

Syndicat de l'Inspection de l'Education Nationale

Bulletin bimestriel n° 89
Janvier - Février 2004

Ce bulletin comporte pour les adhérents quatre enveloppes en quatrième de couverture destinées aux votes

Préparation du Congrès

31 mars - 1er et 2 avril 2004
MONTPELLIER (Hérault)

Commission Bottin

**Contribution du SI·EN
aux travaux du groupe
de réflexion animé
par l'IG Yves Bottin**

Candidatures au Bureau National

Neuf sièges sont à renouveler au sein du Bureau National : tous les syndiqués sont appelés à voter pour les trois secteurs (1er degré, Enseignement général, technique et professionnel, Information et orientation)

Rapport d'activité présenté par le Secrétaire général

Ce rapport d'activité ne prétend pas au statut de descriptif exhaustif, ni même de présentation chronologiquement fidèle, des actions mises en place par le syndicat depuis notre congrès de Rouen, l'affichage régulier sur le site et dans notre bulletin de nos interventions rendrait cet exercice formel et de peu d'intérêt ; ce rapport vise plutôt à dégager les axes majeurs qui ont fondé cette action et qui nous conduisent, aujourd'hui, à tracer de nouvelles perspectives qui seront arrêtées à Montpellier.

Procédures de vote

1 - Elections au Bureau National

Tous les syndiqués sont appelés à se prononcer sur toutes les candidatures. Attention, il n'est pas possible de retenir la liste complète car, pour le secteur 1er degré, il y a six candidats pour cinq sièges renouvelables.

Les votes devront parvenir **directement au siège du SI·EN - 23, rue Lalande - le plus tôt possible et, au plus tard, le 25 mars 2004.**

2 - Vote sur le rapport d'activité

Chacun est appelé à s'exprimer en insérant, dans l'enveloppe correspondante, un des trois bulletins : " Pour ", " Contre " ou " Abstention ".

Ce vote est à adresser à **votre Responsable académique avant le 25 mars 2004.**

Le sommaire complet
est en page 3

Agenda

11 décembre

* MJENR / Direction de l'Encadrement / Réunion de travail préparatoire à la CAPN Hors classe des IEN
(M.-P. COLLET - D. GAUCHON - P. ROUMAGNAC)

16 décembre

* Fédération Générale des Retraités / Réunion des syndicats affiliés à la FGR/FP (J.-Cl. QUEMIN)

18 décembre

* Assemblée Générale UNSA Fonctionnaires
(P. ROUMAGNAC)

19 décembre

* MJENR / Direction de l'Encadrement / CAPN Hors classe
(D. GAUCHON - B. LESPEDES - J. PLATIER - M.-P. COLLET - P. ROUMAGNAC - J.-M. PETIT)

8 janvier

* MJENR/ Audience UNSA Education auprès du Ministre relative à la loi sur la laïcité.
(Présence de P. ROUMAGNAC dans la délégation fédérale)

14 janvier

* MJENR/ Commission spécialisée Lycées, Collèges et Ecoles
(P. ROUMAGNAC)

15 janvier

* MJENR/ Conseil Supérieur de l'Education
(D. GAUCHON - P. ROUMAGNAC)

17 - 18 janvier

UNSA Education/ Orléans / Réunion des militants
(P. ROUMAGNAC)

20 janvier

* MJENR / Inspection Générale / Audience auprès de Mme SAFRA et de M. THEVENET - IG groupe Enseignement primaire
(D. GAUCHON - P. ROUMAGNAC)

23 janvier

BUREAU NATIONAL

4 février

* Délégation UNSA Education auprès de la Commission des Affaires culturelles du Sénat.
(Présence de Fr. GROSBRAS dans la délégation fédérale)

5 février

* UNSA Education/ Bureau Fédéral National
(P. ROUMAGNAC)

L'inspection n° 89

Directeur de la publication :

Patrick ROUMAGNAC

Maquette : **Daniel GAUCHON**

Commission paritaire :

3 323 D73 S ISSN : 1251-2028

Imprimerie et photocomposition : **UNSA**

Le prix du numéro est compris dans la cotisation syndicale. Pour les personnes extérieures au secteur de syndicalisation couvert par le SI.EN, le prix du numéro est de 7,5 euros, l'abonnement annuel de 50 euros.

SI.EN - UNSA Education

23 Rue Lalande - 75014 PARIS

Tél : 01 43 22 68 19 - Fax : 01 43 22 88 92

Retraites

Le bâton et la carotte

La loi Fillon sur les retraites ayant été définitivement adoptée par le Parlement fin juillet, il lui a fallu surmonter l'obstacle du Conseil constitutionnel avant d'être publiée au Journal officiel du 22 août. Maintenant qu'elle est promulguée, elle va s'appliquer dans toute sa rigueur largement régressive. Si le principal paramètre n'est toujours pas réglé, à savoir le financement de cette réforme, n'attendons pas quelque adoucissement lié aux décrets d'application toujours nécessaires pour préciser un certain nombre de dispositions. Tout est dans la loi et le dossier nous paraît, à ce jour, bouclé. Comment les actifs d'aujourd'hui peuvent-ils envisager l'avenir sur ce point précis ?

L'allongement de la durée de cotisation

En 2003, au terme d'une carrière comptabilisant 37,5 annuités, le fonctionnaire âgé de 60 ans a droit à une pension équivalant à 75 % des revenus des 6 derniers mois. A partir du 1er janvier 2004, la durée de cotisation nécessaire pour se maintenir au taux maximum de 75 % augmente de 2 trimestres par an et ce jusqu'en 2008 où elle atteindra 160 trimestres. Après 2008 cette augmentation se ralentit au rythme d'un trimestre par an jusqu'en 2012, puis au rythme de 0,5 trimestre par an jusqu'en 2020 où l'on capitalisera alors 168 trimestres, soit 42 ans de cotisations.

L'avènement de la décote en 2006

Même si le droit à la retraite à 60 ans est réaffirmé, avec une belle dose d'hypocrisie, l'allongement de la durée de cotisation conduira inéluctablement le postulant à la retraite à ne réaliser son projet qu'à l'âge de 65 ans, à l'horizon 2020. L'introduction de la décote en 2006 n'a pas d'autre but que d'infliger de lourdes pénalités à ceux qui persisteraient à croire que l'on peut partir à 60 ans à taux plein alors que la durée des cotisations exigée pour l'année de référence n'a pas été atteinte. Prenons un exemple pour mesurer plus concrètement le décalage en voie de constitution.

Notre collègue Jacques a 60 ans en 2008. Il a travaillé sans interruption et il dispose de 150 trimestres de cotisations. La loi nouvelle lui impose à cette date soit 160 trimestres de cotisations, soit 62 ans pour échapper à la décote. Le calcul de sa pension, s'il persiste à faire valoir ses droits à la retraite, se liquidera en deux temps :

- pour commencer, au prorata de la durée de cotisation. Le taux maximal de 75 % correspondant à 160 trimestres sera multiplié par 150/160, soit un taux de 70,31 % affecté au salaire des 6 derniers mois.

- Puis la décote interviendra comme suit : Jacques présente un manque de cotisations de 10 trimestres. Toutefois, sur les 2 ans qui le séparent de l'âge de référence (62 ans), il n'aurait pu cotiser que 8 trimestres supplémentaires. Ce dernier chiffre plus favorable sera retenu. La décote appliquée en 2008 (taux de coefficient de minoration : 0,375 % x 8) sera de 3 % affectés aux 70,31 % obtenus préalablement. En clair, Jacques pourra compter sur une pension représentant (70,31 - 2,11) 68,20 % des derniers revenus.

Le prorata et la décote seront calculés successivement en se référant aux tableaux barèmement la progressivité de l'application (se reporter à l'article 66 de la loi sur les retraites).

Et si on parlait... surcote

Les collègues auront donc à l'avenir le choix entre une retraite plus faible ou un âge de départ plus tardif. Mais qu'on ne se méprenne pas... Si le Gouvernement sait manier le bâton, il a su dans le même temps faire jaillir la carotte du chapeau. Ceux qui cumuleront santé et conditions idéales de travail pourront fouler les rives de la surcote. C'est ainsi que Jacques, ragaillard, en consacrant 5 années supplémentaires à l'exercice du métier pourra passer de 68,2 % à 80 % de son dernier salaire. Entre ce grand écart on devine bien aujourd'hui ce que la loi encourage avant tout : la recherche individuelle de compléments de retraite.

Jean-Claude QUEMIN
Représentant des Retraités au Bureau National

Sommaire

Hors classe IEN 2004	page 4
Hors classe IA-IPR 2004	page 7
Rapport d'activité 2001-2004	page 8
Candidatures au Bureau national	page 11
Commission Bottin	page 14
Tribune libre	page 18
Bulletin de vote	page 19

Billet d'humeur

Laïcité : l'Ecole, entre maison de tolérance et maison de redressement

Alors qu'une nouvelle polémique se développe autour de l'opportunité d'une loi sur la laïcité, il est étonnant de constater à quel point les motivations des opposants témoignent d'états d'âme (!) contradictoires.

D'un côté, ceux qui défendent l'idée d'une école ouverte à l'expression de toutes les sensibilités, à la manifestation de toutes les identités au nom d'une laïcité qui se définirait comme l'addition de tous les particularismes avec un objectif allant de la simple co-existence pacifique à l'utopie d'une fusion harmonieuse créatrice d'une humanité nouvelle.

De l'autre, les partisans de la tolérance zéro qui sont convaincus que tout signe distinctif doit être intégralement voilé (!) ou qui profitent de cette occasion pour dénoncer les situations dérogatoires résultant de tel statut régional particulier ou des privilèges accor-

dés à l'enseignement privé. Position sans doute légitime, mais dont la mise en œuvre pourrait apparaître davantage comme un processus d'exorcisme ou de ré-éducation qu'une préoccupation éducative.

Dans ce concert discordant, on en vient très vite à oublier que la question posée ne porte pas sur la place de la religion dans la société mais uniquement à l'Ecole (ainsi, il est vrai, que dans certains services publics dont les services de santé).

La mission que la société confie à l'Ecole, dans un pays laïque et démocratique, concerne le développement de l'intelligence et de la personnalité de chaque enfant à l'exclusion des domaines qui, relevant de l'intime conviction, ne peuvent être abordés dans une construction rationnelle et dont la confrontation serait nécessairement conflictuelle.

C'est cette conception de l'Ecole, fondée sur le respect de l'enfant comme individu « en devenir », qui nous conduit aussi bien à refuser les comportements ostensibles qu'à accepter des signes discrets, donc à approuver le projet de loi.

Au nom d'une laïcité exigeante qui n'est pas figée dans une loi excessive (qui serait d'ailleurs impossible à appliquer) mais prend appui sur une loi équilibrée qui réaffirme un principe et laisse une juste place au dialogue et à la persuasion dans une démarche essentiellement éducative.

*Andromède
20 janvier 2004*

Editorial

A l'aube de notre nouveau congrès, le temps est venu à la fois de se pencher sur les trois années qui viennent de s'écouler depuis notre congrès de Rouen, pour dresser un bilan de l'action syndicale, et en même temps de regarder résolument vers l'avenir pour jeter les bases du travail qui attendra le futur Bureau National.

Force est de reconnaître que dans le climat actuel la morosité est souvent de mise. Il serait inconséquent de croire que les événements qui marquent le monde et façonnent notre environnement puissent nous laisser sans réaction. Notre syndicat s'est toujours positionné activement au rang de ceux qui défendent les valeurs fondatrices de notre école d'abord, mais aussi de la République. Nous l'avons montré récemment en réaffirmant sans ambages notre attachement à la laïcité, mais aussi en appelant nos adhérents à défendre le service public d'éducation quand nous l'avons senti menacé, ou encore en leur demandant de se mobiliser pour dire haut et fort notre rejet des extrémismes.

Si ces valeurs qui nous fédèrent sont le ferment naturel de la vie syndicale, nous ne devons pas oublier pour autant la gestion quotidienne des carrières des inspecteurs. Notre

organisation veille sans relâche à assurer l'équité en ce domaine ; nous l'avons fait récemment en ce qui concerne l'établissement de la liste d'accès à la hors-classe, nous le ferons bientôt dans le cadre du mouvement.

En ces domaines les années qui viennent de s'écouler ont marqué une progression significative... mais qui rend de facto plus difficile à accepter tout ce qui est perçu comme une injustice. Il est légitime à cet égard que le syndicat rende des comptes, les plus clairs possible, pour que chacun comprenne aisément les éléments qui ont présidé à tel ou tel choix. Si celui-ci peut apparaître contestable à l'un ou l'autre d'entre nous, il importe en tout cas qu'il soit explicite. C'est toujours dans cet esprit que travaille notre organisation et les élections professionnelles ont bien montré que les inspecteurs étaient de plus en plus nombreux à nous faire confiance.

Pendant ces trois années nous nous sommes systématiquement attachés à rechercher pour chacun la situation la plus favorable, tout en garantissant le respect de règles communes à tous. Nos mandats de congrès ont guidé notre action, les nouveaux mandats qui seront arrêtés à Montpellier détermineront les axes majeurs de notre action à venir. C'est

pour cette raison qu'il est si important que chaque syndiqué participe activement à leur élaboration.

Par votre vote et par votre engagement dans le débat syndical académique vous renforcerez l'expression démocratique au sein de notre organisation. Vous contribuerez ainsi, une nouvelle fois, à accroître notre détermination commune pour continuer à progresser vers la juste reconnaissance de notre rôle et de notre action, en vue de promouvoir un service public d'éducation plus efficace et mieux à même de répondre aux attentes des usagers.

L'expression que vous aurez aujourd'hui déterminera l'action que nous mettrons en place pour les trois années à venir. Plus vous serez nombreux, plus nous serons forts !

Patrick ROUMAGNAC

Propositions d'inscription au tableau d'avancement 2004 à la hors-classe des IEN

Déclaration préalable du Secrétaire Général du SI.EN

Madame la Directrice,
Mesdames et Messieurs les commissaires,
Mesdames et Messieurs les représentants de l'Administration,

En cette période de l'année où il est de tradition de formuler des vœux, je commencerai par sacrifier à cette agréable coutume : je souhaite donc que cette CAPN soit la dernière au cours de laquelle nous ayons à traiter des passages à la hors-classe ! Comment ne percevions-nous pas, en effet, que ce simulacre de promotion n'est plus aujourd'hui qu'un processus formel destiné à masquer le véritable affront qui perdure à l'égard de notre corps : un frein de plus en plus intolérable dans la progression de nos carrières matérialisé par l'obstacle de l'indice 733 NM, terminus de la classe normale.

Osons la métaphore : quand trop de monde attend sur le quai le passage annuel du train de promotion, la tension monte.

Quelques resquilleurs se font huer : ils ne sont pas les meilleurs mais les plus futés ou les plus serviles, ou ils ont des accointances dans le staff ferroviaire... Bref, ils bénéficient d'un passe-droit qui ne les légitimera guère aux yeux de ceux qui attendent. Parmi ces derniers, certains se désespèrent : ils avaient fait de leur mieux pour arriver à l'heure et pour bien se placer mais restent sur le quai... D'autres ont pris du recul et des habitudes : assis sur leurs bagages, ils se contentent d'attendre, passifs et résignés. Quelques-uns regardent vers la sortie et se demandent s'ils ont encore envie de voyager...

Plus personne ne pense au but du voyage, une seule chose compte : être de ceux qui grimperont dans ce beau train de Noël !

Reconnaissons-le, au fil du temps les organisateurs de cette manifestation annuelle se sont nettement améliorés : ils ont su renoncer aux tentations initiales qui exacerbaient les passions et laissaient des traumatismes incroyables que ne compensaient guère des gains illusoire... Les représentants du personnel ont œuvré pour obtenir plus d'équité ; ils ont manifestement été entendus puisque la liste des passages présentée par l'administration répond manifestement, à quelques exceptions près, à des critères objectifs et globalement de bon sens même s'ils restent encore perfectibles.

Aujourd'hui, ce ne sont plus les modalités de sélection que nous contestons, mais tout simplement le principe même de cette sélection. Une injustice fondée sur des critères raffinés reste une injustice d'abord et avant tout une injustice !

Enfin, je donnerai un ultime conseil aux aspirants au voyage vers le pays du « hors échelle lettre A » : méfiez-vous des charla-

tans qui vous importunent sur le quai en vous proposant d'établir un rapport élogieux en échange d'un CV que vous leur remettez. Ils se prétendent mandatés par l'institution à cet effet, mais soyons sérieux : comment voudriez-vous que l'administration accorde quelque intérêt à un avis relatif à la qualité de votre travail, établi par quelqu'un qui ne vous a jamais vu travailler.

Alors, oui, fermement et sans regrets, je réitère mon vœu : que cette CAPN soit la dernière au cours de laquelle nous ferons plus de frustrés que d'heureux ; que demain nous accédions enfin à la légitime reconnaissance de notre profession ; que la hors-échelle A ne soit plus la carotte d'asservissement ou pomme de discorde mais qu'elle devienne l'issue normale d'une carrière dévouée et fidèle au service public d'éducation.

En cette période de l'année il est aussi de tradition d'établir des bilans, j'en évoquerai deux pour clore mon propos.

Tout d'abord je tiens à remercier ici publiquement tous les collègues qui viennent de réaffirmer avec force leur confiance dans notre organisation syndicale. Nous rappelons que dans chaque instance ce n'est pas notre voix que vous entendez, mais celle de tous ceux qui nous ont portés à nos responsabilités de commissaires paritaires.

Ensuite je voudrais souligner la qualité du travail accompli par les services et la parfaite écoute dont ils ont su faire preuve pour rechercher des solutions adéquates à tous les problèmes que nous leur avons soumis en amont de cette CAPN.

Liste principale

1	Mme MOSZKOWICZ Francine	LYON
2	M. CAMENZULI Pierre	NICE
3	M. JARRY Francis	STRASBOURG
4	M. AUBERT Jean-Marc	POITIERS
5	M. SAVEY Jean-Jacques	AMIENS
6	M. VAUTROT Michel	BESANCON
7	Mme PY Gabrielle	AIX MARSEILLE
8	M. BARSACQ Michel	POLYNESIE
9	M. CONGY Jean-Pierre	LILLE
10	Mme GUINE Françoise	NANTES
11	M. BONAMY Jean-Marc	BESANCON
12	Mme DELENGEAS Arlette	BORDEAUX
13	M. PES Gérard	AIX MARSEILLE
14	M. BARTHES Christian	MONTPELLIER
15	M. BIGER Michel	RENNES
16	M. GRENET Jean-Jack	AIX MARSEILLE
17	M. DEMANGEL Yvan	NANCY METZ
18	M. RETTIG André	TOULOUSE
19	Mme LACAILLE Jeanine	REUNION
20	M. BRINGUIER Georges	TOULOUSE
21	M. POUILLON Jean-Pierre	NANCY METZ
22	M. BOBAN Bruno	GRENOBLE
23	Mme RIEU Martine	VERSAILLES
24	M. FEVRIER Jean-Pierre	RENNES
25	M. SURLEAU Jean	CLERMONT FD
26	Mme FROGER Geneviève	NICE
27	M. BECHART Serge	MONTPELLIER
28	M. BASTARD Jean-Paul	POITIERS
29	M. LAMBERT Jean-Charles	STRASBOURG
30	M. VILLETTE Didier	GRENOBLE

31	M. KERVADEC Patrick	RENNES
32	Mme LE GOAS Sabine	CRETEIL
33	M. ALIBERT Bernard	TOULOUSE
34	Mme PETIT Marie-Christine	BESANCON
35	Mme ORTHOUS Nicole	LYON
36	Mme ACHARD Maryse	VERSAILLES
37	Mme LANDIER Elisabeth	BORDEAUX
38	M. THIEULENT Jean-Michel	TOULOUSE
39	M. BLANCHARD Francis	RENNES
40	M. BALAZ Franck	29ème base
41	Mme PLASSART Liliane	VERSAILLES
42	Mme VANCOMPERNOLLE Michelle	LILLE
43	M. GAZEAU Etienne	ORLEANS TOURS
44	Mme JAMELOT Danièle	VERSAILLES
45	Mme NEDELEC Michèle	VERSAILLES
46	M. VANDAMME Bernard	CRETEIL
47	M. MARINIER Guy	NANTES
48	M. PETIT Gérard	LILLE
49	Mme HENAFF Dominique	VERSAILLES
50	M. LEPRETRE Jean-Paul	LILLE
51	Mme LUCE Marie-Pierre	VERSAILLES
52	M. HENNINGER Jean-Marie	TOULOUSE
53	M. MARTIN Jean-Pierre, Claude	REUNION
54	Mme LE COSSEC Martine	NANTES
55	Mme SAPET Christine	DIJON
56	Mme GANTEIL Catherine	BORDEAUX
57	M. GUILLEZ Éric	LILLE
58	M. PORCHER Bernard	29ème base
59	Mme BIF DUSSART Nadine	AMIENS
60	M. MAHIEUX Jacques	CRETEIL
61	M. THOER Philippe	AMIENS
62	M. ETIENNE Jean-Pierre	RENNES
63	M. GOMEZ Michel	AIX MARSEILLE
64	Mme DAVID CLERMONT Sophie	GRENOBLE
65	M. DESVIGNES Jacques	DIJON
66	Mme BRUGEAUD Laure	LIMOGES
67	Mme SIMONET Annie	NANTES
68	Mme RICHARDSON Janine	LILLE
69	Mme ROUSSE Isabelle	ORLEANS TOURS
70	Mme COLLET Marie-Paule	MONTPELLIER
71	M. BUSTREAU Christian	LIMOGES
72	M. PRAGNERE Michel	TOULOUSE
73	Mme GAMAIN Evelyne	NICE
74	Mme LAMOUREUX Denise	RENNES
75	Mme LAMY Martine	CRETEIL
76	M. SCHLOSSER Daniel	29ème base
77	Mme ROBINO Corinne	CRETEIL
78	M. CAZE Serge	CRETEIL
79	M. BRASSEUR Bernard	REIMS
80	Mme BOVE Claudine	STRASBOURG
81	M. DELOURME Dominique	RENNES
82	M. TOUPRY Denis	LILLE
83	M. KROUK Philippe	MONTPELLIER
84	Mme SERGENT Micheline	NANTES
85	Mme ILEF Irène	AMIENS
86	Mme ROSSIGNOL Françoise	MONTPELLIER

87	Mme SARAZIN Elisabeth	CRETEIL
88	M. PIANA Michel	BORDEAUX
89	M. CHAUSSARD Jean-Marc	TOULOUSE
90	Mme BILLIET Joëlle	AMIENS
91	M. ANDRE Georges	MONTPELLIER
92	Mme LARCHER Denise	MARTINIQUE
93	M. WEILL Éric	VERSAILLES
94	M. CHAUDUN Christian	CRETEIL
95	Mme BLAKELY Michèle	MARTINIQUE
96	Mme BLANC Joëlle	NICE
97	M. BRIAND Jacques	29ème base
98	M. FALCE Jacques	GUYANE
99	M. FROHRING Pierre-Louis	TOULOUSE
100	M. KERFOURN Philippe Patrick	NELLE CALEDONIE
101	M. THURET Jean-Claude	VERSAILLES
102	Mme CHARDONNET Marie-Odile	REIMS
103	Mme PERONNET Marie-Ange	VERSAILLES
104	M. CASALINI Michel	POITIERS
105	M. BAZELIS André	CLERMONT FD

Liste complémentaire

LC01	M. TEJEDOR Manuel	PARIS
LC02	M. LAMY Xavier	POITIERS
LC03	M. LE GOUIC-MARTUN Gilbert	POITIERS
LC04	M. WAUQUIER Hugues	VERSAILLES
LC05	Mme HUGAULT Catherine	VERSAILLES
LC06	M. PIETRI Joseph	CORSE
LC07	Mme CHAPUT Dominique	VERSAILLES
LC08	M. BOUTEILLER Michel	BORDEAUX
LC09	M. DETALMINIL Didier	ROUEN
LC10	M. DESCHAMPS Roger	AMIENS
LC11	M. FOUET Jean	MONTPELLIER
LC12	M. ROUCH Michel	REIMS
LC13	M. POUX Gérard	CLERMONT FD
LC14	M. VALLANO Joseph	29ème base
LC15	M. BLANCHARD Jean-Pierre	RENNES
LC16	M. AUGER Claude	AIX MARSEILLE
LC17	M. PETIT Jean-Marc	LILLE
LC18	M. STIEGLER Pierre	MONTPELLIER

Quelques éléments d'analyse de la hors-classe 2004

1 - Contrôle des informations

En fonction de la liste des promouvables (communiquée huit jours avant la CAPN) et des compte rendus des CAPA adressés par les commissaires paritaires académiques, les commissaires paritaires nationaux ont procédé à un contrôle préalable des informations. Ces contrôles ont fait apparaître quelques divergences dont la liste a été transmise au ministère et les rectifications ont ainsi pu être effectuées en temps utile. Notre intervention a également permis de faire réintégrer sur la liste quatre collègues qui avaient été oubliés.

A noter par ailleurs que, suite à la demande que nous avons formulée en 2002 pour que les collègues recrutés par concours ne soient pas pénalisés par rapport à ceux qui sont recrutés sur liste d'aptitude, la date de recrutement a été systématiquement indiquée sur les documents préparatoires.

2 - Possibilités d'inscription sur la liste 2004

Selon les données fournies par le ministère en début de CAPN, ce nombre s'établit à 105 en liste principale et 18 en liste complémentaire, soit un total de 123. Les 48 premiers promus passeront à la hors-classe dès le 1er janvier 2004.

3 - Propositions du ministère

Il a été procédé à l'inscription prioritaire des IEN remplissant les trois conditions suivantes : recrutés avant 1997, proposés par le recteur et ayant accédé au 9ème échelon avant le 1/6/2000, soit 104 collègues sur 105 inscrits en liste principale.

Ont également été inscrits en liste complémentaire :

- cinq collègues recrutés en 1997 (3), en 1998 (1) et en 1999 (1) ayant accédé au 9ème échelon avant le 1/9/2000

- six collègues répondant aux mêmes critères que la liste principale, mais ayant accédé au 9ème échelon entre le 1/6/2000 et le 1/7/2000

- deux collègues ayant une ancienneté importante (recrutés en 1985 et 1986) mais un accès un peu plus récent au 9ème échelon

Pour la deuxième fois, aucun collègue au 7ème ou 8ème échelon n'est inscrit sur la liste, ce qui traduit bien la volonté de situer la hors-classe comme un prolongement normal de carrière, bien que l'administration souhaite prendre en compte une dimension « qualitative ».

Sauf quelques rares exceptions (6), c'est la date de recrutement qui a été prise en compte (et non la date de titularisation), permettant ainsi un traitement équitable entre les collègues recrutés par concours et ceux recrutés par liste d'aptitude.

4 - Interventions des commissaires paritaires du SI.EN

Les commissaires paritaires du SI.EN sont intervenus, conformément à leur mandat, pour défendre en priorité les collègues en fonction du barème syndical associant l'ancienneté au 9ème échelon, l'ancienneté dans le corps et l'ancienneté générale de service, seule façon de prendre en compte de manière équitable l'ensemble de la carrière.

Ils ont pu obtenir ainsi l'inscription de quatre collègues supplémentaires ayant une ancienneté dans le corps importante, recrutés en 1986 (3) et en 1989 (1), et ayant accédé au 9ème échelon avant le 7/10/2000.

A noter cependant que l'intervention insistante des commissaires paritaires du SI.EN n'a pas permis d'obtenir l'inscription de quelques collègues qui répondaient pourtant aux critères retenus :

- pour l'un d'eux, l'avis défavorable de l'Inspection Générale a prévalu ;

- pour deux autres, des réserves ont été émises et, malgré l'absence d'opposition formelle, la DE a refusé pour cette année leur inscription.

5 - Analyse de la liste

A - Par rapport à l'ensemble des 441 promouvables

	Inscrits	Proposés	Non proposés	Total
9ème échelon	123	355	23	378
8ème échelon	0	52	3	55
7ème échelon	0	7	1	8
Total	123	414	27	441

B - Par rapport à l'ancienneté dans le 9ème échelon et à l'ancienneté dans le corps des 355 collègues remplissant les conditions pour accéder à la hors-classe et proposés par les recteurs

Ancienneté dans le corps (recrutement)	moins de 7 ans	entre 7 et 12 ans	plus de 12 ans	Total
9ème échelon avant le 2/7/00 (plus de 3,5 ans au 31/12/03)	5* / 31	78 / 79	32 / 35	115 / 145
9ème échelon entre le 2/7/00 et le 30/8/01	1 / 10	1 / 53	4 / 26	6 / 89
9ème échelon après le 30/8/01 (moins de 3 ans au 1/9/04)	0 / 24	0 / 61	2 / 36	2 / 121
Total	6 / 65	79 / 193	38 / 97	123 / 355

* dont trois collègues nés en 1940, 1941 et 1942

Sous réserve du passage effectif hors classe de tous ceux qui sont inscrits sur la liste, il restera donc au 1/9/2004 environ 113 collègues qui seront au 9ème échelon depuis plus de 3 ans (dont 35 recrutés depuis 1997) auxquels il conviendra d'ajouter ceux qui à cette date rempliront également la condition de mobilité.

Pour les commissaires paritaires du SI.EN : Daniel Gauchon - Bernard Lespès

Propositions d'inscription au tableau d'avancement 2004 à la hors-classe des IA-IPR

Liste principale

1	Mme	DE OLIVEIRA Christina	AMIENS
2	M.	SORBE Xavier	BORDEAUX
3	M.	PRUNET Jean	POLYNESIE
4	M.	GHEERAERT Jacques	ONAC
5	M.	HOLLEBECQUE Jacques, Léon	CNDP
6	M.	RAISON Jacques	MAE
7	M.	DUPUY Serge	TOULOUSE
8	M.	DION Patrick	ADM CENTRALE
9	M.	BOUCHARD Maurice	LYON
10	M.	DUPONT Joël	VERSAILLES
11	M.	MEULLENET Jean-Pierre	MAE
12	M.	BENARD Frédéric	REIMS
13	M.	TREVE Gérard	AIX-MARSEILLE
14	M.	HUCHET Jean-Charles	ROUEN
15	Mme	CHRISTIN Simone	BORDEAUX
16	M.	DANEL Pierre	CLERMONT-FD
17	M.	TRESGOTS Dominique	ORLEANS-TOURS
18	M.	JOUAULT Didier	PARIS
19	M.	BRUN Jean-Louis	NANTES
20	Mme	LE COZ Marie-Claude	CAEN
21	M.	SOUSSAN Michel, Jacques	RENNES
22	M.	COURET Michel	NANTES
23	M.	CAYLA Jean-Charles	CLERMONT-FD
24	M.	DEFRAVOUX Francis	GRENOBLE
25	M.	MARTINAT Michel	RENNES
26	M.	BITEAU Philippe	POITIERS
27	Mme	WALCZAK Sylvie	TOULOUSE
28	Mme	LEGROS Bernadette	CRETEIL
29	M.	CAGNARD Christian	LYON
30	Mme	DURAND-COLSON Élisabeth	PARIS
31	M.	GOUJET Christian	LYON
32	M.	DOMENECH Alain	VERSAILLES
33	M.	POLVENT Jean-Pierre	LILLE
34	M.	CHALANÇON Jean-Paul	GRENOBLE
35	M.	GOUTTEFARDE-TANIC Christian	STRASBOURG
36	M.	COLINET Jean-Christophe	STRASBOURG
37	Mme	CHEN-GERE Marie-France	PARIS
38	M.	CHOUQUET Étienne	LYON
39	Mme	CARRIER Christiane	GRENOBLE
40	M.	TARAUD Dominique	ORLEANS-TOURS
41	Mme	DECOCQMAN Claudine	AMIENS
42	M.	FAURE Pascal	NANCY-METZ
43	M.	SERRA Éric	NICE
44	M.	VIGIE Marc	VERSAILLES
45	M.	IDRAY Jean-Luc	GRENOBLE
46	M.	LEFEUVRE Thierry	AIX-MARSEILLE
47	M.	PASSARO Jean	GRENOBLE
48	M.	NESME René	LYON
49	Mme	LE NENAON Marie-Josèphe	CAEN
50	M.	MOREAU Jacques	ORLEANS-TOURS
51	Mme	BECK Michèle	AIX-MARSEILLE
52	Mme	DEVARENNE Élisabeth	LILLE

53	M.	AYMES Jean	TOULOUSE
54	M.	BOULANGER Jean-Charles	POITIERS
55	M.	LAVERNY Henry	CLERMONT-FD
56	M.	PASSICOS Jean-Pierre	MONTPELLIER
57	Mme	BERTHOMIER Christiane	POITIERS
58	M.	BOCAHU Jean-Pierre	VERSAILLES
59	M.	BODA Bernard	CLERMONT-FD
60	M.	LEFORT Patrick	AIX-MARSEILLE
61	Mme	DELA MARE Chantal	NANTES
62	M.	SABOURDIN Philippe	REIMS
63	M.	ARTIGUES Christian	BORDEAUX
64	Mme	RATOULY Annie-Hélène	LIMOGES
65	Mme	RABANY Anne	VERSAILLES

Liste complémentaire

1	M.	DEBRABANT Alain	DIJON
2	Mme	MANIFACIER Myriam	MONTPELLIER
3	Mme	MEDJADJI Marie-Thérèse	CRETEIL

Présenté par le secrétaire général, Patrick ROUMAGNAC

Ce rapport d'activité ne prétend pas au statut de descriptif exhaustif, ni même de présentation chronologiquement fidèle, des actions mises en place par le syndicat depuis notre congrès de Rouen, l'affichage régulier sur le site et dans notre bulletin de nos interventions rendrait cet exercice formel et de peu d'intérêt ; ce rapport vise plutôt à dégager les axes majeurs qui ont fondé cette action et qui nous conduisent, aujourd'hui, à tracer de nouvelles perspectives qui seront arrêtées à Montpellier.

1. Vers le corps unique d'inspection

Comme nous nous y étions engagés à Rouen, nous avons systématiquement recherché les moyens de rapprocher les deux corps d'inspection, IEN et IA-IPR. Les campagnes calomnieuses de nos adversaires ne suffisent certes pas à masquer la vacuité de leurs arguments lesquels tiennent en un concept : un conservatisme étroit dicté par une culture élitaire que ne fonde aucune réflexion prenant en compte l'intérêt des élèves. Ce positionnement caricatural a malheureusement suffi jusqu'alors pour décourager le ministère de rechercher les moyens de tendre vers le corps unique. Pourtant nos interlocuteurs reconnaissent volontiers la pertinence de nos vues et l'indigence de celles de nos opposants, mais le courage politique n'est manifestement pas la vertu la mieux partagée au ministère de l'Éducation nationale... Dans ce contexte, les avancées sont modestes et il nous faut mettre aujourd'hui les bouchées doubles si nous ne voulons pas voir se dégrader le recrutement dans notre corps. Des évolutions significatives au plan indiciaire sont de plus en plus fréquemment évoquées. Considérons cette perspective de bon augure... mais surtout mobilisons-nous car bien du travail reste à faire jusqu'à la concrétisation de la seule forme de rapprochement que nous accepterons : l'alignement des indices et du déroulement de carrière des IEN sur ceux des IA-IPR.

Que ce faisant nos adversaires ne se méprennent pas : à terme, c'est bel et bien le corps unique que nous visons. Nous sommes prêts à prendre le pari que notre détermination sera au moins égale à celle dont ils font preuve pour défendre la séparation. Dès lors il paraît évident que nos analyses finiront par prévaloir, mais il faudra sans doute du temps et des débats de fond avant d'obtenir cette avancée définitive. Il faudra surtout que nous parvenions à convaincre les IA-IPR qu'ils n'ont aucun intérêt à se laisser bernier par ceux qui transforment outrageusement nos positions en criant au complot et en vilipendant notre ambition de promouvoir un corps unique d'inspecteurs. Nous avons pourtant affirmé à de

nombreuses reprises que notre objectif, au-delà de l'affirmation claire de l'égalité de nos métiers, n'était en aucune manière de fondre dans un magma indistinct ce qui correspond à nos spécificités respectives. Nous affirmons simplement que le corps unique sera une manière pertinente de donner de la cohérence et de la lisibilité à la fonction d'inspection au sein du système éducatif. Faute de cette démarche résolue, quel serait l'avenir d'un corps qui définit davantage son identité sur l'intérêt de ses membres que sur celui des élèves ? C'est en échangeant avec nos collègues IA-IPR, en leur faisant connaître réellement nos orientations et nos ambitions, que nous parviendrons à briser une résistance d'arrière-garde aux relents de corporatisme étriqué. Nous avons proposé à nos adversaires de débattre avec nous, de manière ouverte et constructive sur la signification du métier d'inspecteur au sein du système éducatif. Quelle est leur réponse ? Non au corps unique ! Dans le cadre du débat sur l'avenir de l'école, Claude Thélot souhaitait que soit initiée une réflexion relative à l'existence de deux corps d'inspection séparés dans l'Éducation nationale. Comment nos compères ont-ils réagi ? Non au corps unique ! Cette formule incantatoire est leur argument premier... et ultime ; ils ne le dépasseront manifestement pas et c'est donc en interpellant directement nos collègues, au plus près du terrain, que nous pourrons leur faire comprendre nos motivations et leur montrer qu'elles sont de nature à promouvoir la fonction d'inspection au sein du système éducatif, non pas en se basant sur l'excellence des inspecteurs, mais sur leur capacité à rendre l'école plus efficace, et ce tout particulièrement pour les élèves qui en ont le plus besoin.

2. Vers des missions mieux identifiées et mieux reconnues

Nous avons souhaité, à Rouen, que soit développée la réflexion sur nos missions, démarche pour nous indissociable de la valorisation de notre métier. Nous avons partiellement obtenu satisfaction, puisque la commission de travail dont nous avons parlé lors de notre congrès a continué à se réunir, certes à intervalles irréguliers, mais a fini par s'accorder sur un texte qui mettait en avant les caractéristiques communes aux missions de tous les inspecteurs, tout en reconnaissant que des spécificités existaient, soit en lien avec les spécialités, soit parfois en fonction des particularités socio-économiques des académies. Ce texte n'a malheureusement pas eu l'impact que nous avions espéré et n'a été que très partiellement repris par le nouveau ministère.

Nous avons pourtant insisté, dès notre première rencontre avec le Cabinet de Luc Ferry, pour que ce qui résultait de plus d'un an de travail ne devienne pas lettre morte. Pour nous rassurer nos interlocuteurs ont toujours affirmé leur volonté de traiter "prioritairement" la question des personnels d'encadrement... mais cette déclaration reste sans grand effet à ce jour ! Reconnaissons cependant que deux commissions ont été mises en place : l'une animée par le recteur Dubreuil pour les IA-IPR, l'autre par l'inspecteur général Bottin pour les IEN. Cette partition liée au grade ne nous paraissait pas - loin s'en faut - la plus pertinente, mais elle nous a été imposée par la DE qui voyait là le seul moyen de s'engager dans la discussion en évitant les oppositions de principe d'autres organisations syndicales. Pour faciliter l'ouverture des débats dans un délai raisonnable et dans l'espoir d'obtenir des évolutions indiciaires à brève échéance, nous avons fini par accepter cette proposition, tout en insistant à de nombreuses reprises sur son caractère arbitraire et peu pertinent. S'il fallait impérativement réunir des groupes distincts, il nous aurait paru sur plus pertinent que ceux-ci soient bâtis sur une base fonctionnelle (premier - second degré, par exemple).

Le recteur Dubreuil a rendu son rapport et nous avons exprimé notre accord avec un certain nombre de conclusions et/ou de propositions, en revanche nous avons rappelé que nous nous opposerions systématiquement à toute tentative visant à renforcer la différenciation statutaire entre les catégories d'inspecteurs. Nous attendons aujourd'hui la parution du rapport de l'inspecteur général Bottin, en espérant vivement qu'il nous fournira une base utile pour sensibiliser le ministère à l'urgence de la prise en compte à la fois du caractère inacceptable de la modalité de gestion de nos carrières (reclassement, progression), mais aussi de l'attribution de moyens satisfaisants pour que nous mettions efficacement en œuvre la politique ambitieuse censée orienter notre action.

Cependant, il est toujours dangereux d'anticiper sur un texte en se fondant sur ce qui ne relève finalement que de la rumeur. Tout ce que nous pouvons dire aujourd'hui, c'est que si ce texte ne permettait pas de déboucher très rapidement sur des propositions concrètes susceptibles d'être actées en termes de revalorisation de notre métier dès le projet de Loi de Finances à venir, le ministère porterait une lourde responsabilité dans la déception et la colère qui suivraient... Pour notre part, nous sommes prêts à assumer notre rôle syndical et à initier un mouvement de grande ampleur si un accord décisif n'est pas trouvé dans les mois qui viennent. Pendant ces trois années nous avons réclamé le débat qui devrait s'ouvrir ; nous avons eu le temps de formuler des exigences à la fois fortes et sim-

ples : la reconnaissance de l'égalité des missions de tous les inspecteurs ne peut se manifester qu'en mettant en place des progressions de carrière identiques pour les deux corps. Ainsi, la hors-échelle lettre A en fin de classe normale et le changement d'échelon tous les deux ans et trois mois sont des revendications en deçà desquelles nous ne pourrions accepter d'aller. Nous avons dénoncé à de multiples reprises le caractère régressif de la proposition du 820NM en fin de classe normale, telle qu'elle est formulée par nos collègues du SNPI-fsu. Nous l'avons dit encore une fois à l'inspecteur général Bottin en lui présentant le point de vue majoritaire au sein de notre corps et avons rappelé que les élections professionnelles avaient été à la fois un très grand succès pour le SI.EN-UNSA Education (comme un sévère échec pour le SNPI-fsu), mais aussi une manière pour les inspecteurs de dire que leur exigence était claire et qu'il ne fallait pas tromper leur attente.

3. Vers une gestion plus équitable de nos carrières

Ces trois années ont vu se concrétiser ce que nous avions annoncé dans le cadre de notre congrès de Rouen. Au cours des débats que nous avions eus en 2001 certains collègues doutaient encore que ce qui nous avait été promis soit effectivement tenu. Les garanties étaient pourtant sérieuses, mais nous avions tant de fois été échaudés que les doutes exprimés n'étaient pas totalement illégitimes. Il n'en demeure pas moins qu'à présent l'accès à la hors-échelle lettre A en fin de hors classe est devenu une réalité pour de nombreux collègues. Ce sont quelque 800 collègues actuellement à la hors-classe ; quasiment tous ont bénéficié de cette promotion dans la logique d'un prolongement de carrière. Les stagnations au dernier échelon de la classe normale, qui rendaient si difficiles à accepter les promotions concernant des inspecteurs n'ayant pas encore atteint cet échelon terminal et bénéficiant de protections souvent aussi subjectives qu'appuyées, ne sont plus qu'un mauvais souvenir... pour ceux qui remplissent les conditions statutaires ou négociées d'accès à la hors-classe. Nous insistons une fois encore sur le caractère inacceptable des modes de reclassement qui contribuent largement au manque d'attractivité de notre corps. L'indice 733NM ne permet pas de promouvoir ceux qui passent le concours d'IE, ni davantage ceux qui sont intégrés par liste d'aptitude. Malgré notre acharnement à défendre cette revendication, nous n'avons pas encore obtenu gain de cause sur ce point, même si nous avons quelques raisons de fonder des espoirs sur l'impact qu'aura le rapport de l'Inspecteur Général BOTTIN à partir du moment où ses analyses ont de bonnes chances d'être convergentes avec les nôtres.

La garantie d'une gestion plus équitable des promotions et des mutations sont des missions fondamentales pour notre organisation. Nous veillons à être toujours en mesure de rendre compte de notre action en ce domaine. Ce n'est pas toujours facile car nous devons souvent expliquer à des collègues déçus, et parfois même furieux, pourquoi ils n'ont pas obtenu ce qu'ils souhaitaient et dont ils pensaient que cela leur était légitimement dû. Parlons franc : ces opérations de gestion nécessitent souvent des négociations longues et complexes avec l'administration centrale dont les critères ne convergent pas toujours avec les nôtres. Il arrive malheureusement que nous n'obtenions pas tout ce que nous voudrions. Qu'il soit clair que nous acceptons de porter la responsabilité de nos échecs, mais que ceux-ci ne résultent jamais de la moindre compromission. Nous défendons - et nous défendrons toujours - l'équité, même si c'est souvent difficile, même si c'est parfois douloureux...

4. Vers une vie syndicale plus active

Nous nous sommes attachés à poursuivre et à amplifier l'utilisation des nouvelles technologies pour une communication plus efficace et plus rapide au sein de notre organisation. Notre site Internet est devenu un outil incontournable et des utilisateurs toujours plus nombreux s'y connectent quotidiennement, pas toujours des syndiqués du reste, et même pas toujours des inspecteurs ! Si ceci nous satisfait plutôt car c'est un bon moyen de populariser nos revendications et de faire connaître nos analyses, nous n'oublions pas que certains services doivent être réservés à nos adhérents, raison pour laquelle une partie du site n'est accessible qu'après avoir introduit un mot de passe.

Les possibilités offertes par ce nouveau modes de communication sont si vastes que nous sommes loin de les avoir toutes explorées, mais nous n'oublions pas par ailleurs que c'est dans l'échange direct et dans la vie syndicale de proximité que se construisent la solidarité et la mobilisation. Nous avons rappelé à de multiples reprises que les sections syndicales devaient rassembler autour d'elles tous les adhérents de l'académie, actifs et retraités, de toutes spécialités. Notre diversité crée notre richesse, nous ne devons pas l'oublier et rechercher chaque occasion possible de nous rencontrer pour nous fédérer dans la défense de nos valeurs. Les manifestations et les grèves du printemps dernier ont été une bonne occasion de rappeler notre solidarité et notre attachement aux valeurs portées par notre fédération. Si elles ne nous ont pas permis d'obtenir les évolutions que nous réclamions, elles nous ont au moins conduits à prendre conscience de notre capacité

à nous unir pour défendre un idéal situé bien au-delà de nos intérêts immédiats. Nous devons impérativement conserver cet état d'esprit et il appartiendra au nouveau Bureau National de rechercher les moyens de le faire.

Pour conclure... provisoirement

Pendant ces trois années, nous avons fait tout ce que nous pouvions pour défendre les intérêts des inspecteurs et pour nous montrer fidèles aux engagements que nous avons pris à Rouen. Nous nous sommes battus sans relâche pour rechercher la promotion de notre métier et pour assurer à chacun une gestion équitable et transparente de sa carrière. Nous nous sommes appliqués à défendre nos valeurs syndicales et à renforcer la vie démocratique au sein de notre organisation. Le succès obtenu aux dernières élections professionnelles montre que nos efforts ont été reconnus par la grande majorité de la profession. Au nom du Bureau National, je demande aujourd'hui à chaque syndiqué de confirmer cette appréciation en votant en faveur de ce rapport d'activité. Ce vote constituera ainsi une remarquable stimulation pour le futur Bureau National, et fournira une indication claire à nos partenaires comme à nos adversaires : nous ne céderons rien de nos ambitions et ne nous contenterons jamais de demi-mesures en matière de revalorisation.

Patrick ROUMAGNAC

Responsables académiques

AIX-MARSEILLE

BOLINET Jean-Marc
IEN-ET Lettres - Histoire
Rectorat - Place Lucien Paye -
13621 AIX-EN-PROVENCE CEDEX

AMIENS

HOIN Guylain
IEN Amiens I
BP 2607
80026 AMIENS CEDEX I

BESANCON

COLIN René
IEN Luxeuil les Bains
4 rue Lacépède - 70300 LUXEUIL

BORDEAUX

GAUCHON Daniel
IEN Pau 1
2 place d'Espagne
64038 PAU CEDEX

CAEN

GILLIOT Pierre
IEN Caen Est
BP 36
14208 HEROUVILLE ST CLAIR

CLERMONT-FERRAND

SINGLARD Maurice
IEN Aurillac 3
Rue de l'Ecole Normale
15013 AURILLAC CEDEX

CORSE et GUYANE

En l'absence de responsable
académique, les votes seront
adressés au SI.EN - 23 rue
Lalande, 75014 PARIS

CRETEIL

BECRET Guy
IEN Pierrefitte St Denis
65 rue Etienne Dolet
93380 PIERREFITTE

DIJON

GRIVOT Gérard
IEN Dijon Centre
10 rue Camille Flammarion
21000 DIJON

GRENOBLE

DROUARD Françoise
IEN Passy
175 rue Paul Corbin
74190 CHEDDE

GUADELOUPE

GRENIER André
IEN Ste Rose
Cité des fonctionnaires
97115 SAINTE ROSE

LILLE

LARCHANCHE Jean-Michel
IEN Dunkerque Centre Adj IA
7 rue Nationale
59140 DUNKERQUE

LIMOGES

BUSTREAU Christian
IEN Brive Nord
2 rue Dumyrat - 19100 BRIVE

LYON

DUPART Hubert
IEN Lyon Tassin La Demi Lune
192 avenue Barthélémy Buyer
69009 LYON

MARTINIQUE

VERTALE Fred-Alex
IEN St Joseph
Ecole élémentaire B
Rue Eugène Maillard
97212 SAINT JOSEPH

MONTPELLIER

VALEMBOIS Philippe
IEN Montpellier Sud
31 rue de l'Université
34058 MONTPELLIER CEDEX

NANCY-METZ

MARTIN-KELLIE Gérard
IEN-ET Lettres - Anglais
Rectorat - 2 rue Ph. de Gueldes
54035 NANCY CEDEX

NANTES

LEJOP Bruno
IEN St Sébastien
2 rue du 8 mai 1945
44230 ST SEBASTIEN SUR LOIRE

NICE

QUINCHON Dominique
IEN Toulon AIS
20 rue Robert Schumann
83000 TOULON

ORLEANS-TOURS

GUIBERT Annie
Inspection académique
19 rue Eugène Vignat
45043 ORLEANS CEDEX 1

PARIS

BRANCA Jean-Marie
IEN Paris 3ème circonscription
16 rue de la Brèche aux Loups
75012 PARIS

POITIERS

PHILIPPE Martine
IEN Royan
35 rue du Château d'eau - BP
201
17200 ROYAN

REIMS

LAMBERT Roland
IEN Revin
69 rue Victor Hugo
08501 REVIN

RENNES

LE FUR Daniel
IEN Lorient Nord
BP 2122
56321 LORIENT CEDEX

REUNION

SECRETAND Jacqueline
IEN Le Tampon II
45 rue Alverdy
97430 LE TAMPON

ROUEN

BEAUDOIN Jacques
IEN Louviers
Ecole J. Moulin - BP 511
27445 LOUVIERS CEDEX

STRASBOURG

SCHANTE Patrick
IEN Molsheim
1 rue Charles Mitsler - BP 168
67125 MOLSHEIM CEDEX

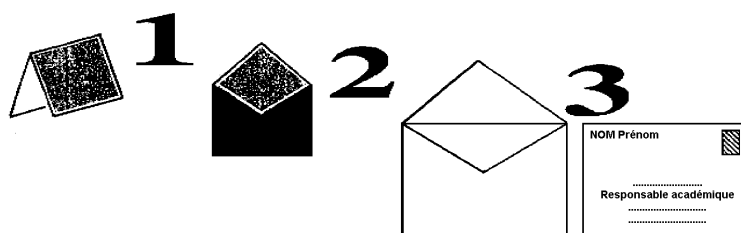
TOULOUSE

BONICHON Alain
IEN Hte Garonne 14
Square du 11 novembre 1918
31120 PORTET SUR GARONNE

VERSAILLES

WEILL Eric
IEN Elancourt
2 avenue de la Villedieu
78990 ELANCOURT

Vote sur le rapport d'activité :
doit être adressé à votre responsable
académique avant le 25 mars 2004
(Bulletin de vote page 19)



Candidatures au Bureau National

Christian BUSTREAU

IEN 1er degré titulaire depuis 1990, j'exerce à BRIVE.

Syndiqué au SI.EN depuis mon entrée au centre de formation, responsable académique du Limousin depuis 1997, j'ai été élu au Bureau National en octobre 2002.

Après les bons résultats aux élections professionnelles, nous sommes dans l'obligation de réussir, c'est-à-dire d'obtenir des avancées significatives vers le corps unique d'inspecteurs. Le Bureau National doit être en phase avec les collègues, comprendre leurs demandes, parfois contradictoires (par exemple, des collègues de la classe normale trouvent des vertus à la création d'un 10ème échelon pour cette classe), expliquer les positions prises et mobiliser les collègues pour obtenir satisfaction.

On sait l'action collective plus efficace et plus juste que les démarches individuelles.

Je souhaite donc, si vous me renouvez votre confiance, continuer de représenter le Limousin au Bureau National de notre syndicat et y poursuivre le travail engagé.

Renforcer les liens entre les académies et le niveau national est nécessaire.

*Christian BUSTREAU - IEN CCPD Brive
- RA de Limoges*

Yves RONDEL

IEN depuis 16 ans, responsable de la Régionale de Caen pendant 6 ans, membre sortant du Bureau National, je me porte à nouveau candidat au Bureau National dans la ligne des travaux et motions du congrès national du SI.EN-UNSA de ROUEN.

1 - Parvenir au plus vite à un seul corps d'inspection aux missions diversifiées

Malgré les avancées dues au combat du SI.EN-UNSA, la situation actuelle est injuste et inadmissible : en finir avec les inspecteurs " normaux ", " hors classe ", les IEN et les IPR.

Cette catégorisation engendre un climat malsain qui entraîne le délitement du corps et favorise les stratégies personnelles au détriment du travail collectif... que nous ne cessons de réclamer aux enseignants.

La hors-échelle lettre A doit être l'indice terminal pour tous, avec l'obligation d'un accès à la hors-échelle B.

2 - Avoir les moyens d'assurer correctement nos missions

En finir avec les différences incroyables d'un département à l'autre : locaux, matériel, personnels (conseiller langue ou non, conseiller TICE ou non, 1-2-3 conseillers pédagogiques ou non, indemnités kilométriques variant du simple au double (ou plus) pour des circonscriptions de même type).

3 - Assurer dans tous les départements la même rétribution complémentaire pour des missions faisant appel à une compétence spécifique (certains paient toutes les actions de formation, d'autres aucune).

4 - Obtenir une gestion des carrières des IEN dans l'intérêt du service public et une évaluation sur des critères objectifs connus de tous.

Les Inspecteurs de l'Education Nationale sont méconnus, voire méprisés, et pourtant sans eux aucune politique novatrice ne pourra se mettre en place car ils sont au plus près du terrain.

Toutefois, le Bureau National ne sera entendu que s'il s'appuie sur une base solidaire, volontariste, pratiquant un " jeu collectif " où l'intérêt de tous prévaut sur les conduites individuelles.

" TOUS ENSEMBLE, TOUS ENSEMBLE ".

Yves RONDEL - IEN CCPD Granville

Martine PHILIPPE

Je suis IEN depuis 1987, après deux ans de formation à l'École Normale des Batignolles à Paris.

Née en 1947 et entrée dans l'enseignement en 1967, j'ai exercé en collège et lycée en tant que certifiée de lettres modernes jusqu'en 1985, date à laquelle j'ai passé le concours d'IDEN.

J'ai été représentante départementale du syndicat dans l'Indre en 1987-1988 puis, associée à notre collègue Bernard Nouzille, dans l'Indre-et-Loire de 1989 à 1994, puis responsable académique dans la Vienne de 1996 à 2002.

Elue à la CAPA des IEN en 1996 et 1999, je me suis particulièrement attachée à suivre le dossier des collègues concernés par l'inscription au tableau d'avancement à la hors-classe et sur les listes d'aptitude.

J'ai été élue au Bureau National en 1999 et puis témoigner de son engagement, son investissement et ses convictions.

Nous voulons :

- "un corps unique d'inspecteurs aux missions diversifiées dans une égale dignité de fonctions" ;
- une formation de qualité, suivant un concours républicain ;
- des conditions de travail permettant aux collègues un fonctionnement en toute dignité.

Et je sais que c'est avec les collègues de terrain qu'il nous faut rechercher des stratégies pour obtenir ce que nous demandons.

Je fais de nouveau acte de candidature pour toutes ces raisons, et suis prête à continuer de manifester mes convictions et mon engagement syndical au sein du Bureau National si vous me renouvez votre confiance.

*Martine PHILIPPE - IEN CCPD Royan -
RA de Poitiers*

Michel VOLCKCRICK

IEN chargé d'une circonscription du 1er degré (promotion 90/91), je propose ma candidature au Bureau National. J'accrois cette démarche avec le soutien d'anciens RD et RA, dans l'espoir de préserver ou de renforcer la représentation de l'académie de LILLE dans nos instances nationales et avec la volonté d'apporter ma contribution au développement de l'action de notre syndicat.

Instituteur durant vingt ans et coordonnateur de ZEP depuis leur création, j'ai toujours eu le souci de défendre le service public d'Education. Syndiqué depuis toujours à la Fédération de l'Education Nationale devenue UNSA-Education, j'ai adhéré d'emblée au SI.EN dont j'ai soutenu les responsables nationaux et approuvé les orientations même s'il m'est arrivé de formuler quelques critiques, toujours constructives. RD dans le Pas-de-Calais, actuellement RD du Nord, j'entends poursuivre mon action dans le même esprit et dans le respect des avis de mes collègues de l'académie de LILLE.

Je revendique en tout premier lieu le corps unique des inspecteurs de l'Education, sans cesse remis en question, et que certains d'entre nous finiraient même par abandonner au profit d'autres avancées. Or, je suis convaincu que tant que nous n'obtiendrons pas ce corps unique aux missions diversifiées, tant que notre expertise ne sera pas reconnue au même titre que celle des IA-IPR, tant que nous ne pourrons pas travailler avec eux à niveau égal, le système éducatif aura bien du mal à progresser parce qu'il restera cloisonné en niveaux d'enseignement. Avant d'en faire une revendication corporatiste, je fais de l'unification des corps d'inspection un enjeu majeur d'amélioration de notre système éducatif.

J'ai toujours pensé que la communication était la clé de la reconnaissance de nos missions et de nos compétences. Les réunions toutes récentes sur le débat national sur l'avenir de l'École ont montré au moins une chose : les citoyens de notre pays et les enseignants eux-mêmes ont une connaissance superficielle, souvent erronée, du fonctionnement de notre Ecole. J'estime que nous en sommes, en partie, collectivement responsables. J'ai souvent regretté que nos représentants du SI.EN ne s'expriment pas davantage sur les médias. Cette communication s'est largement améliorée avec le courrier électronique et avec le site Internet du SI.EN. Mais les possibilités offertes par ces moyens modernes sont encore largement sous-utilisées.

Candidatures au Bureau National

Nous sommes nombreux à nous plaindre de la dégradation de nos conditions de travail. Nous constatons chaque année une stagnation, voire une diminution de nos frais de déplacement, de nos frais de fonctionnement et des indemnités auxquelles nous avons droit légitimement. Un jour nous découvrons que certains IUFM rétribuent les IEN lors de soutenance de mémoire, d'autres non ; un jour, un recteur décide de supprimer les heures de formation continue effectuées par les IEN sous prétexte que cela fait partie de leurs missions ; un jour on annonce une réduction de 20% sur les budgets de circonscription. Et nous continuons à travailler sans trop nous plaindre. Certes, les consignes syndicales existent, mais personne n'ose les mettre en œuvre. Pourtant l'exemple du blocage de la carte scolaire dans l'attente du décret sur le 8ème échelon de la hors-classe a montré combien nous pouvions être forts pour peu que nous soyons solidaires.

Les collègues qui me connaissent savent que je suis un homme de conviction. Lorsque je formule des remarques ou lorsque je prends des positions, c'est toujours dans l'espoir d'améliorer les choses. En tant que RD, j'ai cherché à aider et à informer en toute transparence et en toute honnêteté. Je m'engage, si je suis élu au Bureau National, à faire preuve de la même honnêteté et de la même conviction afin d'améliorer la situation des inspecteurs de l'Education et le fonctionnement de notre système éducatif.

*Michel VOLCKCRICK - IEN CCPD
Douai Waziers - RD du Nord*

Dominique QUINCHON

Ayant exercé au cours de ces trois dernières années avec engagement et présence le mandat que vous m'aviez confié, j'en sollicite le renouvellement.

Comme il y a trois ans, si vous m'en donnez la possibilité, je me porterai candidat aux fonctions de secrétaire général.

Comme il y a trois ans, je reste persuadé que le manque de stratégie syndicale et de volonté de mobilisation nous conduisent à une situation plus qu'insatisfaisante en matière de revalorisation et de reconnaissance de notre activité professionnelle.

Le surplace actuel, conséquence d'un constant attentisme, ne facilitera pas le règlement des problèmes actuels et à venir.

Pour ma part, quatre points mériteraient une attention particulière et devraient être des axes forts de notre action syndicale :

- le premier est lié à la multiplicité et à l'alourdissement des tâches qui nous sont dévolues. Nous devons donc exiger la création de postes d'inspecteurs (IEN et IA-IPR) ;

- le second concerne le déclassement de tous les inspecteurs par rapport à la qualité et à la quantité des fonctions d'expertise et de gestion du système éducatif que nous exerçons quotidiennement. Nous devons donc marteler sans cesse auprès de nos interlocu-

teurs, sans honte ni démagogie, les mandats de congrès relatifs à notre situation indiciaire et indemnitaire, qu'ils concernent les actifs ou les retraités, les IEN ou les IA-IPR ;

- le troisième est relatif à l'urgence que représentent l'accès des IEN à la hors-échelle lettre A et l'accès des IA-IPR à la hors-échelle lettre B car les modifications du régime des retraites risquent d'être très pénalisantes pour les collègues faisant valoir leur droit à pension dans les prochaines années ;

- le quatrième est la nette et claire réaffirmation de la nécessaire création du corps unique d'inspecteurs dont l'existence correspond à un besoin majeur pour améliorer le pilotage et l'évaluation du système.

Sur le plan de la vie syndicale, il me semble nécessaire de modifier en profondeur l'organisation et le fonctionnement de notre syndicat en donnant plus de poids aux représentants académiques, élus de terrain connus de tous. Il me paraît également important de parvenir progressivement à moins de cloisonnements dans la vie syndicale sur les plans national et local. Dans cet ordre d'idées, l'académie (la Région, peut-être, dans quelques années) doit être un lieu d'innovation marquant clairement la volonté de notre syndicat de parvenir à la création de ce corps unifié et unique d'inspecteurs aux valences (pédagogiques et de vie scolaire) clairement reconnues et affirmées, qu'il me semble que nous devons réclamer avec force et constance.

*Dominique QUINCHON - IEN CCPD
Toulon Var AIS - RA de Nice*

André CADEZ

Avant tout, je remercie les membres du Bureau National en place, ainsi que ceux qui le quittent, pour le travail d'équipe accompli dans le souci de défendre inlassablement les intérêts de tous et de mobiliser autour de revendications légitimes.

L'unification des corps d'inspection ne peut avancer que par les actions transversales et pyramidales déjà effectuées sur le terrain par filières et, notamment, en Sciences et Techniques Industrielles. La pragmatisme et la réalité des missions diversifiées qui sont les nôtres ne peuvent qu'enrichir la réflexion.

La pédagogie dans ses aspects "animation", "communication", "évaluation" est une stratégie commune à tous les corps d'inspection ce qui permet l'accès à différentes fonctions.

La formation des inspecteurs, initiale puis continue, suivie, développée, devra composer également avec les axes-soutiens complémentaires que sont les technologies nouvelles vers la finalité : formation de l'élève, de l'apprenti et du stagiaire. Grâce à l'assistance pédagogique développée pour les conseils à la mise en œuvre, ceci ne réussira que mieux.

La reconnaissance des tâches exercées dans les différentes missions des corps d'inspection, les moyens de les mettre en œuvre,

la définition de critères transparents lors de l'accès aux différentes promotions sont des éléments essentiels caractérisant les évolutions attendues pour nos carrières.

La fonction d'agent chargé d'inspection hygiène et sécurité que j'exerce, transversale sur tout le système de l'éducation nationale, accentue le rapprochement et l'inconfortable travail d'équipe entre les corps d'inspection et le personnel d'encadrement.

Dans notre fédération et au sein des instances institutionnelles, notre syndicat travaille en liaison étroite avec d'autres organisations représentatives. Pour ma part, je continuerai notre action dans les différents chantiers où nous avons un rôle à jouer de par notre connaissance du terrain, de ses acteurs et de ses pratiques.

Voici donc, chers collègues, ce qui m'amène à renouveler mon engagement au sein du Bureau National.

*André CADEZ - IEN ET/STI
Mission IHS - Académie de LILLE*

Régis COPPIN

A l'heure où de plus en plus de postes sont pourvus par des Faisant-Fonction, à l'heure où nous nous interrogeons de plus en plus sur nos missions, sur la pertinence de notre travail, bien que nous soyons jugés "indispensables" pour l'encadrement du Premier Degré, la simple observation du manque de moyens qui nous sont attribués (et qui sont en régression), d'une carrière qui se terminera pour beaucoup à un indice inférieur à celui du corps de recrutement, me font candidater au Bureau National.

La tâche d'un syndicat est de défendre l'intérêt de ses membres et je souhaite oeuvrer pour :

- un déroulement de carrière attractif : échelle lettre A troisième chevron ;
- passage automatique, dans un premier temps, à la hors-classe après 2 ans et 6 mois au 9ème échelon ;
- indemnités identiques à celles des IA-IPR.

En tout état de cause, défendre prioritairement les intérêts du Corps, cibler l'action sur l'amélioration matérielle (salaire, frais de déplacement et indemnités) pour, dans un second temps, lui redonner un éclat actuellement bien terné et le rendre de nouveau attractif pour les collègues qui souhaitent embrasser cette profession nouvelle.

*Régis COPPIN - IEN CCPD Laon 2
RD de l'Aisne*

Candidatures au Bureau National

Bernard LESPES

Ma candidature s'inscrit dans la continuité de mes engagements antérieurs pour un syndicalisme de combat mais aussi de propositions.

Nous avons réussi la fusion entre les anciens syndicats d'inspecteurs, et cette entente a permis des avancées considérables, quoique encore insuffisantes, sur le plan de la gestion des corps d'inspection par le Ministère.

L'objectif du corps unique, justifié par l'évolution des systèmes éducatifs et par les transformations de nos missions, est aussi devenu un mot d'ordre convaincant auquel la grande majorité des collègues se rallie.

Faudra-t-il passer par une étape que nous pourrions appeler « carrière unique » ? Ce sera indispensable si les réticences sont trop fortes du côté de certains collègues.

Mais là aussi tout évolue. La question d'un recrutement unique devra se poser à moyen terme, compte tenu de la réforme des formations universitaires et de la nécessaire requalification des compétences requises pour se présenter au concours d'inspecteur, même si la validation des acquis de l'expérience doit aussi être prise en compte.

Certes le département reste une unité géographique importante pour la gestion de certains budgets et de certains personnels, mais l'académie s'impose comme pôle de rattachement de tous les inspecteurs, et le bassin de formation comme territoire d'interventions diversifiées et partenariales où les inspecteurs pourront faire valoir leurs expertises communes et spécifiques.

Mais l'urgence est d'affirmer l'unité et la complémentarité de nos missions, et de mettre en commun nos réflexions et nos propositions pour une amélioration des conditions de prise en charge et d'apprentissage des élèves.

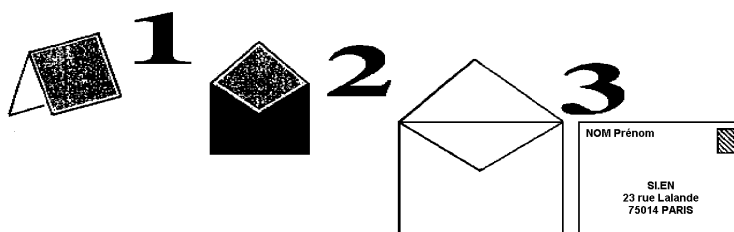
Le collège est par excellence le lieu où toutes nos compétences peuvent se rencontrer et se partager. Il faut enfin passer du « petit lycée » au dernier cycle de l'école fondamentale, en développant des approches pédagogiques plus diversifiées et mieux adaptées aux besoins des élèves, sans recourir à des filières déguisées qui reproduisent les strates sociales. C'est au collège surtout que se gagneront ou se perdront les batailles de la réduction des inégalités et de l'acquisition par les élèves du civisme, de l'autonomie et de leurs capacités à s'orienter.

Je propose d'intensifier la réflexion sur ce thème et d'en faire un de nos terrains expérimentaux pour montrer tout l'intérêt de l'engagement d'inspecteurs aux objectifs identiques, aux missions communes et aux spécificités diversifiées.

Par ailleurs, je souhaite également continuer à travailler avec la commission « corpo », pour faire évoluer la carrière, le recrutement et les conditions de travail des inspecteurs. L'affirmation de notre expertise et de notre engagement passe par une juste reconnaissance de nos compétences et par la mise à disposition de moyens suffisants pour les exercer. Avec les autres membres du BN et le soutien de tous les syndiqués, j'espère contribuer à convaincre les gouvernants qu'ils ont tout intérêt à donner à l'Etat les moyens de piloter et de réguler ses projets, en motivant ses cadres et en leur faisant confiance.

Bernard LESPES IEN - IO
Académie de Bordeaux

Elections au BN :
le bulletin de vote doit être adressé directement
au SI.EN-UNSA Education
23 Rue Lalande 75014 PARIS



Avis de recherche

Les responsables de l'échec électoral du SNPI-FSU seraient donc des collègues « réformistes mous » ou « individualistes, carriéristes, ayant un rapport quasi névrotique avec le pouvoir »*. C'est l'analyse faite par la section du SNPI-FSU de l'académie de LILLE (extrait ci-dessous) et qui concerne, à l'évidence, ses militants et/ou sympathisants défaillants.*

Nul doute que les collègues concernés sauront immédiatement se reconnaître dans ce diagnostic impitoyable derrière lequel il y a probablement plus de lucidité que de dépit post-électoral (?). Emu par une telle détresse, le SI.EN tient à affirmer sa profonde solidarité avec ces collègues et se tient à leur disposition pour mettre en œuvre avec eux les traitements thérapeutiques et syndicaux adaptés au triste état dans lequel les a plongés le syndicat auquel ils avaient eu l'imprudence de faire confiance.

Andromède - 5 décembre 2003

* Analyse des résultats des élections professionnelles IEN par le SNPI-FSU de l'académie de LILLE : « Nos positions syndicales ont de plus en plus de mal à « passer » auprès de collègues de plus en plus réformistes mous ; sans compter sur l'effet négatif que peut avoir la FSU (via le SNUIPP) auprès de certains collègues individualistes, carriéristes, ayant un rapport quasi névrotique avec le pouvoir. »

Contribution du SI.EN au groupe de réflexion Y. Bottin

Toutes les réflexions et propositions avancées par le SI.EN dans ce texte s'appuient sur une conception d'un service public d'éducation réellement au service de tous les élèves dont il a la charge, dans la diversité de leurs compétences et de leurs projets.

Le SI.EN est bien conscient des nécessaires évolutions qui, aujourd'hui, à la fois s'imposent et conditionnent l'efficacité de notre institution : qu'elles relèvent de la pédagogie (une conception de la connaissance moins figée par les actuels découpages disciplinaires), de l'organisation administrative (une véritable collaboration des responsables du système éducatif, des différents niveaux, pour offrir aux élèves des parcours cohérents) ou encore d'évolutions plus larges (la construction européenne).

La démarche du SI.EN s'inscrit donc à la fois dans le court terme, l'amélioration des conditions de travail des inspecteurs et de leur statut, et dans le moyen terme : la promotion d'une conception et d'un fonctionnement de l'encadrement de l'Education nationale garants d'un meilleur service pour les usagers.

1. Recrutement

Les conditions d'accès aux corps des inspecteurs de l'éducation nationale doivent permettre d'assurer un recrutement de qualité qui soit la garantie d'une excellente maîtrise professionnelle et de compétences affirmées dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de la conduite de projets. Les voies actuelles du concours et de la liste d'aptitude permettent d'assurer un bon équilibre du recrutement ; l'expérience professionnelle peut être valorisée, aussi bien que des mérites individuels. Il n'en demeure pas moins qu'aujourd'hui le système connaît un certain nombre de dysfonctionnements auxquels il serait urgent d'apporter des solutions.

Tout d'abord, nous constatons que de plus en plus souvent des personnels fortement expérimentés refusent d'intégrer le corps des inspecteurs alors même que leurs supérieurs hiérarchiques les y incitent très explicitement. Ceci s'expliquait autrefois par la crainte d'une régression indiciaire, peu compatible avec l'exercice de nouvelles responsabilités, mais aujourd'hui le problème est différent. Notre organisation syndicale a seule revendiqué et obtenu une modification statutaire assurant aux impétrants qu'ils ne perdraient rien de leur salaire précédent en intégrant le corps des IEN. En revanche, les conditions d'accès à la hors-classe font que tout personnel ayant un indice égal à l'indice terminal de la classe normale des IEN (733 NM) risque fort de finir sa carrière d'inspecteur à cet indice, alors que dans son corps d'origine il aurait pu accéder au 780 NM... En effet, pour un IEN cet accès au 780 NM exige un passage préalable à la hors-classe. Or, selon les termes de la note de service relative au tableau d'avancement pour l'accès à la hors-classe des IEN, pour un collègue intégré par liste d'aptitude, ceci ne peut être envisagé avant qu'il n'ait effectué un temps de service significatif, condition encore compliquée par la nécessité de satisfaire à la clause statutaire de mobilité.

Cette désaffection pour la promotion au sein du corps des IEN se retrouve aussi dans le cadre du concours ; il est clair aujourd'hui que le métier d'IEN n'exerce plus l'attrait qu'il avait autrefois. Il n'est pas dès lors illégitime de faire l'hypothèse que ce manque de motivation est lié à trois facteurs convergents : des conditions de travail insatisfaisantes, des rémunérations trop faibles et des missions dont la lisibilité s'est diluée dans la multiplicité de tâches juxtaposées.

Depuis la disparition de l'épreuve écrite anonymée dans le cadre du recrutement des inspecteurs, nous constatons au fil du temps une dérive inquiétante : il semble qu'il devienne de plus en plus nécessaire d'accepter un poste de faisant fonction ou de chargé de mission d'inspection pour augmenter ses chances de voir son dossier retenu. Nous avons dénoncé à de nombreuses reprises la multiplication des postes vacants qui constitue un des facteurs concourant à l'explication du phénomène qui vient d'être évoqué. Ce n'est cependant pas le seul point objectif sur lequel il serait possible d'agir. Ne serait-il pas tout aussi nécessaire que le jury fasse connaître plus clairement les critères présidant à ses choix, et ce tant pour l'épreuve d'admissibilité que pour celle d'admission ?

Pour résumer nous demandons :

- un concours de recrutement qui assoie de façon réellement différenciée concours et liste d'aptitude ;

- une augmentation du nombre de postes offerts au concours pour réduire le nombre de postes vacants ;

- une définition plus rigoureuse des critères de recrutement accessible à tous les candidats, précisant les compétences attendues d'un personnel d'encadrement dans le pilotage académique du système éducatif ;

- une revalorisation significative des carrières permettant une réelle promotion pour tout personnel intégrant le corps des IEN.

2. Formation

2.1 Contenus de formation

Nous nous réjouissons de la création d'une Ecole Supérieure de l'Education Nationale ayant pour vocation première de former les personnels d'encadrement, de concevoir et d'organiser réflexions et échanges sur le système français d'enseignement et de formation. Nous avons tous conscience de l'intérêt d'approfondir la réflexion sur l'encadrement au sein du système éducatif. Dans un premier temps, nous souhaiterions que cette réflexion soit consacrée à la question du pilotage, en intégrant au plus vite la dimension européenne sans laquelle il serait difficile de conduire une véritable réflexion prospective.

Dans la logique d'une Ecole Supérieure, il nous paraît indispensable de prévoir une validation de la formation qui puisse être sanc-

tionnée par une équivalence de diplôme universitaire. Cette formation deviendrait dès lors non seulement professionnelle, mais aussi qualifiante, ouvrant aux personnels de meilleures perspectives de mobilité. En ce sens nous souhaiterions que soient développées des relations avec l'Université. Il est clair que l'avantage de ce dispositif ne se limiterait pas aux personnels mais qu'il pourrait produire des effets positifs sur l'ensemble du système qui disposerait de cadres plus aptes - et peut-être plus enclins - à mettre en place des mobilités fonctionnelles.

En ce qui concerne les contenus, il nous semble indispensable de conforter la maîtrise didactique des futurs inspecteurs en évitant de se restreindre à leur spécialité de recrutement. Il serait bon d'assurer un socle commun à l'ensemble des personnels d'inspection. Il conviendrait, en conséquence, d'encourager les inspecteurs à mener des observations dans des établissements ne correspondant pas à leur spécialité initiale : un stage en collège, mais aussi en Lycée Professionnel, peut permettre à un futur inspecteur du premier degré de construire une perspective plus claire en matière d'orientation des élèves au sein du système éducatif. De la même manière, un inspecteur du second degré aurait tout intérêt à connaître le fonctionnement de l'école primaire pour mieux comprendre le système global dans lequel il sera amené à intervenir. Cette connaissance ne peut selon nous se limiter à des échanges oraux ou à des informations générales ; elle nécessite la mise en place d'observations de terrain qui, en outre, seront l'occasion de renforcer les relations entre les inspecteurs. Ces orientations correspondent du reste largement à ce que l'ESEN s'efforce de mettre en place (tout particulièrement au niveau du second degré). Cependant, nous souhaiterions que ces démarches soient renforcées et deviennent systématiques ce qui nécessitera, à notre avis, un fort investissement des coordinateurs académiques.

Par ailleurs, il serait tout aussi intéressant de développer les relations avec les autres personnels d'encadrement, ce qui pourrait se concevoir dans le cadre académique, à condition de prendre en considération le caractère professionnel du RAT, lequel reste trop souvent un pur exercice de style sans impact ultérieur, alors que plusieurs futurs cadres ont consacré de longues heures à son élaboration.

Enfin, nous demandons que soient renforcées les approches transdisciplinaires qui sont l'occasion de travailler des compétences nécessaires dans l'exercice de nos métiers, quelles que soient nos spécialités. La capacité à animer un groupe de travail, à présenter une synthèse, à gérer des ressources humaines en valorisant les compétences et en identifiant les axes de progression concerne tous les inspecteurs (voire tous les personnels d'encadrement) : il serait donc à la fois légitime et formateur de mettre en place des modules de formation sur ces champs en mélangeant les spécialités plutôt qu'en renforçant les particularismes.

2.2 Modalités de formation

Ecole supérieure, l'ESEN doit fournir aux personnels engagés dans une carrière de cadre des conditions de travail qui laissent une large part à l'autonomie et à la responsabilisation. Les modalités actuelles nous paraissent souvent trop rigides et la formation est plus souvent vécue comme un passage obligé que comme une véritable nécessité professionnelle.

Nous voudrions aussi que la formation en académie et celle proposée à l'ESEN soient plus étroitement articulées pour permettre aux stagiaires de donner une cohérence à l'ensemble de leur travail, liant réflexion théorique et pratique.

Pour ce faire nous pensons qu'il faudrait prévoir un document individualisé, établi contradictoirement par les responsables de formation et les futurs inspecteurs. Ce document permettrait de définir contractuellement la formation et fournirait simultanément les bases d'une évaluation dépassant le caractère subjectif pour faciliter la progression de chacun et une meilleure appropriation collective des objectifs impartis aux cadres du système éducatif.

2.3 Première affectation

Nous ne souhaitons pas revenir sur le processus actuel qui permet aux IEN ET-EG, IO et aux IA-IPR de connaître leur affectation dès leur entrée en formation. Notre organisation avait donné un avis très favorable à ces modalités qui permettent de rendre d'appréciables services au système tout en donnant satisfaction aux collègues. Nous rappelons cependant que cet avis favorable était soumis à deux contraintes :

- d'une part, tenir compte du fait que les stagiaires sont en formation et ne pas leur confier, en académie, les mêmes responsabilités que celles des titulaires. Il est impératif de sensibiliser les recteurs et les directeurs des services départementaux de l'éducation nationale à la nécessité de ne pas les surcharger de travail ;
- d'autre part, mener une réflexion pour faire le point sur les conditions dans lesquelles les inspecteurs du premier degré pourraient bénéficier à leur tour d'une affectation

dès l'entrée en formation. En effet, si ces derniers ont, contrairement à leurs collègues du 2nd degré ou de l'information et de l'orientation, des responsabilités administratives, nous maintenons qu'il est impératif d'articuler l'administratif et le pédagogique pour un bon fonctionnement de l'encadrement tout au long du cursus scolaire et qu'il est dès lors absurde de séparer trop formellement l'un de l'autre.

Enfin, l'expérience met en évidence la nécessité de prévoir un dispositif d'aides-relais auprès de ces stagiaires afin de les seconder dans leurs tâches.

2.4 Formation continue des inspecteurs

Le dispositif actuel de formation continue reste très en retrait des attentes des collègues et des besoins liés à la mise en œuvre des réformes des dispositifs d'enseignement.

Il serait très souhaitable que ce dispositif de formation continue soit étroitement corrélé à la formation initiale. Précisons à cet égard qu'il serait bon de réfléchir à l'utilisation des nouvelles technologies pour proposer à tous, par exemple sous forme de visioconférences, des interventions à l'ESEN d'universitaires ou de hauts responsables du système éducatif.

Pour résumer, nous demandons :

- une implication forte de l'ESEN dans la réflexion sur l'encadrement du système éducatif ;
- le renforcement des modalités de formation conduisant à une meilleure connaissance de la globalité du système éducatif pour tous les cadres ;
- une plus large place laissée aux modules communs entre les différentes spécialités ;
- une responsabilisation accrue des stagiaires dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur parcours individuel de formation ;
- une articulation renforcée entre la formation à l'ESEN et celle mise en place dans les académies ;
- la définition d'un document individualisé d'objectifs de formation ;
- une réaffirmation claire du statut de stagiaire pour les IEN ET-EG, IO et les IA-IPR dans le cadre de leur première année de formation, ainsi qu'un dispositif d'aides-relais auprès de chacun d'eux ;

- une réflexion sur les processus permettant d'envisager l'affectation des IEN du premier degré dès leur entrée en formation ;

- une articulation entre formation initiale et continue qui permette une meilleure information des inspecteurs, gage d'une plus grande efficacité de leurs pratiques professionnelles.

3. Carrières et promotions

Nous répétons depuis des années que les conditions de reclassement des inspecteurs sont totalement en deçà de ce nous pourrions attendre dans le cadre d'une promotion correspondant à l'exercice de responsabilités qui font de nous des cadres du système éducatif. Il semble qu'au fil du temps notre discours ait un peu moins d'impact en direction de nos interlocuteurs de l'administration centrale, lesquels nous font généralement remarquer que nous avons obtenu des avancées significatives avec l'accès à la HE A en fin de hors classe, mesure assortie de changements d'échelon en 2 ans et 3 mois au lieu des 3 ans qui prévalaient autrefois. Nous ne contestons pas que nous ayons eu affaire à une avancée significative, cependant il nous semble urgent de proposer un point précis de la situation, point qui montrera que bien du chemin reste encore à réaliser sur la voie d'une légitime reconnaissance de notre travail.

Demandons-nous, tout d'abord, qui peut réellement prétendre accéder à cette fameuse fin de carrière à l'indice terminal A3. Le tableau ci-après est basé sur l'idée d'âge moyen pour les promotions. Il donne une image plutôt plus favorable que la réalité. Il est surtout basé sur les conditions de promotion que nous avons négociées depuis 4 ans en vue d'éviter les dérives préalables qui conduisaient de très nombreux collègues à partir à la retraite au 733 NM alors que d'autres attendaient des années pour tirer un réel profit financier de leur promotion. Malgré ces éléments, il apparaît clairement que qui passe le concours au-delà de 44 ans devra impérativement différer son départ en retraite s'il veut accéder à l'indice terminal du corps. A partir de 50 ans, celui qui passe le concours doit savoir qu'il ne tirera jamais profit de l'indice HE A dans le calcul de sa pension, même s'il accepte de travailler jusqu'à 65 ans !

âge concours	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
âge titularisation	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
âge accès HC (780)	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
âge 820	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65			
âge A1	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65					
âge A2	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65						
âge A3	57	58	59	60	61	62	63	64	65							
A3 / retraite	58	59	60	61	62	63	64	65								

Pour ceux qui accèdent au corps par concours ou par liste d'aptitude après avoir atteint dans leur corps d'origine l'indice 650 NM, l'attente est longue : reclassés à l'indice 733 NM (9^e échelon du corps des IEN) ils y resteront jusqu'à ce qu'ils puissent accéder à la hors-classe (6 ans relèvent d'un minimum optimiste...). Pour ceux qui étaient au 650 NM il y a bien eu une promotion, mais que dire pour ceux qui étaient au 730 NM ?... La situation est tout aussi problématique pour ceux de nos collègues qui ont dépassé dans leur corps d'origine l'indice terminal de la classe normale des IEN : ils doivent attendre 2 ans et 3 mois après leur passage à la hors-classe pour éprouver les effets financiers d'une promotion... la plupart d'entre eux sont partis en retraite avant le terme de cette attente !

Les collègues qui passent le concours plus jeunes sont-ils réellement mieux lotis ? Ce n'est pas si sûr : pour les IEN la vitesse de passage d'un échelon à l'autre est uniforme à 3 ans à partir du 6^e échelon, ce qui est nettement moins favorable que dans le corps d'origine (PE par exemple) où des promotions peuvent être obtenues plus rapidement dans le cadre du grand choix (ce qui serait probablement le cas pour des collègues aux compétences reconnues...).

Au bout du compte il n'est pas plusieurs moyens de régler ces problèmes, un seul est acceptable aux yeux des IEN qui réclament avec insistance une fin de classe normale à la HE A avec une vitesse de promotion fixée à 2 ans et 3 mois à partir du 6^e échelon (750 NM).

4. Conditions de travail

Alors que les tâches des inspecteurs ne cessent de s'accroître et de s'alourdir, le SI.EN constate une dégradation de leurs conditions de travail.

Il proteste vigoureusement contre le manque de locaux, les insuffisances et réductions successives des crédits d'équipement et de fonctionnement.

Il dénonce, dans le cadre de la mise en place de la globalisation et de la déconcentration des crédits, la baisse constante des budgets et l'absence de clarté qui préside à leur gestion.

Devant l'accumulation des tâches des inspecteurs, le SI.EN exige des conditions de travail décentes, à la hauteur des priorités nationales relatives à l'Education.

Il affirme notamment la nécessité :

- d'établir un calendrier pluriannuel permettant la mise en œuvre des textes ministériels sans précipitation, avec l'efficacité et la sérénité nécessaires ;
- de créer les postes d'inspecteurs nécessaires au bon fonctionnement du service ;
- de renforcer les équipes auprès de tous les inspecteurs, tant au niveau pédagogique (conseillers pédagogiques) qu'au niveau administratif (SASU) ;
- d'attribuer à tous les inspecteurs des

moyens significatifs dans le domaine des TIC, et de les renouveler régulièrement ;

- de pouvoir choisir entre l'attribution d'un véhicule de fonction et une juste indemnisation pour l'utilisation d'un véhicule personnel.

Le SI.EN exige de l'Etat les moyens financiers et humains nécessaires à l'installation et au fonctionnement des inspecteurs afin de garantir l'indépendance de ses fonctionnaires.

5. Régime indemnitaire

Le SI.EN demande une mise en cohérence des différents dispositifs indemnitaires des corps d'encadrement de l'E.N., dont les responsabilités et charges doivent être reconstruites avec équité.

En clair le SI.EN revendique un dispositif indemnitaire commun à tous les inspecteurs comportant une bonification indiciaire susceptible d'être prise en compte pour le calcul des droits à pension.

Les inspecteurs stagiaires doivent également bénéficier du même régime indemnitaire.

Remarque : le SI.EN demande que, dans un premier temps, soit prise en compte la situation des IEN ET-EG et IEN IO en leur attribuant une indemnité de charge administrative égale à celle de leurs collègues IA-IPR qui exercent les mêmes missions dans les mêmes établissements.

6. Organisation des académies

Nous constatons trop souvent au sein des académies des difficultés liées à des conflits de compétence entre échelon académique et échelon départemental. Pour notre part, il ne devrait subsister qu'un niveau auquel se définit une politique pour le système éducatif. Nous considérons en effet que le recteur, représentant direct du ministre, est le seul habilité, en s'entourant d'une équipe aux compétences complémentaires, à concevoir les déclinaisons spécifiques de la politique ministérielle en fonction des caractéristiques particulières à une région donnée.

Il est évident que le niveau départemental possède une influence forte dans l'organisation administrative et politique française. Nous ne contestons donc pas la nécessité de placer à la tête d'un département un responsable des services de l'éducation nationale. Son rôle serait certainement assez proche de celui des actuels DSDEN dans le domaine de la gestion administrative, en revanche, nous sommes plus réservés sur la composante pédagogique. Nous pensons qu'à cet égard le DSDEN devrait être le porte-parole de l'équipe de pilotage académique, équipe placée sous la responsabilité du recteur. Ce rôle de relais contribuerait à faciliter les transmissions entre l'échelon académique et le terrain, tout en maintenant une cohérence globale fédératrice.

7. Evaluation

L'évaluation d'un cadre dépasse nécessairement l'appréciation d'une caractéristique personnelle renvoyant à l'idée de " mérite ". Ce dernier est à la fois difficile à apprécier et étroitement corrélé aux conditions particulières dans lesquelles se trouve un individu. Ajoutons à cela que des effets de proximité de l'instance évaluatrice peuvent aussi contribuer à introduire un biais dans le processus de jugement et au bout du compte il apparaît clairement qu'il sera plus facile de se faire remarquer positivement pour un inspecteur travaillant dans une capitale régionale et ayant une mission médiatiquement chargée que pour un autre qui circulerait entre plusieurs académies pour gérer une spécialité particulière.

Cette référence au mérite a été largement utilisée pendant quelques années pour sélectionner les inspecteurs susceptibles d'accéder à la hors-classe. Elle a eu des effets très négatifs sur le corps, l'objectif de chaque inspecteur n'étant dès lors plus de servir utilement le système éducatif en recherchant les moyens de le rendre plus efficace, mais de montrer (éventuellement en parant la réalité pour la rendre plus attirante...) qu'il possédait une efficacité supérieure à celle de ces collègues. Ceci est d'autant plus surprenant que dans le même temps les injonctions de la hiérarchie étaient de développer le travail en équipe. Et en cela nous rejoignons totalement le ministère : c'est bien en développant des stratégies collectives s'appuyant sur les compétences et les motivations particulières de chaque inspecteur que nous aurons quelques chances de faire preuve d'une plus grande efficacité.

Parallèlement, il serait paradoxal qu'un corps ayant vocation à évaluer les enseignants conteste la légitimité d'une évaluation de ses propres membres. Il convient seulement de se demander préalablement quels sont les objectifs de l'évaluation. Nous en proposons deux :

- rendre compte de l'efficacité d'actions mises en place pour tendre vers la réalisation d'objectifs préalablement fixés ;
- identifier des compétences particulières susceptibles d'orienter la carrière d'un individu.

La première impose que soient précisés les objectifs à atteindre, ce qui peut s'envisager dans le cadre d'une lettre de mission. Celle-ci pourrait être rédigée conjointement par l'autorité hiérarchique chargée de l'évaluation et par l'inspecteur qui aura à mettre en œuvre les actions permettant de tendre vers la réalisation de la mission. De plus, cette approche permettrait de confronter les orientations fixées par le recteur dans le cadre de la politique académique à la réalité du terrain que l'inspecteur semble le mieux placé pour apprécier. Elle apparaîtrait in fine comme un contrat d'objectifs qui ferait l'objet d'une analyse contradictoire en fin d'exercice. Cette analyse fournirait ainsi les éléments permettant

de réguler l'action en ajustant les objectifs en fonction des constats de terrain et des éventuelles évolutions de la politique académique. Pour éviter le caractère trop contraignant d'une telle démarche il serait possible de concevoir le dispositif de manière pluriannuelle ; à cet égard, un contrat projeté sur trois ans avec des ajustements annuels pourrait constituer une base intéressante.

La seconde réfère à la fois à l'idée selon laquelle la carrière d'un cadre n'est pas un processus linéaire figé mais qu'au contraire elle peut connaître des inflexions permettant au système de bénéficier des compétences particulières d'un de ses agents manifestant l'intention de participer différemment à la politique générale d'encadrement. Notons à cet égard qu'il serait bon de distinguer ce qui est de l'ordre de l'intérêt du système et de la satisfaction des intérêts d'un individu. Quand l'un et l'autre se rejoignent, tout va bien, mais si tel n'est pas le cas il est clair que c'est systématiquement l'intérêt du système qui devrait prévaloir. Ce n'est pas le cas actuellement, puisque certains postes de l'encadrement ne sont accessibles qu'à certains agents possédant un statut particulier. C'est le cas par exemple des postes de DSDEN, de DSDEN adjoint, de directeur adjoint de l'administration centrale ou de directeur de CRDP qui sont réservés à des IA-IPR alors que les compétences requises ne diffèrent en rien de celles qui sont attendues d'un IEN. En tout état de cause, il serait d'autant plus facile d'apprécier les compétences d'un inspecteur et d'envisager avec lui les perspectives d'évolution de sa carrière que les collaborations avec lui seraient nombreuses. Que penser du dispositif actuel ? Il faut constater que chaque année des inspecteurs généraux donnent des avis autorisés et parfois même argumentés sur des inspecteurs qu'ils n'ont jamais rencontrés ! Est-ce bien sérieux ? Quelles seraient les réactions de la hiérarchie face à un IEN qui établirait un rapport sur un enseignant qu'il ne connaîtrait pas ? L'appréciation in abstracto du mérite renvoie à un modèle de gestion des ressources humaines totalement dépassé ; il serait beaucoup plus efficace de lui substituer une démarche associant étroitement l'agent lui-même dans une perspective de construction identitaire prenant en compte les intérêts du système plutôt que dans la démarche aléatoire de l'opportunité ou dans une approche egocentrée liée à la satisfaction d'intérêts personnels.

Pour résumer nous demandons :

- une évaluation fondée sur un contrat d'objectifs défini dans le cadre d'une lettre de mission ;
- une évaluation basée sur des relations professionnelles régulières avec les autorités hiérarchiques académiques et nationales.

8. Missions et territoires

Le concept traditionnel de territoire prend une coloration différente selon qu'on se situe dans le premier ou le second degré. Depuis longtemps la caricature du " baron " est dé-

passée dans les circonscriptions, cependant l'affaiblissement de ce modèle ne s'est pas accompagné d'une réelle évolution en ce qui concerne le positionnement des inspecteurs du premier degré au niveau académique. A l'heure actuelle, ces derniers sont plutôt placés sous la tutelle du DSDEN et privilégient nettement le niveau départemental à l'académique. Il est clair de facto que cette organisation est difficilement compatible avec la nécessité par ailleurs largement affirmée de faciliter les liaisons entre le premier et le second degré. Rares sont les dispositifs académiques de pilotage ayant été mis en place en prenant en compte cette contrainte. Seule l'académie de Rouen a véritablement essayé de développer une organisation plaçant explicitement les DSDEN en position de vice-recteurs et en associant les IEN du premier degré au projet pédagogique académique.

En ce qui concerne les missions, nous rappelons qu'une commission de travail pilotée par Serge Thévenet a réuni pendant plus d'une année IEN et IA-IPR de toutes spécialités. Au terme de cette réflexion un document mettant en avant la cohérence de la mission d'inspection avait été produit. Nous demandons que les conclusions de ce document soient reprises avant de chercher à préciser ce qu'il peut y avoir de spécifique dans telle ou telle spécialité.

Nous reprenons ici brièvement les conclusions de ce groupe de travail :

Les valeurs et finalités contenues notamment dans la loi 89-486 du 10 juillet 1989 d'orientation sur l'éducation, ainsi que les dispositions des lois de décentralisation (82-213 du 2 mars 1982, 83-8 et 83-663 du 7 janvier et du 22 juillet 1983, 85-97 du 25 janvier 1985) constituent un cadre de référence qui met l'accent sur la fonction d'inspection territoriale selon une approche globale et évaluative.

Cette démarche, conforme à la politique générale d'évaluation des politiques publiques (cf décret n°90-82 du 22 janvier 1990), doit avoir pour objectif de renouveler les pratiques des acteurs dans une dynamique d'adaptation permanente du système éducatif aux besoins de tous les élèves.

Placés sous l'autorité du recteur d'académie, les inspecteurs sont garants de la mise en oeuvre de la politique académique, expression de la politique nationale.

Ils sont donc porteurs des finalités, objectifs et stratégies d'action définis par le ministre de l'Education nationale et mis en oeuvre par le recteur au niveau académique. Ils exercent les missions qui sont les leurs en pleine responsabilité.

Ils assurent une mission d'impulsion, d'animation et de formation

Personnels d'encadrement, responsables de l'articulation entre les pratiques pédagogiques dans les classes et, d'une part les orientations ministérielles, d'autre part les acquis de la recherche, les inspecteurs assurent donc des missions :

- d'impulsion et d'animation auprès des

personnels d'enseignement, d'orientation et d'éducation ;

- d'explicitation des réformes, d'accompagnement de leur mise en oeuvre ;
- de diffusion et de valorisation des innovations et des réussites ;
- d'identification et d'analyse des besoins pour l'élaboration et le suivi des plans de formation ;
- d'information auprès des partenaires et des usagers.

Ils assurent une mission d'évaluation et de contrôle

- Ils sont responsables :
 - de l'évaluation des personnels, dans leur travail individuel et en équipe ;
 - du contrôle du respect des programmes et des modalités de sanction des études ;
 - de l'observation des pratiques d'enseignement au service des élèves ;
 - état des disciplines ;
 - relations entre les disciplines ;
 - contribution à l'orientation ;
 - cohérence globale de l'action éducative.
- Ils concourent à l'évaluation :
- des unités et structures d'enseignement ;
 - du fonctionnement du système éducatif.

Ils assurent une mission d'expertise et de conseil

L'expertise des corps d'inspection, fondée notamment sur l'observation des pratiques pédagogiques dans les classes et sur leur connaissance des établissements et du système éducatif, légitime :

- leur participation à la formation des personnels ;
- les missions particulières qui peuvent leur être confiées par les autorités académiques ou nationales.

Ils exercent une mission de conseil auprès :

- des responsables territoriaux de l'Education nationale ;
- des unités d'enseignement, écoles et établissements, en matière d'équipements spécifiques (aménagement et équipement des BCD, CDI, installations sportives, ateliers ...)

Ils participent au recrutement des personnels enseignants, d'orientation et d'éducation.

Ils participent à la fabrication et à l'utilisation d'outils de pilotage et d'aide à la décision.

Missions propres aux divers inspecteurs

Les missions propres aux différentes spécialités d'inspection (premier degré, second degré, information et orientation) découlent des missions générales dont elles constituent les modalités d'application à la diversité des établissements.

9. Corps d'inspection et corps d'encadrement

Il serait absurde aujourd'hui d'évoquer les missions des inspecteurs sans les référer plus globalement à la question de l'encadrement au niveau d'une académie. Dans le cadre de l'organisation pédagogique académique nous

Contribution au " Débat national sur l'avenir de l'Ecole " - 10 décembre 2003

Commission Bottin

Contribution du SI.EN (suite et fin)

avons objectivé ce point de vue en introduisant l'idée de coordinateurs pour les personnels de direction.

La collaboration entre personnels de direction et d'inspection nous semble devoir dépasser la complémentarité traditionnellement identifiée entre les composantes pédagogique et administrative. La porte de la classe ne peut plus servir de cloison étanche entre les champs de responsabilité des chefs d'établissement et ceux des inspecteurs. De la même manière, des collaborations doivent être recherchées entre certaines spécialités d'inspection et les corps administratifs.

Ajoutons à cela que des passerelles seraient les bienvenues pour faciliter des évolutions de carrière qui sont souvent difficiles à mettre en œuvre aujourd'hui. Ces évolutions nécessitent, bien entendu, des compléments de formation mais ceux-ci seraient d'autant plus faciles à concevoir et à appliquer que les contacts entre les différents corps d'encadrement seraient fréquents.

Il ne faut pas oublier, par ailleurs, que les personnels engagés dans ces métiers à responsabilités ont des aspirations largement comparables en matière de gestion du temps de travail. Ceci est particulièrement vrai pour les personnels de direction et les inspecteurs. Les uns et les autres savent parfaitement qu'il serait difficilement envisageable de réduire leur temps de travail pour tendre vers une mise en œuvre de lois communes au sein de la fonction publique. En revanche, tous demandent à accéder au " compte épargne temps " qui leur permettrait, par exemple, de réorienter plus aisément leur carrière. A cet égard ils soulignent le caractère trop réducteur du projet en cours et réclament une réécriture qui prenne explicitement en compte les caractéristiques spécifiques des métiers de l'encadrement.

Pour résumer nous demandons :

- un développement des interactions entre les différents personnels d'encadrement au sein d'une académie ;
- une facilitation de la mobilité professionnelle prévoyant les nécessaires formations pour une bonne adaptation au nouvel emploi ;
- l'accès au " compte épargne temps " selon des modalités prenant en compte les contraintes spécifiques aux métiers de l'encadrement.

Rien ne pourra changer tant que perdurera la monovalence disciplinaire des enseignants de collège. Cette situation est devenue intolérable car elle est la cause principale des dysfonctionnements majeurs du collège.

Toutes les tentatives récentes d'évolution ont échoué sur cette donnée structurelle :

- les relations entre professeurs d'école et professeurs de collège qui sont si difficiles à mettre en œuvre car la polyvalence des uns est peu compatible avec la monovalence des autres lorsqu'il s'agit de conduire des projets communs ;

- la réorganisation du fonctionnement des classes en favorisant le déplacement des professeurs plutôt que le déplacement des élèves qui s'est heurtée à l'incompréhension des enseignants souhaitant voir reconnue l'importance de leur discipline par l'attribution d'une salle spécialisée ;

- le rôle du chef d'établissement qui reste cantonné au domaine administratif car il est tacitement convenu que la spécificité de chaque discipline fixe la limite de son domaine d'intervention ;

- les " itinéraires de découverte " qui ne parviennent pas à sortir de leur caractère expérimental tant l'approche transversale qu'ils doivent mettre en œuvre est en rupture avec la logique disciplinaire...

On pourrait bien évidemment citer d'autres exemples qui montreraient que le cloisonnement disciplinaire est un obstacle quasi infranchissable malgré les efforts bien réels faits par les différents acteurs pour améliorer le fonctionnement du collège :

- le travail d'équipe des professeurs d'une même classe : matériellement impossible car il faudrait que chacun puisse consacrer un temps suffisant pour s'intégrer dans les cinq ou six équipes des cinq ou six classes auprès desquelles il intervient ;

- le regard individualisé d'un professeur sur ses élèves : reste une utopie si l'on veut bien considérer que chaque professeur intervient en moyenne auprès de 150 élèves pour une durée n'excédant pas trois heures ;

- la cohérence des apprentissages : impossible à appréhender pour de nombreux élèves face à un cloisonnement disciplinaire qui donne une vision uniquement académique des finalités de l'Ecole ;

- le remplacement des professeurs absents : il faudrait pouvoir disposer d'un nombre considérable de remplaçants dans chaque discipline pour pouvoir assurer dans une zone géographique restreinte un remplacement efficace.

Pourrait-on au moins espérer que les cadres du système éducatif conduisent une action déterminée pour faire évoluer ce problème ? Malgré quelques initiatives isolées et quelques déclarations de bonnes intentions, ce n'est absolument pas le cas : ainsi, les efforts faits par les établissements pour mettre en œuvre des dispositifs trans-disciplinaires se heurtent, sauf rare exception, au regard réprobateur des IA-IPR qui considèrent que leur mission fondamentale est de défendre leur discipline quand ils ne vont pas jusqu'à décliner toute compétence sur d'autres disciplines, même proches.

Bref, tout se passe comme si l'intérêt de la discipline était plus important que l'intérêt des élèves au nom d'une conception sacralisée du savoir *. Et il l'est, car c'est sur la reconnaissance de la spécificité des disciplines que repose le fondement même de notre système scolaire secondaire selon une organisation pyramidale dont la plupart des membres sont de farouches défenseurs tant il est pour eux synonyme de reconnaissance de leur statut social : Inspecteurs Généraux, Inspecteurs Pédagogiques Régionaux, Professeurs de Lycée et Collège.

Aurons-nous le courage d'en finir à tous les niveaux avec cette organisation obsolète issue d'une tradition universitaire moyen-âgeuse qui ne peut aujourd'hui que satisfaire des intérêts de caste et se montre incapable de répondre aux besoins de l'Ecole de la République ? Entre l'école et le lycée, il nous faut inventer un nouveau modèle scolaire construit sur la base d'équipes restreintes de trois ou quatre professeurs prenant en charge les apprentissages d'un groupe d'élèves.

Daniel Gauchon
Inspecteur de l'Education nationale

* Il ne s'agit pas de contester la nécessité pour un enseignant de maîtriser la discipline qu'il enseigne, mais de considérer que la nature des apprentissages conduits au collège n'exige en aucun cas un degré de spécialisation qui serait supérieur aux compétences relatives à l'ensemble d'un champ disciplinaire pour des enseignants recrutés à un haut niveau de qualification (licence).

SI.EN-Unsa Rapport d'activité 2001-2004

CONTRE

SI.EN-Unsa Rapport d'activité 2001-2004

ABSTENTION

SI.EN-Unsa Rapport d'activité 2001-2004

POUR

Congrès SI.EN-Unsa - 31 mars - 1er et 2 avril 2004

Elections au Bureau national

Premier degré

Christian BUSTREAU
Régis COPPIN
Martine PHILIPPE
Dominique QUINCHON
Yves RONDEL
Michel VOLCKCRICK

Enseignement général, technique et professionnel

André CADEZ

Information et orientation

Bernard LESPES

Attention, pour le secteur 1er degré,
la liste doit comporter un maximum de cinq noms
pour que le vote soit valide.