120 avril 2011

REVUE TRIMESTRIELLE DU SI.EN - UNSA ÉDUCATION

L'inspection

RÉALITÉS & PROSPECTIVE

GRAND DOSSIER

La carrière d'un Inspecteur, n'est pas un long fleuve tranquille ...

NOTRE **MÉTIER** | 6

Évolution du **métier** de « **l'Inspecteur d'orientation** »

LE **DOSSIER** | 8

Les Carrières et les missions des Inspecteurs

RETR**AITES** | 19

La **réformes des retraites** 2010

SI.EN SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE

UNSA éducation

CPPAP N° 0511 S 07856

PROTECTION + ACCOMPAGNEMENT = OFFRE MÉTIERS ÉDUCATION*

La bonne opération pour + de sérénité

* L'Offre Métiers de l'Éducation, une réponse partenariale proposée par la co-assurance Maif et USU, mutuelle d'assurance des ASL.

www.autonome-solidarite.fr

AUTONOME DE SOLIDARITÉ LAÏQUE
ASL

© PHOTO : Getty images. T. Desplats, Ecole Robert Lavesque, commune de Saint-Jean du Gard (Atelier Goasmat-Arnold architectes et Amunategui architecte associé) - JUILLET 2010
© LA FABRIQUE DU DESIGN - +33 1 72 76 25 66

SOMMAIRE

ÉDITORIAL | 3
Un combat permanent pour plus d'équité et de transparence

RENCONTRE | 5
Pierre Desvergnes, Président de la CASDEN Banque Populaire

NOTRE MÉTIER | 6
L'école de l'arrêt public : les rythmes scol-errent ! | 6
Quelles évolutions pour le métier de « l'Inspecteur de l'orientation » ? | 7

LE DOSSIER | 8
Carrières et missions des Inspecteurs | 8
Traitement des IEN et IA-IPR | 10
Evolution des missions des corps d'Inspection : de l'implusion au management | 11
IEN chargé de mission « Accompagnement de l'enseignement préélémentaire | 12
IEN chargé de l'adaptation et de la scolarisation des élèves en « situation de handicap » | 12
Les missions particulières | 13
Missions IEN-ET-EG | 15
IEN stagiaires en « immersion » | 16

RETRAITES | 19
La réforme des retraites 2010

Photo de couverture :
© Stéphane Klein

Directeur de la publication :
Patrick Roumagnac
Directeur de la rédaction :
Michel Volckcrick
Réalisation :
Yellowstone - design.fr
Impression :
IPP Nemours

CCPAP : **0511 S 07856**
ISSN : 1251-2028
Le prix du numéro est compris dans la cotisation syndicale. Pour les personnes extérieures au secteur de syndicalisation couvert par le **SI.EN**, le prix du numéro est de 7,50 €, l'abonnement annuel de 50 €.

SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE

SI.EN - **UNSA Education**
23, rue Lalande
75014 PARIS
Tel : 01 43 22 68 19
Fax : 01 43 22 88 92

Un combat permanent pour plus d'équité et de transparence

S'il est de la responsabilité d'un syndicat de défendre les valeurs sociétales autour desquelles ses adhérents se sont fédérés, il ne faut pas oublier que le syndicalisme en France s'inscrit dans la lignée des groupements corporatifs ; une composante majeure de l'action syndicale consiste donc à défendre les intérêts des salariés dans la gestion de leurs carrières.

Ce numéro de notre revue renoue avec cette vocation en présentant un dossier sur le thème de nos carrières. Les éclairages apportés permettront sans doute aux syndiqués de mieux prendre conscience de l'action du **SI.EN** au quotidien. Ils seront par ailleurs utilement complétés par des témoignages et des analyses qui pourront être consultés sur notre site.

Notre tâche en ce domaine consiste prioritairement à imposer, face à nos « partenaires » de l'administration, les principes d'équité et de transparence auxquels aspirent tous les inspecteurs qui ont exprimé leur confiance à notre organisation dans le cadre des élections professionnelles. L'absence de tout barème pour les promotions comme pour les mutations montre bien la complexité de notre mission et explique l'importance que nous attachons à être aussi reconnus que possible dans notre représentativité. C'est en effet la force de tous les syndiqués qui nous permet de peser pour obtenir des traitements plus équitables. Nous n'oublierons jamais le traumatisme vécu par les inspecteurs qui se désespéraient à attendre un passage à la hors-classe et vivaient comme une humiliation la morgue affichée par certains supérieurs hiérarchiques locaux !

Crainte et soumission ont été trop longtemps les conséquences catastrophiques de pratiques de gestion indignes d'un système éducatif qui se prétend éclairé. C'est par la fermeté de nos positions et la solidarité de tous les inspecteurs que nous avons obtenu des avancées significatives en ce domaine. Mais ne nous trompons pas : ces acquis sont sans cesse remis en cause et nous devons en permanence rester mobilisés pour défendre nos avancées.

Pour autant, cette position défensive ne saurait nous satisfaire bien longtemps. Il serait bien sûr indécent de minimiser ce que les combats précédents nous ont permis d'engranger car ce serait faire bien peu de cas de la mobilisation de tous les inspecteurs qui se sont engagés pour les obtenir, mais il serait irresponsable de ne pas regarder vers l'avenir : chaque avancée n'est bonne à prendre qu'en ce qu'elle nous donne le goût d'aller plus loin !

Le repli sur soi et l'expression égoïste d'insatisfactions, aussi légitimes que soient ces dernières, ne peuvent que nous affaiblir, tous et chacun. Aux antipodes de la pensée unique, la vie syndicale se nourrit de la richesse et de la diversité d'opinion qu'apporte chaque syndiqué ; il n'est jamais trop tard pour rejoindre l'action et se solidariser. Si ce nouvel exemplaire de notre revue peut aider des syndiqués à convaincre des collègues hésitants ou déçus d' adhérer, il servira utilement les intérêts de chacun d'entre nous…

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

2010

DÉCEMBRE

1

SI.EN - Conseil syndical

OCDE - Présentation des grandes tendances de l'enquête PISA 2009

> (M. VOLCKCRICK)

9

CPAN - Avancement à la hors-classe des IEN au titre de 2011

> (P. ROUMAGNAC - G. KIRCHMEYER - Y. DESTOT D. QUINCHON J. COLIN)

10

OCDE - Résultats de l'enquête PISA 2009

> (M. VOLCKCRICK)

13

Exécutif fédéral national

Recontre avec la **CASDEN** à Noisiel.

> SI.EN (F. BOUGAULT)

15

Rencontre avec le **SNIA-IPR** et le **SNPDEN**

> SI.EN (P. ROUMAGNAC - F. BOUGAULT)

17

CTPM

> (P. ROUMAGNAC)

2011

JANVIER

3

Rencontre avec la section syndicale 2nd degré de l'académie de DIJON

> (P. ROUMAGNAC)

6

SE-Unsa - Groupe de travail au Syndicat des Enseignants sur la *« formation des enseignants »*

> (M. VOLCKCRICK)

14

MEN/DGRH - groupe de travail relatif au vote électronique pour les personnels d'encadrement

> (P. ROUMAGNAC)

18 - 19

Bureau National de la FGR-FP

> (J.-C. QUEMIN)

19

UNSA ÉDUCATION - Bureau fédéral national

Suivi d'une réunion des Secrétaires généraux des syndicats nationaux concernant la préparation des élections professionnelles 2011

> (P. ROUMAGNAC)

Remise des prix du concours national des *« Ecoles fleuries »*.

> SI.EN (C. DURAND)

FÉVRIER

1

SI.EN - Bureau national

3

UNSA Éducation - Conférence de presse sur **la mastérisation** avec la participation du SE-Unsa, du SNPDEN, de Sup Recherche, du SI-EN, du SEA ...

> UNSA Éducation (P. GONTHIER, L. BENTZ)
> SE-Unsa (C. CHEVALIER)
> SNPDEN (P. TOURNIER)
> SI.EN (P. ROUMAGNAC - M. VOLCKCRICK)
> ...

7

Comité exécutif fédéral UNSA Éducation

> (F. BOUGAULT)

8

CTPM > (P. ROUMAGNAC)

9

FGR-FP - Commission fiscalité > (J.-C. QUEMIN)

11

MEN - Audience auprès de Mme THEOPHILE, DGRH.

> (P. ROUMAGNAC - P. ROUMAGNAC - M. VOLCKCRICK F. MONTUELLE - F. BOUGAULT)

23

Réunion de la section académique de Lyon

> (P. ROUMAGNAC)

28

Comité exécutif fédéral UNSA Éducation

> (F. BOUGAULT)

MARS

8

Réunion des syndicats affiliés à la FGR-FP

> (J.-C. QUEMIN)

Table ronde rassemblant les syndicats invités par la mission commune d'information du **Sénat** sur *« l'organisation territoriale du système scolaire et sur l'évaluation des expérimentations locales en matière d'éducation »*

> (P. ROUMAGNAC)

9

Audience auprès de Mme le Recteur de l'académie de Dijon > (P. ROUMAGNAC)

14

Comité exécutif fédéral UNSA Éducation

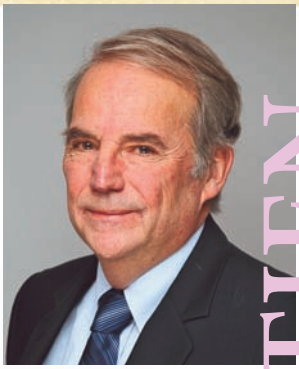
> (P. ROUMAGNAC)

25

MEN/DGRH - Réunion intersyndicale dans le cadre de l'agenda social

> (P. ROUMAGNAC - Y. DESTOT - M. VOLCKCRICK F. MONTUELLE - F. BOUGAULT)

Pierre Desvergnes, Président Directeur Général de la CASDEN Banque Populaire.



Pierre Desvergnes, © Photo DR

Créée et gérée par des enseignants, la CASDEN est la banque coopérative des personnels de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture. *Pierre Desvergnes*, son Président depuis 2002, répond à nos questions pour mieux comprendre ce qu'est la CASDEN.

Comment est née l'idée de créer la CASDEN ?

La première expression de la CASDEN, c'est la rencontre de quelques instituteurs du département de Seine et Oise qui décident de mettre en commun leur épargne afin de permettre au fils de l'un d'entre eux d'ouvrir un cabinet dentaire.

En effet, à cette époque, les banques pratiquaient très peu le crédit aux particuliers et, si elles consentaient à le faire, c'était à des conditions peu avantageuses. L'idée d'une banque coopérative vient de germer ; nous sommes en 1949. Construite pour favoriser l'épargne et le crédit des fonctionnaires de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Culture, la CASDEN s'est développée avec l'appui des œuvres amies. En 1974, un accord de partenariat est signé avec le réseau coopératif des Banques Populaires, qui véhicule des principes et des pratiques assez proches des nôtres.

Aujourd'hui, quelle est l'implantation de la CASDEN ?

La proximité n'est pas qu'un concept à la CASDEN, c'est une réalité. Avec nos 218 Délégués Départementaux, enseignants en activité ou à la retraite, nous avons développé un réseau de militants dans les établissements : les Correspondants. Ils assurent un relais d'information auprès de leurs collègues. Par ailleurs, chaque Sociétaire dispose d'un service bancaire complet et des avantages spécifiques CASDEN dans toutes les agences du réseau Banque Populaire. Enfin, la CASDEN multiplie les possibilités de contacts afin de faciliter l'accès à ses services à distance : les prêts consommation peuvent être souscrits en ligne sur ***www.casden.fr***, un interlocuteur CASDEN est toujours disponible grâce à un réseau mutualisé d'accueil téléphonique en Délégation…

Que propose la CASDEN à ses Sociétaires ?

Solidarité et réciprocité sont à la base de la création de notre offre. Le Programme 1,2,3 CASDEN en est une illustration : l'argent déposé sur un compte épargne CASDEN (et sur un compte chèques en Banque Populaire) permet d'accumuler des Points. Ces Points donnent accès à la gamme complète des prêts consommation et immobiliers CASDEN. Ils serviront à bonifier le taux du crédit. Dans le respect de la logique coopérative, plus le nombre de Points est élevé, plus le taux du prêt est réduit.

Ces valeurs que nous prônons ont également motivé la création d'une offre intergénérationnelle professionnelle ou familiale : pour les jeunes collègues, les Prêts STARDEN accessibles sans épargne préalable et pour les enfants des Sociétaires, les Prêts ALTER EGO.

La CASDEN favorise également la création de projets dans le domaine de l'éducation ?

La CASDEN, avec ses élus dirigeants tous issus de l'Education Nationale, reste fidèle à ses origines. Aujourd'hui, au-delà de ses activités traditionnelles, elle mène également des actions de partenariat liées aux centres d'intérêt de ses Sociétaires (éducation, culture, développement durable, handicap...) et apporte son soutien à de nombreuses initiatives à vocation pédagogique : expositions en prêt gratuit dans ses Délégations, outils pédagogiques d'éducation contre le racisme créés avec la Fondation Thuram et la MGEN, ***www.VousNousIls.fr***, le site de la communauté éducative... Elle participe aussi à des évènements culturels nationaux tels que les *Rendez-Vous de l'Histoire de Blois* ou le *festival Jazz in Marciac*…

! La CASDEN en chiffres

1 207 616 Sociétaires dont 968 942 sont clients de la Banque Populaire (au 30/10/2010)
4 727 Correspondants
218 Délégués Départementaux
111 Délégations Départementales

Plus d'informations et toutes les coordonnées sur :
www.casden.fr

casden BANQUE POPULAIRE

L'école de l'arrêt public : les rythmes scol-errent !

Oyez, oyez braves gens. Le tout frais rapport sur la conférence nationale sur les rythmes scolaires vient de paraître … Qu'on se le dise !

Ah ! Chouette. Depuis le temps qu'on attendait ça ! À n'en pas douter, grâce aux moyens et à l'énergie déployés, toute la lumière sur un sujet dont chacun s'accorderait à dire qu'il est l'enjeu majeur pour l'évolution de notre société, va être faite ... Faut dire qu'on a bossé là-dessus !

Et bigre, c'est qu'il fait son poids le bébé : plus de 140 pages pour la version WEB …

Tiens, y aurait-il une autre version, non WEB, moins « soft » … Allez, reprends-toi, aie confiance…

OK, je lis … KO, je relis et finalement qu'ai-je appris ? Pschitt ?

Peut-être que tout le monde s'accorde sur le fait qu'il y a quelque chose à faire, qu'il faut faire quelque chose et que c'est urgent, compliqué et même pas simple. C'est déjà ça …

Mais faudra de l'audace, faudra de la convergence, faudra faire des efforts, faudra plus en plus de moins plus pour plus en plus de plus moins, plus ou moins ou inversement ! Mais c'est indispensable. Là où c'est déjà fait, ça irait de moins en moins plus mal. En plus, ça coûte moins que rien d'essayer. Ça coûtera de plus en plus moins si on y arrive ; ça coûtera moins même si on y arrive pas plus et puis c'est l'avenir qui est en jeu. C'est RGPP qui l'a dit.

Soyons à la hauteur de l'enjeu, évitons les PISA laids !!!

Faut dire que pas moins de 150 000 personnes ont participé aux débats, c'est pas rien. Sachant que la population de la France s'élève à 63 961 956 habitants - à quelques départs précipités près - ça fait quand même : 0,23 % de participation … Belle représentativité !

Et plus de 276 000 visiteurs sur le site, c'est pas rien non plus. Certains étaient d'ailleurs peut-être déjà présents aux débats… On atteint les sommets avec cette fois 0,43% ... Himalaya tout l'air que la minorité ne serait plus silencieuse.

Ces visiteurs ont tourné (lu ?) 1,5 million de pages … Le « million », enfin ! L'honneur est sauf. Un petit « clic » pour éviter une grande « claque » !

Combien d'élèves, de collégiens, de lycéens ont-ils répondu ? Faute de temps, ils n'ont pas pu sans doute ? Plus malins, ils savent déjà qu'ils devront patienter … Comme d'habitude … Dessine-moi un mouton !

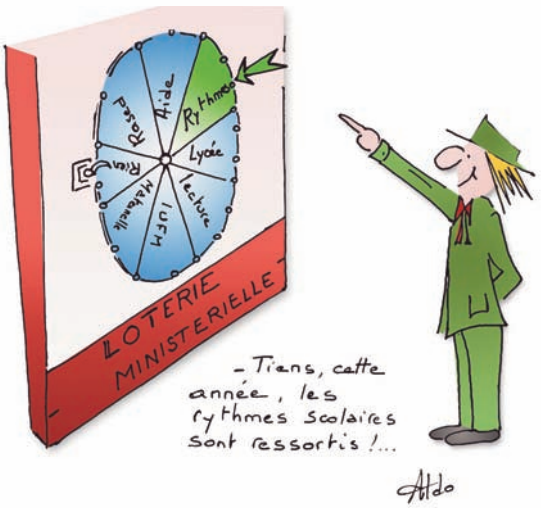
Je bavarde, je bavarde… Je vais finir par perdre le rythme. Allons droit au but : 4 pages de sommaire, 1 de préambule, 4 de résumé et 140 de baratin. Pour apprendre ce que chacun savait déjà : journée longue / semaine courte (bof… j'aimais mieux cheveux longs, idées courtes) - 7/2 - vacances d'été trop longues (pour qui ?) - approche globale nécessaire - choix sociétaux difficiles mais incontournables. YAKA. FOKON. Zone A, zonons.

Deux lignes pour dire la même chose, l'expérience des rapports d'inspection sans doute.

Je me demande combien d'équivalents temps plein cette consultation a coûté ? Tout est affaire de choix. Et puis à s'occuper des rythmes on en oublierait presque le reste. Sauf que, à la cantonade, de la carte scolaire au financement des projets d'école, de la formation continue à la formation « tout court » en passant par les remplacements, de l'apprentissage précoce des langues vivantes à l'Ecole du socle, ce ne sont pas les sujets qui manquent… mais les justes moyens de les bien traiter. Qui veut le plus, donne le moins ? Ecole de l'arrêt public ?

Nous progressons : nous avons appris à travailler plus pour gagner presque pareil … passons à plus en plus pour rien de moins avant plus encore pour rien de plus !!! L'École du socle… c'est le pied !

Thierry Mercier (RD 59)



Quelles évolutions pour le métier de « l'Inspecteur de l'orientation » ?

La définition et la mise en œuvre d'une véritable politique publique d'orientation tout au long de la vie et les enjeux qui s'y attachent conduisent à repenser le cadre d'activité des professionnels qui s'y consacrent, ainsi que leurs missions et, en conséquence, le positionnement des IEN-IO .

Le contexte général

- La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle **tout au long de la vie** du 24 novembre 2009 et l'émergence de la notion de service public d'orientation tout au long de la vie nécessitant une **coordination entre tous les acteurs intervenant sur ce champ.**
- La mise en perspective d'un service de premier niveau d'information et de conseil dématérialisé et coordonné [site(s) Internet et plates formes numériques] et d'un service de conseil physique personnalisé dans le cadre **du service public de l'orientation labellisé sous la responsabilité d'un DIO nommé auprès du premier ministre.**
- La priorité donnée à la lutte contre les sorties sans qualification de l'appareil de formation et la mise en place de plates formes partenariales d'insertion pour les jeunes sur les territoires qui rapprochent naturellement au sein de l'Éducation nationale, la formation initiale et la formation continue des Greta.
- **L'établissement et les professeurs** au cœur des démarches éducatives en orientation, susceptibles de doter les individus des compétences pour s'orienter tout au long de la vie.

En conséquence, face aux enjeux essentiels des prochaines années :

- L'appropriation par tous les acteurs du système éducatif d'une véritable culture de l'orientation et à son partage avec les autres opérateurs de l'orientation tout au long de la vie.
- La nécessité d'un pilotage concerté des pratiques et des dispositifs dans la pleine logique de la politique transversale.
- La perspective de l'organisation sur les territoires d'un service public de l'orientation tout au long de la vie labellisé incluant les CIO.

Les inspecteurs de l'orientation qui sont aujourd'hui les premiers détenteurs de l'expertise nécessaire au déploiement de ces priorités au niveau académique et régional, **se heurtent** à plusieurs obstacles fonctionnels pour ce faire :

- Leur affectation en résidence en inspection académique où ils sont trop souvent requis sur des fonctions de gestion administrative.
- La fréquente coupure fonctionnelle de ce fait, et par « séparation de corps » avec les IA-IPR , alors même que le collège et le LEGT sont leurs territoires communs d'exercice.

Le SI.EN considère qu' ils devraient être installés auprès des recteurs afin que les académies et les Régions puissent disposer de leur expertise pour un **pilotage partagé** du service public de l'orientation, lequel prend naissance dans les dmarches d'éducation et de guidance mises en œuvre dans les établissements.

C'est ainsi, qu'au sein d'un collectif d'inspecteurs, ils inscriront leur action, dans des « **territoires** » **à définition variable** selon les objets et les réalités académiques, pour :

- **Piloter et évaluer** les politiques, les structures, les dispositifs, les établissements, les procédures et les pratiques des acteurs dans le champ de l'orientation et plus globalement de la politique de réussite éducative et d'inclusion sociale.
- Contribuer à la coordination et à la coopération des différents réseaux et acteurs chargés de l'orientation et de l'insertion dans le cadre du service public de l'orientation et **intervenir comme expert dans la labellisation des organismes.**

En regard de ces attendus et propositions, la commission de secteur orientation du SI.EN s'inquiète des paradoxes actuels de la gestion du système éducatif et de la fonction publique en général, qui laissent à penser que :

- La réunion des acteurs publics de l'AIO autour d'une conception de l'OTLV à laquelle le **SI.EN** adhère, centrée sur le besoin des personnes, risque d'être la réunion **d'ensembles vides** et/ou de personnels précaires et sans véritable qualification professionnelle !
- Alors que l'appropriation d'une culture de l'orientation par tous est un incontournable, la destruction de la formation initiale et continue des enseignants ne permet pas d'y faire face, cette question complexe étant remise en arrière plan des urgences ressenties par les professeurs.

La commission confirme :

- La nécessité de **recruter en nombre suffisant**, à master 2 de psychologie de l'éducation et de l'orientation, des Copsy , fonctionnaires stagiaires et inspectés pour leur titularisation par les inspecteurs de l'orientation .
- La nécessité d'inviter les universités à intégrer dans les master pro des enseignants, une valence suffisamment approfondie des questions d'orientation et de guidance (utilement par quelques crédits communs avec les futurs copsy), en cessant de se satisfaire du mythe de l'immersion en entreprise, qui, seule ne fait pas sens. La commission souligne que les personnels enseignants de demain sont les inspecteurs d'après demain … ■

Carrières et missions des Inspecteurs

Le grand public écarquille les yeux lorsque l'on tente de lui expliquer les distinctions entre les inspecteurs de l'Éducation nationale du premier degré, de l'enseignement technique et professionnel ou de l'orientation, les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux, les inspecteurs d'académie directeurs des services départementaux de l'Éducation nationale, les inspecteurs généraux et les recteurs d'académie. Il n'est pas sûr que les acteurs de l'Éducation nationale soient bien au clair sur ces subtilités et il serait temps qu'une simplification soit faite comme le demande d'ailleurs la Cour des Comptes.

Pour permettre à ceux qui voudraient se lancer dans la carrière d'inspecteur, aux inspecteurs qui voudraient savoir comment leur carrière va évoluer ou à ceux qui auraient envie de savoir comment on travaille ailleurs, nous avons réuni quelques synthèses et quelques témoignages.

Le rôle du SI.EN

Pour bien défendre le corps des inspecteurs, il faut tout d'abord avoir une bonne connaissance de ses caractéristiques et de son fonctionnement. Ce dossier sur les carrières permettra de montrer quelques situations originales, mais aussi de présenter des grandes tendances qui ne sont pas toujours connues.

Les principales étapes de la carrière des inspecteurs (recrutement et titularisation, mutations, promotions, retraites) sont toujours accompagnées par le syndicat. Pour chacune d'elles, nous nous attachons à défendre les principes d'équité et de transparence qui sont réclamés par tous les inspecteurs. Au-delà de cette garantie, le **SI.EN** s'attache aussi à défendre les syndiqués en les soutenant dans leurs démarches auprès de l'administration locale ou nationale.

Au fil des années, le **SI.EN-UNSA Éducation** a su gagner et conserver la confiance des inspecteurs, ce qui se traduit par des résultats flatteurs aux élections professionnelles. Si nous sommes évidemment assez fiers que quelque 70% des IEN nous accordent leurs suffrages au niveau national, tandis que nous obtenons environ 95% des sièges en CAPA, nous sommes surtout conscients de la responsabilité induite par un tel succès et nous nous battons en permanence pour répondre de notre mieux aux attentes de ceux qui nous soutiennent.

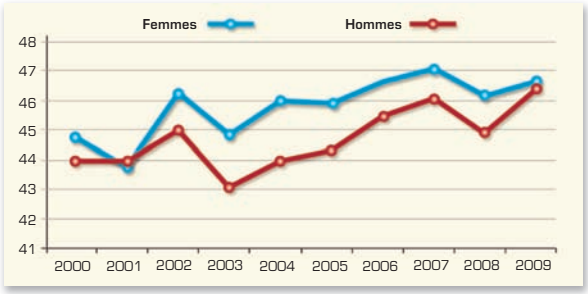
Un corps composite

Bien que rassemblés par le décret statutaire 90-675 du 18 juillet 1990, les inspecteurs du premier degré, de l'enseignement général et de l'enseignement technique, de l'information et de l'orientation n'ont que peu souvent l'occasion de travailler et d'échanger ensemble en dehors des instances syndicales ou de trop rares rassemblements académiques. Encore faut-il noter qu'un certain formalisme rend souvent ces derniers assez peu efficaces pour développer les échanges professionnels.

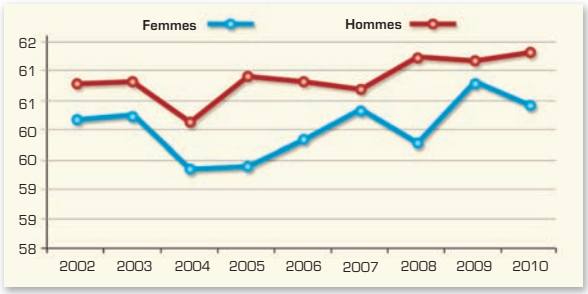
Hormis chez les inspecteurs de l'information et de l'orientation pour lesquels la parité homme-femme est respectée, les femmes sont assez largement sous-représentées. La répartition montre aussi la forte distorsion numérique prévalant entre les différentes spécialités : près de 70% des IEN travaillent dans le premier degré, 25% dans la voie professionnelle et 5% ont en charge l'information et l'orientation.

Des inégalités dans le déroulement des carrières

En moyenne, l'accès au corps des IEN est un peu plus tardif pour les femmes que pour les hommes. En cumulant les résultats pour les 10 dernières années l'écart est légèrement supérieur à un an d'âge.



En revanche, les femmes ont tendance à partir en retraite un peu plus tôt que les hommes. En cumulé, entre 2002 et 2010, l'écart est de près de 1 an (60 ans pour les femmes contre 60,9 ans pour les hommes).

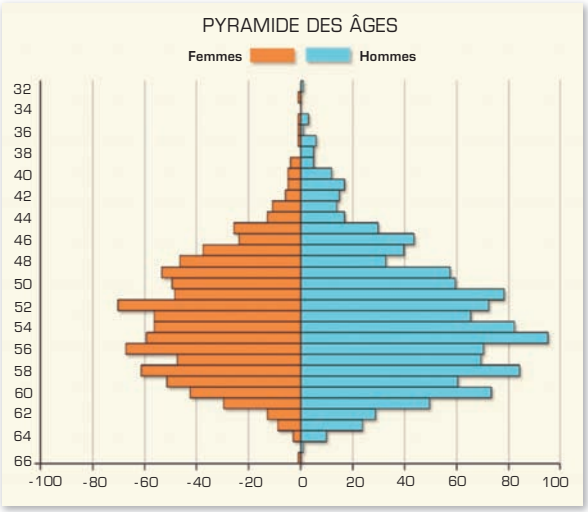


Ces deux tendances combinées expliquent que les femmes accèdent plus tard que les hommes à la hors-classe et qu'elles partent plus fréquemment en retraite sans avoir bénéficié de cette promotion. Il est par ailleurs à noter que pour l'ensemble du corps en activité, la durée moyenne pour l'accès à la hors-classe s'établit à 11,4 ans pour les hommes (âge moyen de 50,4 ans) et à 10,5 ans pour les femmes (âge moyen de 52 ans), ce qui montre bien que ce n'est pas la carrière d'IEN en elle-même qui est pénalisante pour ces dernières, mais plutôt l'ensemble des contraintes sociales qui doit être interrogé.

La nécessité d'un fort renouvellement du corps

La pyramide des âges du corps des IEN permet de faire ressortir le besoin d'un recrutement important dans les années à venir. Elle montre aussi une répartition très dysharmonique marquée par une sous-représentation des classes d'âge inférieures à 48 ans.

La question de l'attractivité des carrières des inspecteurs mérite d'être posée car il est clair aujourd'hui que notre grille indiciaire ne permet nullement de compenser l'accroissement de la charge de travail qui caractérise l'accès au corps des inspecteurs de l'Education nationale.



Il faut aussi garder à l'esprit que cette indispensable revalorisation de nos carrières ne peut en aucune manière passer par des indemnités modulables qui sont massivement rejetées par les inspecteurs. Un récent sondage en ligne a en effet montré que près de 85% des collègues ont fermement rejeté cette solution qui génère un sentiment d'iniquité et d'incohérence.

Une gestion complexe

S'il est un point sur lequel nous avons beaucoup de mal à nous entendre avec nos interlocuteurs de l'administration centrale, c'est bien celui de la gestion individualisée des carrières. Que ce soit pour les promotions ou les opérations de mouvement, la direction de l'encadrement rejette systématiquement la référence à un barème. Ce mode de gestion surprend souvent les collègues issus de corps où prévaut cette modalité qui possède, a minima, le mérite de garantir une équité et une transparence auxquelles nous sommes tous attachés. Il montre aussi à quel point l'action des représentants syndicaux doit être résolue afin d'éviter toutes les dérives induites par un individualisme forcené.

La position très largement majoritaire du SI.EN nous a permis de peser fortement sur nos partenaires pour obtenir des aménagements significatifs. Si la notion même de barème continue de provoquer des réactions quasi allergiques au niveau de la direction de l'encadrement, ce sont à présent des critères précis, objectifs et quantifiables qui interviennent pour l'accès à la hors-classe ou pour l'intégration par liste d'aptitude. Les choses restent en revanche plus complexes pour ce qui est de l'obtention d'un poste, que ce soit dans le cadre des affectations initiales ou du mouvement.

Un accès à la hors-classe encore trop limité

Jusqu'à l'introduction de la LOLF, les possibilités annuelles d'accès à la hors-classe étaient plafonnées à 40% de l'effectif du corps. Pour accéder à la hors-classe, il était donc nécessaire qu'une place soit « disponible », ce qui explique que le plus grand nombre de promotions intervenait au 1er septembre, date du départ en retraite de nombreux collègues qui libéraient, de facto, des positions de hors-classe. La situation est à présent différente puisque le volume de promotions est déterminé par l'application d'un ratio défini dans le cadre d'un arrêté (le dernier est en date du 2 mars 2011 et fixe le taux de promotion à 34,5%).

Exemple de calcul des promotions pour l'année 2011 :

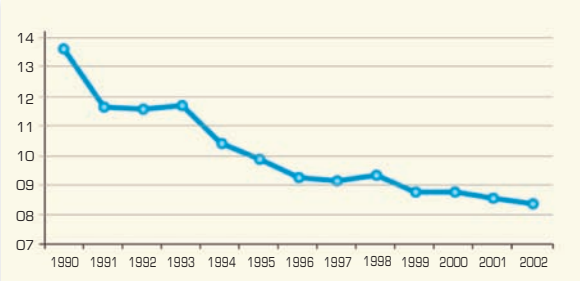
- Le nombre de promouvables correspond aux inspecteurs de classe normale qui remplissent les conditions statutaires pour accéder à la HC, ce constat intervient à la fin de l'année précédente (ici le 31 décembre 2010 : N = 340) ;
- L'application du ratio permet ainsi de déterminer le nombre de promotions au titre de l'année 2011, ici 340 x 34,5% x 117 ;
- Les promotions concernant l'année en cours : tous les IEN remplissant les conditions avant le 31 décembre (ici 2011) sont susceptibles d'être promus. La plupart des promotions interviennent au 1er janvier, cependant certaines ne peuvent être concrétisées qu'ultérieurement pour ceux qui ne remplissent les conditions statutaires qu'en cours d'année (généralement au 1er septembre).

Au-delà de la manière de servir, appréciée en CAPA, le critère appliqué au niveau national est l'ancienneté dans le corps croisée, le cas échéant, avec sa part dans les deux derniers échelons de la classe normale.

Alors que nous défendons depuis la création du statut d'IEN que la hors-classe est un prolongement légitime et indispensable de la carrière d'un inspecteur, de trop nombreux collègues quittent le métier sans avoir bénéficié de cette promotion. Au fil des années ce pourcentage oscille en effet entre 15 et 25%, >

ce qui signifie qu'un collègue sur cinq part en retraite avec un indice identique à celui dont il aurait bénéficié dans son corps d'origine. Ceci justifie notre exigence d'un nouvel échelon en fin de classe normale qui ne serait qu'une forme de rattrapage d'urgence sachant que notre objectif reste la fin de classe normale à la hors-échelle B et celle de la hors-classe en HE C. Si une telle perspective peut paraître aujourd'hui hors de portée, n'oublions pas qu'il y a quelques années la HE A relevait - pour certains - d'une utopie…

Nous pouvons aussi remarquer que l'action syndicale a permis d'obtenir la réduction de la durée moyenne nécessaire pour accéder à la hors-classe. Au fil des années celle-ci est passée de presque 14 ans à un peu plus de 8 ans. Bien évidemment, ces valeurs moyennes ne doivent pas nous faire oublier le caractère inacceptable de l'attente que subissent des collègues entrant dans le corps en détenant un indice égal à celui du dernier échelon de la classe normale.



Mouvement des inspecteurs : un équilibre difficile entre stabilité et mobilité

Hormis les postes relevant de procédures de recrutement particulières, présentés dans le cadre de la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP), le **SI.EN** s'attache à ce que des critères objectifs permettent d'opérer un choix entre plusieurs candidats. Nous défendons l'idée selon laquelle l'ancienneté dans le corps des IEN doit constituer la référence première pour sélectionner un candidat. L'administration entend, pour sa part, favoriser la mobilité et a donc plutôt tendance à mettre en avant l'ancienneté sur le poste occupé. Bien que cette position de la DE soit soutenue par le SNPI-fsu, notre syndicat a obtenu que les attentes clairement exprimées par de nombreux collègues en matière de prise en compte de l'expérience professionnelle soient entendues. Il n'en demeure pas moins que les discussions sont parfois assez âpres dans le cadre des CAPN… Une fois encore, l'absence de barème renforce la nécessité d'une action syndicale particulièrement ferme pour défendre les intérêts de chacun.

Pour aller plus loin

Ces quelques éléments sur la gestion des carrières des inspecteurs restent bien sûr assez sommaires, cependant, tous ceux qui le souhaitent, pourront compléter leur information sur notre site internet. Nous les engageons aussi à prendre attache avec les responsables académiques et départementaux du **SI.EN-UNSA Éducation**, ou encore, si besoin, de faire appel au national qui est à la disposition de tous les syndiqués. ■

Traitement des IEN et des IA-IPR

INSPECTEURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE • IEN

Classe normale		
Échelon	INM	Durée dans l'échelon
1	370	1 an
2	421	2 ans
3	439	2 ans
4	492	2 ans
5	550	2 ans
6	619	3 ans
7	658	3 ans
8	711	3 ans
9	734	3 ans
10	783	

Hors classe		
Échelon	INM	Durée dans l'échelon
1	514	2 ans 3 mois
2	582	2 ans 3 mois
3	631	2 ans 3 mois
4	680	2 ans 3 mois
5	734	2 ans 3 mois
6	783	2 ans 3 mois
7	821	2 ans 3 mois
8	HE A1 881	1 an
	HE A2 916	1 an
	HE A3 963	

INSPECTEURS D'ACADÉMIE • IA-IPR

Classe normale		
Échelon	INM	Durée dans l'échelon
1	582	2 ans 3 mois
2	631	2 ans 3 mois
3	680	2 ans 3 mois
4	734	2 ans 3 mois
5	783	2 ans 3 mois
6	821	2 ans 3 mois
7	HE A1 881	1 an
	HE A2 916	1 an
	HE A3 963	

Hors classe		
Échelon	INM	Durée dans l'échelon
1	HE A1 881	1 an
	HE A2 916	1 an
	HE A3 963	
2	HE B1 963	1 an
	HE B2 996	1 an
	HE B3 1050	

Évolution des missions des corps d'inspection : de l'impulsion au management ...

Les inspecteurs sont des cadres supérieurs de l'institution scolaire et des experts du champ disciplinaire ou de spécialité.

TEXTES DE RÉFÉRENCE [BULLETIN OFFICIEL]	*N° 25 DU 30 JUIN 2005*	*CIRCULAIRE N° 2009-064 DU 19/05/2009*
AUTORITÉ	**RECTEUR D'ACADÉMIE • INSPECTEUR D'ACADÉMIE DIRECTEUR DES SERVICES DÉPARTEMENTAUX DE L'ÉDUCATION NATIONALE**	
	Relation fonctionnelle et intellectuelle avec l'inspection générale	Relation fonctionnelle avec l'inspection générale de l'Éducation nationale et l'inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale
Cadre de l'action	**Cadre académique**	**Projet académique arrêté par le Recteur**
Missions	**Évaluation** • inspection individuelle ; • évaluation des enseignements dans les établissements ; • évaluation globale des politiques et organismes en référence aux objectifs et indicateurs déterminés dans le cadre des programmes annuels de performance induits par la LOLF.	**Pilotage pédagogique** • compétence et légitimité des corps d'inspection fondées sur la maîtrise de leur discipline ou de leur spécialité respective ; • inspections individuelles fondées sur les résultats des élèves ; • évaluation de structures à partir des contrats d'objectifs.
	Expertise • suivi et évaluation des nouveaux dispositifs éducatifs ; • recherche de cohérence entre les dispositifs et les priorités de la politique éducative ; • élaboration des objectifs et des indicateurs académiques, notamment dans le cadre de la LOLF ; • validation des études, aux concours de recrutement, à la certification.	**Conseil** • aux chefs d'établissement, aux IA-DSDEN, au recteur et aux services ; • expertise nationale ; • fonctions particulières (doyen, conseiller technique, formation continue) ; • participation à des groupes de pilotage ou techniques ; • contractualisation (contrats d'objectifs, labellisation lycée des métiers...) ; • expertises à la demande ; • participation à des jurys de concours ou à des groupes d'experts.
	Chaque collège est animé par un doyen ou un coordonnateur désigné par le recteur pour une durée déterminée	
Lettre de mission (éléments constitutifs)	Plan de Travail Académique et ses avenants, élaboré conjointement au projet académique et fondé sur la circulaire de rentrée et les rapports d'activité des inspecteurs.	Elle reprend les 3 missions déclinées dans la circulaire et qui servent de référence pour l'appréciation, par le recteur, de la manière de servir des inspecteurs.
RIME (Répertoire interministériel des métiers de l'État)	Dans le cadre de la RGPP est née la transférabilité des compétences entre ministères. A l'instar du ROME dans le secteur privé, il existe depuis 2006 le RIME pour le secteur public dont la nouvelle version a été publiée en novembre 2010. Cet outil marque une évolution significative de la gestion des ressources humaines vers la prise en compte des compétences et des acquis de l'expérience dans la gestion des carrières. Une fiche par métier récapitule les activités principales, les connaissances, savoir-faire, conditions particulières d'exercice et les tendances d'évolution.	

IEN chargé de mission « Accompagnement de l'enseignement préélémentaire »

Au niveau national

La création de postes à mission « maternelle » n'a été pourvue en fin de compte qu'aux 3/4, parfois même avec des faisant-fonction. 56% des IEN chargés de mission sont responsables de circonscription ; 75% des IEN sont responsables de plusieurs autres missions.

Mission d'animation et de formation

L'IEN maternelle organise pour son département ou pour l'académie l'évaluation des acquis des élèves de fin de maternelle. Il anime un groupe chargé de mettre en œuvre une politique départementale pour l'école maternelle et de produire des outils diffusés dans les écoles. L'IEN maternelle participe à la conception et à l'animation des formations en école maternelle.

Mission d'inspection et d'évaluation

L'IEN maternelle peut inspecter les enseignants T2 du département exerçant en maternelle et participer à l'évaluation des stagiaires. Il peut suivre et évaluer des écoles maternelles à la demande des IEN de circonscription.

Difficultés liées à l'exercice de cette mission

Elles relèvent essentiellement du positionnement de l'inspecteur par rapport aux autres, des missions nombreuses et variées qui s'ajoutent à la mission maternelle (langue, TUIC, EDD …) et à la reconnaissance de sa mission par l'IA.

Des différences quantitatives extrêmes existent selon les départements quant aux conditions de travail de l'IEN maternelle. Ce qui explique une instabilité encore importante : mouvement, premier emploi, abandon.

En conclusion, les conditions d'exercice de cette mission sont très liées à l'intérêt que l'IA lui accorde et à la crédibilité qu'il donne à l'IEN maternelle, ce qui n'est guère acceptable. ■

IEN chargé de l'adaptation et de la scolarisation des élèves en « situation de handicap »

2005 … 2011 : 6 ans après la promulgation de la loi du 11 février 2005, qu'en est-il de « *l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapés* » ? Depuis 2006, le suivi national est quantitatif à travers l'enquête annuelle DGESCO et le bilan éloquent est relayé à chaque rentrée : notre école (1er et 2nd degrés) scolarise de plus en plus d'élèves handicapés !

Mais quelle énergie déployée depuis 2005 …

- Par nous-mêmes IEN, pour convaincre, faire évoluer les représentations, envisager et mettre en œuvre de nouveaux dispositifs, mettre en lien des partenaires ;
- Par les enseignants-référents, « chevilles ouvrières » de la mise en œuvre de la loi ;
- Aussi par les enseignants, spécialisés ou non, directeurs et chefs d'établissement.

Tout ça pour quoi ? Pour beaucoup finalement …

- Pour avoir fait évoluer le regard de la majorité des enseignants, des parents et des élèves : l'élève handicapé est d'abord élève avant d'être handicapé…
- Pour avoir (dans beaucoup de cas) transformé un parcours d'obstacles en un parcours certes jalonné de remises en question mais un parcours le plus possible promotionnel …
- Pour rencontrer des jeunes handicapés mentaux collégiens et lycéens, épanouis et dynamiques dans leur projet.

Toutefois l'effort doit se poursuivre …

Effort, pour soutenir par le discours et la politique, les enjeux de cette loi porteuse d'un ambitieux projet de société prenant en compte tout un chacun avec sa part de vulnérabilité. ■

► *(Le **numéro 121** de notre revue fera un point plus précis et plus détaillé sur le bilan qualitatif de cette loi de 2005 sur le handicap)*

Les missions particulières

Éducation prioritaire, ECLAIR, sécurité, voyages, AEFE …»

Les missions attribuées à la plupart des inspecteurs prennent une place de plus en plus envahissante dans le travail quotidien. Outre cela, on continue collectivement à tourner en rond autour des fameux « tableaux de bord » sans que jamais personne ne soit en mesure d'indiquer à quoi ils servent ni à quoi ils ressemblent. En parallèle, emportée qu'est l'institution par un grand élan de gestion, se multiplient ici des « Rencontres Pédagogiques Académiques » de différents niveaux : circonscription, réseau (RRS, RAR) ou école. Ces rencontres ne sont pas inintéressantes en soi mais après coup, on constate qu'au fond, elles ne servent pas à grand-chose, si ce n'est à l'autorité rectorale de venir plaquer une question que de toute façon elle a l'intention de placer, sorte de discours de propagande imposé. Grand scepticisme, découragement … Projet académique peu réaliste, sentiment d'une course au palmarès au service de … ?

IEN en éducation prioritaire

Pour être IEN en ZEP, RAR et bientôt ECLAIR, et le rester, il faut sûrement un sens aigu de l'adaptation. Passe encore sur les sigles, les dispositifs qui s'ajoutent, les interlocuteurs multiples : il faut encore savoir naviguer entre les périodes de grande intensité et de relance et celles où l'horizon semble désespérément plat.

La seconde qualité, ou capacité, est de savoir garder un espoir raisonnable mais tenace de contribuer à une amélioration en fonction des objectifs : le climat de l'école, lors d'événements imprévus, les moyens attribués ou redéployés, selon les conjonctures de rentrée, et, bien sûr, les résultats scolaires malgré l'homogénéité sociale de certains secteurs et leur paupérisation croissante.

Mais le sens de l'adaptation et l'optimisme chevillé au corps ne seraient pas suffisants sans de solides qualités relationnelles pour affronter les moments de grande tenson, valoriser sans cesse les initiatives, revenir aux fondamentaux sans culpabiliser ou décourager.

Dans le cadre d'un travail de longue haleine, il est alors permis d'obtenir de vraies satisfactions professionnelles partagées avec les enseignants. Elles donnent le sentiment d'avoir été utile à certains moments en ayant notamment favorisé le travail d'équipe, apporté un temps de formation apprécié ou aidé à pérenniser un projet qui visiblement a impliqué les élèves au-delà de ce que l'on pouvait imaginer en les voyant eux-mêmes particulièrement fiers du résultat obtenu.

IEN « ECLAIR »

C'est CLAIR, dans ce climat de perpétuel changement, de réformes à tout va, d'innovations diverses, qui me mobilise aujourd'hui !

Il aura fallu attendre que les écoles s'y associent pour que le premier degré soit ECLAIRé.

Mais obscure clarté, voilà qu'après l'expérimentation, on passe à la généralisation. Et l'espace d'un ECLAIR ne sera pas suffisant pour qu'on soit au CLAIR.

On réunit les IEN, les chefs d'établissement qui posent des questions « *on était RAR, devient-on ECLAIR ?* », la réponse est claire comme de l'eau de roche : « *Tout établissement RAR à vocation à devenir ECLAIR !* ». Mais la vocation ne fait pas le moine et la divinité se tâte encore ! « *Quand le saura-t-on ?* » ose encore un participant. « *Que de questions ! Je ne suis pas ministre !* » De questions en non-réponses, on avance un peu, c'est CLAIR.

On sera peut-être CLAIR, alors il faut mieux préparer un projet ! Réunir les équipes ! Rédiger un projet ! Réfléchir à la suite !

C'est CLAIR, l'espace d'un ECLAIR, et l'obscurité étend à nouveau ses ailes !

On réunira les équipes, on leur expliquera avec le maximum de clarté, que nous aurons vocation à devenir ECLAIR et sans aucun doute la lumière sera.

IEN « Sécurité »

C'est une mission intéressante que j'effectue volontiers même si elle engendre forcément un temps d'activité supplémentaire qui n'est malheureusement compensé ni par l'attribution d'une prime, ni par des frais de déplacements complémentaires.

Sans vouloir faire un inventaire à la Prévert, j'interviens dans les formations des ACMO de circonscription, des directeurs et des néo-titulaires, dans les formations aux risques majeurs, à la sécurité domestique, la sécurité routière (PDASR), l'IPCS (Information préventive aux comportements qui sauvent), le secourisme. J'assure par ailleurs le suivi des actions du CHSD, des enquêtes nationales et départementales, du Contrat Local de Sécurité (CLSPD) en partenariat avec les services de Police et les associations. Bref, une mission importante qui s'ajoute à celles dévolues à chaque IEN (formation, inspection, expertise, impulsion ...).

Il s'agit néanmoins au regard de l'amplitude horaire de « travailler plus pour gagner moins », avec pour monnaie d'échange … la passion (c'est déjà ça !).

IEN « voyageur »

Il est parfois des IEN à la carrière atypique, je ne sais pas jusqu'où les marges du possible s'étendent mais je pense les avoir sérieusement côtoyées.

>

< Deux ans comme IDEN des maternelles puis 6 ans chargé de l'AIS de l'Aude, constituent un départ classique, simplement entrecoupé de missions internationales au Togo, au Sénégal et à Haïti.

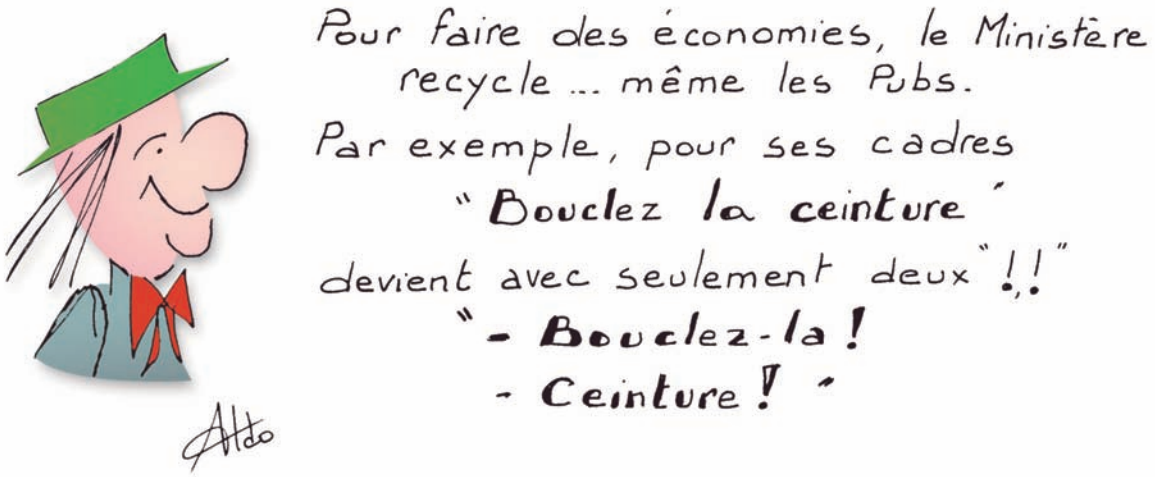
Je suis ensuite nommé conseiller du ministre de l'éducation nationale de République Centrafricaine à Bangui. Je n'y fais pas long feu, la révolte de l'armée balaie le gouvernement dans le sang et me conduit à être réaffecté aux Seychelles comme chef de projet de coopération. Séjour agréable qui marque ma vocation d'IEN insulaire.

Je rentre en métropole en 1997 pour un bref séjour d'IEN-AIS à Perpignan, puis suis nommé comme CSAIO-DRONISEP de la Corse.

Au bout de trois ans je prends le poste de chef du service de l'éducation nationale de Saint-Pierre et Miquelon et assure de nombreuses missions au Canada. Retour en France dans le rural profond, en Creuse, affectation qui fait mon bonheur champêtre : inspection au petit matin avec retour en fin de journée le coffre de la voiture rempli, selon la saison, de truites, de lièvres ou de champignons. Je suis ensuite envoyé par l'Europe restructurer le ministère de l'éducation d'Haïti, puis suis nommé IEN-A au vice-rectorat de Wallis et Futuna en 2009. Inspecteur depuis 1986, au dernier échelon de la hors-classe, je ne serai retraitable qu'en 2022 et mon salaire n'évoluera plus …

IEN à l'étranger (AEFE)

Se lever le lundi matin très tôt pour prendre l'avion, voire partir dès le dimanche ; être parti toute la semaine (hôtels, restaurants ou barquettes de salade) ; 10 à 12 inspections, une animation pédagogique, des réunions de travail avec les chefs d'établissement. Ceci vingt à vingt-cinq semaines par an avec quelques stages de formation continue, dont il faut faire le plan annuel. Mais des implications pédagogiques sur le français et les disciplines, le français langue de scolarisation extrêmement intéressantes, qui dépassent largement ce cadre et gagneraient à être mieux centralisées et à nourrir la réflexion en France, y compris pour la rédaction des programmes. ■



Missions des IEN-ET-EG

Une expertise reconnue, des sollicitations accrues !

Les IEN ET/EG interviennent et assurent le contrôle pédagogique dans les établissements publics ou privés sous contrat d'enseignement professionnel ainsi que dans les C.F.A.
Les IEN EG s'occupent des disciplines d'enseignement général, tandis que les IEN ET s'attachent aux différents domaines de l'enseignement professionnel, dans une ou plusieurs filières de formation, parties intégrantes de leur spécialité. Ainsi, par exemple, un IEN ET spécialité Economie Gestion pourra intervenir dans des domaines tels que le commerce, la comptabilité, le secrétariat, la logistique, le transport, la vente, l'hôtellerie et la sécurité.

Responsabilité de filière

Les IEN ET assurent généralement la responsabilité d'une filière de formation. A ce titre, ils ont la charge :

- du suivi des rénovations ;
- de la mise en place des plans d'animation et formation ;
- du déroulement des examens ;
- de l'organisation de la validation des acquis de l'expérience ;
- du recrutement des contractuels et vacataires ;
- des relations avec les professionnels du secteur.

Inspection

L'inspection individuelle des enseignants constitue le « cœur du métier ».

Les IEN ET EG inspectent les professeurs des lycées professionnels publics et privés sous contrat, titulaires, stagiaires ou « non-titulaires », ainsi que les enseignants de CFA.

Animation

Les inspecteurs rencontrent régulièrement toutes ou une partie des équipes pédagogiques, sur des thématiques précises, selon les besoins des établissements. Ils assurent par ailleurs des animations disciplinaires, liées aux évolutions des programmes ou des modalités de certification, dans le cadre du plan académique d'animation.

Formation

Les IEN ET EG participent à la formation initiale et continue des professeurs au travers de la rédaction du plan de formation, du suivi, de l'évaluation des formations et de la titularisation des stagiaires.

Examens :

Théoriquement, les IEN ET EG devraient simplement « veiller au bon déroulement des examens professionnels » des niveaux 5 et 4 : CAP, BEP, BP et BAC PRO. Leur rôle de conseil auprès des services académiques devrait se limiter à vérifier que, partout, les règlements sont respectés et tous les candidats traités équitablement.

Pratiquement, avec les services académiques, ils participent à l'organisation des examens pour le volet pédagogique : désignation des correcteurs, des évaluateurs et des membres des jurys.

Expertise

Les IEN ET EG sont des experts de leur discipline. A ce titre, ils peuvent utilement conseiller les différents acteurs institutionnels ainsi que des partenaires extérieurs.

Leur avis est ainsi sollicité par les autorités académiques avant toute décision concernant l'évolution de la carte des formations des établissements.

Lorsque l'IEN-ET est responsable de filière, son expertise est renforcée car sa connaissance du terrain et ses relations avec les acteurs économiques lui permettent une vision à la fois plus large et plus globale des activités qui la composent.

Mission auprès d'un IA

Dans chaque département, un IEN-ET exerce la mission de conseiller technique chargé de l'enseignement technologique et professionnel auprès de l'IA DSDEN.

Cette mission n'est pas une fonction proprement dite. La charge de travail correspondante varie beaucoup, d'un département à l'autre, selon les modes de fonctionnement en place et le degré d'implication de celui qui l'exerce. Elle inclut un certain nombre d'obligations de représentation dont l'horaire est parfois contraignant.

Les différents IEN-ET d'une académie occupent cette « mission départementale » à tour de rôle, pendant deux ans minimum, à partir de leur titularisation. Cette obligation supplémentaire leur permet de remplir la clause de mobilité. ■

IEN stagiaires en « immersion »

Afin de mieux connaître l'avis des IEN stagiaires sur leur formation, le SI.EN leur a soumis une enquête en ligne à laquelle de nombreux collègues ont répondu. Nous les remercions d'avoir accepté de consacrer du temps à la renseigner malgré la charge de travail qui est la leur.

Précisons que les réponses permettent de couvrir plus de la moitié des académies et ont été apportées pour toutes les spécialités (IEN 1er degré, ET-EG et IO). Il faut aussi noter que le nombre de réponses respecte l'équilibre de recrutement dans les différents champs professionnels. Cette observation posée, il n'apparaît pas de différence significative entre les groupes, ce qui nous permettra de donner les tendances de manière globale.

Il apparaît tout d'abord que les stagiaires ont une impression générale plutôt satisfaisante, bien que ceci soit exprimé sans enthousiasme excessif… Les appréciations varient de 1 (pas du tout satisfait) à 5 (très satisfait). La moyenne se situe à 3,09.

La formation à l'ESEN

Les séminaires organisés par l'ESEN mettent en évidence des modules plus attractifs que d'autres (ex : « *éthique de l'encadrement* » ou « *les grandes problématiques du système éducatif* » vs « *management et GRH* » ou « *l'esprit de défense* »), ce dont rend compte le tableau suivant :

S1	Accueil institutionnel	3,09
S2	Ethique de l'encadrement	4,09
S3	Les grandes problématiques du système éducatif	4,05
S4	Accompagnement de l'entrée dans le métier (A.E.M.)	3,73
S5	Management et G.R.H	2,82
S6	Pilotage par les résultats et évaluation de la performance	3,33
S7	Echange de pratiques	3,41
S8	Préparation du stage en administration régalienne	3,14
S9	L'esprit de défense	2,50

La formation en académie

Le même traitement a été mis en œuvre pour la formation en académie et pour les stages :

A1	Positionnement et élaboration du parcours individuel de professionnalisation (P.I.P.)	2,95
A2	Découverte de l'académie et rencontres avec les responsables académiques	3,45
A3	Participation aux réunions de rentrée	3,10
A4	Transmission avec le prédécesseur	3,50
A5	Organisation du travail avec le tuteur	3,95
St 6	Stage dans une administration régalienne de l'État	3,95
St 7	Stage en entreprise	3,76

Si le volume de réponses ne permet pas de rendre compte de la variance inter-académique, les réponses aux questions ouvertes montrent clairement des difficultés spécifiques en ce domaine. Il semble, en effet, que le sort des stagiaires n'est pas le même d'une académie à l'autre. C'est sans doute un des points pour lesquels une évolution serait souhaitable. Plusieurs stagiaires regrettent, en particulier, des réunions aux objectifs insuffisamment cernés qui nécessitent des déplacements conséquents. Dans le contexte actuel de la difficulté de remboursement des frais engagés et eu égard aux ressources technologiques comme la vidéoconférence, il serait préférable de réserver les rencontres à des échanges structurants. Il faut aussi préciser que plusieurs stagiaires regrettent que les regroupements basés sur l'inter-catégorialité réservent une part quasi exclusive à des analyses centrées sur la situation des chefs d'établissement.

Satisfecit sur les interventions des Inspecteurs généraux

Interrogés sur ce qu'ils considèrent comme le plus satisfaisant au niveau de leur formation, de très nombreux stagiaires soulignent la qualité des interventions des inspecteurs généraux ainsi que l'accueil chaleureux et disponible dont ils ont bénéficié dans leur académie, de la part des tuteurs en particulier. De la même manière, les ressources documentaires et la qualité des conditions de travail à l'ESEN sont assez largement plébiscitées. Pour achever ce panorama des points positifs, plusieurs collègues soulignent l'intérêt des échanges lors des regroupements entre inspecteurs des différentes régions.

Une surcharge importante de travail

À contrario, plusieurs difficultés sont signalées par les contributeurs à cette enquête. Massivement, c'est la surcharge permanente de travail qui est dénoncée : la quasi-totalité de ceux qui ont répondu l'évoquent et regrettent l'absence de recul et de possibilité de réflexion induite par cette course permanente entre les responsabilités de terrain et les exigences de la formation. D'autres points plus marginaux apparaissent cependant comme des freins pour l'entrée dans le métier. La professionnalisation ne semble pas toujours assez prise en compte et plusieurs collègues auraient apprécié d'être un peu plus soutenus dans la construction de leur statut de cadre intermédiaire.

Assez logiquement, les propositions d'amélioration suggérées par les stagiaires apparaissent en contrepoint des difficultés identifiées : plus de temps et une dynamique intégrant davantage le concret du métier sont des évolutions attendues. Une autre suggestion revient aussi assez régulièrement : une meilleure prise en compte des parcours préalables permettrait de rendre la formation plus pertinente car mieux individualisée.

Une présentation plus complète des réponses aux questions ouvertes de l'enquête sera disponible sur le site du **SI.EN-UNSA Éducation**.

Témoignage sur un début de carrière

Débuter dans la carrière d'IEN 1er degré, une épreuve sportive, lourde, et pour laquelle on n'a aucune garantie de trouver l'appui nécessaire quand on est, par exemple, parachuté dans une académie que l'on ne connaît pas, avec pour toute formation qu'un stage en entreprise et une information sur les missions régaliennes de l'État.

C'est en août, et en deux semaines, dans des locaux quasi déserts, alors que les conseillers pédagogiques et la secrétaire sont encore en vacances ou qu'ils n'en rentrent qu'à peine, qu'il faut prendre en main la circonscription, sa géographie, ses ressources, et ses urgences de rentrée : la carte scolaire, le constat de rentrée, les ajustements inévitables, avec une connaissance embryonnaire des écoles et des locaux scolaires, des partenaires municipaux, des enseignants, des réactions possibles des parents d'élèves. C'est aussi la vérification des articulations de temps partiels, la préparation des réunions de rentrée, avec l'équipe de circonscription, avec les directeurs, les enseignants du **RASED**, les enseignants débutants, les nouveaux arrivants, le réseau ambition réussite quand il existe, ou encore l'appropriation d'un territoire éparpillé sur des dizaines et des dizaines de kilomètres, sans oublier les inévitables négociations pour assurer une direction à chaque école, quand il faut en passer par des intérims.

À cela s'ajoute la finalisation du plan d'animations pédagogiques, puisque le plus souvent, on a attendu l'arrivée du « nouvel IEN » pour prendre des initiatives.

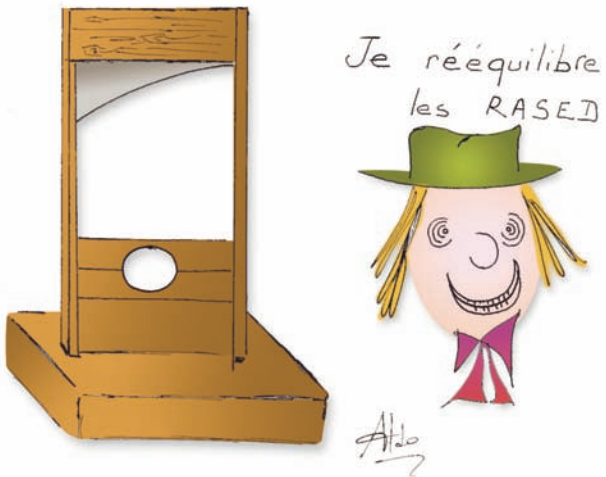
Tout cela sans visibilité, sans droit à l'erreur, au risque d'une « entrée » ratée et d'un handicap long à remonter.

À moins d'avoir déjà eu l'occasion de faire fonction, force est de constater qu'une expérience de conseiller pédagogique rend bien des services, a fortiori quand elle a donné l'occasion de travailler sur le plan de formation, sur les animations pédagogiques, ou encore au sein des PEL, du RRS ou du RAR, dans une pratique du partenariat avec des acteurs municipaux.

Si la formation de fond est indispensable, si la bonne connaissance du fonctionnement de l'État est incontournable, si les principes généraux d'une gestion des ressources humaines est tout autant nécessaire que la maîtrise des enjeux scolaires nationaux, on peut s'interroger sur la pertinence d'un programme de formation, bien souvent calqué sur les besoins et sur le calendrier des cadres du second degré, ce qui, inévitablement ne prend en compte que très fortuitement la priorité brûlante et pourtant récurrente des rentrées scolaires dans une circonscription du premier degré.

Moyennant certains modules ne présentant qu'un intérêt fort réduit, le calendrier des regroupements de formation a généré des difficultés non négligeables, voire des renoncements qui auraient pu être évités. Reporté de juin à l'année suivante, et sans rien perdre de son intérêt, le stage en entreprise aurait laissé un temps de tuilage plus long avec le tuteur et aurait permis sans aucun doute de débuter plus sereinement en août, sur le terrain. De même le stage Comenius aurait pu, lui aussi, être reporté à la deuxième année de métier, au lieu d'être supprimé.

>



La formation académique appelle elle aussi de nombreuses critiques. Pilotée chez nous par une IPR d'arts visuels, il s'est révélé d'un contenu trop pauvre pour le tout petit groupe de lauréats IEN du premier degré.

Le tutorat, trop court, est certainement la partie qui répond le plus à cette formation par « immersion ».

Au final, c'est une année très lourde, très sportive au cours de laquelle nous avons heureusement pu compter sur l'ensemble des collègues du département dans la résolution de questions brûlantes.

Un surcroît de travail aussi pour le tuteur

La désignation du tuteur relève traditionnellement d'une proposition de l'IA-DSDEN et d'une décision conjointe du recteur et de l'IG. De quoi flatter l'ego du ou des heureux élus. Dans les faits, ne doit-on pas s'interroger sur la faisabilité du dispositif ? Pour le tuteur, et à la différence du précédent dispositif d'accompagnement dans le métier, c'est peu ou prou une deuxième circonscription pleine et entière qu'il est amené à suivre de manière plus ou moins approfondie, sinon sporadique, certes indirectement, mais inévitablement avec intensité s'il faut épauler un jeune collègue confronté à des situations inédites et difficiles. Or, cela ne peut se limiter au téléphone ou aux courriels, les déplacements sont inévitables et parfois sur de longues distances quand les circonscriptions sont éloignées. C'est donc du temps et de l'argent.

La première année, c'est aussi une année qui coûte cher, très cher. Ce n'est certes pas nouveau, et l'on perçoit bien qu'en réduisant à une seule année la formation des IEN, le ministère ait visé l'économie. Mais qu'en est-il pour le nouveau collègue, bien souvent éloigné par la force des choses, de sa famille, de son département d'origine : financer un logement et son aménagement, fût-il spartiate, bien souvent acquérir un nouveau véhicule et prévoir le budget pour rejoindre régulièrement ses proches. Ajoutons à cela le fonctionnement même de l'IEN, des déplacements inévitablement densifiés par la nécessité d'une appropriation rapide et opérationnelle de la circonscription, de son contexte, de ses acteurs.

Or, le contexte drastique des enveloppes kilométriques n'a rien de facilitant et s'ajoute à des délais d'indemnisation aussi longs qu'inacceptables, obligeant à puiser en permanence dans ses ressources personnelles pour exercer son métier.

Peut-on alors s'étonner qu'au stress d'un nouveau métier, de nouveaux collègues en viennent régulièrement à ajouter des difficultés financières lourdes et longues à résorber, pouvant les poursuivre sur plusieurs années. De là à conclure qu'il faut acheter sa charge, il n'y a qu'un pas à franchir … ■

hachette, l'éditeur qui accompagne les enseignants
dans la mise en œuvre de la réforme de l'Enseignement technologique et professionnel

BAC PRO 3 ANS

STI2D

hachette ÉDUCATION

Retrouvez tous les ouvrages Hachette Éducation sur le site www.hachette-education.com

La réforme des retraites 2010

Elle porte progressivement l'âge légal de la retraite de 60 à 62 ans. L'âge d'ouverture des droits sera relevé à 62 ans en 2018. D'ici là cette augmentation sera progressive et se fondera sur le principe suivant : l'âge augmentera selon l'année de naissance au rythme de 4 mois par an.

Les collègues né(e)s **avant le 1er juillet 1951** ne seront pas concerné(e)s par la mesure même s'ils continuent de travailler après cette date.

Pour les autres, né(e)s **après le 1er juillet 1951**, l'évolution de l'âge d'ouverture des droits est la suivante :

Date de naissance	Âge de départ avant réforme	Date de départ avant réforme	Décalage de l'âge de départ	Âge de départ après réforme	Date de départ après réforme
01/07/51	60 ans	01/07/11	4 mois	60 ans 4 mois	01/11/11
01/01/52	60 ans	01/01/12	8 mois	60 ans 8 mois	01/09/12
01/01/53	60 ans	01/01/13	1 an	61 ans	01/01/14
01/01/54	60 ans	01/01/14	1 an 4 mois	61 ans 4 mois	01/05/15
01/01/55	60 ans	01/01/15	1 an 8 mois	61 ans 8 mois	01/09/16
01/01/56	60 ans	01/01/16	2 ans	62 ans	01/01/18
Générations suivantes	60 ans		2 ans	62 ans	

La limite d'âge fixée, avant la réforme, à 65 ans, connaîtra la même évolution que celle de l'âge légal (4 mois/an à compter de la génération née après le 1er juillet 1951) pour être portée à 67 ans en 2023.

Convergence des taux de cotisation

Le taux de cotisation salariale acquitté par les fonctionnaires sera aligné sur celui du secteur privé. Il sera porté de 7,85 % à 10,55 % (alignement progressif en 10 ans à raison d'une augmentation de 0,27 point /an à partir de 2011).

La règle des 6 derniers mois

La pension demeure calculée sur la base du traitement perçu pendant les 6 mois qui précèdent la cessation de fonctions.

La pension de reversion

Les veuves ou veufs de fonctionnaires continuent de se voir attribuer , sans conditions de ressources ni d'âge, une pension de reversion correspondant à 50% de la retraite de droit propre du défunt.

Départ anticipé pour enfants

Les parents de 3 enfants ayant au moins 15 ans de service au 1er janvier 2012 conserveront la possibilité d'un départ anticipé. Ils se verront appliquer, comme tous les Français, les règles générales de calcul de la retraite, c'est à dire celles de leur année de naissance.

Décôte

Les collègues qui décident de prendre leur retraite sans avoir cotisé assez longtemps pour obtenir une pension à taux plein verront celle- ci minorée. La décote atteindra 5% l'an en 2015 pour chaque année manquante et sera plafonnée à 5 ans.

Surcôte

Les collègues qui continuent à travailler au-delà de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension à taux plein (162 trimestres en 2010 / 166 trimestres en 2020) verront celle-ci majorée. Le taux de la surcote est de 3% par année de travail supplémentaire du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2008 et passe à 5% par année supplémentaire à compter du 1er janvier 2009.

Le régime additionnel

Depuis le 1er janvier 2005, suite à la loi Fillon, l'État employeur a mis en place le régime additionnel de retraite des fonctionnaires (RAFP) qui est un fond de pension auquel tous les agents cotisent et dont les fonds sont placés en obligations et en actions. Les cotisations sont transformées en points qui donnent droit à une rente. Pour obtenir le versement d'une rente il faut avoir acquis 5 125 points ce qui est rare encore à ce jour. En dessous de ce nombre le retraité perçoit un capital qui correspond aux cotisations versées par l'agent et l'État employeur.

► en savoir plus

Votre contact pour mieux vous informer :
Jean-Claude Quemin
Représentant des retraités au Bureau national
jean-claude.quemin@sien-unsa-education.org

« Alé montre ta feuille. Tinkiet le prof voit Ri1. »

Voilà, mot pour mot, le SMS que j'ai intercepté la semaine dernière dans ma classe, en plein contrôle. J'ai aussitôt mis un zéro à l'élève. Mais lorsque j'ai voulu attraper son portable pour le confisquer, il est tombé par terre et s'est cassé. Le lendemain, les parents se sont plaints. Alors, j'ai appelé la MAIF et j'ai tout expliqué à un conseiller. Pas d'inquiétude m'a-t-il dit, nous allons régler le problème. À mon grand soulagement.

Christian – professeur de français à Montauban.

OFFRE MÉTIERS DE L'ÉDUCATION
EN PARTENARIAT AVEC LES AUTONOMES DE SOLIDARITÉ LAÏQUES*
Souscrivez en ligne sur maif.fr

MAIF
ASSUREUR MILITANT.

* L'Offre Métiers Éducation est un contrat proposé par la coassurance MAIF et USU, mutuelle d'assurance des Autonomes de Solidarité Laïques.

LOWE STRATEUS

MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - 79038 Niort cedex 9. Filia-MAIF - Société anonyme au capital de 114 337 500 e entièrement libéré - RCS Niort : B 341 672 681 (87 B 108) 79076 Niort cedex 9. Entreprises régies par le Code des assurances.