

www.unsa-education.org/sien

Bulletin bimestriel n° 95
mai-juin 2005

Rendez-vous reportés,
absence totale de réponses,
l'exaspération est à son com-
ble.

Le bureau national lance une
série d'actions pour faire
entendre les revendications
des inspecteurs. (page 4)

Le sommaire est en
page 2

Editorial

Les remontées des académies dans le cadre du Conseil Syndical sont on ne peut plus claires : il est impossible de supporter plus longtemps l'inacceptable. Nous ne pouvons nous contenter d'espérer un geste de bonne volonté que nous accorderait le ministère, à l'issue d'une improbable crise de lucidité.

Tout nous pousse aujourd'hui à l'action. Comment maintiendrions-nous notre engagement professionnel, quand chaque jour nous vivons à la fois la dégradation de nos conditions de travail et le recul de notre pouvoir d'achat ?

Devrions-nous rougir de réclamer une juste rétribution de notre investissement au service de l'école ? Notre employeur, pour sa part, ne rougit guère des contraintes qu'il nous impose ! Qui accepterait d'être en surcharge de travail permanente, de ne recevoir qu'une maigre indemnité bien insuffisante pour couvrir les frais nécessaires à ses déplacements professionnels, d'attendre pendant des mois le remboursements des dépenses engagées pour accomplir des missions toutes plus urgentes et impératives les unes que les autres ?...

Un cadre, me direz-vous... voire ! Mais en tout état de cause un cadre doit être reconnu en tant que tel. Est-ce le cas pour nous ? La réponse des académies, là encore sans ambiguïté, traduit bien ce que chacun de nous ressent sur le terrain : nous vivons en permanence des situations où le mépris le dispute souvent au ridicule.

Face à cela, une seule réponse est possible : la mobilisation pour marquer notre refus que perdure cette injustice criante !

Pourtant, notre culture est bien celle de cadres du système éducatif. En tant que tels nous cultivons, bien sûr, le sens des responsabilités. Celui-ci nous conduira donc, dans un premier temps, à montrer notre détermination tout en laissant un ultime espace à la discussion.

Si nos interlocuteurs sont aussi lucides et aussi respectueux de notre travail qu'ils le disent, alors ils répondront sans attendre à notre appel. Ils portent aujourd'hui la responsabilité de notre lassitude, et ainsi des actions de protestation que le Bureau National met en place en cette fin d'année scolaire. Faute d'une réponse rapide, ils porteraient demain la responsabilité des dysfonctionnements du système qui résulteraient des blocages sévères que nous serions amenés à mettre en place dès septembre.

Certes, notre positionnement au sein du système fait que nous ne sommes guère enclins aux actions fortes, mais aujourd'hui nous nous y résoudrions sans sentiment de culpabilité, car la honte ne serait pas sur nous, mais sur ceux qui nous endorment de belles paroles, tout en refusant les choix politiques qui s'imposent pour l'indispensable revalorisation de nos carrières et de nos conditions de travail.

le 29 mai 2005
Pour le Bureau National,
Patrick ROUMAGNAC
Secrétaire Général

Le SI.EN souhaite d'excellentes vacances
à tous ses syndiqués

L'agenda du Bureau National

- 29 mars** : CTPM (P. ROUMAGNAC)
30 mars : Rencontre SI.EN (P. ROUMAGNAC - M. VOLCKCRICK) / SNPI fsu (C. LECOINTE - P. BET)
* POITIERS/ESEN/Rencontre avec les stagiaires premier degré 1ère année et second degré 2ème année (P. ROUMAGNAC)
- 6 avril** : Observatoire national de la Sécurité/ Commission Incendie (A. CADEZ)
11 avril : Réunion de la section académique de MONTPELLIER (P. ROUMAGNAC - B. DE GUNTEN - M.-P. COLLET - J.-P. MARTIN)
13 avril : Réunion de la section académique de PARIS (A.- M. MOSSÉ)
14 avril : Réunion de la section académique de LYON (P. ROUMAGNAC)
19 avril : MEN/DE/Groupe de travail sur les missions des IEN (P. ROUMAGNAC - D. GAUCHON - Fr. GROBRAS - A. MARIE)
20 avril : Observatoire national de la Sécurité/ Commission 1er degré (A. CADEZ)
21 avril : CAPN des mutations (D. GAUCHON - Fr. GROBRAS - J.- M. PETIT - P. ROUMAGNAC - P. AVELINE - E. WEILL)
- 6 mai** : Réunion de la section académique de STRASBOURG (M. VOLCKCRICK - G. KIRCHMEYER)
10 mai : Observatoire national de la Sécurité / Audience auprès de M. Jean-Marie SCHLERET, Président. (P. ROUMAGNAC - A. CADEZ)
* Réunion de la section académique de CAEN (Y. RONDEL)
12 mai : MEN/DE/groupe de travail : déroulement de carrière (D. GAUCHON - Fr. GROBRAS - P. ROUMAGNAC)
14 au 17 mai : STRASBOURG/ Congrès de la FCPE. (P. SCHANTÉ, Responsable académique)
16 mai : Audience auprès du Directeur de l'Encadrement : mouvement des IEN (P. ROUMAGNAC)
17 mai : Audience SI.EN (P. ROUMAGNAC) et SNPI-fsu (P. BET) auprès du chef de cabinet du MEN : déroulement de carrière des IEN
18 mai : Réunion de la section académique de TOULOUSE (P. ROUMAGNAC)
19 mai : concertation cabinet du MEN/organisations syndicales sur les décrets d'application de la loi d'orientation (M. VOLCKCRICK)
24 mai : Observatoire national de la Sécurité / Audience auprès d'une des directions du ministère de l'Emploi (A. CADEZ)
25 mai : Bureau National
* SI.EN/Réunion d'un groupe de travail " Retraites " (P. ROUMAGNAC - J.- Cl. QUEMIN)
26 mai : Conseil syndical
27 mai : Audience DPMA/UNSA (A. CADEZ)
- 2 juin** : UNSA Retraités/ Réunion du Bureau National (J.-Cl. QUEMIN)
7 juin : Fédération Générale des Retraités de la Fonction publique / Réunion semestrielle des syndicats affiliés (J.-Cl. QUEMIN)
9 juin : CAPN fin de mouvement des titulaires - 1ères affectations des stagiaires - Liste d'aptitude IEN - Détachements dans le corps des IEN - Titularisation des IEN 2nde année (D. GAUCHON - Fr. GROBRAS - M.-P. COLLET - J.- M. PETIT - P. ROUMAGNAC - P. AVELINE).
15 juin : 59 ème Congrès de la Jeunesse au Plein Air (A.- M. MOSSÉ)
16 juin : Conseil Supérieur de l'Education
- 5 juillet** : Bureau National

Sommaire

Vie syndicale : Conseil syndical du 26 mai 2005	p 3
Vie syndicale : lettre commune SI.EN et SNPI-fsu	p 4
Vie syndicale : argumentaire pour une refonte de la grille indiciaire	p 5
Mouvement des IEN : compte rendu de la CAPN	p 7
Concours IA-IPR 2005	p 9
Concours IEN 2005	p 11
Académie de Lille (lettres n° 19 et 20)	p 13
A propos de l'article de J.- P. Rocquet (R. Bourdon)	p 13
Académie de Reims : l'évaluation de l'enseignement	p 14
Académie de Caen : réunion du 10 mai	p 16

Deux revues indispensables aux cadres du système éducatif

La revue DIVERSITE (ville-école-intégration) plus connue sous son ancienne appellation VEI enjeux a été remaquetée depuis un an. C'est une revue trimestrielle qui publie des travaux de chercheurs en sciences sociales et qui facilite la réflexion sur des thèmes liant l'éducation à d'autres domaines, notamment la politique de la ville, les questions d'intégration et les publics en difficulté.

Chaque trimestre elle traite d'un thème différent. Les derniers numéros parus sont tous passionnants : «Les professionnels entre souffrance et vitalité», «Les filles et les garçons sont-ils éduqués ensemble ?», «Du neuf sur l'innovation», «La ville et l'école : les nouvelles formes de ségrégation». A paraître très prochainement «Les enfants dans la ville», «Education et religion», «la santé des jeunes».

Vous pouvez consulter la revue sur le site <http://www.cndp.fr/vei> et découvrir les anciens numéros ainsi que la richesse de la base de données alimentée par les notices mensuelles qui proviennent de la revue ACTUALITE (ville-école-intégration), revue complémentaire qui opère une veille documentaire mensuelle sur ces thèmes.

Abonnez-vous à ces deux revues :
Diversité : 25 euros par an ; 4 numéros
Actualité : 21 euros pour dix numéros par an

Pour proposer des articles, demander des renseignements, et vous abonner, vous pouvez contacter :

Marie Raynal : marie.raynal@cndp.fr
La revue peut aussi être achetée au numéro sur simple appel : Christine Bouché 01 46 12 87 86 christine.bouche@cndp.fr

Vie syndicale

Conseil syndical du 26 mai 2005

Intervention de Patrick ROUMAGNAC, secrétaire général

La mise en place du groupe de travail avec le Directeur d'Encadrement a laissé espérer des avancées pour ce qui concerne les passages à la hors-classe ou les indemnités. Des pistes ont aussi été évoquées par rapport aux frais de déplacement. Cependant, peu de réunions ont eu lieu et la dernière en date (prévues le 25 mai) a été repoussée à une date ultérieure.

En-dehors de la garantie de l'alignement des indemnités des IEN-ET-EG et IO sur celles des IA-IPR avec effet au 1er janvier 2005, ainsi que du principe de revalorisation (modeste !) des indemnités de charges administratives dont devraient bénéficier tous les inspecteurs, rien de décisif n'a été obtenu. Même pour cette avancée significative, le décret d'application n'a toujours pas été signé et l'impatience grandit dans nos rangs.

Nous avons rencontré les responsables du SNPI-fsu avec qui nous nous sommes entendus pour solliciter une audience au ministère sur la base d'une revendication commune.

Si notre orientation à terme reste le corps unique, comme l'a appelé le congrès de Montpellier, il est clair que celui-ci ne se fera pas contre la volonté d'une partie des inspecteurs. Il nous faudra sans doute du temps pour que nos collègues IA-IPR perçoivent le sens de nos attentes et l'intérêt que représenterait cette solution pour tous. En attendant, notre souci premier est bel et bien la revalorisation de nos carrières et de nos conditions de travail. C'est pourquoi l'exigence, que nous affirmons de manière unitaire, se situe à une fin de la classe normale à la hors-échelle lettre A, une fin de hors classe à la hors-échelle Lettre B et une vitesse unique de franchissement d'échelon fixée à 2 ans et 3 mois. Le représentant du ministère qui nous a reçus a reconnu que le problème était plus symbolique que financier.

Il nous faut donc convaincre le ministère de notre détermination.

Les IEN n'acceptent plus les fins de non-recevoir qu'ils interprètent comme d'inacceptables marques de mépris.

Nous ne pouvons plus accepter :

- une carrière de cadre avec un indice de fin de classe normale au 733 NM
- une stagnation moyenne proche de 5 ans à l'échelon terminal de la classe normale
- une carrière qui pour certains collègues se révèle moins favorable dans le corps des IEN que dans leur corps d'origine.

Notre fédération, l'UNSA-Education, connaît bien nos revendications et les soutient. Forts de cette solidarité, nous entendons aller jusqu'au bout pour que soient enfin apportées les réponses que nous attendons depuis tant d'années, et pour que soient enfin concrétisées les promesses qui nous ont été faites il y a plus de 10 ans !

Sans que ceci nous amène à remettre en cause si peu que ce soit la fermeté de nos résolutions, le principe de réalité va nous amener à mettre en oeuvre des actions ciblées, précises et visibles dès ce mois de juin. Mais des actions plus dures sont d'ores et déjà à prévoir pour la rentrée. Les commissions de secteur devront déterminer les unes et les autres.

Pour que les choses soient claires, il faut bien considérer que nous travaillons sur deux plans différents et complémentaires :

- avec la DE nous évoquons tout ce qui a trait à la gestion de notre corps. Nous ne négligeons pas en effet les mesures techniques à même de profiter aux inspecteurs. C'est le cas, par exemple, du volume et des conditions de passage à la hors classe. Nous pourrions aussi évoquer les problèmes relatifs aux régimes indemnitaires, lesquels sont lourds, complexes... et souvent bien en-deçà de ce dont bénéficient d'autres corps d'encadrement !
- avec le Cabinet du ministre, nous avons affirmé notre volonté d'une évolution radicale de notre situation et ce sont de décisions politiques que nous avons besoin.

Au-delà de ces questions, un point d'actualité mérite que nous l'évoquions : la CAPN d'avril sur le mouvement s'est révélée particulièrement difficile. Les positions de la DE et de son directeur se sont révélées exclusivement axées sur l'intérêt du service (dans un sens qui nous paraît du reste assez souvent contestable), les situations humaines étant au contraire assez systématiquement négligées. Il est clair que nous ne pouvons accepter ce brutal recul et que nous sommes intervenus fermement pour exprimer notre opposition. Des assouplissements ont été envisagés ; nous veillerons à ce qu'ils se concrétisent.

En ce qui concerne la position particulière de la première affectation des stagiaires, nous avons insisté pour que soient maintenues les règles qui prévalaient jusqu'alors. Suite à nos interventions et contrairement à ce qui avait été annoncé au départ, le directeur de la DE s'est engagé à ce que la situation des stagiaires soit étudiée, cette année encore, "de manière compréhensive au cas par cas". Ce maintien de la règle antérieure profitera aussi aux stagiaires qui ont été affectés l'an dernier en dehors de leurs vœux et dont la situation familiale justifie leur demande d'une mutation anticipée. En revanche, pour les nouveaux reçus au concours, la règle du changement de département, voire d'académie, sera remise en oeuvre.

Cette mesure avait été largement assouplie au fil du temps, cependant nous avons affirmé à de multiples reprises que l'entrée dans le métier d'inspecteur se situait dans une rupture professionnelle plus que dans une continuité. Il est clair cependant que l'institutionnalisation de cette rupture doit avoir des conséquences indemnitaires sans lesquelles elle apparaîtrait vite comme discriminatoire. Nous demandons donc instamment au directeur de la DE qu'il prévienne un dispositif financier adapté pour faciliter la mobilité que l'administration réclame.

Conclusion : les membres du Bureau National continuent de travailler sur l'aspect technique avec le DE pour augmenter par exemple le ratio promus/promouvables dans le passage à la hors classe, ou améliorer les régimes indemnitaires. Mais il travaille aussi sur l'aspect politique avec les services du ministère pour engager un rééchelonnement indiciaire.

Les représentants académiques vont devoir relayer ce message clair pour mobiliser les collègues sur le terrain.

Interventions des représentants académiques :

Les contributions des différentes académies paraîtront dans le bulletin n° 96 .

Tous les représentants ont mis en évidence le sentiment de malaise de leurs collègues, avec une irritation voire de l'exaspération sur la non-reconnaissance des IEN, non-reconnaissance qui se lit dans l'échelonnement indiciaire défavorable par rapport aux corps viviers, dans le nombre insuffisant de passages à la hors-classe, dans les régimes indemnitaires largement déficitaires et dans les conditions de travail qui se dégradent régulièrement.

Ils sentent le terrain prêt à s'engager dans des actions fortes, voire très dures, pour voir aboutir enfin nos légitimes revendications.

Réponse du secrétaire général :

Patrick Roumagnac prend acte du sentiment général de morosité, d'insatisfaction et d'irritation, mais aussi du souci des inspecteurs, membres des corps d'encadrement de l'Education nationale, de ne pas se lancer dans n'importe quelle action. Le Bureau National est donc mandaté pour faire prendre conscience au ministre de l'éducation nationale de la tension sur le terrain, pour cela il mettra en oeuvre dès à présent des actions de sensibilisation lisibles et visibles. Il s'appuiera sur les pistes d'action proposées par les commissions spécialisées de secteur. Dès que le BN aura arrêté ces actions, un contact sera pris avec nos camarades du SNPI-fsu, pour continuer dans la démarche unitaire largement approuvée par les responsables académiques.

Tant que nos revendications statutaires n'auront pas été prises en compte, c'est-à-dire tant qu'un protocole de refonte de la grille indiciaire des IEN dans le sens que nous demandons n'aura pas été obtenu, le BN poursuivra et intensifiera ses actions.

Vie syndicale

Conseil syndical du 26 mai 2005

Commission de secteur "second degré"

Les actions de cette fin d'année scolaire :

1. non-participation aux dernières CAPA des personnels ; (mouvement, hors classe, nomination des stagiaires IUFM)
2. non-participation à l'ensemble des réunions à caractère administratif.

Les actions de septembre dans l'ordre de mise en place progressive

1. recentrage de l'activité sur les inspections et le conseil sans donner les résultats à l'administration ;
2. pas de mise en place des commissions d'élaboration de choix de sujet ;
3. rétention des documents administratifs demandés par la hiérarchie
4. pas d'avis pour les ouvertures de sections d'apprentissage pour la région ;
5. pas d'avis sur les dossiers d'équipements (état et région) ;
6. pas de déplacement si l'enveloppe prévue pour l'indemnisation des frais est dépassée.

Commission de secteur "information et orientation"

Les actions de cette fin d'année scolaire :

résistance passive, harmonisée avec les actions des autres inspecteurs :

1. diminution des réponses aux enquêtes ;
2. diminution des activités de représentations de l'IA-DSDEN et du recteur (via le CSAIO) ;
3. diminution des déplacements.

A partir de septembre :

1. recentrage sur les missions statutaires : inspection, évaluation ;
2. Rencontre au niveau départemental et/ ou/ académique avec l'IA-DSDEN et/ ou/ le Recteur pour lui présenter les revendications et les actions envisagées.

Commission de secteur "premier degré"

Les actions du mois de juin :

1. non-participation à des commissions paritaires avec courrier préalable à l'IA-DSDEN ;
2. demande d'intervention en début de conseil d'IEN pour la lecture d'un texte à base nationale et avec d'éventuelles déclinaisons locales ;
3. demande d'audience auprès du DSDEN pour préciser nos revendications.

Les actions dès la rentrée :

1. pas de comptage d'élèves ni de participation aux mesures d'ajustement de carte scolaire ;
2. non-participation aux conseils d'IEN ;
3. aucune remontée d'enquêtes de rentrée, de demandes de renseignements ou d'informations diverses.

Pour tous les inspecteurs :

Les actions du mois de juin :

1. Audience des responsables locaux (RA, RD, RS 2nd degré) auprès du recteur.

Les actions dès la rentrée :

1. recentrage sur les missions d'inspection et d'animation ;
2. refus de s'engager dans le nouveau protocole d'évaluation des IEN
3. non-participation à toute réunion institutionnelle ;
4. Communication à la presse nationale et locale ;
5. Information des élus (députés, sénateurs).

Rencontre du SI.EN et du SNPI-fsu

Lettre au Ministre de l'Education Nationale

Paris, le mercredi 13 avril 2005

Les Secrétaires Généraux
à Monsieur le Ministre de l'Education Nationale,
de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Monsieur le Ministre,

Les secrétaires généraux du SI.EN-UNSA Education et du SNPI-fsu se sont rencontrés pour faire le point sur les revendications que les deux syndicats portent conjointement en ce qui concerne les carrières des IEN.

Le SNPI-fsu et le SI.EN-UNSA Education constatent que l'échelonnement indiciaire des IEN ne permet pas plus de reconnaître l'importance de leur engagement professionnel, que de prévoir des reclassements suffisamment attractifs pour les nouveaux recrutés.

A l'issue de cette rencontre, il est clairement apparu que seule une évolution significative de l'échelonnement indiciaire des IEN, portant la hors-classe à l'échelle – lettre B et la classe normale à l'échelle – lettre A et ramenant le rythme d'avancement d'échelon dans les deux classes à 2 ans 3 mois, serait à même de rendre justice à l'investissement professionnel des IEN.

Nos deux syndicats vous demandent donc, Monsieur le Ministre, que soit élaboré au plus vite un protocole d'accord, précisant explicitement l'objectif à atteindre en matière statutaire et indiciaire. Nos deux organisations syndicales ne pourraient accepter que de telles mesures soient différées ; elles s'engagent donc à mettre en commun tous les moyens d'action pour que les évolutions demandées soient prises en compte dès le projet de loi de finances pour 2006.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre attachement à un corps d'inspection mieux reconnu et, ainsi, mieux à même d'accompagner les nécessaires évolutions du système éducatif.

Pour le SI.EN-UNSA Education Patrick Roumagnac

Pour le SNPI-fsu Catherine LECOINTE

Vie syndicale

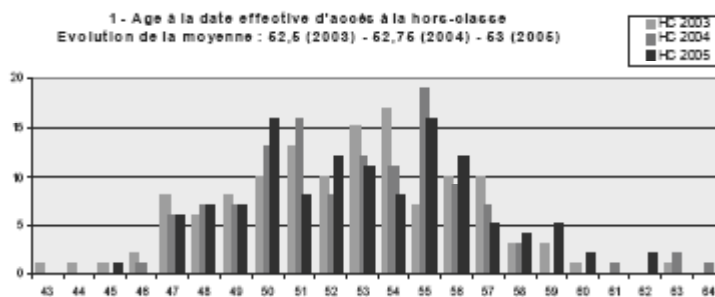
Groupe de travail Direction de l'Encadrement - IEN (12 mai 2005)

Documents présentés par le SI.EN UNSA-Education (établis par Daniel Gauchon)

1. Nécessité d'une refonte de la grille indiciaire

Un accès tardif à la hors classe

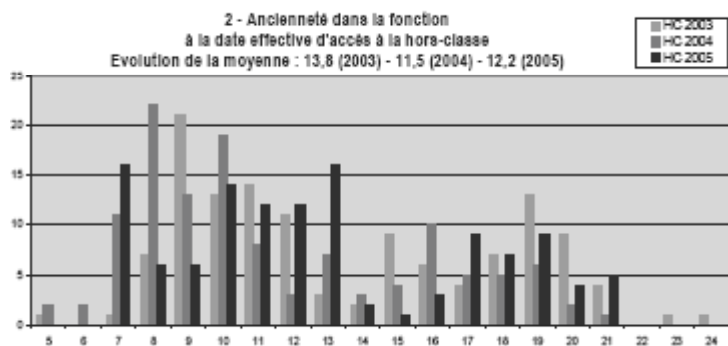
L'âge à la date effective de passage à la hors-classe est une donnée qui permet notamment d'apprécier la possibilité d'accéder à l'échelon terminal de la carrière (A3), sachant qu'une durée minimum de 7 ans est nécessaire pour bénéficier d'un taux de pension de retraite calculé sur l'indice correspondant (962). L'âge moyen de 52 ans 9 mois permet certes d'atteindre le A3 et d'en bénéficier pour un départ en retraite à l'âge de 60 ans, mais il convient de remarquer d'une part que cet âge moyen est en augmentation, d'autre part que près de la moitié des IEN depuis trois ans ont accédé à la hors-classe trop tardivement pour en bénéficier avant l'âge de 60 ans. Ils doivent donc soit prolonger leur carrière (ce qui explique la baisse constatée du nombre de départs depuis deux ans), soit partir avant d'avoir atteint l'échelon sommital.



qui intervient à un moment stratégique de la carrière

Bien que le critère de l'ancienneté dans la fonction ait été pris en compte pour 2005 de manière plus explicite que les deux années précédentes, cela n'a pas eu globalement d'effet significatif ni sur le profil général ni sur la moyenne observée. Deux catégories apparaissent nettement sur le graphique :

- d'une part ceux qui sont entrés tardivement dans la carrière d'inspecteur (liste d'aptitude notamment) et qui, reclassés le plus souvent au 8ème ou 9ème échelon de la classe normale, accèdent à la hors classe après une durée variant de 7 à 13 ans ;
- d'autre part ceux qui ont débuté leur carrière d'inspecteur plus tôt et qui passent à la hors-classe après une durée moyenne de 18 ans.



Cette situation n'est satisfaisante ni pour les uns, ni pour les autres :
- ceux qui sont devenus inspecteurs tardivement ont souvent vu leur

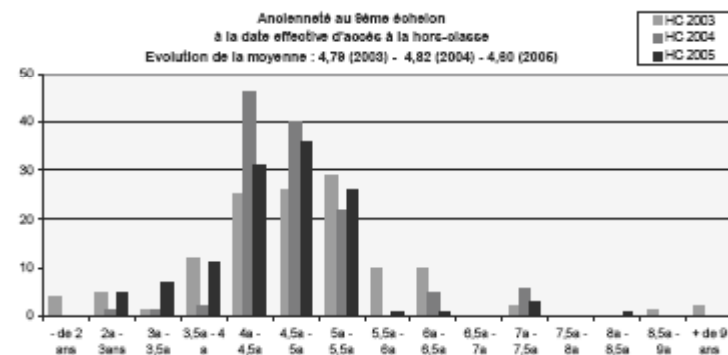
carrière stagner pendant de longues années avant de pouvoir bénéficier d'une

promotion ;
- ceux qui sont devenus inspecteurs relativement jeunes ont eu une progression de carrière très lente (durée d'échelon égale à 3 ans dans la classe normale) suivie d'une attente supérieure à 4 ans au 9ème échelon. Ni les uns ni les autres au moment où ils accèdent à la hors-classe ne considèrent vraiment cette mesure comme une promotion mais comme une simple compensation d'une carrière stagnante ou trop lente. On pourrait sans doute attendre autre chose d'une bonne gestion des ressources humaines : la garantie, pour tous les inspecteurs qui exercent de manière satisfaisante leurs missions, d'une progression régulière de carrière et d'un différentiel significatif par rapport aux corps d'origine (d'où l'exigence d'une fin de classe normale au A3), et pour ceux dont la manière de servir est jugée très satisfaisante, un accès à une échelle de rémunération supérieure.

après une attente prolongée au dernier échelon de la classe normale

Contrairement à ce qui est parfois évoqué, le passage hors classe ne se fait pas après un peu plus de trois ans passés au 9ème échelon de la classe normale, mais en moyenne après 4 ans et 9 mois.

Explication : la date de référence ne doit pas être celle du 31 décembre de l'année précédente (date qui sert de repère lors de la CAPN), mais bien, pour chaque inspecteur, la date effective d'accès à la hors-classe ; or il n'y a environ qu'un tiers des promotions qui s'effectuent au 1er janvier, la plupart des autres prenant effet au 1er septembre. Le graphique montre que la durée réelle d'attente au 9ème échelon est comprise entre 4 ans et 5 ans 6 mois pour plus de 75% des inspecteurs, sans évolution significative au cours des trois dernières années. Cette situation ne peut que s'aggraver avec la réduction constatée des départs en retraite qui conditionnent actuellement les possibilités de passage hors classe.



Un profil de carrière IEN incohérent et inéquitable

Commentaire : L'analyse de l'âge et de l'ancienneté dans le dernier échelon de la classe normale au moment du passage hors classe permet d'apprécier la réalité de la carrière des IEN bien mieux que ne peut le faire la simple lecture d'une grille indiciaire. Le palier qui apparaît au moment du passage hors classe (et qui se traduit sur le graphique par une pente accentuée) pose problème pour plusieurs raisons :

- il constitue une stagnation dans la carrière de près de 5 ans qui est aussi difficile à admettre pour ceux qui sont engagés depuis longtemps dans la fonction (et qui voient leur carrière ne plus progresser) que pour ceux qui viennent d'y accéder (et qui de ce fait doivent attendre pour en tirer bénéfice) ;

- cette pénalisation dans la carrière est encore plus importante pour ceux qui sont plus âgés que pour les plus jeunes ;

- cette attente rend encore plus insupportable la comparaison avec l'autre corps d'inspection qui effectue les mêmes missions et dont la progression de carrière se déroule déjà sur un rythme plus favorable (2 ans 3 mois pour les échelons de la classe normale).

Ces données doivent être comparées avec la carrière d'un IA-IPR qui, débutant au 549 à l'âge de 36 ans, atteint le A3 à l'âge de 53 ans 9 mois soit une durée de 17 ans 9 mois... et peut ensuite accéder au B3.

Reconstitution de carrière des IEN ayant accédé à la hors classe en 2003, 2004 et 2005

Nombre total d'IEN concernés : 372 = 127 + 123 + 122

Indices de référence : du 549 (5^{ème} échelon CN) au 962 (A3)

Carrières calculées à partir de la date d'accès à la hors classe et d'un reclassement à l'indice 782.

	Moyenne générale	Moyenne des 25% plus jeunes	Moyenne des 25% plus âgés
Âge	52 ans 9 mois	48 ans 4 mois	57 ans 9 mois
Ancienneté au 9 ^{ème} éch	4 ans 9 mois	4 ans 4 mois	5 ans 1 mois
Âge d'accès au 549	38 ans	32 ans	40 ans 9 mois
Âge d'accès au A3	59 ans 2 mois	54 ans 9 mois	64 ans 3 mois
Durée du 5 ^{ème} éch au A3	23 ans 2 mois	22 ans 9 mois	23 ans 6 mois

2. Mesures demandées dans le cadre du budget 2006

La situation des IEN au 9ème échelon au 1/9/2005

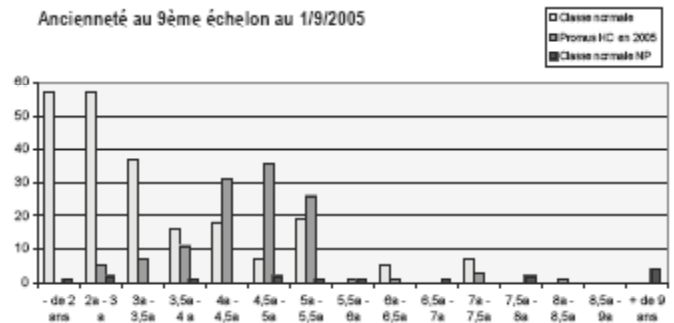
Il restera au 1er septembre 2005, parmi les IEN ayant fait l'objet d'une proposition d'accès à la hors-classe :

- 114 IEN qui seront au 9ème échelon depuis 3 ans et plus
- 42 IEN qui seront au 9ème échelon entre 2 ans 3 mois et 3 ans

$$114 + 42 = 156$$

Il y aura donc au 1er septembre 2005, en ne prenant en compte que les seuls inspecteurs proposés pour la hors-classe et ayant une ancienneté supérieure à 2 ans 3 mois au 9ème échelon, un total de 156 IEN qui auront le sentiment que leur investissement professionnel n'est pas suffisamment reconnu puisque la progression de leur carrière les maintient dans une situation souvent inférieure à celle qu'ils auraient connue dans leur corps d'origine et correspond à un traitement injuste par rapport à leurs collègues IA-IPR dont l'avancement d'échelon se fait dès la classe normale au rythme de 2 ans 3 mois.

Ancienneté au 9ème échelon au 1/9/2005



Les mesures à prendre dans le cadre du budget 2006

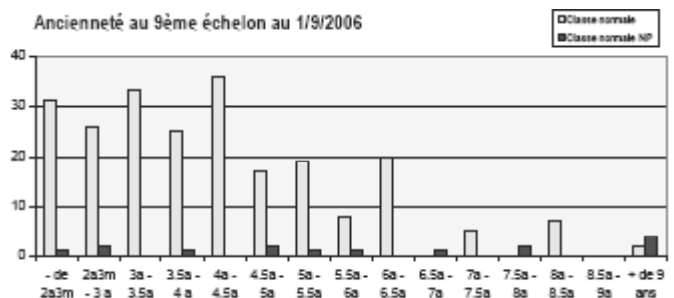
Projection de la situation des IEN au 9ème échelon au 1/9/2006, date à laquelle prennent effet la plupart des promotions :

- 172 auront une ancienneté de plus de 3 ans ;
 - 26 auront une ancienneté comprise entre 2 ans 3 mois et 3 ans.
- Il faut également ajouter les IEN qui rempliront à cette date la condition de mobilité : on peut estimer leur nombre à 12 environ.

$$172 + 26 + 12 = 210$$

Si les modifications statutaires nécessaires pour mettre les carrières des IEN au même niveau que celles des IA-IPR ne peuvent techniquement être réalisées pour prendre effet dès 2006, alors il convient d'examiner la situation des IEN au 1er septembre 2006 pour pouvoir apprécier les mesures transitoires qui doivent leur permettre dès 2006 de bénéficier d'un traitement équitable. Dans le cadre des nouvelles règles de gestion des personnels introduites par la LOLF, le pyramidage des corps n'étant plus un critère de référence, l'accès à la hors-classe de tous les IEN proposés par les recteurs et ayant une ancienneté de 2 ans 3 mois au 9ème échelon ne nécessite aucune modification statutaire mais relève uniquement d'un choix politique et budgétaire.

Ancienneté au 9ème échelon au 1/9/2006



Conclusion : A défaut de pouvoir réaménager immédiatement le déroulement de carrière de la classe normale, il est indispensable de permettre le passage hors classe de tous les IEN après 2 ans 3 mois au 9ème échelon.

La mise en oeuvre de cette mesure nécessite un nombre de 210 postes hors-classe dans le cadre du budget 2006

Notre métier

Mouvement des IEN : compte rendu de la CAPN du 21 avril 2005 (D. Gauchon)

Représentants de l'administration : Paul DESNEUF (directeur de la DE), Claire LOVISI (rectrice de l'académie de Dijon), Martine SAFRA (inspectrice générale de l'éducation nationale), Jean-Pierre POLVENT (inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale du Pas-de-Calais), Jacques SARAF (inspecteur général de l'éducation nationale), Patrick DION (sous-directeur de la DE), Simone CHRISTIN (inspectrice d'académie, directrice des services départementaux de l'éducation nationale de la Dordogne).

Représentants des personnels pour le SI.EN : Daniel GAUCHON, Patrick ROUMAGNAC, Jean-Marc PETIT, Francine GROSBAS, Patrick AVELINE, Eric WEILL.

Pour le SNPI : Catherine LECOINTE, Gino SCHLANSER.

318 collègues avaient formulé des vœux, dont 19 réintégrations et 2 dont la demande n'a pas été examinée du fait de l'obtention d'un détachement.

Au total, ce sont 126 nominations qui ont été proposées (13 réintégrations et 113 mutations).

spécialité	réintégrations	demandes de mutation	mutations satisfaites	% satisf / dem
CCPD	19	219	94	43%
ET EG	1	57	12	25%
IO	0	21	7	33%
Total	20	297	113	38%

Un taux global de satisfaction qui s'est notablement réduit, passant de 53% en 2004 à 38% cette année.

A - L'ancienneté dans le poste

année	nombre de demandes	mutations satisfaites	% satisf / dem	% satisf / tot mut
2004	48	8 (1)	17%	8%
2003	51	6 (2)	12%	5%
2002	55	29	53%	25%
2001	46	24	52%	21%
2000	35	17	50%	15%
1999	21	10	48%	9%
1998	11	4	36%	4%
1997	6	5	83%	4%
1996	7	3	43%	3%
avant 1996	17	7	41%	6%
Total	297	113	38%	100%

La priorité donnée à ceux qui sont originaires d'une région est incompatible avec les principes fondamentaux de la République

(1) dont 5 régularisations, 2 sur postes AIS et 1 poste fermé

(2) dont 2 postes fermés, 2 sur postes Adj IA, 1 poste TOM et 1 raison de santé

Les demandes de mutation après un an ou deux ans d'exercice dans un poste ne sont pratiquement plus prises en compte. Seules sont examinées les situations particulières pouvant être liées à des problèmes de santé ou aux besoins du service. Le directeur de la DE considère que le rapprochement de conjoint n'est pas une raison pour obtenir une mutation avant le délai de trois ans, estimant que le conjoint peut lui aussi opérer un rapprochement... Ce motif pourrait cependant être pris en compte au-delà des trois ans pour bénéficier d'une certaine priorité !

Nota : une fois encore, une mutation sur un poste a été refusée à un collègue au seul prétexte que ce poste exigerait la connaissance d'une langue régionale. Nous avons fait part de notre total désaccord sur cette situation non seulement du fait que ce poste avait été publié vacant sans profil particulier, mais surtout parce qu'il est inacceptable d'exiger d'un responsable territorial la pratique de la langue régionale. La priorité ainsi donnée à ceux qui sont originaires d'une région est incompatible avec les principes fondamentaux de la République et particulièrement choquante lorsqu'elle va jusqu'à confier la responsabilité d'une circonscription à un faisant-fonction de préférence à un inspecteur dont le recrutement et la formation garantissent la compétence.

Notre métier

Mouvement des IEN : CAPN du 21 avril 2005

B - L'ancienneté dans la fonction

année de recrutement	nombre de demandes	mutations satisfaites	% satisf / dem	% satisf / tot mut
après 2001	70	9	13%	8%
entre 1999 et 2001	91	50	55%	44%
entre 1996 et 1998	39	14	36%	12%
entre 1993 et 1995	32	14	44%	12%
entre 1990 et 1992	14	3	21%	4%
entre 1987 et 1989	13	6	46%	3%
entre 1984 et 1986	17	8	47%	7%
avant 1984	21	9	43%	8%
Total	297	113	38%	100%

Une CAPN tendue et un bilan négatif (Patrick ROUMAGNAC)

Cette CAPN a essentiellement été marquée par une radicalisation des positions de l'administration en ce qui concerne la stabilité sur les postes. A de nombreuses reprises les représentants du SI.EN ont insisté pour que soient prises en compte les demandes de mutation intervenant avant 3 ans passés sur le poste, mais justifiées pour raisons familiales ou de santé. Si l'administration s'est montrée attentive dans quelques rares cas, le directeur de la DE s'est en revanche fermement opposé aux demandes de cet ordre présentées dans le cadre d'un rapprochement de conjoints.

Malgré la ferme insistance des commissaires paritaires du SI.EN, de nombreux collègues n'ont pu muter cette année, en rupture avec les pratiques que nous connaissons jusqu'alors. Cette position paraît d'autant plus inacceptable que l'administration n'hésite pas à rompre avec ce principe de la continuité sur un poste dès lors que ceci serait justifié par « les intérêts du service ». Cette logique dichotomique ne peut nous satisfaire.

Nous mettrons tout en œuvre pour que les intérêts des personnels soient aussi bien pris en compte que ceux du service.

Par ailleurs nous contestons l'introduction de « règles » qui rigidifient abusivement les opérations de mouvement alors qu'elles n'ont jamais été discutées en amont. Les stagiaires ont été assurés tout au long de l'année, tant par l'administration que par le SI.EN, que plus de 85% des vœux en rang 1 et 2 étaient satisfaits, vœux qui sont bien évidemment formulés sur les postes les plus proches des domiciles des stagiaires. Une rupture de cette pratique intervenant à cette période de l'année serait une violence intolérable faite à nos collègues.

Nous sommes très inquiets par les positions extrêmes défendues par le directeur de la Direction de l'Encadrement en ce qui concerne les premières affectations des stagiaires

En outre, si des arguments en faveur d'une première nomination hors du département ou de l'académie d'origine peuvent avoir du sens, encore faut-il que cette mobilité soit rendue possible par des mesures financières et organisationnelles. En l'absence de ces dernières nous contestons la légitimité de la démarche proposée.

Au bout du compte cette CAPN ne peut que nous conforter dans l'attitude résolue qui est la nôtre aujourd'hui et qui nous conduit à appeler à une vaste mobilisation pour défendre les IEN, tant pour ce qui est de leurs aspirations que pour ce qui concerne la gestion de leurs carrières.

Notre métier

Concours IA-IPR 2005

Liste, par ordre de mérite, des candidats dont les noms sont proposés par le jury à Monsieur le Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour l'admission au concours de recrutement des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux - session 2005. Sous réserve que les intéressés remplissent les conditions requises par les textes législatifs et réglementaires régissant les examens et concours

ALLEMAND		
Rang	Nom - Prénom	Académie
1	JACQUEMIN Yvan	LILLE

ANGLAIS		
Rang	Nom - Prénom	Académie
1	GRAY-RISMANN Marie Anne	LYON
2	STAAT Véronique	CRÉTEIL
3	TREMULOT Alain	CAEN
4	MANES - BONNISSEAU Chantal	CAEN
5	LACHEZE Maxime	MONTPELLIER

ARTS PLASTIQUES		
Rang	Nom Prénom	Académie
1	KRATZEISEN-GOLDSTEIN Sandra	NANCY-METZ
2	BOUVIER Mathias	STRASBOURG

ADMINISTRATION ET VIE SCOLAIRE		
Rang	Nom - Prénom	Académie
1	GUINEZ Raoul	CAEN
2	MAIRE Anne Marie	REIMS
3	GREGORIO-RAULT Claudie	VERSAILLES
4	DESTRES Antoine	CAEN
5	LACOMBE Jean-Jacques	BORDEAUX
6	GUICHARD Patrick	LYON
7	PERRIN François-Marie	GRENOBLE
8	LEBRETON-GUYON Marie-Claude	RÉUNION
9	JÁROMIJ-BIDOT Hélène	DIJON
10	LOISEL Annaick	LYON
11	PETIT Jean-Marc	LILLE
12	LE CHAPELIER Alain	RENNES
13	BOYER-ROCHE Marie-Claude	RÉUNION
14	RENAULT Jean-Marie	PARIS
15	BOUILLON Didier	VERSAILLES
16	TIQUET Philippe	ORLEANS-TOURS
17	VALLANO Joseph	AIX-MARSEILLE
18	SASSI Dominique	STRASBOURG
19	DELERIS Didier	VERSAILLES
20	PICOT Agnès	PARIS

ÉCONOMIE GESTION		
Rang	Nom Prénom	Académie
1	LOUCHET Philippe	VERSAILLES
2	HOUDU Michel	NANTES
3	ADELINE-GINGEMBRE Laurence	NANCY-METZ
4	LAHAYE Didier	LILLE

ÉDUCATION MUSICALE		
Rang	Nom - Prénom	Académie
1	VIROT François	VERSAILLES

ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE		
Rang	Nom - Prénom	Académie
1	PETRYNKA Laurent	GUYANE
2	VALERY Vincent	AIX-MARSEILLE
3	TREHET Bruno	VERSAILLES
4	COSTANTINI Alain	GRENOBLE
5	MOUSSET Jean-Michel	ORLEANS-TOURS

ESPAGNOL		
Rang	Nom - Prénom	Académie
1	PEREZ-WACHOWIAK Nathalie	MONTPELLIER
2	MARI Gérard	NANCY-METZ

HISTOIRE ET GÉOGRAPHIE		
Rang	Nom - Prénom	Académie
1	FRICOTEUX Benoît	GUADELOUPE
2	CHANGEUX Françoise	BESANÇON
3	LIDY-DE BUTLER Simone	STRASBOURG
4	JANIER-DUBRY Françoise	LYON
5	BOYRIES Pascal	GRENOBLE

Notre métier

Concours IA-IPR 2005

LETTRES		
Rang	Nom - Prénom	Académie
1	SENECHAL Daniel	ROUEN
2	LANDREVIE-DARROUZET Catherine	BORDEAUX
3	STROMBONI Gilbert	LILLE
4	DE MERCOYROL DE BEAULIEU-LACHNITT Catherine	LYON
5	MOUTTAPA François	NANTES
6	HUSSON Martine	NANTES
7	DELPIERRE-LEGRAND Monique	VERSAILLES

MATHEMATIQUES		
Rang	Nom - Prénom	Académie
	MACE Alain	ROUEN
	CHARPENTIER-TITY Firmin Charles	MARTINIQUE
	DESAISSEMENT-ROUDNEFF Évelyne	VERSAILLES
	GEOFFROY Chantal	BESANÇON
	DRANSART-DEAT Joëlle	VERSAILLES
	PABLO-VESSIERE Martine	VERSAILLES

PHILOSOPHIE		
ETAT NEANT		

SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE		
Rang	Nom - Prénom	Académie
1	GODARD Florence	MONTPELLIER
2	ROSSETTO-RENARD Anne-Marie	VERSAILLES
3	BOUSQUET Annie	TOULOUSE
4	CAROSONE Philippe	AMIENS
5	CHALEIX Antoine	CLERMONT-FERRAND
6	BLANC Frédéric	GRENOBLE

SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES		
Rang	Nom - Prénom	Académie
1	LEFEBVRE Christiane	LILLE
2	ROUSSEAU Claude	NANCY-METZ

SCIENCES PHYSIQUES		
Rang	Nom - Prénom	Académie
1	SEURAT Gérard	LILLE
2	DE MARTEL Bruno	ORLEANS-TOURS
3	BLASCO Frédéric	BORDEAUX
4	POMEDIO-ABISSET Brigitte	AIX-MARSEILLE
5	FOURNIER Brigitte	CRÉTEIL
6	JOZ Daniel	MONTPELLIER

SCIENCES ET TECHNIQUES INDUSTRIELLES SECTEUR INDUSTRIEL		
Rang	Nom - Prénom	Académie
1	DUBOIS Charles	LILLE
2	DESPREZ Jean-Marc	LILLE
3	DRU Isabelle	LIMOGES
4	MONIN Thierry	MONTPELLIER
5	MAHIEU Marc	REIMS

SCIENCES ET TECHNIQUES INDUSTRIELLES SECTEUR BIOCHIMIE BIOLOGIE		
Rang	Nom - Prénom	Académie
1	NARBONNE Pierre	NANTES
2	UHL-FALLER Isabelle	STRASBOURG

SCIENCES ET TECHNIQUES INDUSTRIELLES SECTEUR SCIENCES MÉDICO-SOCIALES ET ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE		
ETAT NEANT		

Notre métier

Concours IEN 2005

Enseignement du premier degré. Liste des candidats admis sur liste principale. Sous réserve que les intéressés remplissent les conditions requises par les textes législatifs et réglementaires régissant les examens et concours.

Nom - Prénom	Académie	Rang
DAVOINE-MILLIAT MARTINE	LYON	1
SERRAT JEAN-FRANCOIS	MONTPELLIER	2
VIGUIER SERGE	BORDEAUX	3
ROBICHON-MAZZILLI MARIE-NOELLE	GRENOBLE	4
MARCHAL ALAIN	NANCY-METZ	5
ZAMUNER CHRISTIAN	CRETEIL	6
FRAYER JANIQUE	LYON	7
CHENAL FRANCOIS	CAEN	8
ABBOU JEAN-PIERRE	AIX-MARSEILLE	9
SINGLA-GRANGE CATHERINE	GRENOBLE	10
JUDENNE PIERRE	NICE	11
SAINT LEZER CHRISTIAN	BORDEAUX	12
ZELMATI CHANTAL	VERSAILLES	13
BREUIL-CLISSON MARIE-FRANCOISE	POITIERS	14
JOLY SYLVAIN	LYON	15
PIGNON JEAN-MICHEL	BORDEAUX	16
LETORT ERIC	RENNES	17
MARLIER PHILIPPE	DIJON	18
LE GUILCHET DOMINIQUE	CRETEIL	19
AUBRY-DERET LYDIA	CAEN	20
DUEZ CATHERINE	LILLE	21
BELLET SYLVIE	AIX-MARSEILLE	22
BROUSSAL DOMINIQUE	MONTPELLIER	23
PARMENTELOT JEAN-LUC	TOULOUSE	24
LAMBLOT MARIANNE	VERSAILLES	25
POMMAY-CHARLIER VERONIQUE	DIJON	26
JEAN-JOSEPH-PICHEGRAIN JESSY	MARTINIQUE	27
PIETRI LAURENT	REUNION	28
MIGNOT PASCAL	CRETEIL	29 ex
CAPDEPONT EMMANUEL	BORDEAUX	29 ex
DUMAS CATHERINE	MONTPELLIER	31
DUPAIN-SALLES SYLVIE	DIJON	32
MILLOUX PHILIPPE	DIJON	33
BURKIC JEAN PAUL	NANCY-METZ	34
HERVE-MARTINETTI FRANCOISE	NICE	35
ZILBERSCHLAG ALAIN	CRETEIL	36
LAVOISY LUC	LILLE	37
ERRANT CAROLE	BORDEAUX	38
NEUVIALE GILLES	POITIERS	39
SUJKOWSKI ERIC	NANCY-METZ	40

Nom - Prénom	Académie	
RODER PATRICE	PARIS	41
MARBOT MICHEL	NANTES	42
MIHIC-RUM DENISE	DIJON	43
REVERTEGAT JOELLE	AIX-MARSEILLE	44
BERENGUER BRIGITTE	CRETEIL	45
GAUCHER JEAN-LOUIS	VERSAILLES	46
KIFFER MARC	STRASBOURG	47
ARDOUIN FRANCK	STRASBOURG	48
LACOMBE MARYSE	LIMOGES	49 ex
TARTANSON MARIE-JOSEE	VERSAILLES	49 ex
CRESPY LAURENT	TOULOUSE	51
JULIEN CHRISTIAN	NANTES	52
ARAGON-DUPONT MARYLENE	CRETEIL	53
BERGOUGNOUX ANNE	GRENOBLE	54
TOUPE PASCALE	VERSAILLES	55
PERCHERON PASCAL	RENNES	56
POURRAIN-FERRAND DOMINIQUE	DIJON	57
MAEGHT-CARPENTIER NATHALIE	AIX-MARSEILLE	58
MARTY-LALANNE ANNE	MONTPELLIER	59
DECEMME SOPHIE	RENNES	60 ex
LAFLAQUIERE MARC	POLYNESIE FRANCAISE	60 ex
TRUTT JOEL	BESANCON	60 ex
SAUVEZIE JEAN-ERIC	LIMOGES	63
DEL BIANCO RIZZARDO ISABELLE	CRETEIL	64
PICAULT ISABELLE	DIJON	65
LUSCAN PHILIPPE	NANCY-METZ	66
DETALMINIL FRANCOISE	VERSAILLES	67
BEZIAN ANNE-MARIE	PARIS	68
MASURE REINOLD	LILLE	69
GOUVION-PARIZOT MONIQUE	LIMOGES	70
GENIN AGNES	GRENOBLE	71
CHIN MEUN PIERRE	POLYNESIE FRANCAISE	72
ROUX JEAN PAUL	LILLE	73
OLIVIER EVELYNE	BESANCON	74
VERNHES PIERRE-JEAN	AMIENS	75
CHAPOTON-BERNARD MICHELE	NICE	76
THOMAS CYRIL	BESANCON	77
PIFERINI MICHEL	CORSE	78
TUDAL GILLES	NANTES	79
DESCARPENTRIES HELENE	CRETEIL	80

Notre métier

Concours IEN 2005

Spécialité : premier degré (suite)

Nom - Prénom	Académie	rang
TROMEUR HERVE	CRETEIL	81
CUCULOU-LEGER SYLVIE	CAEN	82
TAURUA LUCIENNE	POLYNESIE FRANCAISE	83 ex
PICARD-LE BROZEC FRANCOISE	ROUEN	83 ex
JACQUES MARIE-HELENE	LIMOGES	83 ex
MARTINET PIERRE	CLERMONT- FERRAND	86

DUPERRIER-SIMOND-POTOK CLAUDINE	DIJON	87
MOUTARD-MARGUERIN GUYLAINE	CAEN	88
GUINARD FABIENNE	NANTES	89
DIERENDONCK FLORIAN	LILLE	90
DRYMON BERNARD	GUADELOUPE	91
MALO-JAMES JOCELYNE	CRETEIL	92
TELHA-MANZONI JOCELYNE	DIJON	93
KEREBEL PHILIPPE	RENNES	94
SCHLUND FABIENNE	LYON	95

Spécialité : Information et orientation

Nom - Prénom	Académie	Rang
LEVEQUE DOMINIQUE	LILLE	1
GONIDEC ALAIN	RENNES	2
DELPECH PASCAL	VERSAILLES	3
LAUDOUIAR-ANDRIEU SYLVETTE	ROUEN	4
VADASZ IMRE	LILLE	5

Spécialité : Sciences et techniques industrielles

Nom - Prénom	Académie	Rang
DIDIER EMMANUEL	CAEN	1
HESPEL PHILIPPE	TOULOUSE	2
PENAUD CHARLY	ORLEANS- TOURS	3
VANNIER ERIC	DIJON	4
PERSENT-LEROY ODILE	LILLE	5

Spécialité : Sciences biologiques et sciences sociales appliquées

Nom - Prénom	Académie	Rang
MEUNIER SYLVIE	RENNES	1
GOULETTE-ARMAGNAC CATHERINE	TOULOUSE	2
SALLE-DEBELLE JOSETTE	LIMOGES	3
GUERIN VALERIE	TOULOUSE	4
MAMDOUH MOHAMED	VERSAILLES	5

Spécialité : Lettres - Langues vivantes

Nom - Prénom	Académie	Rang
MARTINEZ MICHEL	TOULOUSE	1
CARBONNE-LASAUSA PATRICIA	VERSAILLES	2
WONG FAT-SOSSEY ALAOUI ANNIE	POLYNESIE FRANCAISE	3

Spécialité : Lettres - Histoire et géographie

Nom - Prénom	Académie	Rang
JACQUIN PHILIPPE	DIJON	1
CANTAUT JOEL	MONTPELLIER	2
LANGE GERARD	CAEN	3

Spécialité : Mathématiques – Sciences physiques

Nom - Prénom	Académie	Rang
GUIRAL FREDERIC	BORDEAUX	1
PAYRAT JEAN-FRANCOIS	CRETEIL	2
DENISE EMMANUEL	LILLE	3

Le SI.EN adresse ses sincères félicitations
aux lauréats des concours
IA-IPR et IEN 2005

Vie dans les académies

Lille : La lettre n° 19 du SI.EN 59 - 5 avril 2005

1. Le conseil d'IEN :

- La note d'ambiance

C'est une innovation qui fait l'unanimité au SI.EN. Il y a longtemps que nous revendiquons une véritable communication interne spécifique aux cadres. C'est dans cet esprit que le SI.EN avait proposé et obtenu la création d'une lettre électronique de l'IA aux IEN. L'idée avait intéressé le recteur de l'époque qui avait créé à son tour une lettre électronique "Recto IA". La lettre du recteur n'a jamais répondu à notre attente, diffusant des informations anecdotiques ou publiées sur d'autres médias voire dans la presse quotidienne. Celle de l'IA 59 conserve un intérêt : la publication de l'agenda de l'IA DSDEN, mais les autres sujets traités ne relèvent que rarement du management. Il était nécessaire de combler le manque d'information des IEN sur les décisions prises, les contacts, les problèmes traités en réunion de direction. La note d'ambiance comble cette lacune très grave. Les collègues se sentent respectés, informés, voire associés ou interpellés. Il est important que le corps des IEN soit informé des problèmes de violence dans les collèges, ait des explications sur les événements dans les lycées, entende un résumé des rencontres entre l'IA et le président le DR JS ou le président d'une grande association, ou le directeur de l'IUFM, etc.

- La politique départementale "Education artistique et action culturelle"

C'est une préoccupation constante des ministères de la culture, en particulier depuis 1981 avec Jack LANG, et le nombre d'accords entre l'Ed.Nat. et la Culture qui ont précédé le rapport exploité par le groupe de travail départemental est considérable. Mais il faut reconnaître qu'ils n'ont jamais fait l'objet d'une déclinaison départementale complète, cohérente et mobilisatrice. Le travail présenté par Anne SIMON et les propositions d'objectifs, de priorités et de méthodes du groupe, vont dans le bon sens et nous les soutiendrons.

Quelques remarques sur lesquelles nous reviendrons dans la suite des travaux du groupe :

- en tant qu'Education Nationale, il nous semble important de relier cette politique à l'ambition d'améliorer la réussite scolaire.

- Au niveau de l'état des lieux et de l'inventaire des ressources, il convient de signaler que la DRAC et la JS ne connaissent pas l'importance et la diversité des initiatives prises localement par les IEN et les écoles. Il serait intéressant de les faire connaître : relations avec une entreprise culturelle locale, une association, un service culturel communal, etc...

- Au niveau des partenariats "traditionnels", nous pensons utile de souligner les possibilités offertes par les mouvements d'éducation populaire, par la Ligue 59 (FLASEN), par l'OCCE si proche de nous...

- Au niveau des difficultés qu'auront à gérer les IEN, la question des moyens sera à étudier méthodiquement.

2. Le groupe de travail sur l'inspection

Ce dossier est particulièrement important, stratégique. Il s'inscrit dans la perspective de la défense et de la promotion de notre corps, de la construction d'une image positive face aux procès fréquents dont il peut être l'objet, et de l'amélioration du fonctionnement du système éducatif. Si l'IA du Nord pouvait être à l'origine de propositions innovantes, crédibles, réellement faisables et généralisables...

Ce sont les raisons pour lesquelles le SI.EN suit très attentivement les travaux de ce groupe, plusieurs militants, autour de Jean-Claude LESIRE, étant chargés de communiquer l'état des réflexions aux autres.

Pour donner tout son sens à ce travail, nous avons décidé de rappeler, dans une prochaine note, les valeurs et les principes qui sous-tendent nos réflexions en la matière.

Quelques observations dans l'immédiat :

- ce travail qui touche aux aspects les plus fondamentaux de nos missions ne doit pas être un outil de contrôle, de coercition, d'exercice d'une autorité... Si nous le disons, c'est que nous sommes inquiets de certaines attitudes au niveau de la hiérarchie intermédiaire, que nous n'avions jamais connues dans le passé. Il semble que la dérive s'atténue, peut-être en raison de la position du SI.EN, mais notre vigilance demeure.

- A côté de l'évaluation des personnes et des équipes, à côté de l'objectif d'évolution des pratiques, il nous paraît important d'étudier notre place dans l'évaluation du système : bilans départementaux sur la mise en œuvre de politiques, exploitation méthodique de cette masse d'informations que constituent chaque année des milliers de rapports...

- N'oublions pas la nécessité démocratique de prendre en considération l'avis des "usagers" avant même d'entreprendre des négociations avec leurs représentants syndicaux. Les formes de cette consultation - réflexion sont à trouver...

La lettre n° 20 du SI.EN 59 - 27 avril 2005

Réunion du groupe de concertation

La délégation du SI.EN conduite par Jean-Claude LESIRE est particulièrement satisfaite des méthodes de travail nouvelles.

1. Rééquilibrage des circonscriptions

Ce point a occupé l'essentiel du temps de la réunion.

Objectif : rééquilibrer les charges de travail en tenant compte du nombre de postes/d'enseignants, mais aussi des spécificités (ruralité, REP)

Détermination d'indicateurs pour estimer le poids des circonscriptions.

Nature des postes pondérés : Poste ordinaire = 1 ; Poste en REP = 1,33 ; Poste en rural = 1,20 ; Poste en privé = 0,50

Un ratio Poste/école établi sur cette base indique une moyenne départementale de 6,8 avec des différences sensibles d'un bassin à un autre.

Selon le SI.EN, les charges de travail devraient plutôt porter sur le nombre d'enseignants que sur le nombre de postes. L'IA -DSDEN a retenu cette proposition et a demandé de faire les deux simulations dans ce sens. Les autres contraintes seront prises en compte dans la mesure du possible.

2. Séminaire du 9 juin sur l'Inspection

L'IA rappelle le cahier des charges : élaborer, sur les procédures d'inspection et la notation, des propositions claires et applicables. Il propose que le séminaire soit organisé par le groupe piloté par G. SOUALLE avec l'intervention éventuelle d'un haut fonctionnaire.

Le SI.EN étudie la possibilité d'apporter une contribution spécifique pour l'organisation et le contenu du séminaire.

3. Conditions de travail

L'IA -DSDEN est favorable à une dotation de téléphones portables pour les IEN qui le souhaitent ; la dépense serait imputée sur les crédits de circonscription (qui devraient connaître une légère augmentation de 3 à 4 %).

J-C LESIRE atteste que la dotation en équipement s'est bien améliorée cette année. L'installation de l'ADSL permettra également des améliorations au niveau des budgets des circonscriptions. Le SI.EN a renouvelé son souhait de transparence. L'IA-DSDEN souhaite un fonctionnement efficace et clair.

Pierre FRACKOWIAK

A propos de l'article " L'inspection en question "

de Jean-Pol Rocquet, paru dans le bulletin syndical n° 94, p. 15

Cet article et notamment le passage sur l'auto-dépréciation des enseignants m'a inspiré quelques remarques, issues de mon expérience d'IEN : l'auto-dépréciation des enseignants enfermés dans leur solitude trouve aussi sa source dans leurs propres méthodes d'évaluation de leurs élèves. Combien ai-je vu d'enseignants, du second degré, entre autres, adopter des méthodes d'évaluation, des contenus d'exercice d'évaluation tels que les résultats ne pouvaient qu'être mauvais. Après quoi, évidemment, le découragement s'installe chez l'enseignant (je ne parle pas ici du désespoir et de l'indifférence à l'enseignement qui ont déjà gagné les élèves !).

Du découragement au dénigrement des élèves, de l'institution, de ceux qui la représentent, pour aboutir à l'auto-dénigrement, il n'y a plus qu'un pas facile à franchir.

Quand donc cessera-t-on de négliger dans la formation des enseignants la notion et les méthodes d'évaluation ? Cela permettrait d'avoir enfin un discours, débarrassé de scories, qui rende à l'évaluation sa juste valeur, à tout niveau, autant que sa nécessité à tous les niveaux. Car la Nature ayant horreur du vide, toute dépréciation, voire élimination d'une évaluation institutionnelle avec toutes les garanties que cela comporte, serait immanquablement remplacée par une évaluation menée par les usagers ou leurs mandants. Et alors....

Robert BOURDON
IEN Retraité

Vie dans les académies

L'évaluation de l'enseignement dans l'académie de Reims (séminaire du 16 mars 2005)

Préambule - Eléments d'appréciation

Nous, Inspecteurs de l'Education Nationale représentant les quatre départements de l'Académie, répondant à votre commande, Monsieur le Recteur, nous avons souhaité vous faire part en premier lieu du ressenti de nos collègues consultés, qui ont collégialement analysé le rapport rédigé par les inspecteurs généraux chargés de réaliser une évaluation globale de l'enseignement sur le territoire complexe et composite de notre académie..

Les pessimistes, majoritaires, font part de leur émotion et se déclarent choqués de l'appréciation globale portée sur " la base de l'édifice, le premier degré, qui paraît fragile ".

Les optimistes, eux, se sont sans doute rassurés à la lecture du dictionnaire, section de la lettre M, où l'étymologie leur rappelle que le qualificatif médiocre, médius, situe entre le grand et le petit, donc moyen.

Plus sérieusement, il faut retenir d'emblée l'invitation du deuxième paragraphe de la conclusion à élaborer " une politique du premier degré qui prenne beaucoup mieux en compte une analyse attentive des résultats des élèves aux évaluations CE2 et 6ème, qui fixe clairement les objectifs explicites et explicités de progrès ".

La mise en perspective d'une telle orientation reconnaît implicitement qu'elle est déjà engagée. Qu'elle doive s'affirmer se conçoit aisément !

Sur ce point en particulier, pour l'évaluation 6ème, nous pouvons affirmer que sur tous les sites favorables, partout où les collègues acceptent de s'engager, les travaux d'analyse des évaluations et le partage des conséquences qu'imposent les indicateurs font l'objet d'un accompagnement que pilotent les IEN. Cette politique, souligne le rapport, concerne l'ensemble des corps d'inspection, perspective qui reçoit l'acquiescement des IEN.

Au-delà de cette considération, le rapport soulève une question d'ordre méthodologique.

C'est par une remarquable étude socio-économique qu'il entre en matière, un historique de qualité au travers duquel chacun se reconnaît.

Ensuite, seuls les indicateurs scolaires sont retenus sans être croisés avec les données socioculturelles. Cette dichotomie peut-elle favoriser une image juste des réussites et des points faibles du système éducatif champardennais ?

Faut-il regretter que la diminution sensible des retards scolaires, soulignée dans le rapport, ne soit pas mise en corrélation avec les performances moyennes de l'ensemble des élèves de l'académie ?

Faut-il regretter que ne soit pas signalé le développement de la culture et des enseignements scientifiques et artistiques ?

Faut-il regretter que ne soit pas signalé le très important développement de l'action culturelle, domaine pour lequel on ne peut ignorer l'importance et le rôle fondateur de motivations et d'apprentissages, voire d'ambition dont manquent singulièrement les enfants et les jeunes des zones sensibles ?

Il est utile de rappeler que les sciences et la technologie d'une part, l'action culturelle par ailleurs, sont respectivement les deuxième et quatrième des douze chantiers prioritaires du Plan d'Action Pédagogique 2003-2006.

L'intégration de ce premier point conduit déjà à un premier argument objectif de travail partagé par l'ensemble des corps d'inspection. Un diagnostic plus fin qui met en œuvre un modèle unique, les mêmes applications, prend en compte strictement les mêmes bases de renseignement...

C'est ce que pourraient et devraient permettre les évaluations nationales, évitant que les différences sensibles enregistrées entre territoires ne fassent l'objet d'interrogations ou de doutes.

Mais pour l'heure les deux principaux dispositifs d'évaluation considérés, CE2 et 6ème, constituent davantage des instantanés plus que de réelles évaluations sommatives. Ils n'intègrent pas le parcours des élèves, paramètre important qu'il faudrait considérer lors des travaux d'analyses et exploitations conduits régulièrement.

Ce thème récurrent des animations pédagogiques et réunions d'harmonisation est un des rares arguments de rencontre actuelle des professeurs des écoles et des collèges.

Le pilotage académique, sa lisibilité Dynamisation des ressources académiques

La faiblesse des pilotages fait l'objet d'une appréciation sévère qu'il convient d'intégrer et d'analyser parallèlement au déficit de communication souligné.

Evoquons la lisibilité du pilotage académique à l'exemple du Plan d'Actions Pédagogiques 2003-2006. Si comme le rapport le souligne, la culture du projet pédagogique s'est largement répandue à tous les échelons, cette culture partagée n'a pas contribué à une diffusion efficace des orientations académiques.

Les raisons sont diverses dans les quatre départements, de la non-diffusion, à la lecture sans suite, au défaut de véritable analyse pour appropriation, et par conséquence au manque ou insuffisance d'adhésion. L'utilité de ce plan n'est pas en cause, par contre la stratégie de son élaboration questionne. Peut-elle concerner davantage les IEN, les positionner en acteurs du plan plus qu'en agents de liaison ?

A l'échelle de l'académie, d'une taille maîtrisable, par comparaison avec d'autres territoires, est-il possible finalement d'emprunter une véritable démarche de projet qui pour être viable doit faire circuler dans les deux sens les flux d'informations et les idées ?

L'insuffisante adhésion des acteurs du terrain se constate par l'absence de référence au projet académique dans les projets d'école, en recherche de " spécificité introuvable ", dit le rapport, voire en quête d'une identité propre, dont l'action éducative n'a pas à se justifier.

Sur ce plan, les améliorations à apporter relèvent autant de la formation des équipes pédagogiques que de la capacité des IEN et IA-DSDEN à livrer aux directeurs des écoles des mises en perspective académiques claires, accessibles, déclinables. Nous pouvons fonder sur ce point un pari de réussite en prenant en considération, çà et là avec des fortunes diverses, la réussite à mettre en concordance contrat de réussite et projets d'écoles, pourvu que stratégie et échéancier du département soient cohérents. Cette contrainte peut-elle s'imposer à l'échelon académique ? Ces considérations conduisent à un renforcement départemental du collège des IEN autour des chantiers prioritaires, alors que l'échelon académique s'engage dans un pilotage du premier degré d'enseignement.

Le paradoxe que génère la juxtaposition des deux territoires peut sans doute être soutenu, à certaines conditions.

Premièrement, que le collège départemental des IEN, en groupe de travail, ou piloté en conseil par l'IA DSDEN, se donne aussi les moyens d'une rencontre, pour réflexion et production, des différents cadres, IEN, IA-IPR, et chefs d'établissement. Cette perspective ouvre aussi sur la mutuelle connaissance et appréciation de missions complémentaires.

L'actuelle rencontre souvent fortuite avec le second degré sur l'espace du Bassin d'Education et de Formation ne suffit pas. Cet échelon montre actuellement le peu de pertinence de la participation des IEN chaque fois qu'elle est sollicitée. Les informations recueillies ont un intérêt certain, mais les ordres du jour ne les concernent pas suffisamment. Si le maillage des bassins constitue le premier obstacle au travail inter-degrés, c'est bien l'objet de leur mission relativement au premier degré qui questionne. Le Bassin d'Education et de Formation semble éloigné de l'esprit du texte adressé aux Recteurs le 28 juin 2001 pour qu'il soit un outil de pilotage pédagogique :

" Le devenir du 1^{er} degré s'envisagera dans une approche d'ensemble intégrant les perspectives démographiques, la continuité de parcours des élèves et une liaison plus efficace entre l'école et le collège. "

Alors que faut-il souhaiter et envisager ?

Une réorientation des Bassins d'Education et de Formation pour qu'ils soient l'interface de la politique académique et permettent de travailler réellement à la réussite des élèves ?

L'institutionnalisation d'un autre espace de rencontre, d'un autre dispositif plus opérationnel pour renforcer les partenariats éducatifs ?

Secondement, que la participation des IEN aux groupes de travail académique soit facilitée, que leur sollicitation soit positive, moins par défaut, que des IEN soient étroitement associés au pilotage et à l'animation des groupes de travail, réalité qui se vit dans d'autres académies. La polyvalence des IEN ne les prédestine-t-elle pas à tenir aussi des rôles privilégiés dans l'ensemble des problématiques heureusement transversales des groupes de travail ?

Vie dans les académies

Un certain nombre d'entre nous considère néanmoins que le positionnement des IEN et la place réclamée supposent des contraintes qu'il faudrait assumer et réussir à cadrer dans l'ensemble des missions qui leur sont dévolues. Or les matériaux manquent, illustrant l'appréciation portée par l'Inspection générale en mars 2000, rapport consacré aux tâches des Inspecteurs territoriaux : " L'exercice de la fonction d'inspection ne bénéficie pas d'éléments facilitateurs et, souvent, le problème pour les Inspecteurs, n'est pas que l'administration leur en demande trop, mais qu'elle ne leur apporte pas assez. "

L'enjeu d'importance réside dans l'indispensable appropriation de la culture premier degré à l'échelon académique, voie à emprunter pour éviter la trop simple translation d'un modèle second degré, culturellement et structurellement éloigné de l'école primaire.

Les leviers d'évolution et de progrès

Cette question réclame du temps, vigilance, constance, et solidarité avec les IA-DSDEN, pour garantir davantage la mise en œuvre de tous les domaines d'apprentissages, de tous les enseignements, et les continuités éducatives et pédagogiques encore trop hasardeuses. Comment partager cette problématique qui relève du développement, de l'aménagement du territoire, avec le second degré concerné par un réseau de collègues qui appelle l'urgence d'une restructuration dans plusieurs départements ? La cohérence doit aussi s'exprimer à cet endroit entre école et collège, et entre leurs cadres éducatifs concernés.

La mise en relation constante de l'IEN, interface administrative entre l'institution et l'école communale, avec les élus et les différents partenaires locaux et institutionnels, le positionne favorablement en qualité d'interlocuteur privilégié et d'expert qui peut et doit permettre les indispensables articulations éducatives entre le temps scolaire et l'environnement immédiat, spatial et temporel de l'école. Les IEN ont accompagné les différents dispositifs évolutifs depuis plus de vingt ans, et qui tendent à réaliser communautairement le Projet Educatif Local cohérent dont les enfants et les jeunes ont besoin. Le concept d'éducation partagée, par une triade famille-école-cité, doit prendre davantage corps. C'est le positionnement privilégié de l'école et l'histoire dans laquelle se sont inscrits les IEN, qui nous placent à nouveau sur la voie des dispositifs de réussite éducative dans le cadre de la loi de cohésion sociale. Par les Contrats Educatifs Locaux qui adressent leurs offres collectivement aux élèves et collégiens, par les perspectives que dessinent les futures équipes de réussites éducatives, qui aideront individuellement les élèves les plus fragiles et dont l'école permettra l'identification, nous sommes conduits à tenir avec les équipes de circonscription un rôle important qui garantirait la cohérence d'un ensemble complexe.

Mais c'est sur l'inspection, sur le fondement professionnel des Inspecteurs du premier degré, que nous voulons attirer l'attention, façon de rejoindre plus directement l'incitation des Inspecteurs Généraux à une politique prenant en compte les résultats des élèves, rappelée dans notre préambule. Il est légitime d'exiger que l'inspection serve à améliorer les performances des élèves.

Le programme de travail académique, mais aussi les incitations de l'Inspection Générale relayées départementalement par les IA-DSDEN, portent essentiellement sur l'inspection individuelle et le nombre d'actes à accomplir annuellement.

Sur ce point, le Programme de Travail Académique 2004-2005 attire l'attention pour que d'autres tâches, à l'exemple de la participation à la formation continue notamment, n'obèrent pas la programmation de l'inspection individuelle, placée au cœur des missions.

Nous pouvons tout autant sur ce point nous reporter au moins à deux rapports de l'Inspection Générale :

" Les tâches des inspecteurs territoriaux " de mars 2000, déjà cité.

" L'organisation pédagogique des circonscriptions de l'enseignement primaire " de juin 2003.

Ce second rapport récent rappelle la nécessité d'une périodicité suffisante, d'un renforcement du dialogue enseignant - inspecteur. Il situe l'inspection, et cela mérite analyse critique, sur trois espaces :

- le contrôle de la conformité qu'exige l'institution ;
- l'aide à l'enseignant pour améliorer sa formation ;
- le rapport d'étape dans une carrière.

Si nul ne conteste le triple objectif assigné à l'acte d'inspection, il faut être conscient que l'inspection individuelle, toujours indispensable, ne permet pas seule l'encouragement des continuités et solidarités pédagogiques, ni d'objectiver le renouveau des pratiques professionnelles, des résultats et performances des élèves qui concernent l'enseignant, élément d'une équipe collégialement responsable.

Quid de la notion d'inspection ?

Il faut la relativiser et prendre en compte le public des enseignants, et particulièrement des néo-titulaires qui dans certaines circonscriptions représentent 15 % des personnels, et dont on sait les besoins pédagogiques et didactiques au sortir de la formation initiale, constat que valide l'institutionnalisation d'une formation continue dès la prise de fonction.

Leur profil invite à un centrage sur les domaines d'enseignement et sur les pratiques, tant pour leur accompagnement lors de la prise de fonction, que pour leur première inspection ensuite. L'absence ou la trop hasardeuse continuité, quand elle existe, entre formation initiale et prise de poste, est à considérer pour dépasser les simples complémentarités permises par les lignes de désir que des individualités ont su localement créer avec intelligence. La première œuvre à entreprendre, à notre sens, très pragmatique, ne consisterait-elle pas à mettre en meilleure adéquation la formation et la commande de l'employeur ?

La commande que suggère la conclusion de l'évaluation de l'enseignement dans l'académie impose l'harmonisation des différentes directives données à trois niveaux, IGEN, Académie, Département, et de nuancer le paramètre quantitatif pour privilégier l'évaluation qualitative des actes d'enseigner d'un groupe, d'une équipe, d'un ensemble d'enseignants en responsabilité pédagogique partagée, évaluation éclairée et argumentée des marges de progrès que doivent accomplir les élèves.

Inspecter différemment conditionne en aval, une reconsidération profonde de l'accompagnement des maîtres, des équipes, qui ont besoin de repères ensuite.

L'outillage des enseignants est en question. La Direction de l'Enseignement scolaire a montré la voie en diffusant des documents d'aide de grande qualité et surtout applicables en classe.

Les équipes de circonscription du premier degré jouent un rôle de facilitation à leur utilisation et pour l'intégration aux pratiques pédagogiques. Les ressources des Techniques d'Information et de Communication, dont les opérateurs sont très actifs dans plusieurs départements, ouvrent aussi sur des aides possibles sur le médium Internet, qui méritent un chantier à l'échelle académique.

Bien sûr, c'est la formation continue qui appelle une régulation, une conception qui accorde davantage de flexibilité pour répondre localement aux besoins émergés, qui privilégie la formation sur sites des équipes, sans pour autant oublier les actions transversales. Elle découle de l'analyse des rapports d'inspection, et des besoins exprimés au travers des projets d'école.

Dans ce domaine, il faudra bien réussir un jour à donner chance de façon plus efficiente aux formations inter degrés si souvent aléatoires.

- L'évolution de l'inspection individuelle, élément de régulation toujours nécessaire, intégrant l'évaluation de l'efficacité des enseignements dispensés, c'est-à-dire les performances des élèves.

- Le positionnement et le rôle que doivent jouer les IEN, à différents degrés du pilotage académique.

Conclusion

Nous vous proposons un balayage de cette contribution qui en résume l'esprit et les aspirations :

- réunir et concerter l'ensemble des corps d'inspection ;
- développer chez les IEN premier degré le sentiment d'appartenance ;
- prendre en compte l'évolution du réseau scolaire et les partenariats éducatifs ;
- inspecter pour prendre en compte des paramètres objectifs ;
- accompagner et former autrement ;
- former ensemble les cadres concernés ;

Nous vous remercions, Monsieur le Recteur, de nous avoir permis de vous faire part des réflexions inspirées par ce rapport qui permet aux IEN premier degré de poursuivre d'utiles questionnements et de préciser leur positionnement professionnel.

Contribution des IEN en charge d'une circonscription du premier degré, réunissant les analyses conduites dans chacun des départements par :

Philippe ALEXANDRE - Troyes Ville AIS

Evelyne DARAGON - Chaumont AIS

Georges ROBIN - Sézanne.

Claude PERIGNON - Charleville-Mézières Sud, rapporteur

Vie dans les académies

Académie de Caen : réunion du 10 mai 2005

1. Le problème récurrent de l'insuffisance des frais de déplacement

Deux constats : la réduction drastique des montants alloués et l'augmentation considérable du nombre des ayant-droit.

La faiblesse des taux de remboursement (voir le barème des impôts) et des frais pour les missions des IEN-ET.

La gestion de ces frais de déplacement diffère d'un département à l'autre.

Dans l'un, les IEN ont refusé de procéder à la " ventilation " de l'enveloppe accordée. Dans un autre, l'IEN n'a pas été contraint de procéder à ce partage (les services académiques le font). Dans le troisième, l'IEN doit procéder à des arbitrages jamais satisfaisants.

De manière générale, la dotation kilométrique a diminué en 5 ans de la moitié aux 2/3.

Les " décideurs " font à chaque fois état de leurs propres difficultés pour obtenir de leur supérieur une dotation supérieure. Que faire ?

Une première piste est de chercher ce qui, dans nos missions, pourrait être retiré de manière à diminuer les déplacements.

Dans le triptyque " inspection, animation, gestion " seul le volet gestion pourrait être modifié, si on garde en mémoire les injonctions du Ministère d'accroître le nombre des inspections effectuées. Sur quoi pourrait-on jouer ? La gestion de la carte scolaire, génératrice de nombreux contacts et donc de nombreux déplacements ? Les avis divergent.

2. L'évaluation de la qualité du travail accompli en circonscription par l'inspecteur

Si, sur le principe, nous ne sommes bien sûr pas opposés à une évaluation régulière de notre travail, des questions se posent toujours : quels critères retenus (quantitatifs et surtout qualitatifs) et qui serait chargé de conduire l'enquête ? Comment limiter les possibles dérapages ? Quelle serait la place des recteurs, de l'inspection générale, des IA ?

3. La formation continue

Le nombre de jours réservés à la FC diminue régulièrement et fortement, du fait de restrictions budgétaires et de la grande difficulté des IA pour faire face au nombre croissant de journées d'absence des collègues chargés de classes (pour des raisons bien connues sur lesquelles il n'est pas nécessaire de revenir).

Pour autant, les missions de formation s'accroissent chaque année : CAPASH, ELVE, T1, etc...

Certaines de ces missions nous semblent relever de la formation initiale et donc de l'IUFM. Or, bien souvent, l'IUFM ne peut en assurer la charge et la liaison entre les IEN de terrain et les PIUMF est de plus en plus problématique.

Une remarque : à ce décalage important entre les besoins de la FC et les moyens d'y répondre s'ajoute le constat que les stages " disciplinaires " sont de plus en plus boudés par les enseignants. Les appels à volontaires ne suffisent plus, tant s'en faut. Faut-il revoir les modalités d'attribution des stages ? Et qui doit les encadrer ?

4. Conclusion

A l'issue de cette réunion, qui a été l'occasion de mettre en commun un nombre considérable de questions, mais pas de réponses institutionnelles ou autres, nous tenons à faire part du malaise (révolte ?) qui habite bon nombre de nos collègues qui, entrés tard dans le métier, savent bien que leur fin de carrière ne sera même pas comparable à celle de leurs collègues, restés PE et qui pourront, peut-être, par le biais d'une Hors Classe plus facilement obtenue, se construire une retraite plus rémunératrice.

Pierre GILLIOT, RA
Yves RONDEL, BN.

Contrat de confiance

La mise en œuvre de la LOLF devrait se traduire par une plus grande souplesse dans la gestion des deniers publics pour mieux répondre aux besoins des usagers et par une meilleure maîtrise des choix budgétaires qui seront désormais appréciés en fonction d'indicateurs de performance.

Toujours soucieux de montrer l'exemple, l'Etat ne devrait-il pas appliquer lui-même à ses services déconcentrés que sont les rectorats et les inspections académiques cette nouvelle politique dont la rigueur et la transparence doivent garantir l'efficacité du service public ?

Lorsque les dotations budgétaires étaient définies sous forme de chapitres et de lignes totalement fermés, nul besoin de concertation ni même d'information dépassant le niveau individuel des crédits mis à disposition d'un agent pour l'exercice de sa mission.

Dans le cadre de la LOLF, même avec une marge de manœuvre limitée par la règle connue sous l'appellation poétique de " fongibilité asymétrique ", deux exigences devraient s'imposer aux responsables locaux, recteurs et directeurs des services départementaux :

- d'une part une concertation préalable avec l'ensemble de leurs conseillers directs (chefs de service et inspecteurs) en posant clairement les enjeux liés à l'application locale de la politique nationale ;
- d'autre part la diffusion à l'ensemble des acteurs d'un document budgétaire synthétique suffisamment lisible pour montrer la relation entre les choix effectués et les objectifs prioritaires retenus, base indispensable d'un engagement professionnel et d'une évaluation des actions.

Bien sûr, cette hypothèse est totalement utopique dans une société où l'exercice du pouvoir reste étroitement associé au privilège de décision financière.

Elle est même politiquement irréaliste dans un contexte de réduction budgétaire qui oblige les responsables locaux à une certaine discrétion pour utiliser des moyens plus ou moins détournés pour faire face aux besoins les plus urgents.

Elle est de toutes façons aléatoire dans une organisation où la concertation et l'information sur ces questions ne font pas l'objet d'une obligation institutionnelle.

Elle est pourtant essentielle au contrat de confiance qui devrait constituer le principe fondamental des relations entre les cadres du système éducatif...

Bref, pendant longtemps encore, il nous faudra sans doute obtenir par la voix collective que permet l'organisation syndicale des réponses à des questions considérées au mieux comme incongrues ou déplacées, au pire comme des manifestations de défiance ou de provocation d'un esprit contestataire aux intentions coupables.

Andromède - 20 mai 2005

L'inspection n° 95

Directeur de la publication :

Patrick ROUMAGNAC

Maquette : **Michel VOLCKCRICK**

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 SIEN, le prix du numéro est de 7,50 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