ministère éducation nationale

GT1 directeurs d'école

Fiche 1	Missions / recrutement / affectation

Les réflexions menées dans le cadre du groupe de travail co-animé par la DGESCO et l'IGEN pendant le 1er semestre de 2013 ont fait ressortir deux axes : le **pilotage pédagogique** de l'école et l'exercice d'une véritable **responsabilité.**

1 - Les **missions** actuelles des directeurs d'école pourraient être redéfinies dans trois rubriques :

- Animation/pilotage/impulsion pédagogique ;
- Organisation du fonctionnement de l'école ;
- Relations avec les parents et les partenaires / l'environnement de l'école.

La première proposition est de rédiger un **référentiel-métier** en mettant en regard de ces rubriques les « activités propres au directeur d'école », les « connaissances spécifiques requises » et les « capacités/compétences » à développer par la formation.

Ce référentiel-métier serait un outil pour le recrutement et la formation, ce qui amènerait à réécrire la note de service du 17 mars 1997 qui sert encore de référence pour la formation des directeurs d'école.

2 - Ce document de référence sur les missions actuelles des directeurs d'école permettrait d'ouvrir divers chantiers concernant **le recrutement et l'affectation** :

- Le recrutement : le fonctionnement des commissions départementales qui préparent les listes d'aptitude ainsi que les critères pris en compte seront précisés et harmonisés entre les départements.

- L'affectation : pour mieux prendre en compte l'expérience et les compétences, deux propositions sont avancées :
  - Intégrer dans le barème du mouvement des directeurs d'école l'ancienneté de poste comme directeur.
  - Affecter les directeurs d'école sur la base de postes spécifiques pour les écoles les plus complexes (écoles à 14 classes et plus, écoles relevant de l'éducation prioritaire ...), après consultation des CAPD.

- L'accompagnement de la carrière pourrait être abordé sous plusieurs angles :
  - Prendre en compte la mission de directeur d'école dans la carrière, ce qui passera par la définition d'un **protocole d'inspection spécifique.** Ainsi, une partie de la note des directeurs qui ne sont pas totalement déchargés reposera sur l'accomplissement des tâches liées à la direction. Un cadrage national doit être discuté.
  - Valoriser l'expérience professionnelle en étudiant avec les ESPE la possibilité d'une **validation des formations et des acquis de l'expérience** de directeur d'école. Cette validation permettra d'ouvrir aux directeurs d'école des possibilités d'évolution de carrière.

ministère éducation nationale

GT1 directeurs d'école

Fiche 2	Simplification des tâches

Les mesures proposées pour faciliter le travail des directeurs d'école sont de trois niveaux :

a – L'aide à la direction d'école

La circulaire du 19 juin 2013 a notifié la répartition académique du contingent des contrats aidés à compter du 1er septembre 2013.

Ces contrats aidés peuvent être recrutés pour l'aide administrative aux directeurs d'école et l'appui éducatif dans les écoles.

Au 7 octobre 2013, 9 191 étaient affectés dans les écoles. A la fin de l'année civile, compte tenu des nouveaux recrutements, ils devraient être plus de 12 000 dans les écoles.

Suite à une concertation avec les organisations syndicales et professionnelles, le 18 juin 2013, les tâches de ces contractuels ont été définies de la façon suivante :

- Aide administrative

  - Accueil (permanence téléphonique dans l'école, accueil des parents d'élèves et des personnels communaux pendant les heures d'enseignement, prise de contact avec les familles des élèves absents).
  - Communication interne (aide à la gestion des courriers administratifs, saisie de documents non confidentiels, réception du courrier électronique, classement des documents, photocopies et diffusion des courriers administratifs aux enseignants).

- Aide éducative

  - Aide à la surveillance de la cour, sous la responsabilité et en présence des enseignants.
  - Accompagnement lors de sorties scolaires.
  - Aide aux enseignants dans les activités pédagogiques.

b – La mise en place de protocoles de simplification

De nombreuses tâches administratives, notamment la multiplication des enquêtes, viennent alourdir le travail des directeurs d'école et les détournent ainsi de leur mission première d'animation pédagogique et d'organisation de l'école.

Le premier objectif est d'alléger ces tâches, soit en les simplifiant, soit en les supprimant. Pour cela, un travail associant les directeurs d'école doit être effectué :

- Au niveau national : des groupes de travail associant l'administration centrale et l'administration territoriale de l'éducation nationale ainsi que les organisations syndicales (comportant, dans leurs délégations, des directeurs d'école) seraient mis en

place pour examiner les pistes de simplification (envisager, par exemple, la suppression du registre matricule). Les préconisations retenues dans le cadre de ces groupes de travail s'imposeraient ensuite sur l'ensemble du territoire.

- Au niveau départemental : des groupes de travail seraient mis en place pour élaborer un protocole visant à organiser les différentes procédures administratives. Ce protocole veillerait notamment à limiter le nombre des enquêtes demandées aux directeurs d'école sur les dispositifs existants et à venir (principe d'une charte de simplification).

c – <u>Une recherche simplifiée des textes grâce à l'élaboration d'un guide juridique</u>

La fonction de directeur d'école est définie par le chapitre 1er du décret n°89-122 du 24 février 1989. Aucun texte règlementaire n'a actualisé cette définition, en dépit des évolutions que l'école primaire a connues depuis lors.

Les missions des directeurs ont fortement évolué au fil du temps en leur donnant des responsabilités dans tous les domaines. C'est pourquoi l'élaboration d'un guide juridique constituerait un outil particulièrement utile.

Le « vademecum » issu du protocole de mesures pour les directeurs d'école du 10 mai 2006 s'avère aujourd'hui insuffisant, incomplet et, sur certains aspects, dépassé.

Pour répondre à la demande de clarification des responsabilités juridiques et pour intégrer les évolutions récentes, le « vademecum » mentionné ci-dessus pourrait être actualisé et fortement enrichi. En particulier, l'importance prise par la fonction de pilotage impose de fournir aux directeurs d'écoles des références sur les principes et finalités du service public d'éducation et sur la notion de responsabilité. En outre, les directeurs d'école ont besoin de références précises sur le **droit des familles** et les **obligations en matière de sécurité**.

Il est donc proposé d'élaborer un <u>**guide juridique du directeur d'école**</u> à l'image du guide juridique du chef d'établissement, en tenant compte du fait que le directeur d'école n'a pas le statut de chef d'établissement. Il faudrait, bien sûr, ajouter les thématiques spécifiques au premier degré (par exemple : les RPI, le droit d'accueil...) et supprimer les rubriques qui ne sont pas pertinentes pour l'école primaire (exemple : les organes de l'établissement, la gestion...).

ministère éducation nationale

GT1 directeurs d'école

Fiche 3	La formation

I. État des lieux

➢ Cadre réglementaire

La direction des écoles maternelles et élémentaires est assurée par un directeur d'école appartenant au corps des instituteurs ou au corps des professeurs des écoles. Le décret n° 89-122 du 24 février 1989 relatif aux directeurs d'école définit ces fonctions et précise les conditions de nomination et d'avancement.

Le décret du 24 février 1989 prévoit une formation « préalable à la prise de fonction ». La note de service n°97-069 du 17 mars 1997 relative à la formation des directeurs d'école met en place deux sessions : 3 semaines avant la prise de fonction et 2 semaines au cours de la première année d'exercice.

➢ Constats

- Les « éléments de formation » indiqués en annexe à la note de service mentionnée ci-dessus demandent à être actualisés.

- Les modalités de formation sont sensiblement différentes selon les départements, notamment par l'importance donnée à la « formation tutorielle ».

- Il n'y a pas toujours de dispositifs de formation continue réservés aux directeurs d'école dans les plans académiques de formation.

II. Les propositions

- Réécrire la note de service n°97-069 du 17 mars 1997 relative à la formation des directeurs d'école ainsi que son annexe définissant les contenus de cette formation, afin de tenir compte de l'évolution des missions en s'appuyant sur un « référentiel-métier » mettant, en regard des champs de responsabilité du directeur d'école, les « activités propres au directeur d'école », les « connaissances spécifiques » requises et les « capacités/compétences » à développer par la formation.

- Compléter le dispositif mis en place par la note de service n°97-069 du 17 mars 1997 par une formation de préparation à l'inscription sur la liste d'aptitude. Cette formation permettrait aux candidats à la liste d'aptitude de mieux appréhender la mission de directeur d'école.

- Réaffirmer et rendre exigible les 3+2 semaines de formation préalable à la prise de poste pour les directeurs d'école (les 3 premières semaines se situeraient fin juin/début juillet ; les 2 autres semaines seraient programmées fin septembre/début octobre). A ces 5 semaines, s'ajouteraient des journées supplémentaires de formation à la fin de la première année d'exercice (en juin).

- Constituer, dans chaque département, une équipe de formation des directeurs associant des directeurs d'école expérimentés rémunérés pour cette mission. Cette équipe aurait pour mission d'élaborer un programme de formation au plus près des besoins professionnels des nouveaux directeurs, en le modulant pour prendre en compte les différents types d'école et les différents contextes d'exercice (exemple : RPI).

- Mettre en place un tutorat pour accompagner la première année de prise de poste. Ainsi, chaque nouveau directeur serait accompagné par un directeur expérimenté, rémunéré pour cette mission.

- Proposer à tous les directeurs d'école un dispositif de formation continue fondé sur l'échange et l'analyse de pratiques, avec des moments de mise en commun (« présentiel et distanciel ») organisés par l'IEN.

- Dans le cadre de la mise en place des ESPE, étudier avec les universités engagées dans ces établissements la possibilité d'une validation des formations et des acquis de l'expérience de directeur d'école.

ministère éducation nationale

GT1 directeurs d'école

Fiche 4	Amélioration des conditions d'exercice

Les directeurs d'école ont connu ces dernières années une diversification et une augmentation importantes de leurs tâches, ce qui nécessite d'améliorer les conditions d'exercice de la fonction.

Cette amélioration passe par l'attribution d'un temps spécifique pour exercer la mission de directeur, notamment dans les plus petites écoles qui ne bénéficient que de peu, voire pas du tout, de temps de décharge.

La proposition est donc de concentrer l'effort sur les directeurs des plus petites écoles. Pour cela, deux axes sont proposés :

1. Redéfinition du volume et du périmètre de la décharge de rentrée scolaire

Une décharge dite *de rentrée scolaire* de 2 jours fractionnables est attribuée[1] aux directeurs d'école ne bénéficiant pas de décharge d'enseignement, c'est-à-dire assurant la direction d'écoles maternelles ou élémentaires de moins de quatre classes. Elle doit être utilisée dans les quinze jours qui suivent la date de rentrée des élèves.

Afin de tenir compte de la charge que représente la rentrée mais également la fin de l'année scolaire, il est envisagé :

- de porter le volume de la décharge de 2 à 4 jours ;
- d'étendre la période en début d'année scolaire pendant laquelle cette décharge est mobilisable (jusqu'aux vacances de Toussaint) ;
- de permettre sa mobilisation, pour partie, en fin d'année scolaire (mai à juin).

Régime de la décharge de rentrée scolaire

	régime actuel	régime proposé
volume	2 jours fractionnables	4 jours fractionnables
période(s) de mobilisation	quinze premiers jours suivant la rentrée des élèves	première période : de la rentrée des élèves aux vacances de Toussaint à hauteur de 2 ou 3 jours seconde période : mai/juin à hauteur d'1 ou 2 jours

[1] En application de la note de service ministérielle n° 2006-104 du 21 juin 2006 et de la circulaire ministérielle n° 2013-038 du 13 mars 2013.

II. Renforcement de la décharge sur le service des activités pédagogiques complémentaires (APC)

Les directeurs d'école bénéficient actuellement d'un allègement ou d'une décharge sur le service de trente-six heures annuelles consacrées aux APC (conformément à la circulaire du 13 mars 2013), définis comme suit :

- les directeurs d'école ne bénéficiant pas de décharge d'enseignement bénéficient d'un allègement de service de 6 heures ;
- les directeurs d'école bénéficiant d'un quart de décharge d'enseignement bénéficient d'une décharge de 9 heures de service ;
- les directeurs d'école bénéficiant d'une demi-décharge d'enseignement bénéficient d'une décharge de 18 heures de service ;
- les directeurs d'école bénéficiant d'une décharge totale d'enseignement bénéficient d'une décharge de 36 heures de service.

L'amélioration de ces décharges permettra de dégager aux directeurs d'école un temps supplémentaire pour l'exercice de leur fonction. Les heures d'APC dont le directeur est déchargé seront assurées par les autres enseignants de l'école.

Régime actuel de l'allègement et de la décharge sur le service d'APC

Nombre de classes		Décharge d'enseignement	Allègement ou décharge sur le service d'APC (36 h)
École maternelle	École élémentaire		
1 à 3			6 h
4 à 8	4 à 9	quart de décharge	9 h
9 à 12	10 à 13	demi-décharge	18 h
13 et au-delà	14 et au-delà	décharge totale	36 h

Régime proposé

Nombre de classes		Décharge d'enseignement	Allègement ou décharge sur le service d'APC (36 h)
École maternelle	École élémentaire		
1 à 2			6 h
3 à 4			18 h
plus de 4 classes		quart, demi ou décharge totale	36 h

ministère éducation nationale

GT1 directeurs d'école

Fiche 5	Amélioration des perspectives de carrière

L'exercice des fonctions de directeur d'école doit faire l'objet d'une meilleure reconnaissance en termes de carrière par un accès accru aux grades d'avancement.

I. Accès à la hors classe

L'accès à la hors classe doit prendre en compte les parcours professionnels des promouvables, en valorisant prioritairement la direction d'école et notamment la direction des écoles de grande taille. La redéfinition des critères retenus pour établir le tableau d'avancement, qui favorisent actuellement prioritairement l'ancienneté des personnels, peut accompagner l'élévation progressive du taux des promus/promouvables (passé de 2 à 3 % au 1er septembre 2013, il atteindra 4, 5 % en 2015).

Ces critères, fixés par la note de service n° 2006-078 du 11 mai 2006, sont :

- l'échelon détenu (2 points),
- la notation (coef. 1),
- l'exercice des fonctions dans une école ou un établissement relevant de l'éducation prioritaire (1 point),
- et, depuis 2008, la fonction de direction d'école (1 point).

Afin que la mission de directeur d'école soit partout également reconnue, il est proposé que le barème supplémentaire de 1 point soit effectivement appliqué dans tous les départements.

Il est rappelé que, parmi les professeurs des écoles promouvables en 2012 au 10ème et 11ème échelon, les directeurs d'école représentent 22,9 % des promouvables mais 35 % des promus. Ils représentent par ailleurs en 2013 37,3 % des professeurs des écoles hors classe.

II. Accès au grade à accès fonctionnel (GRAF)

Dans le cadre de la création du GRAF dans le corps des professeurs des écoles, il est proposé que les fonctions de directeur d'école figurent parmi celles permettant l'accès à ce nouveau grade.

ministère éducation nationale

GT2 RASED

Fiche 1	Les enseignants spécialisés et les psychologues scolaires des réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté (RASED)

I. Des missions confortées

Les enseignants spécialisés et les psychologues scolaires des RASED travaillent collectivement afin d'apporter des réponses aux élèves des écoles maternelles et primaires pour prévenir ou remédier aux difficultés scolaires persistantes, qui résistent aux aides apportées par l'enseignant. Ces aides spécialisées peuvent intervenir à tout moment des trois premiers cycles de l'école. Les enseignants spécialisés et les psychologues sont également mobilisables en appui et en accompagnement des équipes, notamment dans la relation et les entretiens avec les familles.

Trois types d'acteurs interviennent, ayant chacun leurs spécificités :

- Le maître E (enseignant spécialisé titulaire du CAPA-SH option E) assure des aides spécialisées à dominante pédagogique à destination des élèves qui ont des difficultés avérées à comprendre et à apprendre dans le cadre des activités scolaires.

- Le maître G (enseignant spécialisé titulaire du CAPA-SH option G) assure des aides spécialisées à dominante rééducative à destination des élèves dont il faut faire évoluer les rapports aux exigences de l'école, instaurer ou restaurer leur investissement dans les tâches scolaires.

- Le psychologue scolaire apporte l'appui de ses compétences pour la prévention des difficultés scolaires, et pour la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures d'aide individuelle ou collective au bénéfice des élèves en difficulté. Il facilite l'inclusion des jeunes enfants handicapés. Il utilise les outils psychologiques nécessaires à la compréhension des situations des élèves concernés, en concertation avec les parents.

II. Une cartographie à définir

Les missions des enseignants spécialisés et des psychologues scolaires des RASED ainsi réaffirmées et précisées, leur positionnement doit être redéfini afin de mieux cibler leurs actions et surtout d'organiser l'aide aux élèves en difficulté au meilleur niveau en fonction des besoins locaux.

Une cartographie des postes sera réalisée à l'échelle départementale, après avis du comité technique, en fonction de critères pertinents (éducation prioritaire, nombre d'élèves...) en concertation avec les IEN et les conseils d'école.

Trois propositions sont avancées :

- La **réaffirmation des trois spécialités** des RASED et d'un temps de **travail en commun** (intégré aux 108 heures annuelles pour les maîtres E et G) pour articuler leurs actions au niveau de la circonscription, en lien avec les autres dispositifs d'aide.

- La nécessité de **positionner chacun des acteurs au niveau le plus pertinent** (école ou circonscription) afin d'assurer le pilotage le plus efficace du dispositif.

- **Un travail académique sur la carte des postes** et une **remise en route de la formation** pour répondre aux vacances de postes.

ministère éducation nationale

GT2 RASED

Fiche 2	Les enseignants spécialisés option E

Les « maîtres E » ont reçu une formation qui leur permet d'apporter une aide aux élèves qui ont des difficultés avérées à comprendre et à apprendre. L'objectif est de reconnaître cette compétence spécifique et de la positionner au plus près des écoles et des élèves. Le rôle de ces enseignants est essentiel pour atteindre l'objectif de la réussite de tous les élèves en complément et en articulation avec les autres dispositifs d'aide.

Compétences - métier

- Favoriser chez l'élève en grande difficulté la prise de conscience et la maîtrise des attitudes et des méthodes de travail qui conduisent à la réussite et à la progression dans les savoirs et les compétences.
- Repérer les difficultés d'apprentissage des élèves et apporter une remédiation pédagogique.

Missions

- Aide aux enseignants pour l'analyse des difficultés repérées et pour l'élaboration de réponses adaptées.
- Aide à l'élève ou au groupe d'élèves qui manifestent des difficultés avérées à comprendre et à apprendre, majoritairement réalisée dans la classe, en coordination avec l'enseignant.
- Appui aux équipes pédagogiques des écoles, notamment par l'élaboration d'outils et d'actions de prévention des difficultés, d'information ou de formation à destination des enseignants.

Positionnement et fonctionnement

- Implantation et périmètre d'action du poste localisé sur un groupement d'écoles. L'enseignant spécialisé E est partie prenante des équipes pédagogiques des écoles dans lesquelles il intervient.
- Modalités de fonctionnement définies conjointement avec les conseils des maîtres des écoles puis arrêtées par l'IEN.
- Mobilisation possible des enseignants spécialisés E pour le suivi des élèves de 6ème ayant rencontré des difficultés en primaire dans le cadre du cycle de consolidation (CM1, CM2 et 6ème).
- Participation au conseil école-collège.

Formation

- Accompagner par des formations d'adaptation les personnels qui souhaitent évoluer ou changer de spécialité E ou G.
- Revoir les formations spécialisées préparant à la certification CAPA-SH pour mieux les adapter aux missions et aux contextes d'exercice définis. Un nouveau cahier des charges de la formation dans le cadre des ESPE doit être défini.

Temps de travail

- Les 108 heures annuelles dédiées à la concertation, aux travaux en équipes pédagogiques, aux relations avec les parents ou à la participation aux conseils d'école sont réaffirmées. Elles permettent un véritable travail collaboratif des enseignants spécialisés.

ministère éducation nationale

GT2 RASED

Fiche 3	Les enseignants spécialisés option G

Les « maîtres G » assurent des aides spécialisées à dominante rééducative à destination des élèves dont il faut faire évoluer les rapports aux exigences de l'école, instaurer ou restaurer l'investissement dans les tâches scolaires.

Compétences – métier

- Rechercher et participer à la mise en œuvre des conduites et des comportements pédagogiques et éducatifs adaptés aux difficultés ou aux troubles qui peuvent affecter les apprentissages ou le comportement d'un enfant.
- Repérer les difficultés de comportement des élèves et mettre en œuvre une action pédagogique pour les faire évoluer.

Missions

- Intervention dans les écoles, en accord avec l'IEN, en réponse à une problématique particulière rencontrée par une équipe pédagogique. Il s'agira, par exemple, de participer à la mise en œuvre d'actions visant à faire évoluer des comportements d'élèves qui compromettent leurs apprentissages et le déroulement des enseignements.
- Appui aux équipes pédagogiques des écoles, notamment par l'élaboration d'outils et d'actions de prévention des difficultés, d'information ou de formation à destination des enseignants.

Positionnement et fonctionnement des postes

- Une implantation administrative des postes au niveau de la circonscription, dans le cadre de la constitution d'un « pôle ressource de circonscription » regroupant tous les personnels que l'IEN peut solliciter et fédérer pour répondre aux demandes d'aides émanant d'un enseignant ou d'une école.
- Modalités de fonctionnement et périmètre d'action arrêtés par l'IEN.
- Mobilisation possible des enseignants spécialisés G pour le suivi des élèves de 6ème ayant rencontré des difficultés en primaire dans le cadre du cycle de consolidation (CM1, CM2, 6ème).
- Participation au conseil école-collège.

Formation

- Accompagner par des formations d'adaptation les personnels qui souhaitent évoluer ou changer de spécialité E ou G.
- Revoir les formations spécialisées préparant à la certification CAPA-SH pour mieux les adapter aux missions et aux contextes d'exercice définis. Un nouveau cahier des charges de la formation dans le cadre des ESPE doit être défini.

Temps de travail

- Les 108 heures annuelles dédiées à la concertation, aux travaux en équipes pédagogiques, aux relations avec les parents ou à la participation aux conseils d'école sont réaffirmées. Elles permettent un véritable travail collaboratif des enseignants spécialisés.

ministère éducation nationale

GT2 RASED

Fiche 4	Les psychologues scolaires

Compétences – métier

- Conduire les actions de prévention et celles en faveur des enfants en difficulté ou handicapés pour permettre la recherche des conditions facilitant les apprentissages et le développement harmonieux de l'enfant et de l'adolescent, ainsi que la compréhension de ce qui y fait obstacle et la recherche de solutions adaptées.

Missions

- Aide à l'analyse de la situation d'un enfant, conseil aux enseignants et aux familles.
- Examen approfondi, tests psychologiques, analyse et interprétation des données recueillies, entretiens avec les enfants, avec les maîtres et avec les parents pour mieux comprendre la situation de l'élève.
- Aide aux enseignants dans la mise en place des aménagements pédagogiques parfois nécessaires.
- Elaboration et suivi des projets de scolarisation des élèves en situation de handicap.
- Participation à l'inclusion de l'élève, à l'accompagnement de la famille dans une perspective de co-éducation et à l'élaboration du projet d'orientation.
- Contribution lors des situations de crise (deuil, maltraitance, violences sexuelles...).
- Collaboration avec d'autres professionnels (médecin de l'éducation nationale, assistant de service social, autres psychologues...) ou instances (MDPH, CDOEA, CMPP, SESSAD...).
- Aide à la décision de l'inspecteur de la circonscription.
- Contribution à la formation des enseignants en circonscription, voire dans le département, notamment pour la scolarisation des enfants de moins de 3 ans.

Positionnement et fonctionnement

- Un périmètre d'action englobant tout le territoire de la circonscription avec une sectorisation infra.
- Une implantation administrative des postes au niveau de la circonscription, dans le cadre de la constitution d'un « pôle ressource de circonscription » regroupant tous les personnels que l'IEN peut solliciter et fédérer pour répondre aux demandes d'aides émanant d'un enseignant ou d'une école.
- Des modalités de fonctionnement arrêtées par l'IEN de la circonscription.
- Le psychologue scolaire peut être amené à suivre les élèves en 6ème dans le cadre du cycle de consolidation et du conseil école-collège. Mais ces interventions doivent s'effectuer en coordination avec les COP.
- Les psychologues conseillers techniques assistent le recteur et/ou le DASEN dans l'élaboration, l'impulsion, la coordination et l'évaluation de la politique académique en matière de prévention et d'actions auprès des élèves en difficulté. Ils sont responsables de la politique académique et/ou départementale de formation continue des psychologues. Ils mènent des recherches et des études épidémiologiques.

Formation

- Revoir la formation universitaire préparant à la certification DEPS pour l'adapter au mieux aux missions et contextes d'exercice définis.