

LA REFORME DU CAFIPEMF

DIRLO HEBDOLLE 17

Le journal des directeurs d'école fait par des directeurs d'école



Conférence
du Grenelle
de l'éducation
26 mai 2021



LES 12
ENGAGEMENTS
et
VOS PREMIERS
AVIS

LE JOURNAL DU FUTUR SYNDICAT DES DIRECTRICES ET DIRECTEURS DÉCOLES : LE #S2DE

Photo : TP



Des efforts inédits pour les débuts et milieux de carrière déjà engagés

Dans le prolongement des travaux menés en 2020 avec les partenaires sociaux, une prime d'attractivité est attribuée dès mai 2021 à tous les enseignants titulaires de l'enseignement public et privé sous contrat, conseillers principaux d'éducation (CPE) et psychologues de l'éducation nationale, en début et milieu de carrière, afin d'offrir une rémunération accrue aux jeunes professeurs et de faciliter le déroulement des premières années de carrière.

Le site Internet du #s2dé est actuellement en cours de construction. Emmanuel, notre collègue directeur d'école et informaticien, s'est proposé pour mener à bien cette tâche avec l'objectif de sa finalisation pour fin juin.

Si vous désirez l'aider et, si l'informatique et la gestion au quotidien d'un site sont comme pour Emmanuel, une passion, une seule adresse : webmaster@s2de.fr

Voici in extenso les 12 engagements au service des personnels et des élèves.



Engagement I - Mieux reconnaître financièrement l'engagement des personnels : 1,1 milliard d'euros en 2 ans (2021-2022)

Face au déficit d'attractivité des métiers de l'éducation nationale, une revalorisation financière durable des personnels, et notamment des professeurs, est nécessaire pour attirer et conserver les talents dans les métiers de l'éducation et les métiers administratifs.

Cette prime est différente suivant l'échelon, en privilégiant les débuts de carrière, puis en appliquant un principe dégressif. Les contractuels dont l'indice de rémunération se situe en-deçà de l'indice brut 591 sont également éligibles à cette prime.

Elle concerne cette année les professeurs titulaires et assimilés jusqu'au 7e échelon, soit sur les 15 premières années de leur carrière. Son montant annuel, compris entre 500 € et 1 400 € pour les personnels titulaires concernés,





représente un coût en année pleine de 253 M€.

L'État souhaite poursuivre ses efforts de rémunération en direction de ces mêmes personnels et renforcer ainsi l'attractivité du métier de professeur. Des discussions vont donc être engagées dans les prochains jours avec les organisations syndicales pour travailler à de nouvelles propositions pour 2022.



Des gains financiers pour tous dès 2021

À partir de 2021, pour répondre aux évolutions des pratiques pédagogiques, les professeurs devant élèves ne disposant pas d'un poste de travail fixe reçoivent désormais chaque année **une prime d'équipement informatique de 150 € net pour un coût total de 179 M€.** **Le taux de promotion des enseignants accédant à la hors-classe sera porté à 18 % dès 2021 (17 % en 2020), pour 1 700 bénéficiaires supplémentaires par**

an. Cela représente un effort de 8 M€ charges comprises en année pleine. Ce taux de promotion sera également confirmé pour 2022.

Des revalorisations indemnitaires pour :

- les CPE et professeurs documentalistes de respectivement +236 € et +233 € bruts par an pour un coût de 3,2 M€ et 3,1 M€,

- les inspecteurs de l'Éducation nationale, qui bénéficient par ailleurs de la création d'un 1^{er} échelon pour les IEN (4,3 M€ au total),

- les personnels de direction, dont les possibilités d'avancement à la hors classe sont également améliorées (20,9 M€ au total),

- les directeurs d'école (+450 € bruts en 2021, soit 21,1 M€).

Des travaux sont en cours avec les partenaires sociaux sur l'évolution des corps d'inspection en termes de mission et de revalorisation. Ils sont appelés à s'intensifier dans le cadre des évolutions de 2022.

Des travaux sont engagés avec les représentants des

personnels administratifs dans la perspective d'un plan de requalification de la filière administrative. Les échelles de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) seront rehaussées avec une attention particulière sur les débuts de carrière.

Des discussions ont récemment été initiées avec les personnels de santé. Elles permettront de déboucher sur des mesures de revalorisation dès 2021.

Une revalorisation des carrières des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) sera portée dans les discussions des prochaines semaines.

Une nouvelle phase du dialogue social s'ouvre en juin 2021 pour définir les modalités de revalorisation qui seront arrêtées au titre de 2022.

À partir de janvier 2022, dans le cadre du renforcement de la protection sociale complémentaire des agents publics voulu par le Gouvernement, les agents du ministère, les AED et AESH recevront une participation de leur employeur au financement de



leur mutuelle santé. D'un montant de 15 € par mois, ce versement revalorisera les rémunérations de la très grande majorité des agents, pour un coût annuel évalué à 200 M€.

À la suite de la première marche de 2021, c'est ainsi une enveloppe globale de 700 M€ qui sera mobilisée en 2022, constituant un nouvel effort ambitieux de la Nation pour revaloriser les personnels :

- 100 M€ pour la montée en puissance des mesures de 2021,
- 400 M€ pour la mise en œuvre des nouveaux engagements,
- 200 M€ pour la protection sociale complémentaire.

Sur 2021-2022, c'est donc 1,1 milliard d'euros qui seront directement affectés à l'augmentation de nos personnels.

Calendrier :

Février 2021 : premier versement de la prime informatique

Mai 2021 : versement de la prime d'attractivité dite "prime Grenelle", publication

de l'augmentation des taux de promotion

Juin 2021 : dialogue avec les partenaires sociaux sur les modalités des revalorisations 2022

Juillet 2021 : annonce des mesures de revalorisation 2022

Engagement 2 - Donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et ses souhaits

Une nouvelle direction pour les emplois d'encadrement



La création d'une direction de l'encadrement réunissant le service de l'encadrement de la direction générale des ressources humaines (DGRH) et la mission de la politique de l'encadrement supérieur (MPES) a été annoncée par le ministre le 11 mars 2021 et verra le jour dès le mois de juillet 2021.

Cette nouvelle direction sera chargée de la définition et de la mise en œuvre de la politique de gestion des ressources humaines des personnels d'encadrement intermédiaire et supérieur des ministères : personnels de direction, personnels d'inspection, administrateurs civils, emplois fonctionnels interministériels en administration centrale, emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale et des opérateurs de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur.

L'ambition de passer d'une "gestion" à un véritable accompagnement personnalisé et généralisé, repose sur une politique plus large de viviers.

La mise en œuvre de cet objectif va s'appuyer sur 2 leviers principaux :

- au niveau national, les revues de cadres et le repérage consécutif des talents vont monter en puissance à la faveur de la création de la direction de l'encadrement,
- au niveau académique, avec la généralisation des missions académiques de



l'encadrement, expérimentées avec succès au cours de l'année 2020-2021.

La généralisation des missions académiques de l'encadrement

Les missions académiques de l'encadrement sont des structures légères, fonctionnant en mode projet, dont le pilotage stratégique relève du recteur et le pilotage opérationnel du secrétaire général et du directeur des ressources humaines académique. Elles s'inscrivent dans un écosystème large, associant notamment les cadres académiques et les acteurs de la RH de proximité.

Elles visent à constituer d'ici l'automne 2021 des viviers de personnels mobilisables à moyen terme sur des fonctions d'encadrement avec entretien et suivi de la carrière.

Calendrier

Mars 2021 : préfiguration de la direction académique de l'encadrement

Juillet 2021 : création de la direction de l'encadrement

Septembre 2021 : généralisation des missions académiques de l'encadrement.

Engagement 3 - Permettre à chacun d'être l'acteur de son parcours professionnel

Le renforcement de l'attractivité des métiers est une priorité qui nécessite de fluidifier le déroulement des carrières. Diversifier les profils recrutés, développer la mobilité au sein du ministère mais aussi à la sortie du ministère, permettront de multiplier les possibilités de parcours professionnels différents.

Faciliter le déroulement des carrières des personnels en augmentant le nombre de promotions de grade par :

- une augmentation en 2021 et 2022 du taux de promotion à la hors-classe des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale des 1er et 2d degrés, permettra de réaliser annuellement 1 700 promotions supplémentaires,
- la finalisation de la réflexion déjà initiée sur les conditions d'accès à la classe exceptionnelle pour accroître également le nombre de promotions.

Favoriser les mobilités entrantes et sortantes pour renforcer la diversité des parcours et diversifier les profils recrutés.

Dans le cadre de la mise en place d'une GRH de proximité, une structure dédiée auprès du DRH de chaque académie sera chargée de définir une politique de mobilité (entrante, au sein du ministère et sortante) et de coordonner les différentes actions dans ce domaine.

VOUS SOUHAITEZ : moins de cours plus de cours moins de cours

VOUS SOUHAITEZ : moins de considération plus de considération moins de considération

VOUS SOUHAITEZ : plus d'argent plus de rémunération plus de revenus



Développer les mobilités entrantes

Un chantier doit être ouvert afin d'améliorer les modalités de classement, en particulier la reprise d'années de services réalisées dans le secteur privé, pour éviter de devoir « redébiter une carrière » en début de grilles indiciaires. L'objectif est d'ouvrir à une plus grande diversité de profils dans le



cadre d'une seconde, voire d'une troisième carrière. Un renforcement de la gestion individualisée des lauréats des troisièmes concours sera envisagé au moment de l'affectation de ces lauréats et lors de la prise de poste.

Développer les mobilités internes et les mobilités sortantes :

- favoriser les détachements au sein du ministère : par exemple, dans le cadre du plan de requalification de la filière administrative, dès 2022 sera proposé un accueil en détachement d'une centaine de personnels enseignants et CPE volontaires, accompagnés et formés par les IRA,
- favoriser et accompagner l'accès à des fonctions d'encadrement (missions académiques de l'encadrement, revue des potentiels, dispositifs d'immersion et de « faisant fonction »),
- permettre les mobilités entre les enseignants de lycée professionnel et de lycée général et technologique,
- faire mieux connaître en interne et en externe les

métiers et les carrières offerts par le ministère,

- développer les détachements en interministériel en lien avec les plateformes régionales d'appui interministériel à la GRH,
- développer la mobilité à l'international des enseignants dès la rentrée 2021 dans le cadre de la GRH de proximité avec la mise en place dans chaque académie d'un dispositif de constitution de vivier de candidats, accompagné d'une proposition de formation et de suivi pour préparer cette mobilité, d'un entretien à l'issue des 3 premières années de mobilité et d'un entretien pour préparer le retour et valoriser cette mobilité,



- ouvrir la possibilité pour les AED en préprofessionnalisation d'effectuer une césure à l'étranger sans rupture de leur contrat.

Calendrier

Augmentation du taux de promotion à la hors classe des enseignants et assimilés : prise en compte dans le cadre de la campagne en cours

Septembre 2021 : mise en place dans chaque académie, d'une part d'une structure dédiée à la mobilité de l'ensemble des personnels et d'autre part d'un dispositif de mobilité à l'international des enseignants

2022 : autres mesures.

Engagement 4 - Personnaliser l'accompagnement des professeurs

Afin d'accompagner au mieux les professeurs, l'objectif prioritaire est de renforcer les équipes chargées du suivi rapproché des professeurs (rendez-vous de carrière et accompagnement) :

- en créant et développant les postes de professeurs en service partagé, c'est-à-dire déchargés de temps d'enseignement pour un temps dédié aux missions d'aide à l'inspection des enseignants (chargés



de mission d'inspection du second degré CMI2D): évaluation, accompagnement et formation ;

- en augmentant le nombre de conseillers pédagogiques de circonscription (CPC) dans le premier degré.

Pour les professeurs le gain sera de :

- bénéficier d'un meilleur accompagnement personnalisé, en dehors des rendez-vous de carrière y compris au-delà du troisième rendez-vous,

- être en contact plus fréquent avec des chargés de mission d'inspection encore enseignants,

- favoriser un travail entre pairs sur les questions de didactique ou de pédagogie.

Pour les inspecteurs le gain sera de :

- mieux répartir la charge de travail, permettre la mise en place de l'accompagnement personnalisé des équipes dans le cadre du PPCR, leur redonner le temps de rester en établissement et de travailler avec les équipes,

- constituer des équipes avec les CMI2D,

- créer un vivier, redonner de l'attractivité au métier d'inspecteur et permettre une plus grande continuité entre enseignement et inspection grâce au service partagé,

- répartir les évaluations d'établissements sur tous, IPR, IEN et CPC ou CMI2D, pour créer une culture partagée de l'évaluation,

- généraliser les fonctions de référent d'établissement, de réseau ou de bassin, afin de fluidifier les relations entre les chefs d'établissement et les personnels d'inspection grâce à une meilleure connaissance du rôle et du métier de chacun.

Pour les CMI2D, le gain sera de :

- découvrir progressivement de nouvelles missions et responsabilités tout en conservant la charge d'une ou plusieurs classes et se donner le temps de choisir la poursuite de son parcours professionnel,

- ouvrir d'autres perspectives après cinq ans d'expérience : CPGE, personnels

d'encadrement, services rectoraux, pour plus de mobilité professionnelle.

Pour les CPC, le gain sera de :

- les impliquer davantage dans le pilotage pédagogique,

- accroître leur connaissance globale du système éducatif et pour ceux qui le souhaitent, mieux se préparer à s'engager dans des fonctions d'encadrement.

Conjugué avec la mise en place du mentorat dans les premières années, ces fonctions mixtes enseignement/inspection conduiront à réduire le sentiment d'isolement et à renforcer le travail d'équipe.

Créer un « carré régalien »

Un « carré régalien » sera créé dans chaque rectorat. Les 4 angles du carré sont valeurs de la République, radicalisation, violences, harcèlement, avec pour objectifs que:

- chaque professeur ou membre de la communauté éducative puisse être informé des dispositifs de protection en place et sache vers qui se tourner s'il est confronté à l'une des quatre situations,



- l'institution apporte une réponse rapide à toute amorce de conflit grâce à un suivi plus fin des faits établissements/écoles ;

- la protection fonctionnelle soit systématisée en cas d'agression d'un personnel ;

- l'institution puisse accompagner les dépôts de plainte.

Calendrier

Septembre 2021 : généralisation des "carrés régaliens" dans toutes les académies, information de tous les personnels sur les dispositifs de protection en place

À partir de 2022 : déploiement des fonctions mixtes

Engagement 5 - Bénéficiaire de nouveaux avantages sociaux



Avec l'association nationale intitulée PRÉAU, il est proposé de développer une offre

de prestations culturelles, sociales, sportives, touristiques et de loisirs à destination de tous les personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.

Cette offre à travers un portail unique, aurait plusieurs objectifs :

- développer une offre de prestations pour tous les personnels de toutes les académies et de l'administration centrale, en complément des actions proposées par l'État au niveau interministériel, ministériel et académique, ou par les associations académiques ou locales d'action sociale en faveur du personnel,

- augmenter en 2022 les crédits d'action sociale en développant l'action sociale ministérielle et des prestations via PRÉAU,

- **déployer, dès la rentrée scolaire 2021, une offre PRÉAU répondant aux attentes exprimées** (billetterie pour le cinéma et les spectacles, tarification avantageuse pour les plateformes de musique en ligne, les coffrets loisirs, l'équipement sportif, les salles de sport, offre

partenaire auprès de résidences de vacances),

- recenser la diversité de l'offre d'action sociale (interministérielle, ministérielle, académique et locale) aux personnels et faciliter l'information aux personnels,

- favoriser sa mise en œuvre au plus près des territoires en complément du fonctionnement des associations existantes et permettre l'adhésion de ces associations à PRÉAU.

Calendrier

Juin-juillet 2021 : réunion de l'équipe de préfiguration

Mai à août 2021 : constitution de l'équipe de l'association

Juin à août 2021 : négociation des premiers partenariats pour la fourniture d'offres aux adhérents

Septembre 2021 : ouverture des adhésions du personnel et des premières offres

Premier trimestre 2022 : premières adhésions d'associations d'action sociale

Mars-avril 2022 : désignation des représentants des adhérents



Mai 2022 : assemblée générale ordinaire

Engagement 6 - Construire un lien direct entre les personnels et les services administratifs

L'espace numérique COLIBRIS pour des échanges plus simples entre les personnels et l'institution

Développé lors du premier confinement et utilisé depuis déjà plus d'un an avec satisfaction dans l'académie de Lyon, puis plus récemment dans celles de Clermont-Ferrand et de Grenoble, l'espace numérique COLIBRIS améliore les relations avec les personnels de l'éducation nationale, crée les conditions d'une écoute personnalisée et d'un lien privilégié entre chaque personne et son institution, favorisant ainsi la gestion des ressources humaines de proximité.

COLIBRIS sera déployé dans toutes les académies pour simplifier les démarches des personnels, les informer en temps réel des avancées de leur demande, leur offrant ainsi un service personnalisé

et de qualité, favorisé par la dématérialisation et la traçabilité des échanges.

Calendrier

Le développement de l'espace numérique COLIBRIS se réalisera en deux temps.

À partir du 31 mai 2021 : démarrage des premières fonctionnalités

Juillet 2021 : généralisation de COLIBRIS avec une offre progressivement élargie de démarches en ligne sur le modèle mis en place dans l'académie de Lyon.

Engagement 7 - Donner le pouvoir d'agir aux équipes éducatives de nos écoles grâce à une direction d'école consolidée

Mieux valoriser la fonction de directeur d'école

L'accroissement des missions confiées aux directeurs d'école, tout comme la diversité des situations selon les territoires et la taille des écoles nécessitent d'identifier de nouveaux leviers de

valorisation de leurs fonctions et d'amélioration de leurs conditions de travail.



Des mesures d'amélioration ont été mises en œuvre à la rentrée 2020 ; elles sont poursuivies en 2021 sur le plan indemnitaire (pérennisation de la prime de 450 € pour les directeurs d'école) et permettront l'amélioration du régime des décharges à la rentrée 2021 ; 600 ETP y sont consacrés.

Les premières mesures ont permis de mieux reconnaître le rôle des directeurs d'école, les travaux avec les partenaires sociaux doivent être menés pour consolider le rôle du directeur d'école en matière de pilotage pédagogique et l'appuyer de manière réglementaire.

Améliorer les conditions d'exercice

Le travail engagé sur l'amélioration des conditions de travail des directeurs doit aussi



être poursuivi, notamment par une amélioration progressive du régime de décharges, cohérente avec les premiers efforts de la rentrée 2021.

Calendrier

Janvier 2021 : pérennisation de l'indemnité de sujétions spéciale de +450€

Septembre 2021 : première amélioration du régime des décharges (circulaire du 2 avril 2021)

Janvier 2022 : nouvelle revalorisation de l'indemnité de sujétion spéciale

Septembre 2022 : nouvelle étape d'amélioration des décharges.

Engagement 8 - Donner plus d'autonomie aux équipes des collèges et lycées pour développer leurs projets

Comme le confirment la recherche et les exemples internationaux, la réussite des élèves s'accroît considérablement dès lors qu'il existe un projet d'école ou d'établissement fondé sur un collectif

pédagogique uni autour d'objectifs partagés.

La définition et la mise en œuvre d'un projet d'établissement nécessitent une dynamique collective que plusieurs mesures suivantes favoriseront :

- renforcer la coordination pédagogique, grâce aux professeurs et CPE référents, notamment en matière de suivi des élèves, d'orientation ou encore d'harmonisation du contrôle continu,
- développer les fonctions mixtes professeur / inspecteur,
- proposer une offre de formation renouvelée aux cadres en s'appuyant sur une expression du besoin.

Le travail engagé avec les représentants des personnels de direction sur l'actualisation de la Charte de pratique de pilotage, permettra de rappeler les marges d'initiative de l'EPL, notamment en matière pédagogique et éducative.

Calendrier

Septembre 2021 : mise en œuvre de la nouvelle charte de pratique de pilotage dans

les EPLE et déploiement du plan de formation pour les cadres

À partir de 2022 : déploiement des fonctions mixtes, augmentation des postes "faisant fonction de personnel de direction"; déploiement du mentorat

Engagement 9 - Partager avec tous les personnels les évolutions du pouvoir d'achat et du bien-être au travail

Initiée fin 2019, la préfiguration d'un Observatoire des rémunérations et du bien-être des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (Orbe) s'est déroulée en parallèle du Grenelle de l'éducation.

Une double finalité : informer les décideurs et objectiver le débat public

L'observatoire est conçu comme un lieu d'analyse, d'objectivation des faits et de transparence des données, mais aussi un espace de partage des constats et des



préoccupations communes. Il a vocation :

- d'une part à éclairer la décision politique, en développant une connaissance fine des niveaux relatifs des rémunérations et de leur évolution, guider la politique de rémunération, mais également apporter des analyses objectives dans le débat public,

- d'autre part à bâtir progressivement une culture et une expertise communes sur les questions relatives à la rémunération et au bien-être au travail des personnels du ministère, par la définition d'un programme de travail avec les organisations syndicales, par le partage de ses productions avec elles et par la diffusion d'outils à destination des personnels et de documents de communication pour le grand public.

L'émergence de la thématique du bien-être

Les travaux de l'observatoire viendront alimenter les réflexions sur le bien-être au travail, lesquelles se traduiront ensuite par des expérimentations, la diffusion de bonnes

pratiques, ou encore des recommandations.

L'objectif est de renforcer la prise en compte de cette dimension dans les politiques RH du ministère par des actions concrètes, en lien avec les nombreux acteurs internes et externes.



Une structure dédiée réunissant les directions compétentes de l'administration et des experts désignés par les organisations syndicales représentatives selon une gouvernance à deux étages :

- une formation plénière de l'observatoire, d'une quinzaine de membres, associant des représentants de l'administration et des personnels, arrête le programme de travail et examine les productions ;

- un groupe technique permanent propose des thématiques d'étude, conduit ou commande les analyses de fond, prépare les dossiers

examinés par l'observatoire et répond aux sollicitations du ministre.

Calendrier

Décembre 2020 - février 2021 : premiers travaux d'un groupe technique sur les questions de rémunération

Avril 2021 : lancement d'une mission dédiée à l'étude du bien-être au travail

Juin 2021 : séance d'installation de l'Observatoire des rémunérations et du bien-être au travail consacrée à son fonctionnement, à l'évolution de la rémunération et du pouvoir d'achat des enseignants depuis 2017, à une revue des travaux de la Depp sur le bien-être des enseignants, et enfin à la présentation du programme de travail.

Engagement 10 - Gérer les ressources humaines au plus près des territoires : les feuilles de route RH de chaque académie

Entamé à l'automne 2019, le chantier de la transformation RH a commencé avec le déploiement de la RH de



proximité en académie. Il s'est poursuivi à la rentrée 2020, en même temps que la concertation du Grenelle de l'éducation. En septembre 2020 a été lancé un plan d'actions dans les territoires pour mieux informer, mieux écouter, mieux orienter et mieux répondre aux personnels. Ces plans d'actions sont matérialisés par les feuilles de route RH des académies pilotées par les recteurs.

Les objectifs :

- Passer à une gestion plus individualisée : personnalisation de l'accompagnement des personnels écouter / informer / orienter / répondre,
- Renforcer le sentiment d'appartenance à l'institution par des actions immédiates et visibles : marquer l'entrée dans le métier, proposer des formations dédiées lors de la prise de fonctions :
- Valoriser les compétences : actions d'accompagnement ; animations webinaires ; dispositifs d'aide à la mobilité ; mutualisation des outils et des pratiques,
- Une formation adaptée de haut niveau : plan IH2EF pour

accompagner les personnels d'encadrement ; missions académiques de l'encadrement (MAE) ; parcours de compétence et liens avec les plans académiques de formation (PAF).



Calendrier

Janvier 2021 : recueil des premières versions des feuilles de route

Dès le 27 mai 2021 : déploiement et communication des feuilles de route dans chaque académie, ces feuilles de route ayant vocation à être actualisées chaque année

Juin 2021 : retour d'expérience et partage des bonnes pratiques

Juin 2021 : aboutissement d'un plan d'actions pour la filière administrative pour développer de nouvelles compétences et mieux accompagner la transformation de la gestion des ressources humaines.

Engagement II - Assurer une continuité pédagogique efficace

La capacité de l'éducation nationale à garantir la continuité du service public de l'enseignement par une prise en charge pédagogique en cas d'absence de courte durée d'un professeur, qu'elle soit prévisible ou impromptue, constitue donc un enjeu majeur pour les élèves, notamment dans le cadre du plan pour l'égalité des chances lancé par le Président de la République, et pour les familles. La situation sanitaire a renforcé cette exigence, tout en illustrant la diversité possible des modalités de continuité pédagogique

Le principe

En cas d'absence d'un professeur, les écoles et établissements devront assurer la permanence pédagogique des élèves sur l'ensemble de leur temps scolaire, dans le premier comme dans le second degré. En pratique, tout élève dont le professeur serait absent bénéficiera d'une prise en charge pédagogique réelle, avec pour finalités :



- prioritairement, la poursuite des apprentissages,
- la révision des apprentissages,
- le développement d'autres compétences considérées comme indispensables et susceptibles, en temps ordinaire, d'intervenir sur le temps de formation habituel.

Les moyens

Il s'agit de mettre à la disposition des établissements un panel d'outils permettant d'assurer effectivement cet accueil avec, par exemple :

- l'optimisation des organisations actuelles de remplacement en s'appuyant sur les ENT,
- le recours à des dispositifs de type « cours en ligne » ou au travail en autonomie anticipé et encadré sous la surveillance d'un assistant d'éducation (AED), notamment en pré-professionnalisation ;
- pour les chefs d'établissement, la possibilité de recourir à des heures supplémentaires ponctuelles pour les assistants d'éducation.

Dans le même temps, une application numérique dédiée au

remplacement des professeurs absents est expérimentée dans deux départements, le Lot et la Somme, pour une généralisation au premier trimestre 2022.

Calendrier

Mai-Juin 2021 : expérimentation dans 2 départements d'une application numérique facilitant la mise en relation entre le besoin de remplacement dans le premier degré et le professeur disponible à proximité.

Rentrée 2021 : généralisation de l'expérimentation dans le premier degré d'une application numérique pour le remplacement à toutes les académies. Mise en place des plans d'accueil pédagogique dans le 2d degré.

Engagement 12 - Faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante

La formation continue constitue un élément déterminant de l'approfondissement des compétences et de la mobilité

professionnelle des personnels.

Dans le cadre du Grenelle de l'éducation, il est proposé de lancer un appel à manifestation d'intérêt pour créer, dans les académies qui le souhaitent, une école académique de la formation continue, responsable du pilotage et de l'animation de l'ensemble de la politique de formation académique, sous la responsabilité d'un directeur et associant l'Inspé et le réseau territorial de Canopé.



Incarnée par un lieu et par un directeur, premier responsable de la formation continue dans l'académie, l'École académique a pour objectifs de :

- structurer, rendre cohérente et enrichir l'offre de formation continue sur l'ensemble du territoire académique,
- renforcer les moyens de la formation continue et améliorer la communication,



- mieux assurer le continuum de formation et faciliter l'accès à des formations diplômantes, en partenariat avec l'Inspé dans chaque académie.

L'ensemble de ces objectifs permettra à tous les personnels de bénéficier d'une formation continue ambitieuse, de qualité, tout au long de la carrière, susceptible de créer une culture commune à l'ensemble des personnels, en proximité et à l'écoute de leurs besoins.

Les Écoles académiques créent un réseau en étroite partenariat avec l'IH2EF, qui forme les directeurs.

Calendrier

Mai-Juin 2021 : lancement de l'appel à manifestation d'intérêt

Juin-décembre 2021 : phase de préfiguration des écoles académiques de la formation continue et adaptation des plans académiques de formation

Décembre 2021 : publication du nouveau schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation nationale (2022- 2025)

1er janvier 2022 : ouverture officielle des Écoles académiques de formation continue

Janvier-août 2022 : phase d'approfondissement : préparation des premiers programmes académiques de formation

1er septembre 2022 : mise en œuvre des premiers programmes académiques de formation

Source : Eduscol 26 mai 2021.
Mise en forme pour lecture : TP.



VOS AVIS SUITE A CES 12 ENGAGEMENTS

Quel est votre sentiment général sur les

engagements de ce Grenelle de l'Éducation ?

Nombre de votants	298
Très déçu	85 %
Déçu	10 %
Mitigé	3 %
Satisfait	1 %
Très satisfait	0
Sans avis	1 %

Sondage réalisé les 27 et 28 mai au lendemain de la parution des 12 engagements, vous pouvez retrouver l'ensemble des commentaires sur le fil d'actualité du Facebook du #s2de.

Voici quelques commentaires trouvés sur le groupe :

FC : « Très déçue. De la teneur des engagements pris et de l'émission hier soir sur France Inter dans laquelle notre ministre a répondu à des questions d'auditeurs. »

SGD : « Comme d'habitude, des mots et beaucoup de vent ! On verra dans les actes. »

SL : « Du vent. »



FD : « Je n'attends rien, je ne suis jamais déçue, nous n'obtenons toujours rien ou presque. »

YP : « *♪♪ Paroles paroles paroles ♪♪*. Beaucoup d'esbroufe pour épater ceux qui n'y connaissent rien. Au final très peu de concret. »

SG : « Des paroles.... Aucune réponse à nos demandes... »

LL : « Autant de temps, autant d'écrits pour en arriver à la conclusion que rien ou trooop peu d'avancées. Tous s'accordent à dire que nos conditions d'exercice sont difficiles mais concrètement...une prime annualisée et ce qu'ils osent appeler "une amélioration du temps de décharge" 🌊...c'est trop d'honneur à la prise en compte de la lourdeur de nos missions 😞. »

VFM : « y a que moi que l'engagement !! choqué ? sinon, à part créer de plus en plus de postes d'administratifs, je ne vois aucune avancée pour les enseignants du terrain... »

MA : « Ni déçue ni satisfaite : je n'espérais rien ... beaucoup de paroles pour rien, des gros chiffres annoncés dans les médias mais qui feront des miettes sur nos fiches de paye (si tant

est qu'on fasse partie des enseignants concernés par une revalorisation...). »

car souvent plusieurs lignes budgétaires nous sont allouées : fournitures scolaires, matériel pédagogique enseignant, crédit spécifique direction d'école, budgets supplémentaires pour les bus et les classes découvertes, etc.

SONDAGE DU SAMEDI 22 MAI

BUDGET COMMUNAL DISPARITES CRIANTES



Alors essayons de regarder de plus près vos réponses et surtout vos commentaires à ce sondage qui tentait de répondre à cette question qui finalement n'était pas si simple : « Budget communal, combien par élève pour la rentrée prochaine ? ».

Le premier sondage du dernier weekend concernait le **budget alloué à chaque élève** pour la rentrée prochaine (fourchette arrondie à la dizaine d'euros) **par la mairie ou la communauté de communes ?**

Des collègues directeurs font en effet souvent remarquer, que l'Éducation Nationale l'est parfois peu, avec des disparités criantes sur des domaines parfois cruciaux de la vie de notre école.

Le budget par élève est cependant compliqué à calculer

Nombre de votes	464
Entre 31 et 40 euros	35 %
Entre 41 et 50 euros	31 %
Entre 21 et 30 euros	15 %



Entre 51 et 60 euros	9 %
Entre 61 et 70 euros	3 %
Autres réponses	7 %
Résultats figés au	28 mai

Vos commentaires à la suite de ce sondage sont édifiants sur l'énorme différence entre les crédits que nous allouent nos communes, certaines sont d'une grande largesse et d'autres sans être pingres ne sont pas, clairement, à la hauteur des enjeux de l'École gratuite.

FH : « 31,50 par élève de base, avec en plus des budgets identiques par classe pour du transport, achats de livres, Noël, photocopie... »

RI : Compliqué, on a 5 budgets différents selon les dépenses... »

MG : « On est passé de 72 euros par élève + 1500 pour la direction à 49 euros par élève et 300 pour la direction en deux ans. »

AN : « 50€ fournitures + 44 € culturel + photocopies illimitées (N et B et couleurs) + transports école 5 000€ (dont trajets

piscine) + budget ski 4 journées cycle 3 + budget direction 3,60€ par élève + mobilier qu'on a à chaque fois qu'on demande + débudgétisa exceptionnel pour classes découverte (10€/jour/enfant) + 1 portable pour chaque enseignant + 1 portable direction + TBI dans chaque classe : petite commune où la mairie nous dorlote mieux que l'Éducation nationale ! »

FBH : « 0€ pour le budget fournitures élèves. Tout le consommable est à la charge des parents. Et je vous réponds tout de suite, oui, c'est légal. Ce qui est gratuit, c'est la mise à disposition d'enseignants et de locaux. On a 160€ par classe pour achat de livres/jeux/manuels. Et 80€ pour les fournitures de classe (marqueurs, craies, affiches...). Soit 240€ pour une classe. »

MV : « 24 € par élève (tout compris même le matériel de motricité), 100 € par an pour la direction, 400 € de bus par an pour l'ensemble des 7 classes, 2,5 photocopies N&B par élève par jour de classe. Les commandes de mobilier au bon vouloir de la mairie. 0 € d'informatique. En maternelle. »

GT : « Budget de base : 33 euros par élève mais on doit enlever budget photocopies et papier... résultat il nous reste à peine 13 euros par élève... »



AL : « 42€ par élèves, pour tout, y compris les photocopies et nous fournissons tout aux élèves. Rien pour la direction mais ma collègue partage avec moi 50/50 pour ça (c'est parce qu'elle le veut bien). Je sais que c'est déjà un bon budget, mais quand j'ai préparé ma commande la semaine dernière, j'étais assez étonnée des augmentations de prix chez notre fournisseur et j'ai dû faire des choix. »

SBC : « 59,50€ par élève, 250 pour la direction. Photocopies N et B illimitées. On a un quota en couleur mais il est énorme. Piscine et transport piscine pris en charge à 100% par la commune, 3600 ou 2600€ (je ne



sais plus) par an pour les bus (sorties scolaires), 10€ par enfant pour les livres de prix. Et si on veut un meuble ou autre on en fait la demande et si ça reste raisonnable on l'a. École maternelle 4 classes. Pour le coup, on n'est pas choyé par l'EN mais par notre mairie si 😊 (notre adjoint chargé des affaires scolaires est un ancien directeur d'école... ça y fait peut-être). »

EL : « J'ai beaucoup de chance... avec 150 euros par élève, photocopies et impressions illimitées et gratuites, le transport pris en charge par la commune hors budget école + 1500 euros de subventions pour la coopérative scolaire par année. J'étais avant dans une école où j'avais 20 euros par élève et par an et tout à payer... je mesure ma chance !! »

MB : « Marseille... est-ce utile de décrire notre quotidien ? Il devrait s'améliorer, mais ce n'est pas gagné, on part de si loin ! »

LP : « Officiellement 40€, mais il faut enlever la direction et surtout le paiement mensuel du photocopieur. Mauvaise nouvelle, tout matériel changé (réfrigérateur, téléphone) est aussi impacté dessus. Et les

commandes de fin de budget oubliées en validation par la mairie, ont été passées en janvier. Finalement, ça descend très vite !! »

SONDAGE DU
LUNDI 24 MAI
JOURNEE DE
SOLIDARITE
DEJA FAITE, SERA
FAITE BIENTOT ou
NO NEWS...

Lundi dernier était un jour férié, le lundi de Pentecôte. C'est officiellement la journée annuelle de solidarité.

Cette journée de travail supplémentaire, non payée, a été instituée par la loi du 30 juin 2004. Elle faisait suite à l'épisode de canicule de l'été 2003, durant lequel plus de 15 000 personnes vulnérables sont décédées. Elle est destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Ne concernant pas les élèves, cette journée dans nos écoles était souvent consacrée à l'origine, à l'élaboration du projet d'école. Elle est, le cas échéant, fractionnée et doit avoir lieu pour nous, hors temps scolaire, c'est-à-dire hors des jours et horaires normaux de présence des élèves dans nos écoles.

Mais vous, cette année, ces 6 heures...

Nombre de votes	402
Déjà faites	29 %
Seront faites d'ici aux grandes vacances	12 %
Aucune nouvelle de la hiérarchie	54 %
Autres réponses	4 %
Dispense donnée par IEN	1 %
Résultats figés au	28 mai

Vos commentaires sur ce lundi de la Pentecôte et les heures dues.

ED : « Les 6 heures ont été utilisées à la rédaction des projets d'école. Avoir rendu le projet d'école valide le fait de les avoir faites. »



VR : « Journée supplémentaire de pré rentrée fin août. »

SR : « Journée dédiée au projet d'école. Nous avons fait 3 fois 2 heures. »

SPV : « 6h ajoutées au quota d'heures de réunion à faire dans l'année. »

FN : « Ici c'est soit on choisit 2x3 h des mercredis soit 6h, la veille de la prérentrée. On a toujours opté pour la journée entière ça fait donc 2 jours de prérentrée fin août. »

ALB : « Une journée de pré-rentrée supplémentaires.... De toutes les façons tout le monde est à l'école alors autant en profiter ! »

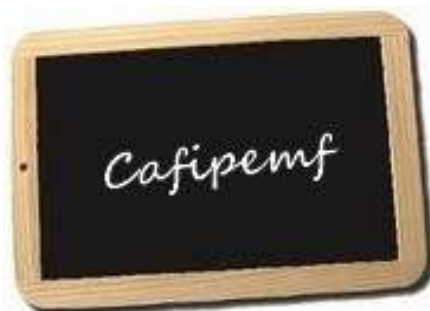
TC : « Notre IEN nous en a dispensée car elle estime, avec raison, que nous la faisons largement de façon non officielle. »

LA REFORME DU CAFIPEMF MAI 2021

Le certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur

des écoles maître formateur permet d'exercer des fonctions comportant des activités d'animation, de recherche et de formation dans le cadre de la formation initiale et continue des instituteurs ou des professeurs des écoles.

Il est ouvert aux instituteurs et aux professeurs des écoles titulaires justifiant, au 31 décembre de l'année de l'examen, d'au moins 5 années de services.



Le candidat suit une formation de 5 semaines non consécutives proposée dans l'académie où il exerce préalablement aux épreuves d'examen comportant au moins 2 semaines d'observation et de pratique accompagnée et au moins 2 semaines de formation assurées conjointement par l'académie et par l'INSPE.

Cette formation devrait se dérouler entre septembre et décembre.

L'examen du certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur se déroule sur une année scolaire. L'examen comprend 2 épreuves.

L'examen, 1^{re} épreuve si directeur ou enseignant non déchargé totalement

La 1^{re} épreuve se compose d'un temps d'enseignement. Le jury vérifie la capacité du candidat à conduire une analyse didactique et pédagogique et à réfléchir à sa propre pratique. Il s'assure en particulier de la bonne maîtrise des contenus didactiques et pédagogiques en français ou en mathématiques par le candidat. Il s'appuie pour cela sur une grille d'évaluation et positionne le candidat par une note sur une échelle de 0 à 20 points.

Il est attendu des candidats qu'ils fassent un usage raisonné et adapté des outils



numériques en lien avec les activités présentées et démontrent leur capacité à les utiliser, lorsque cela est possible et pertinent. Il est tenu compte du contexte d'exercice du candidat et de la diversité des équipements numériques à disposition.



La 1^{re} épreuve se décompose en 2 séquences :

- séquence 1 : observation par le jury d'un temps d'enseignement assuré par le candidat pendant une durée de 60 minutes,
- séquence 2 : entretien immédiatement consécutif à la séquence 1 entre le candidat et le jury pendant une durée de 60 minutes.

L'examen, 1^{re} épreuve si directeur ou enseignant déchargé totalement

Les candidats directeurs d'école déchargés de classe et les candidats exerçant à titre dérogatoire les fonctions de conseillers pédagogiques peuvent bénéficier d'un aménagement de la première épreuve, s'ils en ont formulé le souhait au moment de leur inscription. La 1^{re} épreuve aménagée se décompose en 2 séquences :

- séquence 1 : observation par le jury d'une séance liée à l'exercice professionnel du candidat (animation d'une action de formation professionnelle collective pour les candidats exerçant à titre dérogatoire les fonctions de conseiller pédagogique, animation d'une réunion de nature pédagogique pour les directeurs d'école : en particulier conseil des maîtres, conseil de cycle, conseil école-collège) pendant 60 minutes.
- séquence 2 : entretien immédiatement consécutif à la

séquence 1 entre le candidat et le jury pendant une durée de 60 minutes.

L'examen, la 2^{de} épreuve

Elle se décompose en 4 séquences :

- séquence 1 : observation en classe d'un instituteur ou d'un professeur des écoles stagiaire ou titulaire par le candidat, en présence du jury, pendant une durée de 60 minutes.
- séquence 2 : analyse immédiatement consécutive de la séquence 1 par le candidat avec l'instituteur ou le professeur des écoles, en présence du jury, pendant une durée de 30 minutes.
- séquence 3 : production par le candidat d'un rapport de visite sur la séance observée en séquence 1.
- séquence 4 : entretien du candidat avec le jury pendant une durée de 60 minutes, au cours duquel il est amené à expliciter ses intentions mises



en œuvre dans la séquence 2 et à présenter l'écrit professionnel produit en séquence 3. Le questionnement du candidat par le jury dépasse le cadre de la séance observée et permet au jury d'apprécier les connaissances pédagogiques et didactiques du candidat.

Le rapport de visite produit en séquence 3 est transmis par le candidat au service organisateur après la séquence 2. Le service organisateur le communique ensuite au jury. Cette épreuve permet au jury de se prononcer sur la maîtrise des compétences professionnelles attendues d'un formateur au regard du référentiel des compétences du formateur et des critères définis par le ministre chargé de l'éducation nationale. Elle évalue la capacité du candidat à conseiller et à accompagner les instituteurs et les professeurs des écoles, en particulier dans les domaines du français et des mathématiques. Le jury s'appuie sur une grille d'évaluation et positionne le candidat par une note sur une échelle de 0 à 20 points.



Les spécialisations

Après 3 ans d'exercice des fonctions de maître formateur ou de conseiller pédagogique, les détenteurs du CAFIPEMF peuvent acquérir une spécialisation.

La **liste des spécialisations** est la suivante : arts visuels, éducation physique et sportive, éducation musicale, enseignement en maternelle, enseignement et numérique, histoire-géographie - enseignement moral et civique (nouveau), langues et cultures régionales, langues vivantes étrangères, sciences et technologie (nouveau).

Source : Eduscol – 4 mai 2021, pour plus de détails : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043475491>

DIRLO HEBDO

Ville de publication : Nice

Rédaction : Thierry PAJOT

Correction orthographique :
Florence COMTE

Prochaine parution : Samedi 5
juin 2021

Date limite de réception des articles : vendredi 4 juin 2021

Pour toute correspondance ou l'envoi de vos écrits :

accueil.s2de@gmail.com

CONGRES DU #s2de Juillet 2021

Suite à la non-réponse du GCU à l'heure de parution de ce numéro, une autre demande a été faite à une mairie du Var pour accueillir notre assemblée constitutive.