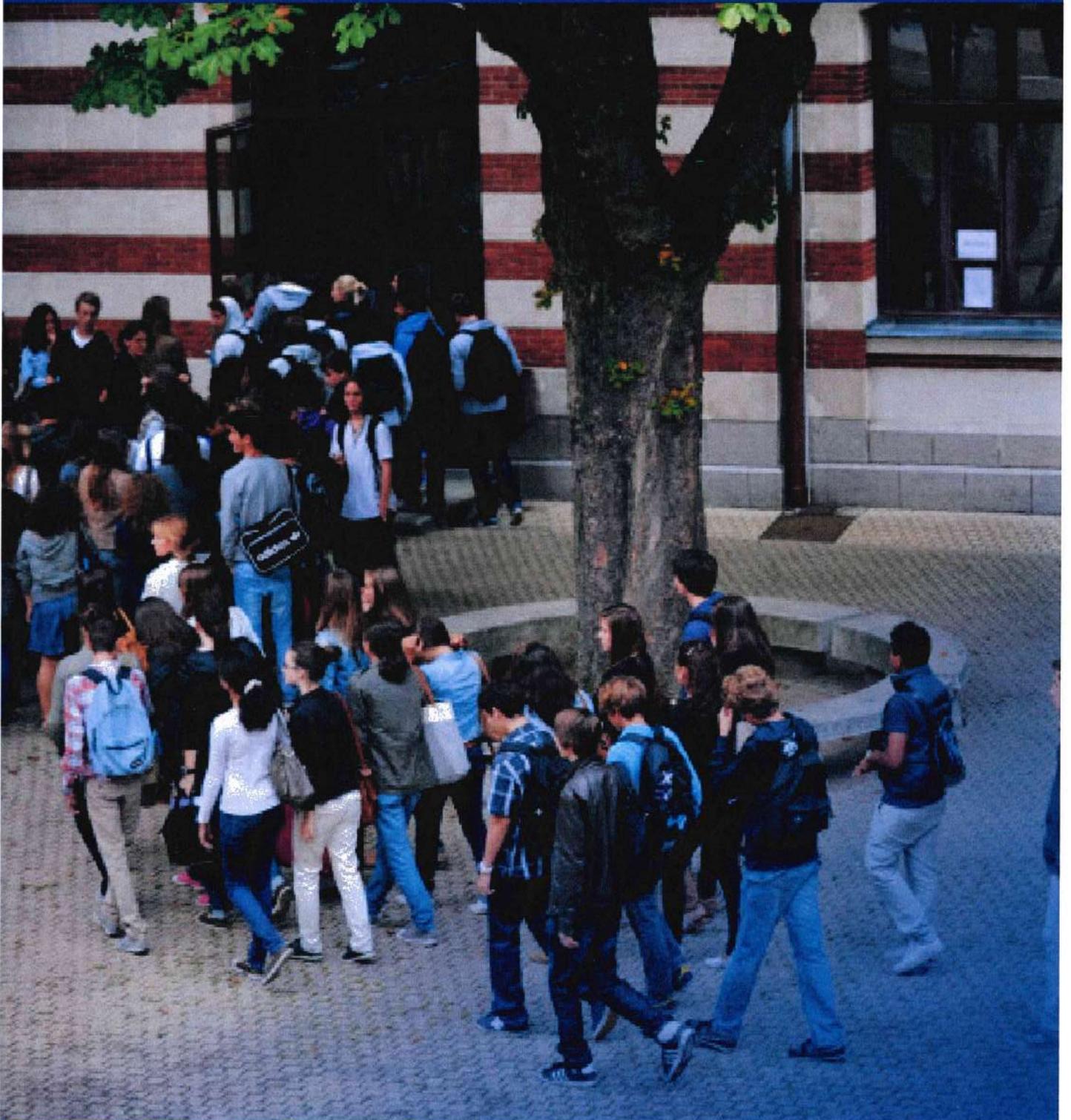




ACADÉMIE
DE LYON

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Charte de Pilotage EPLE



Déclinaison académique de la Charte des pratiques de pilotage en EPLE

Académie de Lyon

Idées retenues :

- Charte rédigée en quelques pages pour permettre une meilleure lisibilité et adaptabilité ;
- 3 axes définis et différents engagements qui en découlent ;
- Pour chaque engagement retenu, possibilité de le décliner en items ;
- Pour chacun de ses items, instaurer une échelle de progression, qui permet de rapidement se situer sur la mise en place effective ou en cours – Principe d'une charte vivante et évolutive

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Indicateurs de réalisation des engagements :

1 : diagnostiqué

2 : défini

3 : lancé

4 : avancé

5 : atteint

- Mise en place d'un comité de pilotage de la charte qui se réunirait au minimum deux fois par an (premier temps pour ajuster éventuellement les points en début d'année scolaire, et deuxième temps pour mesurer l'avancée des différents engagements en fin d'année scolaire).

Préambule : Cf Mme la Rectrice

Cette déclinaison vise trois finalités majeures :

- **Renforcer un pilotage partagé, lisible et efficace ;**
- **Consolider l'autonomie des EPLE dans le cadre de leur responsabilité éducative ;**
- **Alléger les charges des équipes de direction pour favoriser leur cœur de mission : la réussite des élèves.**

Axe 1 : Améliorer les conditions d'exercice des personnels de direction

- Engagement 1.1. Favoriser et accompagner les démarches mesurant et améliorant la « Qualité de Vie au Travail »

1				
---	--	--	--	--

- Engagement 1.2. Simplifier les outils et les circuits de communication permettant de concilier le droit à la déconnexion et les contraintes liées au pilotage d'un EPLE :
 - Protocole permettant de baisser le nombre de mails reçus et de les filtrer par urgence ou priorité
 - Utilisation avec discernement des lettres d'information et des webinaires

- Engagement 1.3. Assurer la suppléance dans un délai raisonnable des équipes de direction, administratives, CPE et médico-sociales ; à défaut, garantir une solution de substitution

- Engagement 1.4. Garantir le droit au congé des personnels de direction (CET)

- Engagement 1.5. Simplifier, clarifier et limiter les démarches administratives :
 - Recenser et poursuivre le travail de simplification des enquêtes académiques
 - Répondre aux personnels de direction, face à toute sollicitation auprès des services rectoraux ou des services de la DSDEN ; à défaut de réponse, possibilité de saisir dans un Colibri dédié ou une boîte mail dédiée un cadre du service sollicité
 - Etablir un calendrier prévisionnel des échéances (affectation élèves, calendrier des examens,...) avec des liens vers les documents ou ressources à utiliser ; mise en place d'un film annuel des outils numériques en lien avec ces échéances

- Engagement 1.6. Simplifier l'environnement numérique :
 - Mise en place d'un comité d'utilisateurs regroupant personnels de direction et les services permettant d'échanger sur les outils numériques et ainsi permettre une meilleure interopérabilité et établir les demandes d'évolution à développer

	2			
--	---	--	--	--

1				
---	--	--	--	--

		3		
--	--	---	--	--

			4	
--	--	--	---	--

		3		
--	--	---	--	--

1				
---	--	--	--	--

1				
---	--	--	--	--

1				
---	--	--	--	--

Axe 2 : Renforcement du pilotage pédagogique et administratif des EPLE, sécurisation et optimisation des ressources humaines

- Engagement 2.1. Poursuivre l'anticipation et la sécurisation de la préparation de rentrée, optimiser la gestion des ressources humaines

		3		
--	--	---	--	--

- Engagement 2.2. Développer un calendrier annuel partagé des actes de gestion RH académiques

		3		
--	--	---	--	--

- Engagement 2.3. Renforcer les temps d'échanges entre les personnels de direction et d'inspection

- Mettre en place des rencontres inter-catégorielles trimestrielles dans chaque bassin, par exemple, ou entre établissements ayant des caractéristiques communes, avec les corps d'inspection et les personnels de direction pour échanger sur des objets d'étude définis conjointement

1				
---	--	--	--	--

- Engagement 2.4. Structurer des groupes locaux de concertation thématiques

		3		
--	--	---	--	--

- Engagement 2.5. Sécuriser juridiquement la prise de décision des personnels de direction en leur permettant d'accéder à une bibliothèque juridique en ligne ou un accès prioritaire au service des affaires juridiques

		3		
--	--	---	--	--

Axe 3 : Accompagner les personnels de direction tout au long de leur carrière

- Engagement 3.1. Réaliser et partager un bilan social du corps des personnels de direction (permettant d'assurer le suivi des évolutions, d'anticiper les équilibres et d'accompagner les parcours)

- Etat des lieux réguliers présenté lors des GAPD

				5
--	--	--	--	---

- Présentation d'un bilan social plus consolidé une fois par an

1				
---	--	--	--	--

- Engagement 3.2. Accompagner les EPLE et les personnels de direction à l'apparition ou en période de difficulté de fonctionnement interne
 - Partager une grille d'analyse des signaux faibles et élaborer un document pour référencer les personnes ressources
 - Elaborer un protocole clair et lisible adapté aux différentes situations
- Engagement 3.3. Assurer le droit d'être accompagné en cas de mise en cause, avec un protocole d'accompagnement pour les crises internes (notamment pour les audiences)
- Engagement 3.4. Développement d'une offre de formation continuée en lien avec DRAFPE et DAFPE, adaptée en fonction des besoins
- Engagement 3.5. Apporter une attention particulière aux personnels faisant fonction
- Engagement 3.6. Améliorer l'accueil à la prise de poste et le retour des personnels de direction en métropole ou venant d'une autre académie
- Engagement 3.7. Promouvoir auprès des personnels de direction les possibilités d'écoute et d'accompagnement : RH de proximité, MAE,...;
- Engagement 3.8. Offrir des possibilités d'immersion dans d'autres univers professionnels dans la perspective d'une évolution professionnelle

1				
---	--	--	--	--

	2			
--	---	--	--	--

	2			
--	---	--	--	--

	2			
--	---	--	--	--

	2			
--	---	--	--	--

1				
---	--	--	--	--

	2			
--	---	--	--	--

			4	
--	--	--	---	--

Dans un contexte éducatif en constante évolution, l'établissement public local d'enseignement (EPL) est la pierre angulaire du service public d'éducation. Lieu de mise en oeuvre des politiques éducatives nationales en s'appuyant sur les dynamiques locales, il incarne à la fois un espace de pilotage autonome et un terrain d'expérimentation pour construire une École portant une même ambition pour les élèves de tous les territoires, une École inclusive, attentive à l'élévation du niveau général des élèves et au développement de leurs compétences transverses.

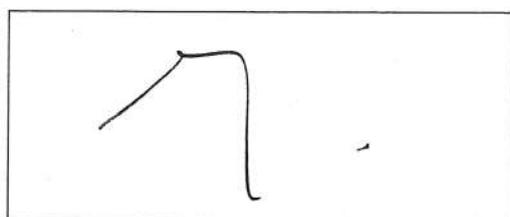
Face à ce défi, les personnels de direction sont au coeur du dispositif : garants de la mise en oeuvre des projets éducatifs, porteurs des transformations, pilotes pédagogiques et artisans du lien entre les services académiques, les collectivités territoriales, les familles et les communautés scolaires. Leur engagement remarquable, leur responsabilité et leur capacité à impulser des dynamiques collectives font d'eux des acteurs incontournables du pilotage éducatif.

La **charte nationale des pratiques de pilotage**, publiée en août 2021, a posé les fondations d'une nouvelle culture du pilotage. Sa déclinaison académique, fruit d'un dialogue soutenu entre les représentants des personnels de direction et les autorités académiques, en est une expression concrète. Elle repose sur des principes partagés : confiance, écoute, proximité, culture de l'évaluation et accompagnement.

Cette charte, riche de **trois axes et dix-neuf engagements**, s'impose comme un outil vivant, destiné à évoluer au fil des besoins du terrain. Elle vise à **clarifier les processus, à favoriser le développement professionnel, à améliorer les conditions de travail** des cadres, tout en **renforçant l'efficacité collective** au sein des EPLE. Ce travail collaboratif, inscrit dans le temps long, se poursuivra à travers des bilans annuels et des temps de concertation réguliers, garants d'un ajustement permanent.

Aujourd'hui, en consolidant cette culture commune du pilotage, nous renforçons la qualité du service public d'éducation, et, plus fondamentalement, nous servons la réussite de chaque élève.

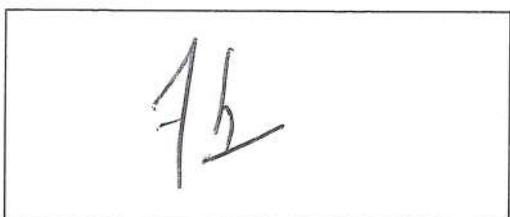
Le 8 juillet 2025,



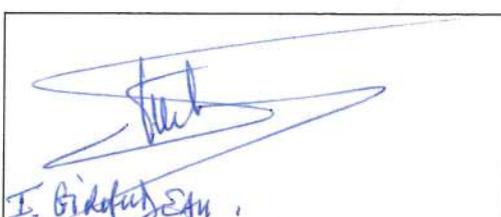
Anne Bisagni-Faure
Rectrice de la région académique
Auvergne-Rhône-Alpes,
rectrice de l'académie de Lyon,
chancelière des universités



François MARCEAU
secrétaire académique du SNPDEN UNSA
de l'académie de Lyon



Laurent MALAIZE
Secrétaire académique de ID FO
de l'académie de Lyon



Bachir TOUATI TLIBA
Secrétaire académique de la CFDT de
l'académie de Lyon