

<https://47.snuipp.fr/Referent-es-direction-d-ecole>



Référent-es direction d'école

- Métier - Direction et fonctionnement de l'école -

Date de mise en ligne : jeudi 9 juin 2022

Dernière mise à jour : 9 juin 2022

Copyright © FSU-SNUipp 47 - Tous droits réservés

Sommaire

- [Textes de référence](#)
- [Quelles attributions ?](#)
- [Quelles conditions d'exercice ?](#)
- [Comment candidater ?](#)
- [Le point de vue du SNUipp-FSU](#)

Dans certains départements, la mission de "référents direction" existe déjà. De nouveaux textes systématisent cette mission partout en France, tout en définissant les attributions, les règles de désignation et d'exercice.

La loi Rilhac de décembre 2021 imposait à chaque DASEN de créer au moins un référent ou une référente direction dans chaque département. Un récent décret encadre ces nouvelles missions, confiées par le DASEN (et sous son autorité) à un, une ou plusieurs directeurs et directrices...

Textes de référence

- Loi n° 2021-1716 du 21 décembre 2021 créant la fonction de directrice ou de directeur d'école.
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf...>
- Décret n° 2022-724 du 28 avril 2022 relatif à la mission de référent direction d'école.
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf...>

<https://47.snuipp.fr/local/cache-vignettes/L64xH64/pdf-b8aed.svg>

Fiche de poste Référent Direction

Pour le Lot-et-Garonne, un poste de « référent direction d'école » a été créé à la rentrée 2021.

Voir le [COEE n°4804 du 11/06/21](#)

Sa fiche de poste en document joint.

Quelles attributions ?

Les missions des référent-es direction recouvrent plusieurs volets :

- Être personnel ressource : « Le référent direction d'école assure l'accompagnement des directeurs d'école dans l'exercice de leurs missions en répondant à leurs demandes de conseil et d'appui méthodologique. »
- Mettre en place des échanges entre pair-es : « Il facilite la fluidité et la transversalité des échanges entre les directeurs d'école dans le département dans lequel il exerce. Il favorise la mutualisation des pratiques professionnelles entre directeurs. »
- Contribuer à la formation des directrices et directeurs : « Il contribue à la conception et à l'animation d'actions de formation des directeurs d'école. »

Le ou la DASEN fixe tous les ans les axes prioritaires d'action par une lettre de mission.

Quelles conditions d'exercice ?

Les référent-es direction sont nommé-es pour une durée de trois années, renouvelable une fois. Durant ces périodes, à la demande du "directeur-trice référent-e" ou de l'administration, il peut être mis fin à la mission.

Une décharge spécifique, cumulable avec la décharge de direction d'école, doit être attribuée par l'administration. Les textes ne spécifient pas la hauteur de cette décharge, laissée donc à la seule appréciation du ou de la DASEN.

Aucune rémunération spécifique n'est prévue.

Comment candidater ?

Pour candidater, l'enseignant ou l'enseignante doit être sur un poste de direction et justifier d'au moins 4 années d'exercice dans cette fonction. Après publication d'une fiche de poste précisant missions, périmètre d'intervention et modalités de candidatures, ces dernières qui remplissent les conditions préalables sont auditionnées par une commission.

La commission se compose de trois membres, choisi-es par le ou la DASEN avec obligatoirement un-e IEN et une directrice ou un directeur (depuis au moins cinq ans).

Le ou la DASEN arrête ensuite la liste des candidat-es retenu-es dans « le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Six mois avant la fin de leur mission, les référent-es direction seront évalué-es, lors d'un entretien sur la base des axes prioritaires fixés par le ou la DASEN. Le renouvellement n'est pas soumis à la procédure de candidature initiale.

Le point de vue du SNUipp-FSU

Le SNUipp-FSU s'est toujours opposé à la mise en place de postes profilés, échappant aux règles du mouvement : il en est clairement le cas ici avec le choix laissé au DASEN.

Le SNUipp-FSU sera vigilant à ce que le référent direction reste un pair et ne soit pas un rouage de l'encadrement. La création de cette mission est en lien avec la loi Rilhac, instaurant « l'autorité fonctionnelle » de la directrice ou du directeur. Cette loi ne répond en rien aux demandes de reconnaissance salariale, de temps et d'aide administrative que les personnels expriment légitimement, particulièrement suite à la surcharge liée à la situation sanitaire. Le syndicat en demande l'abrogation.