

GPP DISTRICT 94.01

LGT Pablo-Picasso Fontenay-sous-Bois

Jeudi 16 janvier 2020



RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE - PPCR

- Un personnel enseignant, d'éducation ou psychologue déroulant une carrière complète a vocation à bénéficier de trois rendez-vous de carrière
- Le premier rendez-vous de carrière concerne les personnels qui sont dans la deuxième année du 6^e échelon l'année du rendez-vous de carrière.
- Le deuxième rendez-vous de carrière concerne les personnels qui ont, au cours de l'année du rendez-vous de carrière, une ancienneté comprise entre 18 mois et 30 mois dans le 8^e échelon.
- Le rendez-vous de carrière pour l'accès à la hors-classe concerne les enseignants se situant dans la deuxième année du 9^e échelon de la classe normale.
- Ces rendez-vous de carrière sont des temps dédiés pour porter un regard sur la période professionnelle écoulée. Ils permettent également d'apprécier sa valeur professionnelle en vue de déterminer :
 - pour le premier, l'avancement accéléré du 6^e au 7^e échelon ;
 - pour le second, l'avancement accéléré du 8^e au 9^e échelon ;
 - pour le troisième, le moment plus ou moins précoce de passage à la hors-classe.



RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE - PPCR

Pour les évaluateurs, il s'agit de porter un regard sur une période professionnelle donnée et tracer des perspectives d'évolution professionnelle.

Pour le personnel éligible c'est l'occasion de conduire une analyse réflexive et contextualisée de ses activités et de sa pratique en identifiant les évolutions les plus caractéristiques de son parcours.

Lors des entretiens les échanges se déroulent par référence aux différents items contenus dans le « document de référence de l'entretien » :

- Le parcours professionnel.
- Les compétences mises en œuvre.
- les souhait(s) d'évolution professionnelle.

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE - PPCR



Le calendrier du rendez-vous de carrière

FIN DE
L'ANNÉE
SCOLAIRE
N-1/N

Information avant le début des vacances d'été de la **programmation d'un rendez-vous** de carrière au cours de l'année N.

ANNÉE
SCOLAIRE
N/N+1

Le calendrier du rendez-vous de carrière est communiqué au plus tard un mois avant la date de celui-ci : date de l'inspection et du ou des entretiens.

Le délai entre les deux entretiens ne peut excéder six semaines.

DÉBUT DE
L'ANNÉE
SCOLAIRE
N+1/N+2

Le compte rendu de rendez-vous de carrière fait l'objet **dans un premier temps d'appréciations par les évaluateurs**. Il est **ensuite communiqué à l'agent** qui peut **formuler des observations** dans le cadre réservé à cet effet. Il dispose d'un **délai de 3 semaines** pour le faire.

L'appréciation finale de la valeur professionnelle par l'autorité compétente (recteur/IA-Dasen/ministre) qui figure au compte rendu est **notifiée dans les deux semaines après la rentrée scolaire suivante.**¹

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE - PPCR

I - Le parcours professionnel

- ▶ Postes occupés avant l'accès au corps : (données disponibles dans i-prof)
- ▶ Postes occupés depuis l'accès au corps : (données disponibles dans i-prof)
- ▶ Fonctions et missions particulières exercées

Dans chacun des items ci-dessus, il précise les éléments de contexte jugés significatifs sur les postes

II - Compétences mises en œuvre dans le cadre de son parcours professionnel

1 - L'agent dans son environnement professionnel propre (la classe, le CDI, la vie scolaire, le CIO) : compétences liées à la maîtrise des enseignements, compétences scientifiques, didactiques, pédagogiques, éducatives et techniques

L'agent expose les réalisations et les démarches qui lui paraissent déterminantes pour caractériser la mise en œuvre de ses compétences et leur contribution aux progrès et au développement de tous les élèves (20 lignes maximum).

2 - L'agent inscrit dans une dimension collective

L'agent s'appuie sur quelques exemples concrets et contextualisés pour analyser sa participation au suivi des élèves, à la vie de l'école/l'établissement et son implication dans les relations avec les partenaires et l'environnement (20 lignes maximum).

3 - L'agent et son engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

L'agent décrit les démarches accomplies pour développer cette compétence telle qu'explicitée dans le référentiel et formule ses besoins d'accompagnement (10 lignes maximum).

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE - PPCR

III - Souhait(s) d'évolution professionnelle, de diversification des fonctions

L'agent qui le souhaite formule ses souhaits d'évolution professionnelle et de diversification des fonctions : tuteur, coordonnateur, formateur, formateur académique, mobilité vers d'autres types d'établissement scolaires, vers d'autres publics (établissement en EP, élèves à besoins éducatifs particuliers, collège, lycée, post bac, enseignement à l'étranger,...), vers d'autres métiers de l'enseignement, vers les corps d'encadrement, vers d'autres corps de la fonction publique, etc.(20 lignes maximum).



Refonder l'école de la République, c'est garantir la qualité de son service public d'éducation et, pour cela, s'appuyer sur des personnels bien formés et mieux reconnus.

Les métiers du professorat et de l'éducation s'apprennent progressivement dans un processus intégrant des savoirs théoriques et des savoirs pratiques fortement articulés les uns aux autres.

Ce référentiel de compétences vise à

1. affirmer que **tous les personnels concourent à des objectifs communs** et peuvent ainsi se référer à la culture commune d'une profession dont l'identité se constitue à partir de la reconnaissance de l'ensemble de ses membres ;
2. reconnaître **la spécificité des métiers du professorat et de l'éducation**, dans leur contexte d'exercice ;
3. identifier les compétences professionnelles attendues. Celles-ci s'acquièrent et s'approfondissent au cours d'un processus continu débutant en formation initiale et se poursuivant tout au long de la carrière par l'expérience professionnelle accumulée et par l'apport de la formation continue.

Ce référentiel se fonde sur la définition de la notion de compétence contenue dans la recommandation 2006/962/CE du Parlement européen : « ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes appropriées au contexte », chaque compétence impliquant de celui qui la met en œuvre « la réflexion critique, la créativité, l'initiative, la résolution de problèmes, l'évaluation des risques, la prise de décision et la gestion constructive des sentiments ».

Chaque compétence du référentiel est accompagnée d'items qui en détaillent les composantes et en précisent le champ. Les items ne constituent donc pas une somme de prescriptions mais différentes mises en œuvre possibles d'une compétence dans des situations diverses liées à l'exercice des métiers.

Sont ainsi définies :

- des compétences communes à tous les professeurs et personnels d'éducation (compétences 1 à 14),
- des compétences communes à tous les professeurs (compétences P1 à P5) et spécifiques aux professeurs documentalistes (compétences D1 à D4),
- des compétences professionnelles spécifiques aux conseillers principaux d'éducation (compétences C1 à C8).

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE - PPCR

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Assurer le suivi pédagogique et éducatif individuel et collectif des élèves				
Participer à l'élaboration de la politique éducative de l'établissement, coordonner la mise en œuvre et assurer le suivi du volet éducatif du projet d'établissement				
Utiliser un langage clair et adapté aux situations éducatives rencontrées et intégrer dans son activité la maîtrise des codes de communication par les élèves				
Appréhender, construire et mettre en œuvre des situations éducatives prenant en compte la diversité des élèves				
Contribuer à la formation à une citoyenneté participative				
Collaborer, dans le cadre du suivi des élèves, avec l'ensemble des acteurs de la communauté éducative et les partenaires de l'établissement				
Contribuer, en lien avec les autres personnels, au respect des règles de vie et de droit dans l'établissement				
Assurer l'animation de l'équipe de vie scolaire et organiser son activité				
Organiser les conditions de vie des élèves dans l'établissement et contribuer à la qualité du climat scolaire				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation et leur projet personnel				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				



LES DIRECTIVES ACADEMIQUES 2019-2020

Mise en œuvre de la loi du 28 juillet 2019

Accompagner

- *Inclusion et accueil du handicap*
- *Devoirs faits*
- *Culture et pratique artistique*
- *Mobilisation pour Paris 2024*

Orienter

- *Voie professionnelle renforcée*
- *Nouvelles classes 2nde et 1^e*
- *Education au/par le numérique*
- *EDD et transition écologique*

Obligation de formation
jusqu'à 18 ans

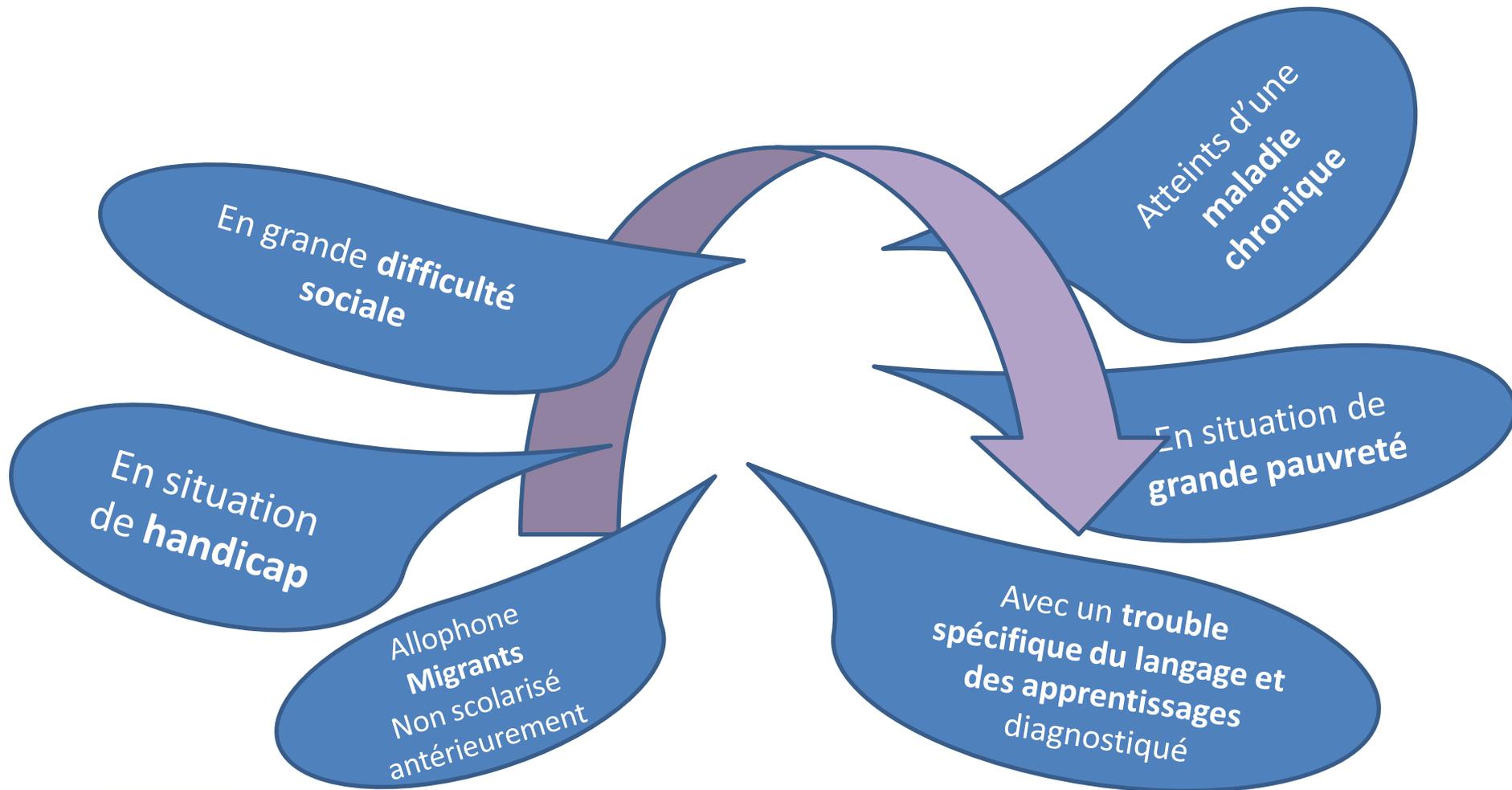
Instruction obligatoire à 3 ans

Une école bienveillante pour tous

Faire partager

- *Les valeurs de la République et la laïcité*
- *Le sens de l'engagement*
- *Le respect d'autrui*

QUI SONT LES ÉLÈVES À BESOINS ÉDUCATIFS PARTICULIERS ?



L'ÉDUCATION AU DÉVELOPPEMENT (EDD) RENFORCÉE EN CETTE RENTRÉE 2019

La place de l'éducation nationale dans la transition écologique : une forte impulsion nationale

En route vers les **17 Objectifs de développement durable 2030**
définis par l'ONU



La [circulaire nationale « EDD 2030 »](#) du 27/08 (BO du 29/08/2019) lance une **nouvelle phase de généralisation de l'EDD**

➡ avec des **mesures prioritaires à brève échéance** :

- choix **d'une installation ou d'un projet pérenne en faveur de la biodiversité** dans chaque établissement d'ici décembre 2019
 - ➡ et un enjeu : intégrer pleinement ce projet à la formation des élèves
- **des éco-délégués** : un binôme paritaire d'éco-délégués par établissement (soit 20 000 « éco délégués d'établissement » à l'échelle de la France, et 1320 pour l'académie de Créteil, dès cette année scolaire) élu parmi les membres du CVC/CVL, ainsi qu'un éco-délégué par classe dans chaque collège et lycée

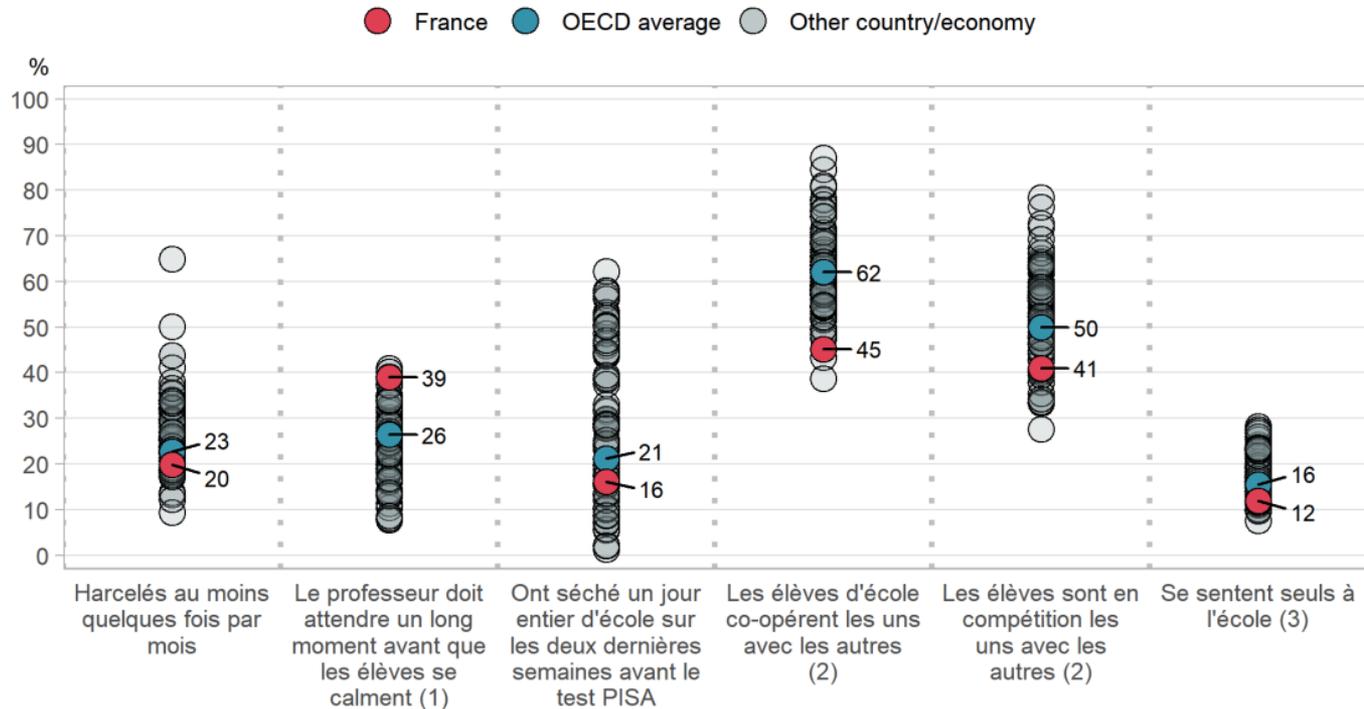
Et l'importance de la mise en place d'une démarche globale en établissement reconnue par le **label E3D**



PISA 2018

Ce que l'école veut dire pour la vie des élèves

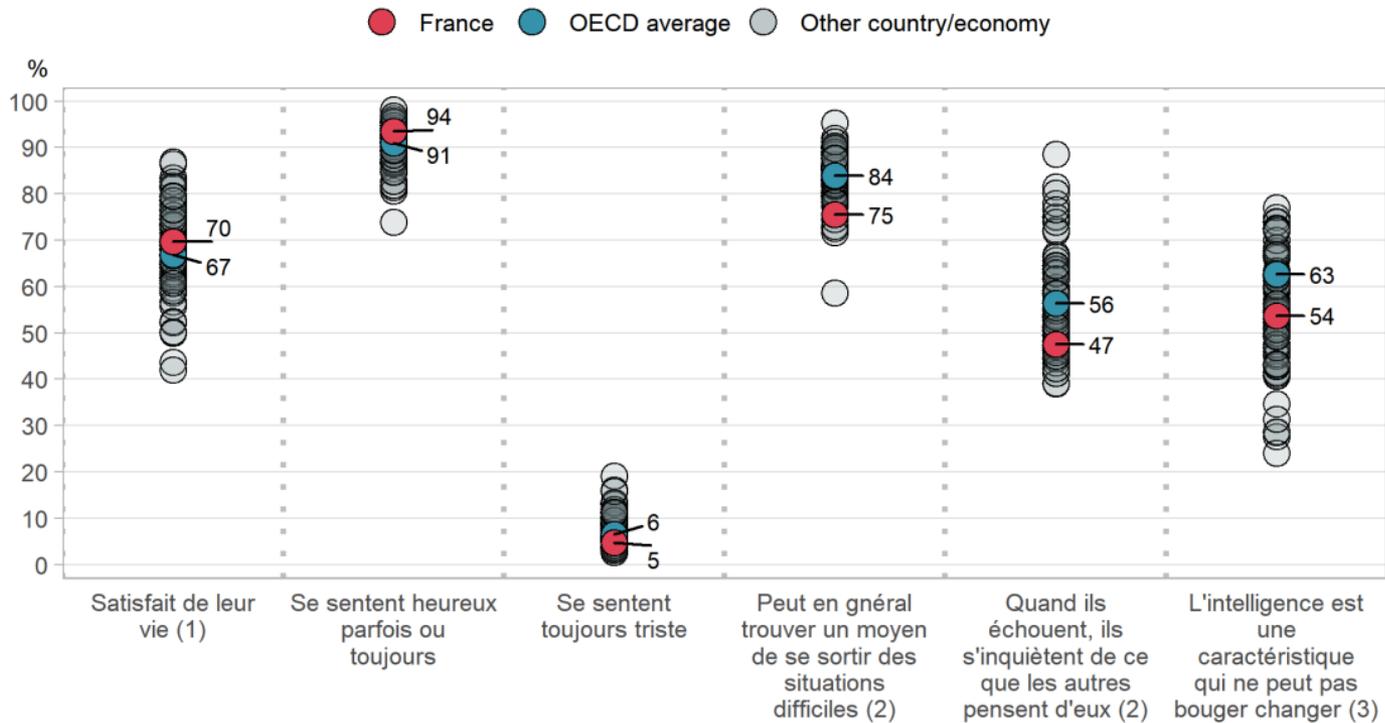
Figure 5. Climat scolaire





PISA 2018

Figure 6. Bien-être des élèves et “growth mindset” (mentalité de croissance)



PISA 2018

Implications des parents dans les activités scolaires

- Selon les chefs d'établissements en France, environ 39 % des parents d'élèves ont discuté des progrès de leur enfant avec un professeur de leur propre initiative (moyenne OCDE : 41 %) et 56 % l'ont fait à l'initiative du professeur (moyenne OCDE : 57 %). Dans un établissement socialement favorisé, situé dans une grande ville ou privé, un parent d'élève sur deux a discuté des progrès de leur enfant avec un professeur de leur propre initiative, alors que cette proportion n'est que d'un sur trois dans les établissements défavorisés, ruraux ou publics. D'après les chefs d'établissements seuls 11 % des parents en France ont participé à la gestion de l'école (par exemple en intégrant un comité de parents d'élèves ou un conseil d'administration de l'établissement), ce qui est inférieur aux moyennes de l'OCDE (17 % ont participé à l'administration scolaire locale).
- Certains pays et économies participant au PISA ont choisi d'interroger les parents, et notamment sur les obstacles à leur participation aux activités scolaires. En moyenne dans les 9 pays de l'OCDE qui ont distribué un questionnaire aux parents, les obstacles les plus souvent cités par ces derniers pour participer à ces activités sont liés au manque de temps – comme le fait de ne pouvoir se libérer du travail (34%) ou parce que les horaires des réunions scolaires étaient inadaptés (33%).

LA FORMATION 2019-2020 DES AED RECRUTES DEPUIS JANVIER 2019

Comment? Quoi?

MODULE 1
SYSTÈME EDUCATIF
DROITS ET DEVOIRS
DEONTOLOGIE

MODULE 2
Analyse de pratiques et études de cas

MODULE 3
REPONSE A DES PROBLEMATIQUES
CONTEXTUALISEES
D'ETABLISSEMENT

Par bassin ou
2 districts

Par district

Par
établissement

Par IA-IPR ou CT EVS

Par binôme CE / CPE

Par CPE

Les mercredis 2
octobre, 6 ou 13
novembre

Entre novembre et
décembre

Avant les vacances
d'hiver

Par qui?

Quand?



LE DÉTACHEMENT – LA DISPONIBILITÉ

La disponibilité

1- La disponibilité sur demande accordée sous réserve des nécessités de service et après avis des commissions administratives paritaires pour :

- études ou recherches présentant un intérêt général : durée de trois ans maximum, renouvelable une fois pour une durée égale ;
- convenances personnelles : durée de trois ans maximum renouvelable, sans que la durée totale ne puisse excéder dix années pour l'ensemble de la carrière ;
- créer ou reprendre une entreprise : durée de deux ans maximum.

2- La disponibilité sur demande accordée de droit pour :

- élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié par un pacte civil de solidarité (PACS), à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave au atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne : durée de trois ans maximum renouvelable si les conditions requises pour obtenir la mise en disponibilité sont réunies ;
- suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié par un PACS, astreint professionnellement à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent : durée de trois ans maximum renouvelable si les conditions requises pour obtenir la mise en disponibilité sont réunies ;
- exercer un mandat d' élu local : durée correspondant à celle du mandat ;
- se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, sous réserve d'être titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-12 du code de l'action sociale et des familles : durée maximum de six semaines par agrément.



LE DÉTACHEMENT – LA DISPONIBILITÉ

La disponibilité

3- La disponibilité d'office pour raison de santé :

Elle est prononcée, après avis du comité médical, à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé à un reclassement professionnel.

Elle est accordée pour une durée d'une année, renouvelable deux fois pour une durée égale.

L'agent qui n'a pu être reclassé au cours de ces trois années est soit réintégré dans son administration d'origine s'il est reconnu apte à exercer ses fonctions, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice de toute fonction, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié. Toutefois, si, à l'expiration de la troisième année de disponibilité, il résulte de l'avis du comité médical que le fonctionnaire inapte à la reprise de ses fonctions peut toutefois être en mesure de reprendre ses fonctions ou d'être d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année, la mise en disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement.

Situation administrative

Les droits à traitement, à l'avancement et à la retraite sont interrompus.

Le fonctionnaire mis en disponibilité ne peut bénéficier des congés de la position d'activité (congé pour maternité, pour adoption...).

L'exercice d'une activité privée lucrative pendant la mise en disponibilité est soumis aux règles déontologiques prévues à l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 et par le décret n° 2007-611 du 26 avril 2007. L'activité ne doit pas porter atteinte à la dignité des fonctions précédemment exercées et ne doit pas risquer de compromettre le fonctionnement normal, l'indépendance et la neutralité du service. L'inspecteur d'académie ou le recteur, qui doivent être tenus informés un mois au plus tard avant le début de la mise en disponibilité de tout projet d'activité envisagé par l'agent, peut saisir la commission de déontologie.

L'administration peut également faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du fonctionnaire mis en disponibilité correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé dans cette position.



LE DÉTACHEMENT – LA DISPONIBILITÉ

Le détachement

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le détachement est possible, sous réserve des nécessités du service :

- auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'Etat (dans un emploi conduisant ou non à pension civile du code des pensions civiles et militaires de retraite) ;
- auprès d'une collectivité territoriale ou d'un des établissements public en relevant (dans un emploi conduisant à pension civile du code des pensions civiles et militaires de retraite)
- auprès d'un établissement public relevant de la fonction publique hospitalière ;
- pour participer à une mission de coopération au titre de la loi n° 73-659 du 13 juillet 1972 relative à la situation du personnel civil de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'Etats étrangers ;
- auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public ;
- auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général ;
- auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour y exécuter des travaux de recherche d'intérêt national ou pour assurer le développement dans le domaine industriel et commercial, de recherches de même nature (sous réserve de ne pas avoir, au cours des cinq dernières années, exercé un contrôle sur l'entreprise, participer à l'élaboration ou à la passation de contrats avec elle) ;
- auprès d'une entreprise liée à l'administration par un contrat soumis au code des marchés publics, un contrat de partenariat soumis à l'ordonnance n° 2004-559 du 17 juin 2004 ou un contrat de délégation de service public, dès lors que ce contrat s'inscrit dans le cadre d'un transfert d'activités ;
- pour dispenser un enseignement à l'étranger ;
- pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ;
- pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ;
- auprès d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant de la France au Parlement européen ;
- pour contracter un engagement dans une formation militaire de l'armée française, ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle ;
- auprès de l'administration d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE).

Le détachement est de plein droit :

- pour exercer les fonctions de membres de Gouvernement, un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat, du Parlement européen ou pour exercer un mandat local ;
- pour occuper l'un des emplois supérieurs laissés à la décision du Gouvernement ;
- pour exercer un mandat syndical,
- pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou de l'un de leurs établissements publics, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois.



LE DÉTACHEMENT – LA DISPONIBILITÉ

Le détachement

Les modalités d'attribution

Le détachement est prononcé sur demande, après avis de la commission administrative paritaire par arrêté du ministre et, le cas échéant, du ministre auprès duquel l'agent est détaché. Le détachement auprès du ministre de la défense, pour exercer des fonctions d'enseignement dans les écoles militaires, de personnels enseignants est prononcé par arrêté du seul ministre chargé de l'éducation après accord du ministre de la défense.

Les conditions à remplir

Le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois de même catégorie (A, B ou C) et de niveau comparable, apprécié au regard soit des conditions de recrutement, soit de la nature des missions.

Toutefois, l'accès aux corps enseignants et d'éducation par voie de détachement est ouvert sous réserve de justifier de l'un des titres ou diplômes requis aux concours externes. Les candidats au détachement dans un corps assimilé à celui de professeur certifié et appartenant déjà à un corps enseignant ou d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation doivent néanmoins justifier, non pas d'un niveau master mais d'un niveau licence.

Une obligation de conventionnement dans trois cas de détachement

Le détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale et le détachement auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ne peuvent intervenir que dans les conditions prévues par une convention préalablement passée entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil. Cette convention définit la nature et le niveau des activités confiées au fonctionnaire, ses conditions d'emploi et de rémunération, les modalités d'appel de retenues pour pension ainsi que les modalités du contrôle et de l'évaluation des activités. La convention, lorsqu'elle est conclue en vue d'un détachement auprès d'un organisme d'intérêt général à caractère international, est également signée par le ministre chargé des affaires étrangères.

Le détachement auprès de l'administration d'un Etat membre de l'Union européenne ou de l'Etat partie à l'accord sur l'EEE donne également lieu à la signature d'une convention entre l'administration d'accueil et l'administration d'origine définissant la nature et le niveau des activités confiées au fonctionnaire, ses conditions d'emploi et de rémunération ainsi que les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités.

Le détachement de personnels enseignants d'éducation ou d'orientation auprès d'une entreprise publique ou privée pour exercer des activités liées à leurs compétences pédagogiques où la nature de leur enseignement ou fonction fait aussi l'objet d'une convention portant sur les mêmes motifs.



LE DÉTACHEMENT – LA DISPONIBILITÉ

Le détachement

Durée

Le détachement peut être de :

- courte durée : durée de six mois maximum non renouvelable (durée toutefois portée à un an pour des détachements à l'étranger, dans une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie).
- longue durée : durée de cinq ans au maximum renouvelable par périodes n'excédant pas cinq années.

Le détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ne peut toutefois excéder une durée de deux années, renouvelable une fois dans la limite de deux années.

Le détachement de personnels enseignants d'éducation ou d'orientation auprès d'une entreprise publique ou privée pour exercer des activités liées à leurs compétences pédagogiques où la nature de leur enseignement ou fonction est prononcé pour une période maximale de deux années renouvelables deux fois, sans que la durée de ce détachement ne puisse excéder au total dix années pour l'ensemble de la carrière.

Situation administrative

Les modalités de classement et d'avancement

Le détachement est prononcé à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal, ou à défaut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine. En l'absence de grade équivalent, le détachement a lieu dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine. L'ancienneté acquise dans le précédent grade est conservée dans la limite de celle exigée pour une promotion à l'échelon supérieur dans le nouveau grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son détachement est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans le grade d'origine ou à celle qui aurait résulté d'une promotion au dernier échelon lorsque l'échelon terminal du grade d'origine a déjà été atteint.

Le fonctionnaire détaché conserve ses droits à l'avancement dans son corps d'origine et concourt pour les avancements d'échelon et de grade dans les mêmes conditions que les fonctionnaires du corps de détachement (principe de la « double carrière »)

Les modalités de rémunération

La rémunération est celle de l'emploi de détachement. Toutefois, dans le cas d'un détachement d'office dans un emploi conduisant à pension auprès d'une administration ou d'un établissement public, la rémunération afférente au grade et à l'échelon d'origine est conservée si celle du nouvel emploi est moins élevée.

Les modalités d'évaluation et de notation

Le fonctionnaire détaché fait l'objet d'une évaluation ou notation par l'autorité dont il dépend dans la structure d'accueil.

Dans le cas d'un détachement au sein d'une structure non soumise au statut général des fonctionnaires, la notation est assurée par l'administration d'origine au vu d'un rapport établi par la structure d'accueil.

La note précédemment obtenue est maintenue dans le cas d'un détachement pour accomplir un stage, une période de scolarité ou un cycle de préparation à un concours, de même que dans le cas d'un détachement pour remplir une fonction publique élective ou pour être auprès d'un parlementaire.



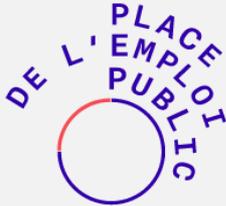
LE DÉTACHEMENT – LA DISPONIBILITÉ

Place de l'emploi public

PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC Accessibilité Etudiants Aide Mon espace

 **Le portail de la Fonction publique**

 [Fonction publique](#) [Place de l'emploi public](#) [SCORE Concours](#) [Safire Formations](#) [Bibliothèque des initiatives RH](#) [Action sociale](#) [Études & Statistiques](#) [Publications DGAFP](#)

Plus de filtres Rechercher

Domaine 1 ▼ Fonction publique 1 ▼ Catégorie 1 ▼



LE DÉTACHEMENT – LA DISPONIBILITÉ

Place de l'emploi public

Conseiller Principal d'Education H/F

Réf. 2019-281278

 Finistère (29), France



Informations générales

Domaine fonctionnel & emploi	Éducation • Animation • Jeunesse • RESPONSABLE DES ACTIVITES EDUCATIVES (FPE - FP2EDU04)
Date de publication	07/11/2019
Date de fin de publication	15/02/2020

Conseiller Principal d'Education H/F

 **Organisme de rattachement**
Ministère des armées - Service de recrutement des enseignants

 **Versant**
Fonction publique d'Etat

 **Catégorie**
A

 **Poste à pouvoir le**
01/09/2020

 **Pièce(s) Jointe(s)** 

Postuler



LE DÉTACHEMENT – LA DISPONIBILITÉ

Place de l'emploi public

Descriptif du poste

Les deux CPE du lycée naval sont chargés, dans le cadre du travail d'équipe, de gérer la vie scolaire au sein de l'établissement ; ils forment avec le proviseur, le directeur adjoint (officier supérieur de la marine) et les capitaines de compagnie, l'équipe de direction du lycée naval.

L'action éducative des CPE implique un dialogue et des contacts directs et réguliers avec les familles.

Activités attachées au poste :

- Suivi éducatif et pédagogique des élèves
- Participation au recrutement des Surveillants de Lycée de Défense (SLD)
Gestion des SLD
- Organisation des devoirs surveillés et des épreuves de préparation aux examens.
- Participation à l'organisation du baccalauréat
- Participation aux processus de sélections des élèves et étudiants
- Participation aux conseils (progression, CILN, conseil pédagogique, conseil d'enseignement, conseil de classe...)
- Participer aux activités des élèves (sorties, cérémonies...)
- Mise en place de dispositifs de soutien scolaire et gestion des temps de loisirs (ateliers et clubs)

Conseiller Principal d'Education H/F

 **Organisme de rattachement**
Ministère des armées - Service de
recrutement des enseignants

 **Versant**
Fonction publique d'Etat

 **Catégorie**
A

 **Poste à pouvoir le**
01/09/2020

 **Pièce(s) Jointe(s)**



[Postuler](#)



LE DÉTACHEMENT – LA DISPONIBILITÉ

Et les envies d'ailleurs...

