

[www.fen.fr/sien](http://www.fen.fr/sien)

Toute l'actualité syndicale en  
permanence mise à jour

**Les propositions  
du SI·EN pour la  
mise en place  
d'un corps unique  
d'inspection**

## Editorial

Notre ministre aime la morale. Loin de moi l'idée de l'en blâmer, je vais même sacrifier à ce qui pourrait devenir une nouvelle mode pédagogique en vous proposant une petite « leçon de morale »... syndicale !

Dans un département imaginaire (mais que certains reconnaîtront sans peine) arriva un nouvel IA-DSDEN. Sans doute prévenu de la force et de la représentativité du SI·EN-FEN, il reçut sans délai son responsable départemental et écouta ses propos avec beaucoup d'attention. Il s'engagea même à se montrer particulièrement bienveillant à l'égard de certaines demandes, formulées au nom des collègues syndiqués.

Las!, peu de temps après, il se rendit compte que dans ce département (il en existe peu, mais ce peu est déjà trop) le SI·EN-FEN ne faisait pas recette, pas plus que d'autres syndicats du reste ; les inspecteurs préféraient gérer leurs « trajectoires personnelles » comme disent les cadres dynamiques (jeunes ou vieux, peu importe, car comme le disait Brassens « le temps ne fait rien à l'affaire... »). Dès lors le ton changea, les actes d'autoritarisme et les remarques blessantes se multiplièrent, chacun baissa la tête ou s'efforçait de flatter le « prince »... des trajectoires personnelles vous dis-je...

Dans un autre département imaginaire (mais que d'autres reconnaîtront tout aussi aisément) arriva un nouvel IA-DSDEN. Sans doute ignorant de la force et de la représentativité du SI·EN-FEN, il ne jugea pas urgent de recevoir son responsable départemental, malgré les demandes réitérées de ce dernier.

Las! (pour l'IA-DSDEN cette fois), tous les inspecteurs du département étaient syndiqués au SI·EN-FEN. Ils pensaient que la solidarité au sein du corps était une valeur essentielle et un rempart contre l'autoritarisme. Aussi, quand le « prince » attaqua l'un d'entre eux en conseil d'inspecteurs, tous se levèrent comme un seul homme et quittèrent la réunion ! Depuis cette aventure, l'IA-DSDEN, prudent, est revenu à des comportements acceptables. Dire qu'il ait compris l'intérêt pour le système éducatif de disposer d'un corps d'inspecteurs unis et solidaires, capables de faire front commun face aux conflits, capables aussi d'œuvrer collectivement pour promouvoir sereinement des pratiques ou des stratégies à même de rendre le service public d'éducation plus juste et plus efficace, serait peut être trop optimiste, mais il a compris a minima qu'il lui faudrait composer avec des inspecteurs soudés entre eux et se reconnaissant dans les mêmes valeurs.

Moralité : je ne vous ferai pas l'affront de tirer les conclusions de cette historiette simpliste et totalement imaginaire (mais dans laquelle « certains » et « d'autres » se reconnaîtront), car c'est là la force de la morale : elle est tellement évidente qu'il est impossible de ne pas conclure... qu'il est urgent de convaincre tous les inspecteurs qui ne sont pas encore syndiqués au SI·EN-FEN qu'ils doivent nous rejoindre !

En outre, la morale est universelle (là, je suis sûr que certains me trouveront excessif, et je dois reconnaître qu'ils n'ont pas tort car la morale est toujours référée à un système de valeurs, et donc variable par nature d'un groupe social à l'autre), il suffit de changer les termes. Tenez, remplacez si vous le voulez IA-DSDEN par DAET, ou DAFCO, ou IGEN, ou recteur, ou « petit chef »... et vous arriverez à la même conclusion.

Décidément, Monsieur le Ministre, j'aime la morale (syndicale, au moins) ! Et si demain vous nous annoncez le corps unique aux missions diversifiées et identifiées, je puis vous prédire que comme un seul homme les inspecteurs se lèveront pour vous acclamer d'avoir su (enfin !) trouver une conclusion « morale » à leur long combat. Mais là (et les détracteurs de l'universalité vont s'en réjouir) il ne faut surtout pas changer les termes. Ainsi, si vous annonciez un « corps unique à deux grades », les inspecteurs se lèveraient aussi comme un seul homme, mais pas avec les mêmes intentions...

## Agenda

### 19 janvier

\* MEN / Commission spécialisée Lycées (M.-P. COLLET)

### 19 et 20 janvier

\* FEN / Conseil fédéral national (P. ROUMAGNAC)

### 20 janvier

\* Rencontre avec le SNPSYEN – FEN (P. ROUMAGNAC)

### 24 et 25 janvier

\* Bureau National

### 26 janvier

\* Conseil national de l'UNSA (P. ROUMAGNAC)

### 27 janvier

\* Conseil Supérieur de l'Education (M.-P. COLLET – B. DE GUNTEN)

\* FEN / Réunion de coordination du Comité consultatif Hygiène et Sécurité (A. CADEZ)

\* Rue Lalande / Réunion intersyndicale (SGEN-CFDT, SI.EN-FEN, SNPIEN *fsu*, *SNIA-IPR*)

(R. HASIAK – D. GAUCHON – P. ROUMAGNAC)

### 2 février

\* Réunion de la section académique de TOULOUSE (P. ROUMAGNAC)

### 4 février

\* Conseil Supérieur de l'Education (D. GAUCHON)

\* Audience à la DPATE

(R. HASIAK – P. ROUMAGNAC)

\* FEN / Réunion des Secrétaires généraux des syndicats nationaux de la FEN (P. ROUMAGNAC)

## Communiqué de presse

### UNSA Fonctionnaires - 9 février 2000

## ARTT : coupe à moitié pleine ou à moitié vide ?

Les conditions d'un accord pour l'emploi sont-elles réunies ?

Incontestablement des avancées existent : perspectives de créations d'emplois, résorption de la précarité, plafonnement à 1600 heures maximum du temps de travail annuel.

Pourtant des insuffisances demeurent : incertitudes sur les conditions des créations d'emplois, absence de référence légale pour les 35 heures, timidité des mesures en direction des cadres.

La coupe est-elle à moitié pleine ou à moitié vide ? A nos collègues de le dire dans les trois semaines de consultation dans lesquelles nous nous engageons.

Manifestement la négociation aurait pu aller plus loin sans les réticences et les atermoiements du gouvernement. Elle aurait pu aussi se dérouler de façon plus sereine si le gouvernement l'avait engagée plus tôt.

Quelle que soit la décision que nos collègues nous demanderont de prendre, l'UNSA-Fonctionnaires ne laissera pas se perdre les acquis des discussions, en particulier dans l'élaboration du travail législatif et réglementaire auquel le gouvernement sera contraint.

Nous appellerons alors nos organisations au plus près du terrain, à s'engager dans des négociations dans chaque fonction publique, dans chaque ministère pour l'aménagement et la réduction du temps de travail créateurs d'emplois.

### Elie DUMAS

Elie DUMAS, IEN retraité en AVEYRON, nous a quittés...

Né en 1922, Instituteur en Ardèche après la libération de la France à laquelle il a participé activement dans le Maquis, il est devenu professeur à l'Ecole Normale de PRIVAS puis IEN en 1959 à VILLEFRANCHE-DE-ROUERGUE où il a accompli toute sa carrière

De lui, tous les collègues garderont le souvenir d'un militant laïque exemplaire, d'un inspecteur exigeant pour les autres comme il l'était pour lui-même, avec un sens humain très développé, d'un homme droit, courageux, consciencieux, courtois et discret, n'acceptant jamais les compromissions.

Que son épouse et sa famille trouvent ici l'expression de nos plus sincères condoléances.

*Michel HUCHARD*  
IEN Espalion - RD Aveyron

### L'inspection n° 65

Directeur de la publication :

**Patrick ROUMAGNAC**

Maquette : **Daniel GAUCHON**

Commission paritaire : **3 323 D73 S**

ISSN : **1251-2028**

Imprimerie et photocomposition : **FEN**

Le prix du numéro est compris dans la cotisation syndicale. Pour les personnes extérieures au secteur de syndicalisation couvert par le SIEN, le prix du numéro est de 50 F, l'abonnement annuel de 400 F.

**SI.EN - Fen**

23 Rue Lalande - 75014 PARIS

Tél : 01 43 22 68 19

## Mouvement 2000

Le projet de note de service relatif au mouvement 2000 prévoit un retour des demandes de mutation pour le **31 mars 2000**.

Vous trouverez en dernière page de ce bulletin une fiche syndicale de mutation qui permettra aux représentants du SI.EN à la CAPN de défendre vos droits. Vous pouvez y joindre une copie de tous les documents justifiant une situation particulière.

Les résultats du mouvement seront disponibles dès le soir de la CAPN sur le site internet du SI.EN, **dans l'espace réservé aux adhérents**.

Pour y accéder, vous devez demander dès maintenant votre mot de passe, exclusivement par courrier électronique, adressé à [sien@fen.fr](mailto:sien@fen.fr), message intitulé « demande de mot de passe ».

## Sommaire

<b>Agenda</b>	page 2
<b>Hommage à Elie Dumas</b>	page 2
<b>Eléments pour un corps unique</b>	pages 3 à 5
<b>Conseil Supérieur de l'Education</b>	page 6
<b>Réunion intersyndicale</b>	page 6
<b>Mouvement 2000</b>	page 7
<b>Conseil Fédéral National</b>	page 8
<b>Frais de déplacement</b>	page 8
<b>Salaires et indemnités</b>	page 9
<b>L'inspecteur et la recherche</b>	page 10
<b>Inspection individuelle et d'établissement</b>	page 11
<b>Fiche syndicale de mutation</b>	page 12

## Eléments pour la mise en place d'un corps unique d'inspection

**Le Bureau National a présenté ses propositions dans un document adressé au ministère (voir pages 4 et 5)**

A l'issue de notre dernière rencontre avec J.-R. CYTERMANN, directeur adjoint du cabinet de Claude Allègre, celui-ci nous a demandé de lui faire parvenir au plus vite un texte de présentation de nos revendications. Ce texte devait regrouper à la fois des éléments relatifs au statut et d'autres ayant trait aux missions des inspecteurs. Enfin, il était souhaitable qu'il soit conclu par une proposition en matière d'indices.

Pour satisfaire à cette demande, le BN a travaillé à partir de nos motions de congrès, tout en prenant en compte les évolutions de nos dernières discussions avec le ministère et avec nos partenaires syndicaux. Enfin, un groupe de travail restreint a mis la dernière main au document que vous trouverez ci-après.

Fidèles à l'esprit de nos motions de congrès, nous avons affirmé l'urgente nécessité de mettre en œuvre sans délais un corps unique d'inspection aux missions diversifiées et identifiées. Nous sommes restés relativement imprécis sur certaines questions pour deux raisons : d'une part,

nous ne pouvons pas nous engager sur des points qui n'ont pas fait l'objet d'échanges suffisamment approfondis au sein de notre syndicat, d'autre part nous considérons que nous n'avons pas à nous substituer au ministère en matière de propositions statutaires et fonctionnelles.

Ceci posé, nous avons néanmoins été amenés à interpréter certaines motions de congrès pour donner de la consistance et de la cohérence à nos demandes. C'est ainsi que nous avons bâti une grille indiciaire :

- qui assure à tout IEN la possibilité d'accéder à la HE A sans obstacles institutionnels ;
- qui permette à chaque inspecteur de bénéficier immédiatement d'un gain indiciaire significatif par le truchement des modalités d'intégration au sein du nouveau corps ;
- qui évacue les problèmes posés actuellement par la hors-classe du fait d'une gestion inique des promotions ;
- qui permette un accès élargi des IA-IPR actuels à la HE B ;

- et enfin, qui assure aux retraités une bonification indiciaire substantielle dont ils n'ont jamais pu profiter jusqu'alors.

Nous avons dû agir dans l'urgence et nous avons longuement réfléchi sur les termes et la teneur de notre document. Nous avons par exemple renoncé - dans ce premier jet - à évoquer l'évaluation des corps d'inspection, problématique certes incontournable mais pour laquelle il nous semble indispensable de consulter largement tous les syndiqués avant de prendre position. Au bout du compte, ce document a été affiché sur notre site Internet (partie réservée aux seuls syndiqués) et les premières réactions nous laissent penser que nous avons été assez fidèles aux aspirations des syndiqués. Il n'en demeure pas moins qu'il ne s'agit que d'un document d'étape pouvant servir de base à des négociations plus poussées. Vos réactions nous permettront de l'amender autant que nécessaire.

P. ROUMAGNAC

# Eléments pour la mise en place d'un corps unique d'inspection

## Les propositions du SI.EN

La réflexion de notre syndicat et les propositions qui en découlent pour la mise en place d'un nouveau statut pour les inspecteurs, assortie d'une définition claire de leurs missions, s'inscrivent dans une logique visant à améliorer l'efficacité du service public d'éducation, condition indispensable pour réduire les inégalités sociales. Ce défi majeur pour le XXIème siècle impose à l'école de permettre à chaque élève de développer toutes ses potentialités, ce qui contribuera à faciliter ultérieurement son insertion sociale tant par les connaissances acquises que par la citoyenneté construite au fil de sa scolarité.

Il serait inutile de développer ici ce que nous avons affirmé de manière réitérée : le déclassement indiciaire dont sont victimes les Inspecteurs de l'Education Nationale par rapport aux corps enseignants dont ils sont issus, le flou qui prévaut dans la définition des missions qui leur sont confiées, le manque d'articulation entre leurs actions aux différents niveaux de la scolarité (1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, enseignement général et enseignement professionnel) sont autant de freins pour mettre en œuvre les réformes initiées par le ministère. Une clarification des missions et une revalorisation des statuts seraient seules à même, aujourd'hui, de relancer le processus d'évolution dont le système a besoin. A cet égard, nous souscrivons donc sans réserve à l'affirmation de M. Pierre DASTÉ qui déclare, dans son rapport remis au ministre, qu'un corps unique d'inspecteurs constitue « *la seule solution conforme à l'évolution pédagogique du système clairement mise en œuvre actuellement* ».

Nous ajoutons que ce corps unique doit prendre en compte le caractère diversifié et identifié des missions qui sont confiées aux inspecteurs ; si nous affirmons l'égalité des missions d'inspection quels que soient les niveaux ou les spécialités dans lesquels elles s'exercent, nous ne négligeons pas pour autant leur caractère spécifique lié à la variété des personnels auprès desquels nous exerçons nos missions.

### 1. – Les missions

Les inspecteurs sont des relais indispensables pour que soit effectivement mise en œuvre la politique arrêtée par le ministre de l'Education nationale. Ils doivent en assurer la diffusion en prenant en compte les spécificités locales.

Pour assurer la continuité et la cohérence du service public d'éducation, ils ont à travailler en équipe afin de gérer d'une manière optimisée les passages qui scandent la vie des élèves et leur permettent de construire progressivement leur identité scolaire et citoyenne. Les ruptures que constitue le changement de structure éducative (école / collège – collège / lycée – enseignement général / enseignement professionnel) jouent un rôle déterminant pour la construction d'un individu. Elles doivent donc légitimement faire l'objet d'une attention particulière et nécessitent des aménagements pour respecter la loi d'orientation de 1989 qui postule que l'école doit être adaptée aux élèves. Les échanges, le travail en commun d'inspecteurs de différentes spécialités sont incontournables pour assurer la cohérence globale du système éducatif et pour la rendre lisible aux usagers.

Ce besoin de mutualiser les compétences spécifiques des inspecteurs est, du reste, totalement cohérent avec la définition de leurs missions fixée par le décret de 1990, et reprise par M. Pierre DASTÉ dans son rapport au ministre :

- impulsion (animation, innovation, formation) ;
- évaluation du système et de l'action des personnels (contrôle de conformité – objectifs et programmes –, analyse concertée du fonctionnement et recherche des modalités d'amélioration des dispositifs éducatifs) ;
- participation aux divers modes d'évaluation des acquis (examens, concours, validation des acquis professionnels...) par l'élaboration et le suivi des dispositifs d'évaluation mis en œuvre ;
- prise en charge de missions et/ou de responsabilités spécifiques confiées par le recteur.

### 2. – Organisation du travail

Les inspecteurs, dans l'académie, doivent travailler en réseaux ; ils exercent ainsi leurs missions collégialement, sur des unités géographiques ou fonctionnelles. Selon la taille de l'académie, un ou plusieurs coordonnateurs sont nécessaires pour garantir l'efficacité et la cohérence du dispositif. Ces animateurs – qui n'ont aucune vocation hiérarchique – sont choisis par leurs pairs.

Sur un secteur géographique, les inspecteurs ont à participer collégialement à l'évaluation des établissements ; ils doivent aussi exercer des responsabilités thématiques spécialisées (discipline ou niveau d'enseignement).

Afin d'assurer le suivi des personnels et des établissements, et d'accompagner les remédiations nécessaires, identifiées lors de l'évaluation, les inspecteurs doivent être secondés par des conseillers pédagogiques à tous les niveaux d'enseignement et dans toutes les spécialités. Ils doivent aussi intégrer dans leurs pratiques les évolutions technologiques actuelles et disposer – de facto – d'un équipement matériel cohérent avec les ambitions du système éducatif. Enfin, ils doivent pouvoir s'appuyer sur un secrétariat suffisant et compétent, formé à la complexité des tâches à accomplir.

Pour participer activement à l'optimisation des ressources éducatives (organisation des enseignements, développement du travail en équipe des enseignants, meilleure adaptation des structures d'enseignement aux réalités socio-géographiques...) les inspecteurs doivent être très présents dans les établissements ; ceci suppose que leurs déplacements soient pris en charge de manière intégrale, quel que soit le dispositif retenu (véhicule de service ou avance sur frais de déplacement).

### 3. – Recrutement des inspecteurs

Les inspecteurs doivent être recrutés dans le cadre d'un concours qui assure la possibilité à tous les candidats d'exprimer

## Eléments pour la mise en place d'un corps unique d'inspection Les propositions du SI.EN

leurs compétences et leurs potentialités. Ce concours doit impérativement comporter une épreuve écrite anonymée qui garantisse l'équité qui sied au recrutement de cadres du système éducatif. Le dossier et l'épreuve orale permettront de compléter l'analyse des compétences des candidats et contribueront ainsi à assurer un recrutement de qualité.

Les postes offerts au concours doivent prendre en compte les besoins du système. Il est donc indispensable de maintenir un recrutement par spécialité (niveau d'enseignement, disciplines, type d'enseignement [général, professionnel, technique], missions particulières information et orientation, vie scolaire,...).

Le nombre d'inspecteurs doit être suffisant pour assurer d'une manière satisfaisante l'ensemble des missions qui leur sont dévolues. Le nombre de faisant-fonction d'inspecteur ou de chargés de mission d'inspection est actuellement trop élevé. Nous reprenons volontiers à notre compte les observations de M. le recteur MONTEIL selon lesquelles un effort de recrutement est indispensable, tout en affirmant que cet effort ne saurait se limiter au second degré mais doit concerner l'ensemble du système éducatif.

### 4. – Formation

La formation initiale, diplômante, doit prendre en compte les acquis professionnels et les compléter par une adaptation à l'emploi qui nécessite l'élaboration de « référentiels / métier ». S'adressant à un corps unique aux missions diversifiées et identifiées, cette formation initiale doit prendre en compte le futur travail en équipe en facilitant l'émergence des complémentarités dans le cadre d'un tronc commun. Elle doit aussi préparer à l'expertise relative aux missions spécifiques en prenant en compte leurs aspects transversaux.

Les évolutions et les mutations du système éducatif imposent de mettre en place une formation continue conçue pour répondre d'une part aux orientations décidées au niveau national, d'autre part aux besoins identifiés par les équipes d'inspec-

teurs. Elle devrait, en outre, faciliter les échanges entre les autres personnels impliqués dans l'encadrement du système (chefs d'établissement, responsables administratifs...) et dans la formation (professeurs d'IUFM, conseillers pédagogiques).

Par ailleurs, il est nécessaire de mettre en place des dispositifs permettant aux personnels d'encadrement d'envisager des évolutions professionnelles.

### 5. – Statut et indices

Seule la solution n° 3 proposée par Pierre DASTÉ nous paraît envisageable eu égard aux orientations que nous venons de définir.

Le corps unique proposé nécessite de redéfinir la grille indiciaire affectée aux Inspecteurs Pédagogiques Académiques (IPAC, selon l'appellation proposée par Pierre DASTÉ). Pour bien marquer l'unicité du corps, nous estimons qu'il serait souhaitable de prévoir une grille unique à sept échelons complétés par un échelon

fonctionnel. L'accès à cet échelon fonctionnel serait limité à 20% du corps et la liste des promus serait élaborée dans le cadre d'une commission administrative paritaire nationale qui remettrait ses propositions au ministre de l'Éducation nationale.

### 6. – Dispositions transitoires

Nous proposons les dispositions suivantes :

- à la date d'effet du décret statutaire, tous les actuels IEN et IA-IPR sont intégrés dans le nouveau corps des « IPAC » ;
- dès leur intégration, les intéressés sont classés dans leur nouveau corps à l'échelon doté d'un indice immédiatement supérieur à l'indice afférent à l'échelon qu'ils détenaient dans leur corps d'origine ;
- dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour accéder à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans leur ancien grade.

### Echelonnement indiciaire

	indices majorés	indices bruts
Echelon fonctionnel	B	
7 <sup>ème</sup>	A	
6 <sup>ème</sup>	815	(1010)
5 <sup>ème</sup>	775	(958)
4 <sup>ème</sup>	725	(891)
3 <sup>ème</sup>	679	(831)
2 <sup>ème</sup>	630	(766)
1 <sup>er</sup>	581	(701)

La durée de passage d'un échelon à l'autre jusqu'au 7<sup>ème</sup> échelon devrait être fixée à deux ans pour permettre à la plupart des inspecteurs d'atteindre l'échelon terminal du corps.

Le dispositif actuel des indemnités spécifiques de fonction est lourd et complexe. Nous proposons que dans le cadre du corps unique soit mise en place une indemnité unique. Celle-ci devrait être associée au salaire sous forme d'une bonification indiciaire mensuelle de 150 points d'indice.

## Conseil supérieur de l'éducation

Parmi les nombreux projets soumis au Conseil Supérieur de l'Education du 27 janvier figuraient ceux relatifs à la mise en oeuvre de la charte pour l'enseignement professionnel intégré.

Lors des déclarations liminaires, les organisations ont, dans leur majorité, regretté le fait que se déroulait en parallèle la conférence de presse des deux ministres de l'Education nationale, relative au plan sur la violence, comme si l'on souhaitait écarter le CSE de ce plan alors qu'il devrait être consulté. Une fois de plus, l'absence de concertation a été constatée et dénoncée.

Pour ce qui est des arrêtés relatifs à l'organisation et aux horaires des enseignements dispensés dans les formations préparant aux brevets d'études professionnelles et aux baccalauréats professionnels, Catherine MOISAN, rapporteur du projet, a présenté les nouveaux horaires en rappelant les objectifs de la charte pour l'enseignement professionnel intégré.

Le rapporteur a d'abord précisé que pour les CAP la réflexion sur les contenus était en cours et que la réforme ne s'appliquerait qu'à la rentrée 2001. Pour l'ensemble des autres formations, des circulaires seront diffusées prochainement pour une mise en application à la rentrée 2000.

Interrogée sur les seuils de dédoublement, Madame MOISAN a rappelé qu'ils avaient été fixés à partir des constats des inégalités majeures relevées entre lycées et entre académies.

De façon générale, les organisations ont regretté la mise en oeuvre précipitée de cette réforme tout en réaffirmant sa nécessité. A cette remarque, le rapporteur a rappelé les discussions existant depuis plus d'un an et insisté sur le fait qu'il n'était pas possible de faire attendre les élèves des lycées professionnels, alors que, pour l'enseignement général et technologique, la réforme a débuté à la rentrée 99.

Il est à noter l'absence du nouveau directeur de l'enseignement scolaire et du conseiller du ministre lors de la présentation de ces textes. Catherine MOISAN a dû faire face, seule, avec beaucoup de patience et de courage, à l'avalanche de remarques - pleines de bon sens - émises par les membres du CSE !

Après un long débat, dans une atmosphère lourde et tendue, les textes ont été soumis au vote des conseillers... **Tous les projets relatifs à l'organisation et aux horaires ont été rejetés à l'unanimité.** (Rappel : le CSE n'émet qu'un avis, mais en tenir compte relève de la sagesse...). La F.E.N. et ses syndicats nationaux - dont le SI.EN, le SNPDEN - ont refusé de voter afin de ne pas cautionner une mise en oeuvre dans la précipitation, sans expérimentation sérieuse et sans concertation.

Marie-Paule COLLET  
Bernard DE GUNTEN

## Réunion intersyndicale du 27 janvier 2000

### Participants

#### Pour le SGEN-CFDT

- Christian LAVIGNOTTE
- Laurent SIRANTOINE

#### Pour le SI.EN-FEN

- Daniel GAUCHON
- Renée HASIAK
- Patrick ROUMAGNAC

#### Pour le SNIA-IPR

- Michel DOFAL
- Michel LE BELLEGARD

#### Pour le SNPIEN-FSU

- Jean-Claude GABIN
- Catherine LECOINTE
- Marc STAREK

#### Invités et excusés :

- SNIA
- SNIA-CR
- SNIPRIA

#### Invités :

- CGT
- FO

Une nouvelle fois les participants se sont félicités de cette rencontre qui a permis de confronter les points de vue et de rechercher des bases communes à nos revendications, sans pour autant exclure ce qui fait la spécificité de chacun des syndicats présents.

Tous les participants ont souhaité que ces échanges soient poursuivis, mais il apparaît clairement qu'en égard à l'urgence de la situation il ne serait pas opportun d'approfondir les débats sur des sujets comme les missions dont la complexité demanderait plus de temps pour harmoniser nos positions.

L'axe de notre action commune doit donc porter sur ce qui est reconnu par chacun comme une priorité : la nécessité de revaloriser le statut des inspecteurs avec une amélioration indiciaire pour tous, comme cela avait déjà été affirmé lors de notre précédente rencontre.

Ainsi, tous les participants se sont accordés à considérer qu'il était particulièrement urgent de revaloriser le statut des actuels IEN, pour lesquels l'écart indiciaire avec les corps viviers est devenu quasi inexistant (et parfois même négatif !).

De la même manière, l'accès des actuels IA-IPR à la HE B doit être élargi. En outre, il serait souhaitable de prévoir un débouché pour les inspecteurs qui atteignent la HE B, ce qui pourrait s'envisager par une intégration « fonctionnelle » dans le corps des inspecteurs généraux.

Les débats ont permis d'avancer sur l'idée d'une lettre au ministre insistant sur l'urgence de la situation et sur la nécessité de concevoir au plus vite une solution acceptable pour les inspecteurs. Une lettre est transmise pour étude aux instances nationales des syndicats invités à cette rencontre. La version définitive sera prochainement arrêtée (suite aux réactions de chaque syndicat qui souhaitera s'engager dans ce courrier collectif) et proposée à la signature des secrétaires généraux.

Rapporteur :  
Patrick ROUMAGNAC

## Mouvement 2000 - Audience du 4 février

Consulté sur le projet de note de service relative aux opérations de mutation des inspecteurs de l'Education nationale, le SI.EN-Fen a sollicité une audience au cours de laquelle ses représentants se sont montrés très critiques à l'égard du texte proposé.

La délégation, composée de Renée HASIAK et Patrick ROUMAGNAC, a été reçue par M. CUISINIER, directeur adjoint de la DPATE, en présence de M. PRESSAC, chef de service, et de Mme MAES, le vendredi 4 février.

Nous avons tout d'abord protesté contre le concept de profil qui ne nous paraît pas compatible avec les compétences et le niveau de maîtrise professionnelle des inspecteurs. Ces derniers sont régulièrement sollicités, par des instances hiérarchiques locales ou nationales, pour répondre dans l'urgence à des commandes pour le moins variées ! Comment ne pas penser dès lors que chacun d'entre eux est tout à fait apte à occuper tout poste susceptible d'être proposé au mouvement ? Sans doute certains de ces postes nécessitent-ils des compétences spécifiques, mais celles-ci peuvent être acquises rapidement sur le terrain ou bâties progressivement dans le cadre d'une formation adaptée (cas de l' AIS par exemple).

Quel est l'intérêt actuel de la stratégie du profil pour l'administration ? Disposer de personnels compétents et rapidement opérationnels sur des postes difficiles ? Comment le croire alors que ces mêmes postes, quand ils ne sont pas demandés par des titulaires, sont confiés à des stagiaires en changeant d'appellation, c'est-à-dire en devenant des « postes prioritaires ». Cette hypothèse exclue, il ne reste plus qu'une explication possible : l'attribution d'un profil sans définir les compétences requises permet à l'administration de justifier ce qui n'est en fine que le « fait du prince ». Tel inspecteur est jugé apte à occuper un poste spécifique parce qu'il a su se mettre en valeur avec subtilité (ou parce qu'il a su faire preuve de la servilité nécessaire...), tel autre est écarté au motif qu'il a simplement accompli son travail consciencieusement, mais sans chercher à flatter le « prince »...

Que dire de la lettre de motivation ? Comment un inspecteur pourrait-il se prétendre motivé par un poste identifié seulement avec une connotation positive (IEN adjoint IA) ou négative (ZEP, zone sensible ou zone violence) ? Il ne s'agit au mieux que d'un subtil subterfuge permettant de fonder l'arbitraire d'un choix souvent opéré a priori. Mais, me direz-vous, il reste l'entretien avec « l'autorité hiérarchique concernée ». Ceux d'entre vous qui ont déjà participé à ces rencontres y ont rarement décelé des pratiques relevant d'un véritable entretien d'évaluation.

A l'issue de ces filtres, l'autorité hiérarchique émet un avis « motivé » (non, non, ne souriez pas !) qui doit être conclu par une appréciation selon 3 items : « Très favorable », « Favo-

nable » et « Défavorable ». Quelle hypocrisie ! Comment pourrions-nous ne pas voir que les avis favorables ne sont que des leurres permettant à l'administration de justifier que soit retenu un candidat bénéficiant d'un avis très favorable, tout en évitant d'explicitier les critères qui ont conduit à écarter les autres candidats, puisque ces derniers « bénéficient » d'un avis favorable.

L'audience s'est certes passée « à fleurets mouchetés », comme il sied entre gens de bonne compagnie... mais la colère est grande chez les inspecteurs ! Comment accepter aujourd'hui que notre corps – qui, jusqu'à plus ample informé, fait partie du service public – soit

géré avec des méthodes que ne désavouerait pas le plus réactionnaire des « patrons » ?

Face à l'obstination de l'administration, le SI.EN-Fen a présenté des revendications claires qui correspondent aux aspirations de tous. (voir ci-dessous la lettre adressée à la directrice de la DPATE).

Nous saurons très prochainement si nous avons été entendus lors de cette audience, et si tel n'a pas été le cas il nous faudra prévoir une réponse adaptée. D'ores et déjà le SI.EN-Fen appelle tous ses syndiqués, et plus largement tous ceux qui se reconnaîtraient dans ce combat, à se tenir prêts à réagir contre les manœuvres inacceptables qui divisent notre corps.

P. ROUMAGNAC



Paris le 7 février 2000

Madame Béatrice GILLE  
Directrice de la DPATE

Objet : note de service relative aux opérations  
de mutation des inspecteurs de l'Education nationale

Madame la Directrice,

Suite à l'audience que nous avons eue avec M. François CUISINIER, le vendredi 4 février, nous voudrions insister sur la profonde hostilité que manifestent nos syndiqués face à la mise en place des postes à profil.

Nous avons développé des arguments pour expliquer pourquoi ce dispositif était selon nous inapplicable car conduisant inévitablement à des dérives que nous dénonçons par ailleurs dans le cadre des CAPN.

Ceci nous conduit à faire un certain nombre de propositions que nous soumettons à votre bienveillance, en espérant très sincèrement que vous saurez entendre ces demandes qui sont celles de la très grande majorité des inspecteurs.

1. Les seuls profils acceptables sont :
  - pour le 1<sup>er</sup> degré : - postes d'IEN adjoint à l'IA-DSDEN
  - postes d'IEN affecté en IUFM
  - pour le secteur ET : - postes d'IEN EG Administratif et Financier
  - pour le secteur IO : - postes d'IEN IO affecté auprès de l'ONISEP

2. Pour ces postes à profil l'autorité hiérarchique concernée précise les compétences attendues en les référant aux missions à accomplir. A partir de ce descriptif, les inspecteurs rédigent une lettre de motivation qui servira de base à un entretien devant une commission ad hoc. Cette commission rangera les candidats selon deux catégories : avis favorable ou avis défavorable (la motivation d'un avis défavorable sera communiquée au candidat).

3. La participation d'un candidat à un entretien ouvrira droit au remboursement des frais de déplacement et, le cas échéant, de séjour, selon les modalités en vigueur pour les missions.

4. Les avis portés par le recteur et l'inspection générale sur les dossiers de demande de mutation seront portés à la connaissance des intéressés.

5. Les situations particulières seront traitées en amont de la CAPN par une commission technique réunissant des représentants de l'administration et du personnel. Cette commission aura à se prononcer sur l'opportunité de conférer un caractère prioritaire à ces demandes. Elle pourra, en cas de nécessité, solliciter l'avis d'experts (médecin, assistante sociale...) pour fonder ses avis.

Vous remerciant par avance de l'attention que vous voudrez bien accorder à ces requêtes, je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, l'assurance de mon très respectueux dévouement.

Patrick ROUMAGNAC  
Secrétaire général

## Conseil fédéral national

Intervention de Patrick ROUMAGNAC  
lors du CFN du 19 janvier 2000

S'il est ultra majoritaire parmi les IEN et s'il commence à s'implanter chez les IA-IPR (plus de 10% des voix pour une première participation aux élections professionnelles de ce corps), le SI.EN-FEN ne pourra jamais être « numériquement » fort du fait de sa base de syndicalisation. Comme d'autres « petits » syndicats, nous avons subi de plein fouet ce qui fut ressenti comme du mépris de la part du ministère.

La surcharge de travail permanente des inspecteurs, la gestion déplorable et inique des promotions, la lassitude des syndiqués de ne pas voir avancer notre dossier, sont autant de facteurs qui auraient pu conduire à la désyndicalisation. Ajoutons à cela un congrès difficile en mars 1999 et on peut dès lors se demander comment le SI.EN progresse, comment il a réussi à se faire entendre du ministère et comment il espère déboucher très prochainement sur le corps unique d'inspection que Pierre DASTÉ, dans son rapport au ministre, considère comme « *la seule solution conforme à l'évolution pédagogique du système clairement mise en œuvre actuellement* ».

La réponse est claire : nous avons toujours bénéficié d'un soutien sans faille de notre Fédération et de son Secrétaire général, Jean-Paul ROUX, que je tiens à remercier très chaleureusement aujourd'hui. Son implication personnelle a été déterminante pour les avancées que nous enregistrons depuis quelque temps.

Ceci ne peut que nous renforcer dans notre fidélité à la FEN et nous persuader que les valeurs que nous défendons en son sein finiront par triompher.

Notre ambition aujourd'hui est d'œuvrer avec nos camarades des autres syndicats de la FEN pour promouvoir un service public d'éducation plus efficace et plus à même d'assurer une meilleure justice sociale, tout en continuant à défendre les personnels et leur légitime promotion.

Quand d'autres se contentent d'être une force d'opposition avec des arguments qui frisent parfois le populisme, le SI.EN réaffirme sa volonté d'être une force de proposition, au sein de sa fédération et face au ministère, et d'œuvrer ainsi pour le progrès social inscrit dans nos valeurs et fondateur de l'Union des syndicats autonomes de la FEN.

## Frais de déplacement

### Les problèmes relatifs à l'application du décret du 30 août 1999 ne sont pas encore réglés



Paris, le 1er février 2000

Monsieur Gilbert SANTEL  
Directeur à la DGAFP  
32, rue de Babylone  
75700 PARIS SP 07

**Objet : frais de déplacement**

Monsieur le Directeur Général,

Nous avons rencontré M. Chevalier, le 27 janvier dernier, sur la question des frais de déplacement. A l'issue de cette réunion, au cours de laquelle nous avons passé en revue les difficultés liées à l'application du nouveau décret sur les frais de déplacement, il nous a été demandé de faire connaître, par écrit, notre position et nos propositions.

Pour l'UNSA-Fonctionnaires, il apparaît que le décret 99-744 du 30 août 1999, et la circulaire d'application en cours de rédaction sont source de confusion et de mauvaise compréhension. Dans la mesure où le côté forfaitaire des indemnités journalières est réaffirmé, nous pensons qu'il convient de modifier le décret en ce sens et de remplacer la formule « de la durée réelle du déplacement et de l'effectivité de la dépense » par « de la durée réelle du déplacement et de l'effectivité de la mission ».

Par ailleurs, nous récusons tout ce qui, dans le projet de circulaire d'application, prévoit des modalités de contrôle différentes pour l'hébergement et pour la restauration. En effet, l'article 10 du décret 90-437 du 28 mai 1990 sur les frais de déplacement stipule tant pour l'indemnité de repas que pour l'indemnité de nuitée, qu'elle n'est pas due lorsque le repas est fourni gratuitement ou que l'agent est logé gratuitement.

Pourquoi, dans ces conditions, introduire arbitrairement, par voie de circulaire, des modalités différentes de contrôle ? Nous demandons que les modalités prévues pour la restauration (déclaration) soient également prévues pour l'hébergement (déclaration), puisque le caractère forfaitaire du remboursement est réaffirmé.

Nous demandons la prise en compte de ces modifications dans le décret et dans la circulaire, et la réaffirmation que l'objectif à moyen terme est bien la prise en charge directe et complète des frais de déplacement par l'administration, dans le cadre de conventions avec des hôtels, agences de voyages ou structures d'hébergement.

L'UNSA-Fonctionnaires est très attachée à ce que soit réglée au mieux des intérêts des personnels et du service public cette délicate question des frais de déplacement.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de mes salutations distinguées.

**Jean-Paul ROUX**  
Secrétaire Général



## Salaires au 1er décembre 1999

Ech	Ind.	Traitement brut	Ind. de résidence		Retenues						
			Zone 1	Zone 2	Retraite	MGEN (2,5 %)			CSG + CRDS (8 %)		
			3%	1%	7,85%	Zone 1	Zone 2	Zone 3	Zone 1	Zone 2	Zone 3
<b>IEN Classe normale</b>											
1	367	10 220,66	306,62	102,21	802,32	263,18	258,07	255,52	800,07	784,54	776,77
2	398	11 083,98	332,52	110,84	870,09	285,41	279,87	277,10	867,65	850,81	842,38
3	438	12 197,95	365,94	121,98	957,54	314,10	308,00	304,95	954,86	936,31	927,04
4	491	13 673,96	410,22	136,74	1 073,41	352,10	345,27	341,85	1 070,40	1 049,61	1 039,22
5	549	15 289,22	458,68	152,89	1 200,20	393,70	386,05	382,23	1 196,84	1 173,60	1 161,98
6	618	17 210,81	516,32	172,11	1 351,05	443,18	434,57	430,27	1 347,26	1 321,10	1 308,02
7	657	18 296,93	548,91	182,97	1 436,31	471,15	462,00	457,42	1 432,28	1 404,47	1 390,57
8	710	19 772,94	593,19	197,73	1 552,18	509,15	499,27	494,32	1 547,83	1 517,77	1 502,74
9	733	20 413,47	612,40	204,13	1 602,46	525,65	515,44	510,34	1 597,97	1 566,94	1 551,42
<b>IA-IPR / IEN Hors classe</b>											
3/4	678	18 881,76	566,45	188,82	1 482,22	486,21	476,76	472,04	1 478,06	1 449,36	1 435,01
4/5	733	20 413,47	612,40	204,13	1 602,46	525,65	515,44	510,34	1 597,97	1 566,94	1 551,42
5/6	782	21 778,08	653,34	217,78	1 709,58	560,79	549,90	544,45	1 704,79	1 671,69	1 655,13
6/7	820	22 836,35	685,09	228,36	1 792,65	588,04	576,62	570,91	1 787,63	1 752,92	1 735,56
A1	880	24 507,30	735,22	245,07	1 923,82	631,06	618,81	612,68	1 918,43	1 881,18	1 862,56
A2	915	25 482,03	764,46	254,82	2 000,34	656,16	643,42	637,05	1 994,73	1 956,00	1 936,63
A3	962	26 790,94	803,73	267,91	2 103,09	689,87	676,47	669,77	2 097,19	2 056,47	2 036,11

Cette grille tient compte des modifications intervenues depuis janvier 1998 où la retenue de sécurité sociale a été remplacée par une CSG à 7,5% comprenant une part déductible du revenu imposable (5,1%) et une part non déductible (2,4%).

La CSG s'applique à 95% de l'ensemble des rémunérations (traitement brut, indemnités, émo-

luments, salaires, allocations, pensions, y compris les majorations et bonifications pour enfants, à l'exception des allocations familiales) : les chiffres indiqués ici sont calculés uniquement sur le traitement brut.

La CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale) s'applique dans les mêmes conditions que la CSG à l'ensemble des rémunérations, allocations familiales compri-

ses : là aussi, les chiffres indiqués sont calculés uniquement sur le traitement brut.

Nota : la contribution de solidarité de 1% s'applique à la rémunération mensuelle nette (rémunération mensuelle brute augmentée de l'indemnité de résidence et diminuée des cotisations de sécurité sociale obligatoires et des prélèvements pour pension).

## Indemnités

Taux au 1/12/99 - BO n°3 du 20 janvier 2000

Indemnité	Montant	Texte de référence
Indemnité de charge administratives		Décret n° 90-427 du 22/5/90
IA-DSDEN 1ère catégorie	67 353 F	
IA-DSDEN 2ème catégorie	62 838 F	
IA-DSDEN 3ème catégorie	56 955 F	
IA adjoints, Inspecteurs de l'académie de Paris, DAET, DAFCO, CSAIO	44 880 F	
IA-IPR	40 392 F	
IEN-ET et IEN-IO	33 651 F	
IEN-CCPD	14 259 F	
Indemnité de circonscription (IEN-CCPD)	7 131 F	Décret n° 90-428 du 22/5/90
Indemnité de coordonnateur (IEN adjoint IA)	4 647 F	Décret n° 91-228 du 27/2/91

## L'inspecteur et la recherche

Contribution au colloque de Douai  
Michel VOLCKRICK, IEN Douai - Waziers

Officiellement, l'Inspecteur de l'Éducation Nationale est un expert chargé non seulement de dire si l'enseignement est assuré dans les conditions satisfaisantes, mais aussi et surtout d'impulser, de former, de suivre et d'évaluer les enseignants et ce, à tous les niveaux de l'école primaire et dans toutes les disciplines.

De même que les enseignants sont réputés performants dans tous les domaines d'enseignement, les inspecteurs sont des experts polyvalents. C'est nous faire beaucoup d'honneur que de l'affirmer, même si la reconnaissance n'est pas toujours marquée matériellement.

Dans la réalité, qu'en est-il ? Nous savons très bien que les enseignants ne disposent pas, quoi qu'ils en pensent, de toute la maîtrise didactique et pédagogique, non pas pour enseigner, mais pour faire apprendre à tous les élèves et dans tous les domaines : il ne suffit pas de savoir lire pour apprendre à lire, ni de savoir compter pour faire passer le concept de quantité en maternelle.

Ce serait cependant nous voiler la face que de prétendre qu'en tant qu'inspecteur nous disposons de tous ces savoirs et que nous pouvons analyser et conseiller à tous les niveaux. Nous avons nos préférences et nos champs de compétences, ce que les enseignants qualifient de «marotte». D'une année sur l'autre, d'une circonscription à une autre, l'accent est mis sur le langage oral, sur l'expression écrite, sur la littérature, sur l'ouverture culturelle, sur l'évaluation, etc..., selon l'inspecteur. Et même dans nos domaines de prédilection, sommes-nous sûrs d'avoir raison dans les orientations que nous prenons et «imposons» ? Améliore-t-on la maîtrise de la langue en développant la technique, en privilégiant l'oral, ou en faisant de l'interdisciplinaire ? Facilite-t-on la réussite pour tous en créant des groupes de besoins, en installant une B.C.D. ou un site informatique ou en ajoutant des heures de soutien ou d'aide au travail ?

A de nombreux niveaux, chacun en reste au stade de l'imprécation et les discussions pédagogiques sont toujours les plus douloureuses, ou les plus courtes...

Il existe, par ailleurs, des recherches qui sont effectuées par des universitaires psychologues, sociologues, didacticiens, parfois sous forme d'observations, parfois en tant que recherches-actions. Ces spécialistes travaillent en équipe, avec des professeurs d'IUFM et des enseignants. Ce sont des recherches ponctuelles, très pointues parfois, mais d'une grande richesse.

Nous sommes sollicités pour autoriser ces recherches, nous sommes informés de leur teneur, parfois associés, mais cela va rarement plus loin. Il est d'ailleurs particulièrement étrange que les professionnels reconnus par l'IUFM et rémunérés comme tels pour ces recherches, relèvent de nombreuses catégories, mais que les inspecteurs n'en font pas partie. Les enseignants du premier et du second degrés, les conseillers pédagogiques, les professeurs d'IUFM, peuvent participer à des recherches sur le système éducatif, les inspecteurs ne le peuvent pas (ou alors cela relève du bénévolat pur et simple).

Comment peut-on être expert dans le domaine si difficile, si controversé, qu'est l'enseignement, si l'on ne parvient pas à participer à la réflexion multiforme qui est menée. Nous sommes, pour améliorer nos compétences, contraints à l'autoformation ou à des stages de formation pas forcément adaptés à nos missions.

A l'inverse, les universitaires prennent rarement en compte les observations que nous effectuons en classe vis-à-vis des enfants ou des enseignants pour conscrire leurs recherches.

S'il m'est difficile de me considérer expert dans tous les domaines de l'école, j'ai le sentiment, par contre, de bien comprendre, à présent, les enseignants, leurs pratiques et leurs difficultés. Au-delà des incantations habituelles, au-delà des débats aussi stériles que celui sur la saignée ou la purge en médecine au 17<sup>ème</sup> siècle, nous pouvons avoir avec les universitaires et les inspecteurs généraux des avis à donner, nous pouvons les aider à mettre en œuvre des recherches-actions, travailler avec eux, progresser et faire progresser le système éducatif.

Certes, la recherche est coûteuse en énergie et en temps ; certes, elle est mal rémunérée, et nos missions sont nombreuses. Mais, à une époque où les idées retenues sont plus celles des journalistes et des médias que celles des professionnels, à une époque où l'on peut dire tout et son contraire sur la «crise» du système éducatif, il serait bon que ceux qui sont très présents dans les classes, tout en bénéficiant de la diversité des observations qui permet la prise de distance, puissent travailler en équipe avec des universitaires, spécialistes des sciences de l'éducation.

L'Inspecteur n'a pas vocation à être un chercheur, ce n'est pas son rôle, mais il ne peut pas ignorer la recherche. Il ne peut pas être à côté des travaux, des constats qui sont effectués et des pistes d'amélioration prometteuses et fiables. Mais l'inspecteur a aussi, de par son vécu et son expérience, des idées sur ce qu'il faudrait faire pour améliorer les pratiques des enseignants. Il serait bon qu'il ne soit pas tout seul pour les mettre en œuvre. Les enseignants seraient très certainement plus enclins à les prendre en compte s'ils savaient que cela ne relève pas de la simple «marotte» mais que cela s'inscrit dans un processus de recherche sur lequel on dispose de connaissances et pour lequel on formule des hypothèses que l'on tente de vérifier.

La médecine du 17<sup>ème</sup> siècle était routinière et les débats qui l'entouraient, stériles. La pédagogie et la didactique auraient bien besoin, aujourd'hui, de prendre leur envol. Les inspecteurs ne doivent pas se contenter d'observer et d'évaluer l'évolution du système éducatif. Ils ne pourront être de véritables experts que s'ils participent activement aux multiples travaux de recherche qui sont menés dans tous les domaines de l'enseignement et de l'éducation en général.

## Quelles articulations entre inspection individuelle et évaluation d'établissement ?

Contribution au colloque de Douai  
Georges GAUZENTE - IEN Châlons en Champagne

Le sujet mériterait, sans doute, quelques réflexions liminaires quant à l'emploi et à la signification des deux termes, inspection et évaluation, déjà distingués par le statut des inspecteurs, différenciés aussi par les chercheurs et sociologues. On pourrait aussi analyser l'expression «évaluation d'établissement», alors que le même décret évoque l'évaluation «des équipes» et des «unités d'enseignement». Ce sont bien les finalités et les enjeux d'une pratique complexe qui sont questionnés ici, qu'elle soit référée à l'enseignant, à l'équipe ou à l'établissement.

Poser le problème, c'est d'une certaine manière admettre que les pratiques traditionnelles de l'inspection, du contrôle et de ses évolutions «modernes» sous la forme d'audit ou de mesure statistique informatisée ont trouvé leurs limites, quand il ne s'agit pas de dérives telles que le formalisme bureau et technocratique, ou les effets pervers de la médiatisation de «résultats»...

L'évaluation, aujourd'hui, ne peut se limiter à un acte technique et procédural. Elle est, avec l'aide d'un certain nombre de repères si nécessaire (référénts, textes, indicateurs...), une pratique qui combine écoute, éthique et technique sans qu'à aucun moment soit perdue de vue la valeur des actes ni minimisée la parole de ceux qui en sont les auteurs. C'est ainsi, probablement, que le travail d'évaluation des équipes est lié au travail d'évaluation des individus. C'est peut-être à la croisée de l'individuel et du collectif, de l'autonomie et de la dépendance, dans les tensions qui se disent ou s'occulent que l'évaluateur peut trouver sa place. Ce qu'exprimait Norbert ELIAS : «La combinaison spécifique d'indépendance et de dépendance, de nécessité ou de possibilité de décider pour soi-même de façon autonome et d'impossibilité de décider pour soi-même de façon autonome, de responsabilité individuelle et de discipline peut provoquer de considérables tensions».

Là se trouve sans doute, pour l'inspecteur, une piste de travail qui consiste, à partir de l'inspection –évaluation indivi-

duelle, à donner à l'entretien une place essentielle dans le processus : l'enseignant est écouté dans un contexte déontologique qui l'invite à exprimer ses réussites et ses difficultés, ses valeurs, ses points de vue, ses engagements, ses doutes, son ressenti dans le contexte de l'école ou de l'établissement, du cycle ou de l'équipe éducative. Ce travail d'évaluation devrait aboutir à dégager quelques problématiques qui ont quelque chance d'être partagées. Se limiter à comparer l'action de l'enseignant à des référentiels préexistants, c'est prendre le risque de faire table rase de l'acteur lui-même et des voies possibles de son engagement dans l'action collective.

Dans cette perspective, c'est l'évaluation d'équipe, plus que l'évaluation d'établissement, qui est visée. C'est, à partir de quelques problématiques en nombre limité qui ont émergé des entretiens (autour de l'écrit, autour de la socialisation, autour d'une didactique, autour de l'évaluation des élèves...) que l'inspecteur propose à l'équipe réunie des axes et des perspectives que celle-ci discutera, s'appropriera avant de décider en pleine responsabilité des suites à donner. L'évaluation, ainsi conduite, ne s'inscrit pas dans une dimension hiérarchique. Elle n'est pas, non plus, un acte de pure expertise avec ses certitudes et ses tendances rationalisantes. Edgar MORIN («La tête bien faite» – Seuil – 1999) en appelle à la «réforme de la pensée» : «il y a nécessité d'une pensée

- qui saisisse que la connaissance des parties dépend de la connaissance du tout et que le tout dépend de la connaissance des parties ;
- qui reconnaisse et traite les phénomènes multidimensionnels au lieu d'isoler de façon mutilante chacune de leurs dimensions ;
- qui reconnaisse et traite les réalités qui sont à la fois solidaires et conflictuelles (comme la démocratie elle-même, système qui se nourrit d'antagonismes tout en les régulant) ;
- qui respecte le divers tout en reconnaissant l'un...».

Aujourd'hui la question de l'évaluation des équipes et des unités d'enseignements est posée (cf discours de Mme S.ROYAL : «évolution des pratiques d'inspection vers des actions plus collectives d'accompagnement et d'animation des équipes»), cependant que la «culture de l'évaluation» réduite à sa dimension statistique et quantitative subit des critiques justifiées quant à sa fiabilité et à sa prétention à se transmuter en outil de pilotage (le récent rappel de la fonction initiale des évaluations CE2 et 6<sup>e</sup> marque sans doute le terme de l'illusion technocratique que ces outils, par ailleurs éclairants, ont pu créer chez certains «pilotes»...). Cela signifie, aussi, que des protocoles sont à construire qui, pour la plupart, se distingueront des précédents par des orientations telles que :

- la prééminence des acteurs, enseignants et éducateurs ;
- la valeur attribuée à leurs actes ;
- l'incertitude des procédures et des résultats de ce travail qui s'inscrit dans des logiques de changement, selon une temporalité longue, et non dans des logiques de conservation.



# *Fiche de mutation*

à retourner au SIEN - 23 rue Lalande - 75014 PARIS

<p>NOM .....</p> <p>Née .....</p> <p>Prénom .....</p>	<p>Spécialité : Premier degré Enseignement Technique : option ..... Enseignement général Information-Orientation</p>						
<p>Célibataire <input type="checkbox"/>      Veuf (ve) <input type="checkbox"/></p> <p>Marié(e) <input type="checkbox"/>      Divorcé(e) <input type="checkbox"/></p>	<p><b><i>Poste actuel</i></b></p>						
<p>Date de Naissance .....</p>	<p>..... Date de nomination dans le poste actuel .....</p>						
<p>Nombre d'enfants à charge .....</p>	<p>..... Date de nomination dans l'emploi .....</p>						
<p>Profession du conjoint .....</p> <p>Lieu d'exercice .....</p> <p>Grade et discipline* .....</p> <p>Adresse personnelle .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>tél .....</p>	<p>..... Corps d'origine .....</p> <p>..... Discipline : .....</p> <p>..... Ancienneté générale au 1er septembre 2000 .....</p>						
<p>Situation particulière</p>	<p style="text-align: center;"><b><i>Titres universitaires</i></b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">Titres</th> <th style="width: 33%;">Discipline</th> <th style="width: 33%;">Date d'obtention</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 40px;"> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><b><i>Postes demandés</i></b></p> <p>1 .....</p> <p>2 .....</p> <p>3 .....</p> <p>4 .....</p> <p>5 .....</p> <p>6 .....</p>	Titres	Discipline	Date d'obtention			
Titres	Discipline	Date d'obtention					
<p>Date.....</p> <p>Signature</p>							
<p>* S'il est fonctionnaire de l'Education Nationale</p>							