134
novembre 2014

L'inspection

RÉALITÉS & PROSPECTIVE

REVUE TRIMESTRIELLE DU SI.EN - UNSA ÉDUCATION

LE DOSSIER | 6 > 10

Une relation de confiance dans une École apaisée et juste

Le guide Élections professionnelles 2014

13 > 16

NOTRE MÉTIER | 5
Vous avez dit épuisement ?

LE DOSSIER | 8
Le pilotage partagé

SI.eN
SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE
UNSA éducation

CPPAP N° 0516 S 07856

Nathan TECHNIQUE

L'Éditeur de l'enseignement technique et professionnel

i-Manuel

LE NOUVEL OUTIL NUMÉRIQUE PÉDAGOGIQUE POUR LES ÉLÈVES

À tout moment, avec une simple connexion Internet, les élèves peuvent travailler sur poste informatique : accès à l'intégralité de leur ouvrage en ligne, sauvegarde de leur travail et envoi à leur professeur.

L'enseignant peut, à partir d'un espace dédié, suivre et corriger les travaux de ses élèves, et échanger des documents avec chacun d'entre eux.

L'activation de l'i-Manuel est laissée au libre choix de l'enseignant et l'ouvrage imprimé peut toujours être utilisé seul.

Des vidéos pour découvrir le i-Manuel

www.nathan.fr/i-manuel

Sommaire 134

l'édito

Ensemble, construisons un meilleur avenir pour tous les inspecteurs !

notre métier 5

Vous avez dit épuisement ? 5
La pensée philosophique du jour 5

le dossier

Une relation de confiance dans une école apaisée et juste 6
Une école de la bienveillance 6
A propos du pilotage des RASED : la confiance est-elle de mise ? 7
Relation École-familles apaisée : le bien-être des élèves ... 7
Le pilotage partagé 8
Et si on osait la confiance… 9
Avoir confiance dans l'orientation, est-ce encore possible ? 10

vie syndicale 12

IEN-DASEN, sommes-nous au bord de la rupture ? 12
Spécial Élections professionnelles 13
Connaître, comprendre et vous guider pour les Élections Éducation nationale

hommage 18

Hommage à *Paul Rognon* et *Yves Rondel* 18

tribune libre 19

Réflexion par *Michel Volckcrick* 19
Et si on osait vraiment changer ...

Directeur de la publication
Patrick **Roumagnac**
Directeur de la rédaction
Michel **Volckcrick**
Photo couverture © Michel **Volckcrick**
École La Fontaine, Montigny-en-Ostrevent
(Semaine du goût)
Réalisation : **Yellowstone-design.fr**
Impression : **Compédit Beauregard**

CCPAP : **0516 S 07856**
ISSN : **1251-2028**
4 numéros : ***l'Inspection, Réalités & Prospective***
Numéro spécial : ***Annuaire des corps d'inspection de l'Éducation nationale***
Prix du numéro : 7,50 € - Prix du dossier spécial : 15 €
Abonnement : 4 numéros + dossier spécial : 40 €

SI.EN-UNSA Éducation
23, rue Lalande - 75014 PARIS
Tél. : **01 43 22 68 19**
Fax : 01 43 22 88 92
Courriel : ***sien@sien-unsa-education.org***
Site : ***sien-unsa-education.org***

Ensemble, construisons un meilleur avenir pour tous les inspecteurs !

De multiples interventions, dans le cadre de notre récent conseil syndical national, ont fait ressortir le profond malaise des inspecteurs. Dans toutes les spécialités, à tous les niveaux d'enseignement, nos collègues dénoncent des conditions de travail toujours plus difficiles et une reconnaissance qui se limite à quelques déclarations, mais tarde à se concrétiser.

Dans bien des académies, les inspecteurs subissent de très fortes pressions de la hiérarchie locale pour répondre à des injonctions qui font bien peu de cas de notre situation de cadre. Des lettres de mission, dans lesquelles la question des moyens est systématiquement occultée, aux enquêtes dont il n'est pas illégitime de penser qu'elles n'auront qu'un impact limité sur l'efficacité du système éducatif, des crises d'autoritarisme au mépris à peine masqué, les inspecteurs subissent ce que bon nombre d'entre eux n'hésitent plus à qualifier de maltraitance au travail.

Elle semble bien loin, aujourd'hui, l'adhésion massive à une Refondation ambitieuse. Les espoirs se diluent dans un désenchantement délétère… Pourtant, le projet reste magnifique ! N'est-il pas dans nos préoccupations permanentes de rendre le système éducatif plus juste et plus efficace ? Comment ne nous reconnaîtrions-nous pas dans l'idée d'une meilleure formation de tous les enseignants ? Ne nous sommes-nous pas, à de multiples reprises, enflammés pour défendre l'innovation, dont le numérique constitue un archétype incontestable ?...

Ah, comme nous y avons cru, à ce bel aphorisme : « *Le changement, c'est maintenant* » ! Il sonne bien creux, aujourd'hui…

Peut-être avons-nous trop attendu, persuadés que nous allions recueillir la juste récompense de notre investissement professionnel. Et si nous ajoutions quelques petits mots : « *Le changement, c'est à nous de le construire, maintenant* » ! Peu de chose, finalement… Une simple volonté de mobiliser nos forces pour faire cesser les abus et les inutiles fatigues. Nous ne nous sommes jamais ménagés au service de la réussite de tous les élèves, nous ne le ferons pas davantage aujourd'hui, mais, ensemble, nous avons la force de nous opposer aux autoritarismes insupportables !

Unis dans notre syndicat, fermes et déterminés, nous avons la force d'obtenir à la fois de meilleures conditions de travail et une plus juste reconnaissance de notre engagement au service de l'École. La perspective de l'obtention de la hors-échelle lettre B constitue une belle avancée, pour autant qu'elle concerne tous les inspecteurs. L'obtention d'une prime à l'instar de celle des chefs d'établissement pour les inspecteurs travaillant au sein de l'Éducation prioritaire est aussi à considérer comme un réel progrès, mais il ne faut pas s'arrêter en chemin, c'est tout notre système indemnitaire qui doit être revu et revalorisé.

Certains se complaisent dans la critique de toutes les avancées que nous construisons patiemment, mais que font-ils pour les inspecteurs ? Se battent-ils au quotidien comme notre syndicat ? Obtiennent-ils des évolutions pour nos carrières ou nos conditions de travail ? Non ! Derrière chaque progression pour les inspecteurs, on retrouve l'investissement du SI.EN.

Dans quelques jours, les inspecteurs auront à voter et, pour eux le choix sera simple : se mobiliser et renforcer le syndicat qui agit et qui gagne, ou se laisser aller à la grogne facile et improductive d'organisations qui préfèrent attendre en protestant plutôt que de négocier avec ténacité et obstination pour des avancées sans doute modestes, mais qui, mises bout à bout, montrent bien la cohérence de notre revendication d'un corps unique d'inspecteurs, au sein d'un grand corps de l'encadrement pédagogique.

Patrick **Roumagnac**
Secrétaire général du **SI.EN** - **UNSA Éducation**

SI.EN SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE — UNSA éducation

agenda

AOÛT

22

ESPE *(Clermont-Ferrand)* - Rencontre avec Didier Jourdan
> (P. ROUMAGNAC)

28

UNSA Éducation - Éxécutif national
> (G. PÉQUIGNOT - P. ROUMAGNAC)

29

MEN - Audience auprès de Najat Vallaud Belkacem
> LAURENT ESCURE, secrétaire général de l'UNSA Éducation
> CHRISTIAN CHEVALIER, secrétaire général du SE-UNSA
> JEAN-YVES ROCCA, secrétaire général d'A&I-UNSA
> PHILIPPE TOURNIER, secrétaire général du SNPDEN-UNSA
> PATRICK ROUMAGNAC, secrétaire général du SI.EN-UNSA

SEPTEMBRE

3

DGESCO - Mise en œuvre du baccalauréat professionnel Gestion-administration > (F. BOUGAULT)

8

SI.EN - Réunion du Secrétariat général
11h-12h30 - Rencontre SI.EN et SNPI (Paul DEVIN)
> (F. BOUGAULT - F. MONTUELLE - G. PEQUIGNOT M. VOLCKCRICK, P. ROUMAGNAC)

9 · SI.EN - Bureau national

MEN - Réunion des commissions spécialisées des écoles, collèges et lycées > (P. ROUMAGNAC)

15

MEN - Groupe de travail Formateurs > (P. ROUMAGNAC)

23

MEN - Consultation sur le projet de texte relatif à *l'outil de positionnement à l'entrée dans le métier des enseignants*
> (F. MONTUELLE)

23-24

FGR-FP - Comité exécutif > (D. GAUCHON)

29

MEN - Groupe de travail *Plus de maîtres que de classes*
> (F. MONTUELLE)

OCTOBRE

1 · SI.EN - Bureau national

Rencontre avec une délégation de GDID
> (F. MONTUELLE - P. ROUMAGNAC)

2 · SI.EN - Bureau national
Conseil syndical national

3

SI.EN - Réunion de bureau de l'ORTEJ
> (M. VOLCKCRICK, P. ROUMAGNAC)

Réunion académique *(Besançon)*
> (J. COURTAIS)

8

MEN - CSE > (P. ROUMAGNAC)

13

CASDEN *(Noisiel)*
UNSA Éducation - Éxécutif national > (F. BOUGAULT)

14

MEN - GT 10 : Personnels d'inspection
> (F. MONTUELLE - P. ROUMAGNAC)

15

DGESCO - Formation des directeurs d'école
> (P. ROUMAGNAC)

RECTORAT *(Clermont-Ferrand)* **- Réunion académique**
> (P. ROUMAGNAC)

17

MEN - CSE > (F. BOUGAULT - P. ROUMAGNAC)

23

SI.EN - Réunion de bureau de l'ORTEJ
> (G. PEQUIGNOT)

NOV.

4

RECTORAT *(Dijon)* **- Réunion académique**
> (M. VOLCKCRICK)

6

SI.EN - Réunion du Secrétariat général

MEN - GT 10 : Personnels d'inspection
> (F. MONTUELLE - G. PEQUIGNOT - P. ROUMAGNAC)

DÉC.

12

SI.EN - Réunion de bureau de l'ORTEJ
> (M. VOLCKCRICK)

15-16 · SI.EN - Bureau national

Images du Conseil syndical
2 octobre 2014

Vous avez dit « épuisement » ?

Dans le cadre du dernier conseil syndical, la vie des académies a mis en relief un sentiment d'épuisement professionnel de bien des IEN.

Ce sentiment doit être entendu, compris et ne peut être ignoré ni du SIEN ni de nos responsables.

Cette question est complexe, et s'inscrit sans doute dans un contexte général d'épuisement de notre système éducatif qui a connu depuis des années des régulations budgétaires drastiques, notamment dans les services administratifs, ce qui n'est évidemment pas sans conséquence sur cette situation.

Ce syndrome d'épuisement professionnel, très présent chez les cadres d'entreprises, est analysé par certains thérapeutes autour de trois paramètres qui vont se cumuler progressivement.

- Absence de lisibilité sur les objectifs à atteindre et le sens de l'action collective.
- Accumulation de tâches à réaliser dans des délais de plus en plus réduits, associée à une volonté de pouvoir y faire face sans faille vis-à-vis de la hiérarchie. La part que prend la messagerie professionnelle (volume et attente d'une réactivité immédiate) a souvent pour conséquence une détérioration, dans un premier temps, de la vie sociale de l'inspecteur (abandon des loisirs notamment), dans un second temps, de sa vie familiale.
- Non reconnaissance de la hiérarchie face à tous ces efforts et sacrifices consentis.

Cette clé de lecture présente un réel intérêt pour comprendre la situation de bien des collègues IEN. Nous pouvons nous inscrire sans hésitation dans ces trois paramètres. Par delà le fait que nous ne pouvons plus nous satisfaire des remerciements vis-à-vis de notre engagement que certains IA prennent encore le temps de nous exprimer, et celui de cette accumulation de tâches que nous constatons tous, dont le sens, l'intérêt et l'urgence peuvent légitimement nous interroger, la question du sens apparaît centrale.

Où allons-nous ? La refondation de l'École fait-elle encore sens dans nos circonscriptions alors que nous l'avons souhaitée sans ambiguïté ? Nous constatons chaque année qu'à chaque changement de recteur, chaque changement d'IA, les priorités changent, les attentes à notre égard changent. Ce qui était vrai hier ne l'est plus… mais le sera de nouveau après-demain.

Ainsi, une des premières attentes à l'heure actuelle serait de clarifier les niveaux de pilotage qui se sont stratifiés pour construire une confusion indéniable, au service d'objectifs nationaux prioritaires explicites.

Au risque de penser que l'IEN peut aujourd'hui « *tout faire* », à l'heure où notre loyauté, qui fait l'honneur de notre corps, est trop souvent pesée à l'aune de notre capacité à se montrer servile. ■

La pensée philosophique du jour

Wanted

Qui a dit ?

Les Inspecteurs d'Académie, Inspecteurs Pédagogiques Régionaux IA-IPR :

Ils ont pour mission d'évaluer le système éducatif et d'accompagner sur le terrain la mise en œuvre de la politique éducative définie par le Ministère et relayée par celle du Recteur dans les lycées et collèges.

Les Inspecteurs de l'Éducation nationale chargés de l'Enseignement Technique et de l'Enseignement Général :

Ils ont pour mission d'évaluer l'enseignement professionnel et d'accompagner sur le terrain la mise en œuvre de la politique éducative dans ce domaine. Ils assurent l'encadrement pédagogique des professeurs de lycée professionnel.

Nota : ces lignes sont extraites du site officiel d'une académie. Laquelle ?

Commentaire : on appréciera la subtilité des nuances qui différencient ces deux espèces avec des termes qui placent sans ambigüité les IA-IPR dans l'élite (ils évaluent le système éducatif comme les IGEN) alors que les IEN-ET seraient plutôt de simples conseillers pédagogiques *(ils assurent l'encadrement pédagogique !)*. Et dire que certains continuent à vouloir sournoisement les mélanger dans un même corps !

Proposition : le Bureau national du SI.EN lance donc un grand concours pour rechercher sur les sites académiques et dans d'autres lieux tout aussi prestigieux les formulations les plus originales qui décrivent les différences indéniables entre ces deux espèces… Plusieurs prix pourraient être décernés dans différentes catégories (ironie, humour noir, mépris, etc.)

le dossier

Une relation de confiance dans une École apaisée et juste

Une École de la bienveillance

Absent du code de l'Éducation, le mot « *bienveillance* » n'est utilisé que deux fois dans les textes officiels (2001 et 2014) : « *Nous voulons une école de la confiance, de l'estime de soi et osons le mot de la bienveillance* » (phrase énoncée dans le contexte des résultats aux évaluations PISA qui montrent des élèves stressés, qui ont peur de se tromper dans un univers de compétition). Nous ne voulons pas une école de la baisse des exigences mais une école de la confiance et de la reconnaissance de ce qui fait l'estime de soi.

Entre guidage, liberté et autonomie, c'est la bienveillance qui est en question

La confiance totale de l'enfant en ses parents va lui permettre de construire la confiance en lui-même dans une relation de guidage mais aussi de liberté indispensable. Entre guidage, liberté et autonomie, c'est la bienveillance qui est en question. Les enfants « *cabossés par la vie* » ont du mal à construire une confiance en eux, développent une méfiance, se construisent une carapace qui les mène jusqu'à refuser le savoir qui les mettrait en danger par une ouverture au monde. Bienveillance n'est pas complaisance ni connivence, c'est un équilibre dans le regard porté à l'autre.

La bienveillance n'est pas complaisance ni connivence, c'est un équilibre dans le regard porté à l'autre

Actuellement, nous sommes dans une accélération de la communication, de la consommation. C'est une nouvelle production de repères dans le temps et dans l'espace qui implique une autonomie des acteurs dans un processus libéral, donc une plus forte culpabilité en cas d'échec. Les exigences éducatives viennent surtout de la demande sociale, d'où la culpabilité des enseignants en cas d'échec des élèves, d'où les mécanismes de défense qui ferment la porte à des solutions (modification de comportements professionnels).

Albert Jacquard a déjà montré que dans la classe, les situations de compétition sont moins productives pour les élèves que les situations d'entraide. « *Tous les enfants ont la capacité d'apprendre et de progresser* ». À la « *théorie des dons* » s'est substituée celle « *du handicap socioculturel* » puis l'idée « *d'égalité des chances* » et de « *réussite pour tous* » dans la loi de refondation. Il y a des enfants capables de réussir dans tous les milieux, mais tous les élèves ne rencontrent pas les mêmes obstacles. Comment aider les enseignants à comprendre les difficultés des élèves pour éviter la culpabilité ?

L'estime de soi arrive quand la difficulté est surmontée. Aider à dépasser les difficultés pour s'élever va avec bienveillance.

Il est donc indispensable de passer d'une posture de jugement à une posture de compréhension des difficultés. La bienveillance doit prendre en compte la globalité de celui qui apprend et qui construit sa personnalité.

Il n'y a pas de bienveillance chez celui qui n'attend rien de l'autre. Des objectifs qui permettent de se dépasser mènent à l'estime de soi. L'éducateur bienveillant a des attentes élevées mais atteignables.

Le rapport au savoir n'est pas le même pour tous. Les élèves ne comprennent pas toujours ce qu'on leur propose. L'école doit être explicite dans ses attentes, le professeur doit veiller à être compris. L'erreur est normale, c'est une trace de la difficulté pour identifier le processus cognitif qui a conduit à l'erreur. Les jugements qui blessent sont à éradiquer : une évaluation doit donner envie à l'élève d'améliorer sa performance. L'évaluation utile ne porte pas de jugement sur la personne dans sa globalité mais s'attache à des performances uniquement, rectifie et favorise l'estime.

L'école de la bienveillance est celle d'une culture partagée, d'un environnement culturel riche

La culture, les significations et le monde étaient là avant nous, donc à nous d'y faire entrer l'enfant: dans une part de culture non négociable mais en gardant une place pour les particularismes, en ne rejetant pas ce qui n'est pas partagé mais en le remettant à sa juste place (religions par exemple, en dehors du champ de la science et de la culture universelle). Le maître bienveillant doit donc être d'abord sûr de sa culture propre.

A propos du pilotage des RASED : la confiance est-elle de mise ?

La récente circulaire relative au fonctionnement des RASED (B.O. n°31 du 28 août 2014) nous invite à interroger ce que certains ont appelé la « *nébuleuse* » du pilotage exercé par l'IEN. Le RASED, voilà bien un dossier qui pose à différentes échelles la place de la relation de confiance dans le pilotage de l'IEN !

Ce texte officiel ne fait qu'affirmer, ou rappeler, que le RASED est piloté par l'IEN. La nouveauté introduite est celle de « *pôle ressource* », immédiatement adossée à la notion de projet de circonscription.

Concernant ce pilotage, quelques points d'appui pourraient faire consensus :

- Différencier clairement management et pilotage : le management pouvant avoir une dimension d'organisation et une dimension de ressource humaine, toutes les deux parties intégrantes du pilotage, nous pourrions convenir que le management est un des leviers du pilotage.
- Piloter c'est aller « *vers* », d'où la notion d'objectifs à atteindre, mais nous pourrions convenir que c'est aller « *vers et ensemble* ». Entre piloter « *contre* », piloter « *sans* », nous préférons sans hésitation piloter « *avec* ».
- Il revient à l'IEN de communiquer aux écoles les modalités de fonctionnement du RASED, ce qui lui permet de prendre toute sa place en tant que responsable du fonctionnement du RASED. C'est la première étape du projet de circonscription.
- Dans le cadre du pôle ressource, il apparaît indispensable à l'IEN de clarifier auprès des enseignants la complémentarité entre le dispositif « *plus de maîtres que de classes* » et le maître E.
- Piloter « *avec* », c'est se donner le temps de se réunir sans a priori, afin de mieux situer les composantes professionnelles de chacun.
- Enfin, pouvons-nous parler de pilotage et de modalités d'action quand les frais de déplacement ne cessant de baisser conduisent par nécessité non pas à une proximité auprès des équipes pédagogiques mais à une sédentarisation ?

Relation École-familles apaisée : le bien-être des élèves ...

Tout observateur attentif de l'Ecole sait que l'épanouissement et la réussite scolaire de l'enfant découlent pour une part d'un climat relationnel apaisé et coopératif entre les familles et l'école.

Néanmoins, les IEN du Premier Degré observent tous les jours un nombre important de conflits entre familles et professeurs. Pour de multiples raisons, les relations entre les enseignants et les parents d'élèves se trouvent alourdies d'angoisses réciproques. En paraphrasant Philippe Meirieu, il est loin le temps où les parents entraient à l'école comme nous le faisons dans un avion sans velléités de donner des conseils au pilote sur la conduite et le cap à tenir.

Dans ce contexte, l'IEN est appelé quotidiennement pour arbitrer ou trancher un différend. Cette situation est pesante pour tous les acteurs du système éducatif. C'est la raison pour laquelle, depuis plusieurs années, des projets de formation ou d'information sont conduits pour passer d'une logique de tension-contention à la construction d'un climat de confiance et de respect irriguant l'école.

On parle alors d'un partenariat à bâtir où chacun reconnaîtrait et prendrait sa part éducative en concédant à l'autre toute sa place dans ce qu'il est et ce qu'il doit être. Les termes d'un nouveau contrat sont identifiés en faveur d'une relation et d'une communication apaisées et sereines.

L'écoute, le respect des différences, la distance relationnelle, la prudence à adopter sur des questions relatives à l'éducation à la maison, à la santé, aux soins, constituent autant d'éléments professionnels à identifier. On accueille les parents en choisissant les moments stratégiques et en préservant la dimension confidentielle des échanges concernant l'élève.

L'inspecteur prend toute sa place en organisant les formations pour les enseignants et en travaillant avec les parents d'élèves élus qui deviennent des relais utiles dès qu'ils sont informés ou formés sur les évolutions du système éducatif comme sur leur rôle de médiateurs ou de relais d'une politique de communication.

Ainsi, démocratiser l'École, c'est partager avec les parents les savoirs concernant son organisation, son fonctionnement, ses programmes. Apaiser les relations, c'est surtout réconcilier l'École avec elle-même au service des apprentissages et de la réussite des élèves.

Le pilotage partagé

L'enseignement professionnel a pour vocation d'accueillir et de former les élèves plus fragiles. À cet égard, ce public doit bénéficier de toute l'attention du système éducatif. Ainsi, il convient d'assurer une qualification professionnelle et une culture générale qui permettent à chaque jeune de mener à bien son projet professionnel.

Pour accomplir cette mission, il est nécessaire que la voie professionnelle s'engage dans une démarche de pilotage partagé qui vise à une meilleure cohérence de l'action de l'encadrement.

Les acteurs légitimes pour piloter un système, une réforme ou des projets sont les corps d'encadrement. Ils assurent au quotidien ce pilotage, chacun selon ses missions et ses prérogatives, avec parfois une concertation plus ou moins importante avec différents acteurs.

Les personnels d'inspection et de direction ont en partage la mise en œuvre d'objectifs nationaux déclinés selon les caractéristiques de l'académie, le projet d'académie et le programme de travail académique (PTA). Leurs entrées sont spécifiques mais néanmoins complémentaires.

Par leur connaissance des ressources d'une académie, des différentes filières et dispositifs, associée à une expertise pédagogique et disciplinaire solide et reconnue, ils sont à même d'assurer une cohérence et une coordination du pilotage.

Les réformes et rénovations de diplômes sont nombreuses et fréquentes dans la voie professionnelle afin de rester en adéquation avec la réalité professionnelle. Les corps d'inspection sont les experts pour les accompagner auprès des équipes pédagogiques et de direction.

Les personnels de direction participent à l'encadrement du système éducatif et aux actions d'éducation de concert avec les corps d'inspection. Ils conduisent la politique pédagogique et éducative de l'établissement, en concertation avec l'ensemble de la communauté éducative, pour offrir aux élèves les meilleures conditions d'apprentissage.

Ce travail en synergie doit faciliter la mise en œuvre réussie des réformes et des dispositifs pédagogiques en tenant compte des particularités et de la culture de chaque établissement. Néanmoins, l'empilement de dossiers, de missions diverses et variées, de contraintes d'agendas ne permettent pas toujours une collaboration efficace et réelle. Or, un pilotage ne peut se contenter d'être la résultante des deux juxtapositions mais au contraire être le fruit d'un travail collaboratif entre les personnels de direction et d'inspection. Ainsi, ce « *pilotage partagé* » s'appuierait sur une démarche commune, basée sur une relation de confiance IEN/Chef d'établissement.

Au niveau local, cette collaboration peut consister à apporter des contributions qui se renforcent mutuellement pour gérer la carrière des enseignants, animer les équipes pédagogiques et les mobiliser, améliorer l'efficience des enseignements. Cette collaboration pourrait être rythmée par des moments privilégiés et inscrits dans le temps, sans pour autant passer par une procédure trop contraignante.

Ainsi, chacun doit mettre en œuvre les éléments liés à son domaine de compétences, dans une logique d'échanges et de complémentarité au sein de l'unité d'enseignement et impulser avec des regards différents une dynamique pédagogique auprès des équipes.

La plus-value attendue de ce « *pilotage partagé* » est de garantir un service d'enseignement plus efficace au service de la réussite de chaque apprenant.

Et si on osait la confiance…

Cela commence par un élève qui résout un problème de mathématiques, en classe.
Vous, l'inspecteur, vous penchez vers lui et lui demandez pourquoi il a fait cette réponse.
Le petit vous regarde un instant, un peu interrogatif, saisit sa gomme et efface tout.

Vous rencontrez la secrétaire départementale du SE qui vous dit « *ce n'est pas normal que des enseignants attendent l'inspection la peur au ventre* ».

Des parents vous téléphonent pour vous dire que tel enseignant n'est pas bon, que le programme d'histoire n'est pas correctement traité dans telle classe. D'autres vous soupçonnent de ne pas envoyer de remplaçant volontairement.

Il y a ensuite la surenchère des injonctions, le ou les mails où on vous rappelle la date limite d'envoi d'une enquête d'un ton comminatoire alors même que la date n'est pas échue, la défiance palpable d'une hiérarchie qui tend à considérer les inspecteurs comme des exécutants de décisions prises en grand secret, ce qui se manifeste notamment par des conseils d'inspecteurs où la parole descendante est la seule admise et où l'avis ou la mise en garde de l'inspecteur sont vus comme un affront au DASEN .

Ce n'est fort heureusement pas toujours et partout ainsi mais là ou cela se produit on obtient des enfants qui apprennent moins bien, des parents d'élèves furieux et inquiets, des professionnels stressés et moins efficaces.

Non ce n'est pas normal que l'enfant ait peur de se tromper, que l'enseignant ait peur de la venue de l'inspecteur, que l'inspecteur soit soumis à une pression délirante le positionnant sur tous les fronts, et en même temps qu'il exécute sans mot dire et qu'il soit responsable dans sa circonscription.

Nous vivons un paradoxe : l'École est surinvestie et ses acteurs n'ont confiance ni en elle, ni entre eux. Peut-on surmonter cette absence de confiance ?

Pédagogiquement les réponses sont connues depuis longtemps : dédramatiser l'erreur, habituer les élèves à argumenter leurs réponses, privilégier le cheminement au résultat, refuser le redoublement. Peut-être alors, entre autres, que les élèves français ne seraient plus ceux qui ont le plus grand nombre de non réponses aux tests PISA.

Ensuite le recrutement d'enseignants bien formés et bien rémunérés est une condition de leur reconnaissance sociale (pensons à la Finlande, dont les résultats sont excellents et où les enseignants jouissent d'une grande considération dans la société). Par ailleurs des enseignants bien formés savent ce qu'ils ont à faire et comment le faire, apprennent à faire des choix pédagogiques et expliciter leurs choix, à gérer le dialogue avec les familles.

De ce fait, moins stressés et plus sûrs d'eux-mêmes, ils peuvent aborder l'inspection comme le dialogue entre deux professionnels à partir d'un moment de classe partagé.

C'est là que l'expertise de l'inspecteur prend tout son sens, ce n'est pas celui qui a le statut d'inspecteur qui vient contrôler une conformité mais l'expert qui va, dans un dialogue constructif, travailler *avec* l'enseignant.

Le management par les autorités académiques est aussi largement à revoir .

Management par les chiffres : il faudrait déjà que soit posée la question de savoir à quoi servent quantités de données collectées chaque année et qui ne sont jamais exploitées. Rassurer : « *tout le monde travaille* », occuper du personnel à compiler des données… ?

Management par la pression : il faudrait que la posture « *si ça fonctionne c'est grâce à moi, si ça dysfonctionne c'est à cause de vous* » soit sérieusement remise en question. On cherche trop souvent des « *coupables* » au lieu de rechercher des solutions, ce qui conduit les acteurs, dans un réflexe de survie, à « *ouvrir le parapluie* » au détriment de l'efficacité.

Ecouter et pratiquer un réel dialogue, mettre davantage d'éthique dans les relations professionnelles, à tous les niveaux, sont indispensables à une École plus juste et plus efficace.

Avoir confiance dans l'orientation est-ce encore possible ?

Dans un article récent, au titre ravageur « *les désorientés* », le journal *Le Monde* dresse un réquisitoire accablant sur le système d'orientation français. L'orientation est vécue comme une procédure de tri sélectif où chacun cherche avant tout à tirer au mieux son épingle du jeu . Retrouver la confiance perdue en recréant les conditions d'une orientation scolaire plus sereine et plus positive, telle doit être l'ambition de l'IEN-IO.

Les raisons d'une crise de confiance

Le critère central pris en compte pour l'orientation est celui de la réussite scolaire, mesurée par les résultats de l'élève dans quelques disciplines jugées majeures : français, mathématiques, langues vivantes.

Parallèlement, l'affectation dépend beaucoup des capacités d'accueil et de l'offre de formation des établissements scolaires. C'est ainsi que des élèves ayant choisi de s'orienter vers telle spécialité professionnelle se retrouvent parfois affectés dans une autre. D'où cette impression d'orientation « *subie* » plus que « *choisie* » qui prévaut chez les élèves fragiles.

Changer notre regard sur l'orientation

L'IEN-IO doit combattre cette conception de l'orientation en rappelant avec force qu'elle ne saurait être une réponse à l'échec scolaire. L'orientation doit être définie comme processus d'accompagnement de l'élève et de construction de son parcours. Elle doit prendre en compte la question de la représentation, pour un adolescent, de ce que peuvent signifier les filières et leurs débouchés.

La mise en place du Parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel (PIIODMEP) constitue un élément favorable à cette évolution. Encore faut-il que ce « *parcours* » soit réellement intégré dans l'enseignement des disciplines et qu'il n'apparaisse pas comme un leurre supplémentaire.

Par ailleurs, on ne peut envisager une orientation positive sans une évolution significative des pratiques d'évaluation qui doivent valoriser la diversité des talents individuels et des activités extérieures de chacun (sportives, culturelles, associatives, professionnelles…).

Libre choix laissé aux familles et développement des passerelles

Dans la loi de refondation de l'École, l'expérimentation du « *dernier mot aux parents* » représente un enjeu essentiel. Si on veut aller au bout de la démarche, cela suppose d'abord de renforcer le conseil en direction des familles. Mais pour que les choses évoluent, il est essentiel que des passerelles soient réellement mises en place entre les différentes voies de formation. Il importe donc de généraliser la réversibilité, la fluidité et la sécurisation des parcours.

L'IEN-IO acteur de confiance pour l'autorité académique et les équipes de terrain

Améliorer le fonctionnement de l'orientation sur un département ou une académie passe, nous l'avons vu, par la mise en place d'un autre regard sur l'orientation.

Or la confiance qu'accorde l'autorité académique à l'IEN-IO est fonction de sa capacité à anticiper et à éviter, autant que faire se peut, les problèmes liés à l'affectation. Son expertise en tant que « *gestionnaire de flux* », « *régulateur de trafic* » ou encore « *arrondisseur d'angles* » est souvent la qualité suprême qu'on lui reconnaît.

Sans nier cette expertise, l'IEN-IO doit impérativement situer son action bien en amont et mettre en avant son rôle pédagogique. Ce n'est que de cette façon qu'il obtiendra la confiance des acteurs de terrain. Piloter un certain nombre de dossiers en étroite liaison avec les CIO et les établissements, participer activement aux réunions de bassin, valoriser les initiatives locales, telles sont quelques-unes des actions que peut conduire l'IEN-IO sur le terrain.

Parallèlement, il lui faut retrouver toute la place qui est la sienne dans l'accompagnement et le suivi des personnels et des services d'orientation. Ce n'est qu'à cette condition que les conseillers d'orientation psychologues, qui doivent être intégrés étroitement au projet d'orientation de l'établissement scolaire, pourront être reconnus et valorisés dans leur action.

Retrouver une confiance partagée dans l'orientation

L'orientation est aujourd'hui une compétence partagée entre l'état et la région. Par ailleurs, les liens que le système éducatif entretient avec le monde économique sont essentiels mais ils restent très insuffisants.

Retrouver la confiance perdue ne pourra se faire qu'au travers d'un consensus fort avec l'ensemble des acteurs. Le manque de confiance des familles dans l'orientation est emblématique d'une société qui peine à insérer ses jeunes et qui préfère laisser sur le bord de la route un certain nombre d'entre eux. Le lien avec les familles doit donc constituer l'objectif premier pour notre École.

Au confluent des contradictions de notre système, l'IEN-IO a un rôle essentiel à jouer de rapprochement des uns et des autres.--■

i-Manuel : le contenu des ouvrages imprimés rendu interactif sur poste informatique.

Nathan Technique propose depuis 4 ans un nouveau support d'enseignement destiné aux enseignants et aux élèves des filières technologiques et professionnelles : le **i-Manuel**. Ce nouvel outil interactif, résolument simple, accessible en tous lieux et à tous moments dans tout espace de travail informatique (salle de classe, salle informatique, CDI , domicile) peut être utilisé en complément ou en substitution des ouvrages papier.

Déployé dans de très nombreux établissements, le **i-Manuel** est un support efficace et motivant pour les élèves et permet aux enseignants de varier leur pédagogie, d'animer leurs cours en demi-groupe ou classe entière et de faire travailler leurs élèves sur poste informatique.

Pour vous permettre de découvrir le **i-Manuel** connectez-vous sur ***www.nathan.fr/i-manuel*** pour visionner des vidéos de démonstration, des séances de cours filmées.

BEMA

BEMA, une équipe d'ingénieurs et techniciens à votre écoute.
3000 M² / 20 collaborateurs permanents
Bureau d'Etudes / Usine de Production / Atelier Mécanique

BEMA, votre partenaire de la définition à la réalisation de vos projets,
20 ans d'expérience dans la conception de solutions didactiques.

Nouveautés : - nouvelles solutions pour la fibre optique correspondant aux référentiels BAC PRO ELEEC et SEN
- ligne de transitique pour les BTS CRSA et MS, BAC PRO MEI et PSPA
- contrôleur de patin pour des activités de réglages et de paramétrages d'un axe linéaire
- positionneur hydraulique, système dédié à la maintenance
- mini-usine de production avec intégration d'un robot cinq axes

PLUS DE 100 PRODUITS CATALOGUE ET SOLUTIONS POUR LES FILIERES TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES
BEMA - 155 Rue Paul Guerry - 38470 VINAY - Tel : 33(0)4 76 36 72 88 - bema@bema.fr

IEN-DASEN, sommes-nous au bord de la rupture ?

Bien des crispations se nouent et perdurent dans une École en mal de Refondation

Marseille, Toulouse, Rouen, La Rochelle, Nantes, Niort, Mayotte, … ainsi s'allonge de jour en jour la liste des inspections académiques et des rectorats où tensions et conflits s'égrènent et s'accumulent entre dasen, recteurs et IEN au point de se demander jusqu'à quel point la rupture n'est pas déjà pour partie consommée.

Collègues quittant la salle de réunion pour marquer leur désapprobation sur des méthodes ou sur les pratiques autoritaristes, mesures vexatoires ou ostracisées, suppression ou retrait de mission départementale pour la donner sans explication à un autre, comportements irascibles jusqu'à en jeter son téléphone par terre, en pleine réunion, et agonir d'injures les collaborateurs proches, pressions, bidouillages dans le découpage des circonscriptions pour pousser dehors celles ou ceux qui ont eu le tort de refuser l'obséquiosité attendue inhérente aux parcours individuels, enlèvement par le dasen de documents et dossiers de circonscription, en cours d'année, sans prévenir et sans motif, … autant de mesures vexatoires, de sanctions déguisées dont on ne compte plus les exemples et les dérapages, au point qu'il est permis de s'interroger sur les conceptions managériales de l'encadrement « *supérieur-supérieur* » à l'Éducation nationale, et si ne perdure pas un peu trop le schéma qui voudrait qu'un dasen dans son département, c'est comme un prof dans sa classe : autorité intellectuelle et gourou qui vous délivrera connaissance et gratifications contre vassalisation et obéissance.

Arrêtons-nous un instant sur les savantes dichotomies entre encadrement intermédiaire et encadrement supérieur, telles qu'elles furent posées dans le répertoire des métiers de l'Éducation *(cf. article de Jean-Pierre Véran « la division du travail d'encadrement : quel avenir pour l'inspection pédagogique ? »* blog Médiapart 22/3/2013) : « *L'inspecteur [territorial] n'est-il jamais qu'un super-prof, quand un cadre [supérieur] est quelqu'un qui sait administrer, manager, faire autorité ?* »

Certes la refondation de l'École a mobilisé tous les inspecteurs, les petits comme les grands, mais à quel prix. Toute la question est de savoir si sur le terrain, le pilotage d'une réforme doit s'opérer sur un modèle « *patronal* » imprégné du concept marxiste du 19e siècle, à savoir le « *patron dit* », et les IEN font, parfois sous la férule d'un Ien-adjoint assis entre deux chaises et tenaillé par sa schizophrénie, ou s'il ne conviendrait pas d'envisager un management rénové, respectueux des acteurs dans la forme comme sur le fond.

La circulaire de rentrée 2014 en appelle résolument à une « *rénovation des pratiques* » dans « *une École sereine et accueillante* ». Rien ne dit que cela doive se limiter aux seules pratiques de classe, dans la seule relation entre l'enseignant et ses élèves, entre le savoir et l'apprenant, entre les parents et les enseignants. Peut-on vraiment croire que l'école sera rénovée si au sein même de l'encadrement on laisse perdurer les pratiques descendantes chères à certains de nos caciques plus soucieux de conduire leur propre carrière que d'œuvrer pour la réussite des élèves et la sérénité de tous, collaborateurs compris, dans la confiance et l'égal respect des uns et des autres, dans la cohérence et la transparence, dans l'harmonie et dans la concertation participative.

Nos ministres se suivent et se ressemblent au moins sur un point : la capacité à pommader en remerciant globalement l'encadrement pour le travail réalisé. Ne boudons pas cette reconnaissance (?!) puisque les IEN y sont associés. Mais il y a de quoi s'inquiéter du climat délétère qui s'étend aujourd'hui dans nombre de rectorats et d'inspections académiques.

Gageons seulement que derrière les propos apaisants de notre nouvelle ministre, madame Vallaud-Belkacem dans sa lettre du 8 septembre, se dessine bien la prise de conscience d'un réel problème au sein de l'encadrement et de l'urgence à agir avant d'en arriver à la fracture.

SI.EN SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE — UNSA éducation

Un syndicat qui ne tient pas de discours démagogique mais qui agit et obtient des avancées majeures !

Le **SI.EN-UNSA** est le seul syndicat à avoir obtenu les grandes avancées du corps des inspecteurs depuis plus de 10 ans.

1990	Mise en place d'un corps d'IEN à partir des 3 corps (IDEN - IET - IO) avec création d'une hors-classe.
1994	Augmentation du nombre des emplois de la hors-classe à 35 % de l'effectif budgétaire global du corps.
2001	Accès à l'échelle lettre A de la fin de la hors-classe.
2001	Suppression de la notion de « *mérite* » pour le passage à la hors-classe des IEN promouvables.
2005	Alignement des indemnités de charges administratives IEN ET-EG et IO sur celles des IA-IPR, ce qui représente, pour les IEN, une augmentation de 20 %.
2006	Création d'un 10e échelon permettant à plus de 500 collègues d'accéder à l'indice 780 NM avec pour un certain nombre d'entre eux un passage à la hors classe à l'indice 820.
2006	Amélioration des débuts de carrière par le reclassement des inspecteurs stagiaires dès leur entrée en formation.
2009	Augmentation de l'indemnité des circonscriptions des IEN CCPD de 20 %.
2012	Suppression de la clause de mobilité pour l'accès à la hors classe.
2013	Augmentation successive et négociée avec le MEN du nombre de promotions à la hors classe dans le cadre d'une gestion transparente, offrant ainsi à chaque inspecteur des perspectives accrues d'accès aux échelles « *lettre* ».

Le SI.EN continue d'agir pour obtenir :

- **l'accès à la hors échelle lettre B**
- **une revalorisation significative de la fin de classe normale avec l'ajout d'un échelon (au moins) et une réduction de la durée de promotion**
- **un régime indemnitaire revalorisé et uniformisé**
- **la prime REP pour tous les inspecteurs impliqués dans l'Éducation prioritaire et non pour les seuls REP +**
- **le corps unique d'inspection au sein d'un grand corps de l'encadrement pédagogique**

Petit rappel des indices et des salaires en vigueur pour les IEN :

Classe normale				
Échelon	Promotion	Indice brut	Indice majoré	Salaire mensuel brut
1	1 an	416	370	1.713,21 €
2	2 ans	457	400	1.852,12 €
3	2 ans	510	439	2.032,70 €
4	2 ans	582	492	2.218,10 €
5	2 ans	659	550	2.546,66 €
6	3 ans	750	619	2.866,15 €
7	3 ans	801	658	3.046,73 €
8	3 ans	871	711	3.292,14 €
9	3 ans	901	734	3.398,63 €
10	-	966	783	3.625,52 €

Hors classe					
Échelon		Promotion	Indice brut	Indice majoré	Salaire mensuel brut
1		2 ans 3 mois	612	514	2.379,97 €
2		2 ans 3 mois	701	582	2.694,83 €
3		2 ans 3 mois	766	631	2.921,71 €
4		2 ans 3 mois	830	680	3.148,60 €
5		2 ans 3 mois	901	734	3.398,63 €
6		2 ans 3 mois	966	783	3.625,52 €
7		2 ans 3 mois	1015	821	3.801,47 €
8	*chevron 1*	1 an	HEA 1	881	4.079,29 €
	chevron 2	1 an	HEA 2	916	4.241,35 €
	chevron 3	-	HEA 3	963	4.458,97 €

L'indice brut est l'indice de carrière, l'indice majoré est l'indice de rémunération.
Le salaire brut mensuel est calculé par la formule suivante : (Traitement brut annuel / 100) x Indice Majoré / 12
Au 01/01/2014, la valeur annuelle du traitement de l'indice majoré 100 est égale à 5.556,35 €

Spécial **Élections professionnelles**

SNIEN SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE UNSA éducation

Élections

à la **Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN)**

et aux **Commissions Administratives Paritaires Académiques (CAPA)**

DES **INSPECTEURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE**

Scrutin du 27 novembre au 4 décembre 2014

Pour garantir

- un service public d'Éducation juste et efficace ;
- une laïcité active au service de valeurs républicaines ;
- une représentation vigilante et engagée de tous les inspecteurs ;
- le respect de nos fonctions, de nos missions, de nos responsabilités.

Pour défendre

- la légitime reconnaissance de toutes les inspectrices et tous les inspecteurs ;
- notre place au cœur du pilotage des politiques éducatives ;
- le respect de nos droits statutaires contre les dérives autoritaristes ;
- les principes de transparence et d'équité dans la gestion des carrières.

Pour obtenir

- un corps unique d'inspection aux missions clairement identifiées, au sein d'un grand corps de l'encadrement pédagogique ;
- une amélioration significative de nos conditions de travail ;
- une revalorisation conséquente de nos salaires et indemnités ;
- les évolutions nécessaires du système éducatif pour répondre aux ambitions affichées dans la loi de Refondation.

votez pour les

et **faites voter**

Agir ensemble avec le SI.EN-UNSA !

Le SI.EN UNSA

- détient 9 sièges sur 10 dans les Commissions administratives paritaires académiques (CAPA) et 4 sièges sur 5 à la CAPN.
- Il a obtenu des avancées significatives, notamment :
  - la suppression de la clause de mobilité pour l'accès à la hors-classe ;
  - une nouvelle augmentation du nombre de promotions à la hors-classe offrant à chaque inspecteur des perspectives d'accès plus rapide aux « échelles lettres » ;
  - la gestion transparente des promotions ;
  - l'amélioration des débuts de carrière par le reclassement des inspecteurs stagiaires dès leur entrée en formation.

Le SI.EN UNSA

- est le seul syndicat d'inspecteurs à siéger à la fois au Comité Technique Ministériel de l'Education Nationale et au Conseil Supérieur de l'Education.
- Il exige la reconnaissance de l'égale dignité de tous les inspecteurs avec, notamment, un régime indiciaire et indemnitaire identique, revalorisé pour chacun ;
- Il revendique un corps unique d'inspection aux missions diversifiées et identifiées, à un seul grade, au sein d'un grand corps de l'encadrement pédagogique.

Le SI.EN UNSA

- Largement majoritaire pour tous les inspecteurs des premier et second degrés (enseignement général, technique et professionnel, information et orientation), il défend les situations individuelles comme l'intérêt collectif ;
- Reconnu de tous les partenaires, des collectivités territoriales, des associations, des organismes professionnels et des médias, il est solidaire, au sein de l'**UNSA Éducation**, de tous les personnels du système éducatif.

listes **SI.EN**

UNSA Éducation

Vous guider pour les Élections Éducation nationale

Rappel des enjeux et des objectifs

Les enjeux en terme de représentativité, et donc des moyens syndicaux qui en découlent, font de la réussite aux élections au CTMEN une priorité pour l'UNSA Éducation.

Pour l'ensemble des scrutins qui nous concerne, **l'objectif est d'apporter, le 4 décembre 2014, 110 000 voix UNSA à la Fonction publique, dont 90 000 issues du vote au CTMEN.**

Ces voix nous permettront, dans le cadre d'une légère augmentation de la participation par rapport à 2011, de progresser de 1,5 point au CTMEN pour atteindre 22,22 % et ainsi viser le 4e siège.

Nous devons faire le maximum pour obtenir ce 4e siège que nous avions arraché de justesse en 2011. Ce seul 4e siège représente plus de 62 ETP de décharges. L'enjeu lié à ce seul 4e siège au MEN est considérable.

La campagne permanente, initiée il y a un an doit s'intensifier.

Il s'agit maintenant de consacrer toute notre énergie militante aux élections professionnelles.

En septembre, les campagnes d'adhésion, les campagnes de visites d'établissements et de services sont une réelle opportunité pour **faire connaître l'UNSA**, **être identifié UNSA**, **développer notre notoriété et**, au moment du vote, **déclencher le bon clic UNSA**.

Les outils de contact direct que sont l'affiche et les dépliants *« un syndicat pour moi »* devront être diffusés sur tout le territoire et tout au long du mois de septembre.

Ensuite cette campagne de terrain s'intensifiera avec un objectif principal : le vote au CTM. Seul vote qui nous donnera la force de la représentativité.

Jusqu'au 4 décembre toute notre énergie militante doit être tournée vers les élections professionnelles

Calendrier du vote électronique

22 septembre : Ouverture de l'espace électeur
Envoi d'un lien sur les adresses électroniques professionnelles (valable jusqu'au 4 décembre) afin que l'électeur puisse définir son mot de passe.

15 octobre : 1er affichage des listes électorales.

16 octobre : Date limite de dépôt des listes.

28 octobre : Mise en ligne des professions de foi, des candidatures et des logos sur le portail électeur.

Début novembre *(jusqu'au 13 novembre)* :
Envoi direct ou remise de la notice de vote avec identifiant.

21 novembre : 2e affichage des listes électorales. Possibilité de remarques jusqu'au 25 novembre.

26 novembre : Scellement de la liste des électeurs.

Du 27 novembre au 4 décembre 17 heures : Vote électronique *(connexion = identifiant + mot de passe)*.

4 décembre : Dépouillement des CT et résultats

5 décembre : Dépouillement des CAP et CCP et résultats.

6 décembre : Publication des résultats pour l'ensemble des scrutins.

Processus de vote

- **Pour accéder à l'espace électeur, il faut l'adresse de messagerie professionnelle et un mot de passe.**
- **Pour accéder au bureau de vote, il faut l'identifiant et le mot de passe.**

***Depuis le 22 septembre**, sur la messagerie électronique professionnelle un lien vers l'espace électeur permet de s'inscrire et de créer son mot de passe. Ce lien restera actif jusqu'au 4 décembre inclus. Il est possible de recevoir le mot de passe sur un numéro de portable ou sur un mail personnel.*

Les Autonomes de Solidarité Laïques protègent tous les personnels contre les risques du métier

Entretien avec Roger Crucq, Président de la Fédération des Autonomes de Solidarité (FAS).

En quoi consiste l'Offre Métiers de l'Éducation ?

En partenariat avec la MAIF, les ASL proposent depuis 2008 l'Offre Métiers de l'Éducation, une offre multi-risques professionnelle inégalée. Ce partenariat a permis la convergence de deux forces issues des métiers de l'éducation, reconnues par les professionnels depuis des décennies, afin de renforcer la protection des personnels de l'Éducation. L'Offre Métiers de l'Éducation couvre la défense de leurs droits et responsabilités avec un réseau d'avocats-conseil, la protection des dommages corporels, et enfin un soutien moral. Près de 470 000 personnels de l'Éducation, soit bien plus de la moitié des personnels, font confiance à cette offre. Depuis la création des ASL, nos militants fondent leur activité sur la solidarité entre tous, quels que soient les responsabilités ou le métier.

Comment évolue le climat scolaire ?

Nous publions chaque année notre baromètre du climat scolaire et des relations dans les établissements. Ces statistiques sont issues des dossiers déclarés par les adhérents à l'Offre Métiers de l'Éducation. Au regard des 6 à 7 000 situations conflictuelles que traitent les ASL et la MAIF chaque année, nous observons une progression régulière des situations dites de « *dysfonctionnements relationnels* », avec les collègues ou les parents d'élèves. Nous n'observons pas pour autant une montée spectaculaire des violences physiques, comme le laisseraient parfois supposer les médias. Les tensions que nous observons à l'École reflètent celles de la société. L'École subit les aléas du contexte économique et social actuel, mais elle prépare aussi celle de demain, que nous espérons plus apaisée. En ce sens l'action des ASL est aussi une action citoyenne.

Quelles sont les actions de formation mises en œuvre par les ASL ?

Après avoir signé une convention cadre avec le ministère de l'Éducation nationale en novembre 2012, nous avons développé et mis en œuvre des modules de formation et d'information destinées à l'ensemble des personnels de l'éducation. Dans plusieurs académies, ces modules de formation sont conduits par les militants des ASL et les avocats-conseil sur les risques professionnels et l'encadrement juridique des métiers. Ces modules ont vocation à s'étendre à toutes les académies et concernent aussi bien les formations initiales que continues. De nombreux responsables d'actions de formation font appel aux ASL pour illustrer leurs propos sur la responsabilité, mais aussi sur les droits et devoirs des personnels.

La force des ASL repose sur leur réseau militant, sur des actions de formation pour sensibiliser aux risques du métier et prévenir les conflits, mais aussi sur des partenariats avec les acteurs de l'éducation, notamment dans le cadre de L'ESPER (L'Economie Sociale Partenaire de l'Ecole de la République). Sur l'ensemble du territoire, 100 ASL, 50 000 correspondants d'établissements et 150 avocats-conseil se mettent au service des personnels de l'éducation pour les défendre et les protéger des risques du métier.

Certes, les Autonomes de Solidarité Laïques sont connues et reconnues pour leur capacité à soutenir et à accompagner leurs adhérents lorsqu'ils sont confrontés aux aléas de leur métier, et parfois des situations sont très difficiles à vivre.

Mais ces actions ne suffiraient pas si elles n'étaient pas accompagnées d'un autre volet, tout aussi essentiel, celui de l'observation, de l'analyse et de la proposition de solutions.

C'est pourquoi, depuis une dizaine d'années déjà, nous partageons ce travail d'étude des dysfonctionnements avec nombre de partenaires, parmi lesquels le SIEN-UNSA.

Nous le faisons parce que notre militantisme est d'abord un militantisme pour une école apaisée, un militantisme pour une école au service de la société de demain, un militantisme au service de notre pacte Républicain.

Roger Crucq

Yves Rondel

Ancien responsable académique à Caen, membre du bureau national du SI.EN et Maire du Gast, *Yves Rondel* est décédé le 13 juillet 2014.

C'est toujours avec beaucoup d'émotion et de tristesse que nous ouvrons nos colonnes pour saluer le décès d'un inspecteur ; le chagrin est encore plus vif quand c'est un ami, ancien et fidèle syndiqué qui nous quitte.

Nous honorons aujourd'hui la mémoire d'Yves Rondel, membre du Bureau national de notre syndicat et ancien Responsable académique à Caen. Pendant deux mandats consécutifs, au sein du Bureau national, Yves s'est toujours montré combatif et résolu. Il a participé activement à toutes nos luttes et a fortement contribué aux résultats obtenus par notre organisation. Toujours soucieux de voir reconnu le rôle de l'inspecteur au sein du système éducatif, il s'est investi dans sa mission syndicale comme il l'a fait dans le champ professionnel : avec enthousiasme et efficacité.

Ce même souci de l'autre et ce désir d'être utile se retrouvait dans son engagement politique puisque notre camarade a été aussi conseiller général du canton de Saint-Sever et maire de la commune du Gast.

Nous garderons aussi le souvenir d'un compagnon enjoué, qui appréciait les moments de convivialité et savait faire preuve de beaucoup de dynamisme.

Nos pensées accompagnent ses proches et sa famille.

Paul Rognon

Ancien inspecteur de l'Éducation nationale
Paul Rognon est décédé le 4 septembre 2014.

Son parcours fut quelque peu atypique. D'abord instituteur puis directeur de l'Alliance française en Argentine, proviseur du lycée franco-costaricien à San José, attaché culturel à l'ambassade de France à Panama, inspecteur départemental à Menton, il s'est toujours battu pour la défense de la langue française et pour la laïcité.

Son engagement dans le syndicat et dans d'autres associations laïques et proches des Droits de l'Homme a été sans faille. Il a toujours défendu l'École publique.

Il nous a quitté discrètement, refusant honneurs et reconnaissance.

Réflexion ... par *Michel Volckcrick*

Et si on osait vraiment changer ...

La promesse électorale de refondation de l'École a suscité chez un grand nombre d'électeurs un espoir de réelle ampleur. Ce n'est pas que le système éducatif français soit particulièrement mauvais, il est simplement moyen mais il se caractérise surtout par de profondes inégalités et surtout par un déterminisme social profondément injuste. Cette loi fondatrice est en train de s'effilocher au fil des semaines à l'image de celle des rythmes scolaires qui fait un flop magistral et qui mécontente tout le monde. Les inégalités scolaires ont des origines plus diverses et plus profondes que les simples rythmes, il serait temps de se pencher sur ce qui caractérise de façon négative notre système éducatif, il serait temps de penser un peu plus à notre jeunesse.

Le système de notation

La première réflexion relève de l'utilité des notes. Faut-il noter les élèves dès leur entrée au CP ? Faut-il les noter au collège, au lycée, à l'université ? Quelle valeur scientifique les notes ont-elles ? Quel sens une moyenne au centième a-t-elle ? Sans remettre aucunement en cause la nécessité d'évaluer les élèves pour mesurer leur compréhension des notions étudiées, quelle motivation peut-on espérer de la part d'un élève qui cumule des 3/20 en mathématiques ? Comment comprendre qu'un élève français ne dépassera pas 14/20 à un devoir réussi quand un élève danois obtient 10/10 à un travail passable ? Comment comprendre qu'il faille corriger les notes des étudiants dans les programmes Erasmus, sachant qu'un 14/20 est une très belle note en France et qu'elle est une catastrophe en Italie ? Et que dire des notes négatives données dans les classes préparatoires...

Le fonctionnement du collège

Les différences sociales se traduisent dès la maternelle en inégalité scolaire dans la conquête du langage, elles se poursuivent entre autres dans l'apprentissage et dans la maîtrise de la lecture à l'école élémentaire.

Le collège, dans son organisation et dans l'absence de compétences pédagogiques des enseignants, continue d'amplifier les inégalités. Les emplois du temps qui ne tiennent pas compte de l'intérêt des élèves mais qui libèrent les professeurs en général 2 demi-journées, ce qui les empêche par ailleurs de travailler en commun est une absurdité. L'obligation pour les élèves de changer de salle à chaque changement de cours en est une autre car elle réduit le temps d'enseignement en théorie à 50 minutes, en pratique à beaucoup moins. Et il faudra que les professeurs comprennent qu'ils ont en charge l'ensemble des élèves, que leur professionnalisme ne se mesure pas à la réalisation d'une « *belle* » leçon, mais à la capacité de faire progresser chacun des élèves de la classe.

Le travail à la maison

Il est interdit pour l'école primaire depuis une circulaire de1956 parce que chacun sait qu'il est profondément discriminatoire. Il fonctionne à plein au collège avec des enseignants qui s'appuient beaucoup sur le travail à la maison pour avancer dans leur programme sachant que tous leurs élèves ne bénéficieront pas de l'aide familiale indispensable. La réforme des rythmes scolaires était l'occasion de permettre à tous les élèves de bénéficier d'un encadrement et d'une aide susceptible de compléter efficacement le travail de classe. On pourrait aussi considérer que, plutôt que de discourir auprès d'élèves qui décrochent en général au bout de quelques minutes, le temps de classe soit un vrai temps d'apprentissage et de travail de la part des élèves. Mais ceci est une autre histoire.

Les classes préparatoires

Terminons par ce qui devrait être relevé comme un gâchis de compétences, d'énergie et de finances. Rappelons qu'il aura suffi que les professeurs des classes préparatoires menacent simplement de manifester pour que le ministre abandonne son souhait de clarification des rémunérations de cette catégorie d'enseignants qui touchent en moyenne 4500 € et jusqu'à 7000 € en fin de carrière.

Certes les enseignants des classes préparatoires constituent l'élite et ils font travailler avec la plus grande exigence l'élite des élèves pour que ces derniers entrent dans les plus prestigieuses Écoles d'ingénieurs. Au bout du compte ces élèves qui pourraient poursuivre des études bien plus longues et se lancer, pour un certain nombre d'entre eux, dans la recherche, se contentent d'un diplôme à Bac+5. À l'inverse les universités en sont réduites à scolariser des élèves moyens avec un pourcentage d'échec et d'abandon d'études tout à fait dramatique. Les études internationales sur le niveau de nos établissements d'enseignement supérieur témoignent bien du niveau déplorable de notre système français.

En conclusion, disons à Madame la Ministre que si elle souhaite vraiment voir notre système éducatif être plus efficace et moins inégalitaire, il serait temps de s'attaquer à ce qui pose réellement problème. La communication est une chose, mais dans le cas présent elle est assez insuffisante.

Transmettre ses valeurs pour construire un monde meilleur, c'est aussi un engagement de la CASDEN.

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable. Siège social : 91 Cours des Roches - 77186 Noisiel. Siret n° 784 275 778 00842 - RCS Meaux. Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 BPCE - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 155 742 320 €. Siège social : 50 avenue Pierre Mendès France - 75201 Paris Cedex 13. RCS PARIS n° 493 455 042. Immatriculation ORIAS n° 08 045 100
BROCA&WERNICKE - Illustration : Killoffer.

Banque coopérative créée par des enseignants, la CASDEN est partenaire depuis 40 ans du réseau Banque Populaire afin de proposer à ses Sociétaires un service bancaire complet et accessible partout en France.
Pour la CASDEN, être proche de ses Sociétaires se traduit au quotidien dans les offres bancaires qu'elle conçoit mais aussi dans les actions qu'elle mène sur le terrain.
Et pour sensibiliser les jeunes générations, la CASDEN s'engage en faveur de l'éducation au développement durable en nouant des partenariats et en concevant des outils pédagogiques à destination des enseignants et de leurs élèves.

BANQUE POPULAIRE

Pour en savoir plus sur la CASDEN Banque Populaire et les actions qu'elle développe en faveur de ses Sociétaires, rendez-vous sur www.casden.fr ou contactez un conseiller au 01 64 80 64 80 (1)

(1) Accueil téléphonique ouvert de 8h30 à 18h30 du lundi au vendredi (appel non surtaxé, coût selon votre opérateur).

casden BANQUE POPULAIRE

CASDEN, la banque coopérative de l'éducation, de la recherche et de la culture