L'inspection
RÉALITÉS & PROSPECTIVE

160
SEPTEMBRE 2021

le **dossier** | 5 › 12

La construction du corps unique d'inspection ... *continuons !*

notre **métier** | 14

CEE et évaluation externe des unités scolaires du premier degré

nos **retraites** | 17

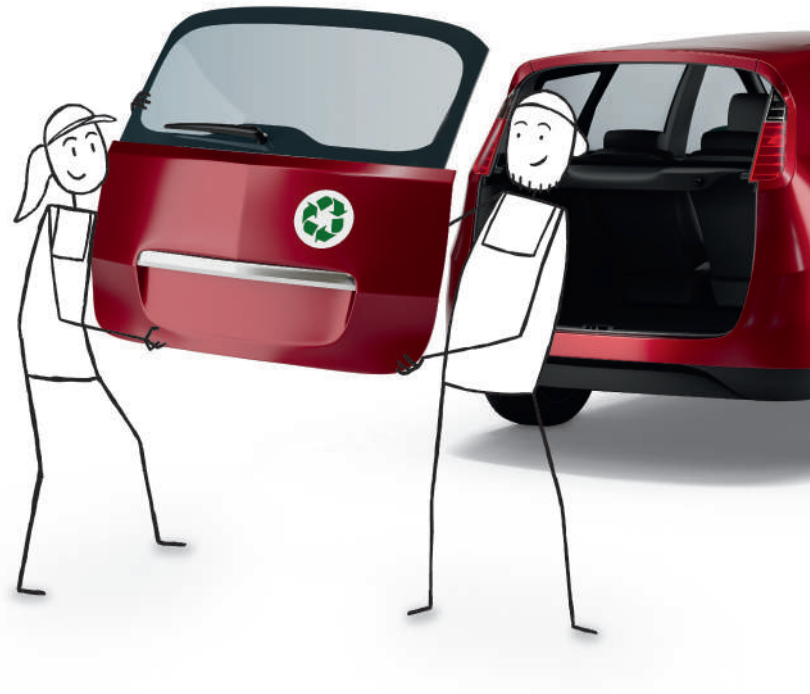
Se syndiquer pour réduire les inégalités et s'opposer aux perspectives de dégradation du niveau de vie

REVUE TRIMESTRIELLE DU **SI.EN-UNSA ÉDUCATION**
CPPAP N° 0521 S 07856

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

PUBLICITÉ

Déjà 38 000 voitures réparées avec des pièces recyclées.



En cas d'accident, l'assureur est en première ligne pour prendre en charge la réparation du véhicule. Consciente de ce rôle, MAIF s'est donné il y a deux ans un objectif ambitieux : atteindre 10 % de réparations avec des pièces recyclées en 2022. **Et avec déjà 38 000[1] véhicules réparés de cette façon, l'assureur militant est sur la bonne voie.**

Un enjeu écologique majeur.

MAIF propose depuis 2013 à ses sociétaires -sous réserve de leur accord- des pièces issues de l'économie circulaire. Une démarche engagée, quand on sait que lors d'un sinistre, en moyenne 6 pièces sont endommagées[2]. Donner une seconde vie aux pièces automobiles permet ainsi d'économiser des ressources, de l'énergie et des matériaux non-renouvelables dont la planète vient à manquer.

Un impact positif concret.

38 000 voitures réparées avec des pièces recyclées, ce sont déjà des tonnes de matières premières économisées. Et ce n'est qu'un début. L'utilisation de pièces recyclées permet aussi d'abaisser le prix des réparations et de sauver des véhicules qui auraient été autrement «économiquement irréparables». Enfin, elle favorise la création d'emplois locaux dans les filières de recyclage.

Recyclage mode d'emploi

1. Le réparateur partenaire commande les pièces recyclées.
2. Chaque pièce est nettoyée et référencée pour assurer sa traçabilité.
3. La pièce est comme neuve : poncée, dégraissée puis repeinte à la teinte du véhicule.
4. La réparation est garantie à vie.

10 %

10 % de réparations automobiles réalisées avec des pièces recyclées : c'est l'objectif que s'est fixé MAIF pour fin 2022. Et avec 7,6 % en 2019 et 8,2 % en 2020[3], c'est en très bonne voie.

#ChaqueActeCompte

MAIF

assureur militant

(1) Chiffres Réparateurs partenaires MAIF 2019-2020. (2) Source : SRA septembre 2020. (3) Chiffres MAIF 2019 et 2020

MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9.
Entreprise régie par le Code des assurances.

Sommaire 160

l'édito 3
Poursuivons la route avec force et détermination

le dossier 5
Pourquoi le corps unique ?... 5
ENTRETIEN - Questions à *Pierre Moya*, nouveau directeur de l'Encadrement à la DGRH du MEN. 6
IA-IPR et IEN, des carrières simplifiées et rapprochées 9
Le RIFSEEP, un régime indemnitaire unique pour tous les inspecteurs 10
Quelle perception du territoire dans la perspective du corps unique d'inspection ? 12

notre métier 14
CEE et évaluation externe des unités scolaires du premier degré 14
Une première analyse de l'évaluation externe des établissements du second degré 16

nos retraites 17
Se syndiquer pour réduire les inégalités et s'opposer aux perspectives de dégradation du niveau de vie 17

Adhésion 19
Adhésion au SI.EN 2021 > 2022 19

Directeur de la publication
Patrick Roumagnac
Directeur de la rédaction
Jean-François Gaboret
Photos couverture
© Pixabay
Réalisation : **Yellowstone-design.fr**
Impression : **Compédit Beauregard**
CCPAP : **0521 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**
*Courriel : **sien@sien-unsa-education.org***
Site : **sien-unsa-education.org**

Poursuivons la route avec force et détermination !

Pour la deuxième année consécutive, la rentrée scolaire va se passer dans des conditions qui n'ont rien d'ordinaire.

Certes, le ministre de l'Éducation appelle de ses vœux une scolarisation la plus proche possible du plein temps pour tous les élèves au cours de l'année scolaire, mais, dans le contexte sanitaire que nous connaissons, nous savons tous qu'il y a de grands risques que nous ne puissions fonctionner de manière aussi satisfaisante. D'ores et déjà, la rentrée se fera partout selon le niveau 2 du protocole sanitaire, mais les territoires d'outre-mer devraient très rapidement être placés au niveau 4 ! Une nouvelle fois, les inspectrices et les inspecteurs de toutes spécialités devront faire preuve de souplesse et de réactivité pour s'adapter aux situations locales.

Il faut bien mesurer la charge de travail que représentent ces efforts afin d'aider les équipes pédagogiques et de les accompagner pour éviter les décrochages scolaires, ces derniers constituant le risque le plus sérieux pour les populations les plus fragiles. Nous insistons encore sur le fait que cette mobilisation très consommatrice de temps et d'énergie ne nous laissera pas le temps de répondre à des enquêtes parfois très décalées par rapport à la réalité que nous vivons et, surtout, conçues par des personnels qui semblent avoir une assez faible connaissance des complexités matérielles caractérisant le travail des inspecteurs.

Dans ce paysage troublé, les mesures catégorielles actées lors du CTMEN de juillet apportent une bouffée d'oxygène tout à fait appréciable. Certes, il nous faut attendre janvier pour qu'elles se concrétisent, mais il ne manque plus que l'avis du Conseil d'État pour que nous obtenions enfin des évolutions financières répondant à une bonne partie de nos attentes. Nous n'oublions pas, pourtant, que ces mesures ne marquent qu'une étape dont la finalité est le rapprochement significatif des carrières des IEN et des IA-IPR, avec comme objectif la facilitation de la création d'un corps unique d'inspection à l'horizon 2023. Nous resterons donc totalement investis pour une concrétisation la plus rapide possible de cette ambition, dans les conditions les plus satisfaisantes possible.

Ces avancées montrent bien la capacité du SI.EN UNSA à porter les légitimes revendications des inspectrices et des inspecteurs. De la période d'action à laquelle tous les syndiqués se sont massivement associés, à celle de la négociation où, malgré les difficultés, nous n'avons jamais cédé à la frustration ou à la facilité, notre organisation syndicale a porté l'ambition de tout un corps et elle continuera à le faire. La période qui s'ouvre sera essentielle, puisqu'il conviendra d'aborder des questions particulièrement sensibles. En effet, si un consensus sur les missions est assez facile à envisager, il est clair que les présentations génériques comme celles des deux dernières circulaires ne suffisent pas à définir la réalité et la variété de ce qui se passe sur le terrain. Par ailleurs, d'autres questions, comme celle de l'évaluation des inspecteurs, nécessiteront une réflexion de fond.

Pour tout cela, le SI.EN UNSA doit continuer à soutenir avec force et détermination les attentes de ses adhérents et, plus globalement, de tous les inspecteurs. Plus nous serons nombreux, mieux nous serons en mesure de peser pour faire entendre nos exigences. Nous sommes sur le point de franchir une marche importante, mais cette réussite ne doit nous conduire qu'à intensifier notre action et surtout pas à marquer une pause. Nous appelons tous ceux qui nous font confiance à rejoindre le SI.EN UNSA pour porter ensemble nos ambitions et nos espoirs !

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

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

l'Agenda du SI.EN

Juin 6

1 **SI.EN** - Réunion avec les stagiaires
› Élisabeth **Jardon** - Guy **Péquignot** - Patrick **Roumagnac**

2 **SI.EN** - Réunion finalisation Revue 159
› Jean-François **Caboret** - Guy **Péquignot**

15 **MEN** - Comité technique ministériel (CTMEN)
› Patrick **Roumagnac**

16 **SI.EN** - Échanges avec le syndicat des inspecteurs du Portugal
› Élisabeth **Jardon** - Patrick **Roumagnac**

17 **MEN DGRH** - Réunion GT 5 sur *le statutaire et l'indemnitaire*
› Élisabeth **Jardon** - Franck **Montuelle**
Guy **Péquignot** - Patrick **Roumagnac**

18 **AN** - Groupe de travail parlementaire sur l'hybridation de l'enseignement
› Patrick **Roumagnac**

18 **MEN DGESCO** - Réunion intersyndicale ***en visio*** sur *l'évaluation*
› Guy **Péquignot**

23 **MEN DGRH** - Réunion GT 2
› Patrick **Roumagnac**

24 **MEN** - Comité technique ministériel (CTMEN)
› Patrick **Roumagnac**

24 **UNSA** - Conseil National de l'UNSA Retraités
› Daniel **Gauchon**

26 **SI.EN - Réunion SG-SGA *en visio***
› Élisabeth **Jardon** - Franck **Montuelle**
Guy **Péquignot** - Patrick **Roumagnac**

30 **SI.EN - Bureau national**
› Membres du **BN**

Juillet 7

2 **MEN DGESCO** - Représentants second degré : *Épreuves d'oral de contrôle*
› Élisabeth **Jardon**

6 **MEN DGESCO** - Second degré : évolution de *l'épreuve d'oral de contrôle*
› Élisabeth **Jardon**

6 **MEN** - Préparation du Comité technique ministériel (CTMEN)
› Patrick **Roumagnac**

8 **MEN** - ***Visioconférence*** avec le Cabinet du ministre sur *la préparation de la rentrée*
› Patrick **Roumagnac**

12 **MEN** - Comité technique ministériel (CTMEN)
› Patrick **Roumagnac**

20 **MEN** - interview Pierre Moya, directeur de la direction de l'encadrement (CTMEN)
› Patrick **Roumagnac**

Août 8

25 **MEN** - ***Visioconférence*** avec le Cabinet du ministre sur *la situation sanitaire à la rentrée*
› Patrick **Roumagnac**

27 **SI.EN - Réunion SG-SGA**
› Élisabeth **Jardon** - Franck **Montuelle**
Guy **Péquignot** - Patrick **Roumagnac**

27 **CAPN** - Réunion membres de la CAPN
› Élisabeth **Jardon** - Franck **Montuelle**
Guy **Péquignot** - Patrick **Roumagnac**

Pourquoi le corps unique ?...

Dès la mise en place de deux corps d'inspection territoriaux en 1990, le SI.EN UNSA avait souligné le caractère à la fois injuste et anachronique de cette partition.

Pourtant, malgré les rapports de l'Inspection générale et les déclarations d'intention de divers ministres, la séparation perdure et nous avons vu récemment à quel point elle était fondée sur des oppositions plus viscérales que réfléchies.

Nos arguments en faveur de ce corps unique d'inspection

Nos arguments en faveur de ce fameux corps unique d'inspection aux missions diversifiées et clairement identifiées sont massivement adossés à la volonté de mettre en avant ce qui crée une similitude fonctionnelle entre l'ensemble des inspecteurs territoriaux. Il suffit à cet égard de se reporter aux circulaires missions, qui font assez largement consensus chez les inspecteurs, pour se rendre compte qu'il y a entre nous beaucoup plus de ressemblances que de différences. Tous les inspecteurs ont ainsi la responsabilité de l'évaluation des personnels ; ils interviennent dans le pilotage de l'académie et assurent un rôle de conseil légitimé par leur expertise reconnue. Ce sont donc des arguments pédagogiques et structurels que nous mettons en avant et c'est sans doute ce qui explique la difficulté que nous avons à nous faire comprendre d'interlocuteurs qui fixent comme préoccupation première le maintien d'une différenciation fondée sur des arguments étroitement corporatistes. Combien de fois devrons-nous rappeler que le corps des IA-IPR n'est en rien un corps de débouché pour les IEN ? Pour ces derniers, la perspective d'un changement de corps n'a de sens que dans une volonté de changement professionnel, exactement comme pour ceux qui choisissent de s'orienter pour un temps vers d'autres fonctions, comme chef d'établissement par exemple. Un tel projet professionnel est parfaitement légitime dans un souci de diversification, mais ne peut nullement être assimilé à une promotion. Il faut du reste observer que la régulation de l'accès aux emplois fonctionnels a largement permis de remettre en cause la confusion habilement entretenue par certains entre l'exercice de responsabilités particulières et le corps d'appartenance. Ainsi, pendant trop longtemps, l'accès à des fonctions de DASEN, DAASEN ou conseiller de recteur était vu comme prioritairement réservé à des IA-IPR. Aujourd'hui encore, même si cela n'a plus le moindre sens du point de vue réglementaire, cette idée reste encore solidement ancrée chez de trop nombreuses personnes.

Une logique de rapprochement des carrières

Les avancées catégorielles qui viennent d'être obtenues sont, certes, significatives, mais elles n'ont de sens pour nous que dans la mesure où elles s'inscrivent dans une logique plus ambitieuse. Elles nous sont présentées comme un préalable nécessaire pour rapprocher les carrières des IEN et celles des IA-IPR. Nous apprécions, dans ce contexte, qu'il n'y ait pas eu d'interférences dans le cadre du CTMEN ; ainsi, les indices terminaux de la classe normale et de la hors classe seront prochainement les mêmes pour tous les inspecteurs. Cette progression est importante, pourtant elle ne constitue rien de plus qu'une étape vers la création du corps unique d'inspection. Dès septembre, les discussions relatives à l'évaluation, à la formation, aux recrutements et aux missions vont recommencer. Nous attendons un pilotage fort et clair de ces échanges par la nouvelle direction de l'encadrement. L'objectif du corps unique, tel qu'il a été posé par le ministre, devra sous-tendre toutes les réflexions qui vont s'ouvrir. À l'horizon 2023, c'est bien la fusion des corps d'inspection territoriaux qui marquera l'aboutissement du projet en cours. Déjà en 1999, l'inspecteur général Pierre Dasté n'hésitait pas à affirmer qu'un corps unique d'inspection constitue « *la seule solution conforme à l'évolution pédagogique du système éducatif* ». Ces propos

>>>

frappés au coin du bon sens n'ont malheureusement guère eu d'écho jusqu'alors, ce qui est manifestement regrettable, car nous avons déjà perdu beaucoup de temps. Nous savons tous que la continuité des parcours est une problématique centrale pour le système éducatif et il est évident que la création d'un corps unique d'inspection faciliterait cette gestion. De la même manière, nous voyons bien que la différence entretenue entre les IA-IPR et les IEN ET/EG n'a d'autre sens que la valorisation de certaines carrières par rapport à d'autres, ce qui est sans le moindre impact utile pour l'efficacité du système éducatif. Un premier pas vient d'être franchi ; il est plus technique que politique. Seule l'affirmation de l'urgente nécessité à installer enfin le corps unique d'inspection ouvrira de vraies perspectives et nous permettra de rentrer dans une réflexion en profondeur sur l'accompagnement des équipes pédagogiques.

Le SI.EN UNSA, premier syndicat à avoir posé comme principe fondateur le corps unique d'inspection, restera mobilisé pour aller jusqu'au bout de ce projet en défendant avec tous ceux qui souhaiteront nous rejoindre ce principe qui articule amélioration du système éducatif et reconnaissance de l'égale dignité de toutes les inspectrices et de tous les inspecteurs.

ENTRETIEN

Questions à *Pierre Moya*, nouveau directeur de l'Encadrement à la DGRH du MEN.

L'intégration de la direction de l'encadrement au sein de la DGRH en 2010 avait suscité de sévères critiques de la part des organisations syndicales concernées. Le SI.EN UNSA dénonçait pour sa part la mise en place d'une gestion des ressources humaines « *autocratique et autoritaire* », dénonçant en outre la brutalité de la démarche.

Au fil du temps et grâce à la disponibilité de ses responsables, le service de l'encadrement de la DGRH a réussi à apaiser les tensions, cependant nous n'avons jamais vraiment accepté cette « *évolution* ». Aujourd'hui, la création d'une nouvelle direction spécifique pour l'encadrement suscite donc beaucoup d'intérêt, mais aussi d'assez nombreuses questions.

Le SI.EN a donc sollicité son nouveau directeur, Pierre Moya, que nous remercions de s'être prêté à cet entretien.

Quelle(s) différence(s) entre la direction de l'encadrement qui existait jusqu'en 2010 et celle dont la direction vous est confiée aujourd'hui ?

La nouvelle direction de l'encadrement aura beaucoup plus la volonté de développer une stratégie pour l'encadrement ; cette stratégie inclura la volonté de mettre en place un accompagnement personnalisé des cadres. Ce dernier point est une vraie nouveauté qui correspond bien aux engagements exprimés dans le cadre du Grenelle de l'Éducation. La direction de l'encadrement avant 2010 était avant tout une direction de gestion globale, celle qui est créée aujourd'hui est centrée sur une gestion la plus individualisée possible.

Vous avez piloté la MPES pendant trois ans et demi, comment envisagez-vous le passage de la gestion d'un public restreint à celle de l'ensemble de l'encadrement, ce qui représente environ 20000 personnes ?

Il faut déjà observer que chaque année la MPES rencontrait un millier d'agents de manière individuelle. Pour aller au-delà, il faudra s'appuyer sur les missions académiques de l'encadrement qui ont été créées dans toutes les académies et qui sont un moyen de démultiplier l'action de la MPES sur tout le territoire. Ces missions seront pilotées par la direction de l'encadrement. La MPES continuera à voir les agents susceptibles d'occuper à court terme un emploi fonctionnel. Les missions académiques de l'encadrement vont voir les agents beaucoup plus en amont, afin de leur construire un parcours de carrière à 5 ou 10 ans. L'objectif est de donner aux agents de la visibilité sur leur carrière. Trop souvent, les cadres ne voient pas ce qu'ils peuvent envisager au fil du temps. Il faut donc les accompagner dans la durée. Cette perspective inclut aussi les personnels des corps viviers susceptibles de s'engager dans l'encadrement.

Comment imaginez-vous la construction de ces parcours entre prédétermination et originalité ?

J'inclus la réflexion sur les inspecteurs à celle portée par le Président de la République sur toute la haute fonction publique. Il y a sans doute des parcours « classiques », mais pas de parcours type. Un parcours peut être original, atypique ; il peut comporter des pas de côté et il faut favoriser ces parcours originaux en sortant de l'idée qu'un parcours de cadre serait nécessairement linéaire et ascen-

dant. Le rôle de la direction de l'encadrement sera de faire sauter les verrous qui freinent ces parcours différents. Il faut que les cadres puissent aisément faire des allers-retours entre diverses fonctions, y compris en prenant des responsabilités administratives ou hors de l'Éducation nationale. Notre direction de l'encadrement sera en relation étroite avec la future délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE), ce qui sera une excellente manière de faire connaître les métiers de l'encadrement du MEN à l'interministériel.

Quelles améliorations vous semblent souhaitables pour mieux construire une identité de cadre au sein du système éducatif ?

Le travail qui sera engagé dès la rentrée autour de l'évaluation des inspecteurs me semble être un élément clé pour construire cette identité professionnelle. Il n'est pas normal que des inspecteurs qui sont des cadres de haut niveau ne bénéficient pas comme leurs homologues de la fonction publique d'une évaluation annuelle. Peut-être sera-t-il aussi nécessaire de réajuster la circulaire missions, mais la priorité se situe à mon sens dans la construction de documents d'évaluation. Pour cela, je compte mettre en place dès la première quinzaine de septembre des groupes de travail qui fonctionneront en parallèle et auront aussi des temps d'échange. Les représentants des personnels participeront à ces groupes, mais je ferai aussi appel à des recteurs et à des DASEN ; l'inspection générale sera aussi sollicitée. L'objectif est d'aboutir à une proposition stabilisée à l'automne 2022. Cette évaluation objective pourra s'appuyer sur une lettre de mission personnalisée qui devra aider chaque inspecteur à identifier des priorités.

Souvent, les inspecteurs font remarquer qu'ils subissent des contraintes nationales trop fortes, comme celles relatives au contenu de formation continue des enseignants, par exemple. Comment faire pour prendre en compte les orientations nationales sans qu'elles apparaissent comme trop pesantes et, au bout du compte, déresponsabilisantes ?

C'est tout le pari de l'École de la confiance. Les inspecteurs sont des cadres et il faut les traiter comme tels, c'est-à-dire comme des agents qui ont une capacité à mettre en œuvre les orientations avec le discernement nécessaire. Il faut faire confiance aux inspecteurs pour mettre en œuvre le plus intelligemment possible les grandes orientations en prenant en compte les caractéristiques des territoires dont ils ont la responsabilité.

Quel rôle peut (ou doit) jouer l'IH2EF dans la construction de l'identité de cadre ?

La direction de l'encadrement va devoir définir la stratégie de formation des cadres. Ceci se fera en collaboration étroite et permanente avec l'IH2EF. Actuellement, la formation initiale des inspecteurs semble être perçue comme plutôt satisfaisante. En revanche, de gros efforts sont à fournir pour ce qui est de leur formation continue. Il faut mettre en place une formation continue de haut niveau pour les cadres. Bien sûr, les formations à but pédagogique pilotées par la DGESCO continueront à être proposées. La direction de l'encadrement interviendra sur des formations plus transversales qui articuleront les attentes de l'institution et celles des cadres. On pourrait évoquer, par exemple, la nécessité de renforcer la formation juridique des inspecteurs, tout en les aidant à prendre conscience de la nécessité de passer le relais quand cela s'avère nécessaire.

Vous avez récemment insisté sur l'importance des « parcours » des cadres. Comment comptez-vous faciliter et valoriser cette démarche dans un contexte où la mobilité, géographique comme fonctionnelle, n'est que rarement recherchée par les personnels ?

Je n'ai pas la religion de la mobilité géographique. Il peut être nécessaire de bouger pour obtenir un poste et développer un parcours, mais ceci ne s'impose pas dans le cadre des premières affectations. Je mets souvent les cadres en garde contre des célibats géographiques prolongés ; il faut avoir un vrai souci d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est une ligne de force qu'il faut toujours avoir en tête : il ne faut pas sacrifier sa vie personnelle pour sa vie professionnelle, sinon on risque de devenir un mauvais professionnel.

M. le Ministre de l'Éducation nationale a rappelé sa volonté de fusion à terme des corps d'inspection, insistant sur le parallèle avec ce qui a été réalisé pour l'inspection générale. Vous savez que cette perspective est prioritaire pour notre organisation syndicale. Au-delà du rapprochement des carrières (indiciaire et indemnitaire) que nous avons salué, comment prévoyez-vous de conduire ce projet ?

C'est un projet qui sera conduit par petites touches. Dans un premier temps d'importants obstacles indiciaires et indemnitaires viennent d'être levés. Tout ce qui va être mené sur l'évaluation va également participer du projet de fusion. Une fois que toutes les pièces du puzzle vont être rassemblées, la fusion deviendra beaucoup plus facile. Elle apparaîtra comme un aboutissement naturel qui évitera toutes les tensions qui résulteraient d'un passage en force.

Le nouveau régime indemnitaire qui va être mis en place à partir de janvier 2022 suscite des espoirs, mais aussi des inquiétudes chez de nombreux collègues. Comment seriez-vous à même de les rassurer ?

Ce qu'il faut d'abord rappeler, c'est que la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire aura pour conséquence une amélioration pour tous les inspecteurs. À travers le RIFSEEP, le ministère a souhaité reconnaître l'engagement des inspecteurs depuis le début du quinquennat, d'abord dans

>>>

la mise en place des réformes pédagogiques, puis dans le cadre de la crise sanitaire. Il y a donc avant tout un souhait de reconnaissance dont tout le monde doit bénéficier. Cela permettra aussi de mieux reconnaître l'engagement des inspecteurs dans leurs différentes missions. Par ailleurs, la mise en place de ce nouveau régime va se faire dans la transparence et non dans l'arbitraire. Enfin, ce nouveau régime indemnitaire offre des possibilités que ne permettaient pas les anciens dispositifs. Transparence, souplesse et revalorisation sont les trois mots qui caractérisent cette évolution, ce qui devrait rassurer les inspecteurs.

Dans le cadre de la MPES, vous avez été amené à gérer la carrière d'inspecteurs détachés sur des emplois fonctionnels. J'évoquerai en particulier celle des adjoints aux directeurs académiques des services départementaux de l'éducation nationale, mais il y en a d'autres parmi les conseillers de recteurs, ou les directeurs de cabinet… Leur position va les exclure des avancées indiciaires et indemnitaires dont bénéficieront les inspecteurs. Comment envisagez-vous de poursuivre la valorisation de leur engagement ?

Dans les recommandations qui sont données aux académies sur le régime indemnitaire des emplois fonctionnels, nous allons bien évidemment tenir compte du fait que les corps d'inspecteur sont passés au RIFSEEP. Il faut en effet que subsiste un différentiel significatif entre les emplois fonctionnels et les corps viviers, sinon les emplois fonctionnels perdraient une bonne partie de leur attractivité. Il faudra donc prévoir un gain indemnitaire pour les inspecteurs nommés sur des emplois fonctionnels. En outre, il ne faut pas oublier que même détachés les inspecteurs doivent pouvoir continuer à progresser dans leur corps et pas seulement dans leur emploi. En effet, la nomination sur un emploi fonctionnel se fait pour une durée déterminée et il ne faudrait pas que quelqu'un qui quitte un emploi fonctionnel se trouve pénalisé dans l'avancement dans son corps.

Enfin, sans remettre en cause les conséquences de la loi de transformation de la fonction publique, pensez-vous qu'il soit possible de remettre plus de transparence dans les opérations de gestion des carrières (promotions et mobilité) qui créent bien des inquiétudes chez les inspecteurs ?

La loi de transformation de la fonction publique a posé un cadre qui n'exclut en rien la possibilité d'expliquer comment sont menées ces opérations de gestion, sans donner les situations individuelles. Il y a aussi la possibilité pour les agents de désigner une organisation syndicale de leur choix pour les représenter dans le cadre de recours s'ils estiment que le caractère particulier de leur situation n'a pas été correctement pris en compte. Sans s'écarter du strict respect de la loi, notre préoccupation sera toujours de rechercher des solutions pour que chacun sente que ses droits sont respectés.

Pierre Moya a débuté sa carrière comme professeur d'histoire-géographie avant de devenir chef d'établissement, puis proviseur vie scolaire.

Lauréat du concours IA-IPR EVS, il exerce ensuite en tant qu'inspecteur d'académie adjoint de l'Essonne, puis IA-DSDEN de l'Eure et DASEN du Val-de-Marne.

Nommé IGAENR en mars 2013, il prend les fonctions de chef de service, adjoint à la directrice générale des ressources humaines, chargé de l'encadrement à la DGRH du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en décembre 2014.

Enfin, en 2018, il devient responsable de la MPES (mission de la politique de l'encadrement supérieur), avant de prendre en charge depuis le 1er juillet 2021 la nouvelle direction de l'encadrement.

IA-IPR et IEN, des carrières simplifiées et rapprochées

Il faut tout d'abord rappeler que les mesures mises en place ont pour objectif de rapprocher les carrières des IEN et des IA-IPR, afin de faciliter la fusion des corps prévue à l'horizon 2023.

Dans cette perspective, les marqueurs les plus évidents se situent pour les IEN en fin de chaque grade : classe normale avec l'ajout d'un échelon permettant de déboucher sur la hors échelle A et Hors classe avec la linéarisation de la HE B et l'accès contingenté à un échelon spécial affecté de la HE Bbis. De la sorte, les échelons de fin de grade seront les mêmes pour les deux corps d'inspection territoriale. Il faut aussi garder à l'esprit que des évolutions d'une telle ampleur supposent des négociations au sein de la fonction publique. **Même si le ministre a opté pour l'arbitrage en interministériel, il était difficilement envisageable d'aller au-delà de ce qui a été obtenu. L'objectif majeur était aussi que ces mesures soient effectivement mises en œuvre au 1er janvier 2022.** Dans un tel contexte, il n'était pas possible d'introduire de nouveaux éléments de discussion qui auraient pu conduire à une remise en cause de l'ensemble de la démarche. Nous ne perdons toutefois pas de vue la nécessité d'obtenir ultérieurement une réduction de la durée d'échelon en fin de classe normale, laquelle n'est pas satisfaisante pour le moment.

La fin de classe normale, un enjeu essentiel

La fin de classe normale était caractérisée par un sévère dysfonctionnement qui n'était pas sans incidence sur l'attractivité du métier d'IEN. Au cours des dernières campagnes de recrutement, il est fréquemment arrivé que des candidats admis renoncent au bout du compte, quand ils comprenaient que la carrière qu'ils allaient développer dans le corps des IEN serait moins valorisée que celle qu'ils auraient dans leur corps d'origine ! L'ajout d'un échelon supplémentaire (le 11è échelon de la classe normale) l'an dernier avait un peu amélioré la situation, mais celle-ci restait problématique dans de nombreux cas. En outre, le temps d'accès à la hors classe (6 ans selon les textes, mais entre 7 et 8 en réalité) induisait inévitablement une stagnation. Celle-ci impactait enfin le niveau de promotion possible lors du passage à la hors classe puisqu'un seul franchissement d'échelon était réalisable. Au-delà du rapprochement avec la situation des IA-IPR, l'ajout d'un échelon à trois chevrons, affecté de la HE A en fin de classe normale des IEN permettra de résoudre cette difficulté et offrira une réelle fluidification de la carrière pour les collègues expérimentés qui rejoignent le corps. Il faut noter que ce nouvel échelon terminal de la classe normale ne sera créé qu'à compter du 1er janvier 2023, mais ceci ne changera rien pour les collègues qui sont passés au 11è échelon au 1er octobre 2020, puisqu'ils devront attendre le 1er octobre 2023 avant de pouvoir bénéficier d'une promotion. Petite satisfaction supplémentaire : nous avions vivement protesté l'an dernier quand le choix avait été fait d'attribuer au 11è échelon un indice 830 NM au lieu de 839. Cette injustice est réparée dans le nouveau projet et les collègues du 11è échelon bénéficieront de l'indice 839 NM à compter du 1er janvier 2022.

La fin de hors classe, une amélioration importante

Si l'accès à la HE B avait marqué une évolution significative, cette mesure était trop souvent vécue comme une injustice, puisque seuls certains collègues pouvaient accéder à cet échelon spécial. Dès le 1er janvier 2022, tous les collègues qui seront titulaires du A3 depuis au moins un an accéderont automatiquement à la HE B, chevron B2 (puisque techniquement le B1 a le même indice que le A3). Parallèlement, pour obtenir un indice terminal de la hors classe identique à celui des IA-IPR, un nouvel échelon spécial a été créé ; il permettra aux IEN d'accéder à la HE Bbis dans les mêmes conditions que celles que nous connaissions jusqu'alors pour l'accès à la HE B (ratio pro/pro fixé à 20%).

Une simplification de la grille indiciaire

De nombreux échelons de la grille des IEN étaient tout à fait inutiles, puisque les conditions de reclassement excluaient la possibilité d'y verser des inspecteurs. Il était important de profiter de ces mesures pour reprendre la grille et la rendre plus simple et plus opérationnelle aux yeux de la fonction publique.

La nouvelle grille indiciaire des IEN sera donc la suivante :

Classe normale

Échelon	Indice Brut	Indice nouveau majoré	Durée
8	HE A	972	…
		925	1 an
		890	1 an
7	1039	839	3 ans
6	977	792	3 ans
5	912	743	3 ans
4	883	720	3 ans
3	813	667	3 ans
2	762	628	3 ans
1	670	559	2 ans

Hors classe

Échelon	Indice Brut	Indice nouveau majoré	Durée
SPÉCIAL	HE B bis	1124	…
		1098	1 an
		1067	…
6	HE B	1067	1 an
		1013	1 an
		972	…
5	HE A	972	1 an
		925	1 an
		890	1 an
4	1027	830	2 à 3 mois
3	977	792	2 à 3 mois
2	912	743	2 à 3 mois
1	842	689	2 à 3 mois

Le RIFSEEP, un régime indemnitaire unique pour tous les inspecteurs

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mis en place au sein de la fonction publique à partir de 2008, avec comme ambition, à terme, de se substituer à l'ensemble des régimes indemnitaires existants.

Il introduit donc le concept de simplification, auquel nous ne pouvons que souscrire, mais porte aussi en germe une complexité structurelle susceptible de générer des tensions si son attribution n'est pas gérée dans la plus grande transparence. En effet, ce régime inclut aussi la prise en compte des diverses primes de résultats, posant implicitement la question de la *« manière de servir »*, dont nous savons bien qu'elle n'est aujourd'hui appréciée que de manière très subjective et souvent discutable.

Ce constat nous amène du reste à défendre l'idée de la nécessité d'engager au plus vite une réflexion en profondeur sur l'évaluation des inspectrices et des inspecteurs.

Nous ne doutons pas que les discussions qui doivent s'ouvrir en septembre sur ce thème contribueront à dégager des pistes et des processus pertinents. Pour autant, la question du partage de l'information à la fois sur les procédures et critères mis en œuvre, mais aussi sur les conséquences financières pour les personnels devra être considérée comme prioritaire, tant au niveau local que national. Précisons à cet égard que c'est bien le niveau académique et en aucun cas le départemental qui permettra de dégager des éléments partagés prenant en compte la variété des carrières.

Une simplification indispensable

La situation actuelle est devenue aussi complexe qu'inadaptée. En effet, les régimes indemnitaires existants traduisent une histoire chaotique au cours de laquelle des réponses d'opportunité ont été mises en place, donnant parfois l'illusion d'un avantage financier, mais inductrices à terme de dysfonctionnements majeurs. On pourrait particulièrement évoquer l'indemnité forfaitaire de déplacement, dite indemnité de tournées ou des 110 journées, versée aux inspecteurs du premier degré. Cette mesure a longtemps été considérée comme très favorable puisque l'indemnité était défiscalisée, cependant cette défiscalisation tombait dès lors qu'un inspecteur adhérait au régime des frais réels pour sa déclaration de revenus. Par ailleurs, la défiscalisation a aussi pour conséquence la non-prise en compte des sommes perçues dans le cadre du Régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP). Si l'impact de cette mesure était négligeable lors de sa mise en place, elle apparaît aujourd'hui comme tout à fait significative. Enfin, ne négligeons pas les multiples contorsions dont devaient faire preuve de nombreux collègues exerçant sur des postes pour lesquels les 110 journées de tournée étaient loin d'être une réalité. Avec ce genre de régime, il était parfois possible de se retrouver dans des situations inextricables comme celle que subissent nos collègues en poste en Polynésie Française où cette indemnité exclut de fait la prise en charge des frais réellement engagés lors des déplacements.

Nous avons aussi vu, lors de la dernière revalorisation des indemnités perçues par les IEN que l'écart de situation entre 1er et 2nd degrés générait inévitablement des sentiments d'injustice ou d'incompréhension. Dès lors, la simplification résultant de la mise en place d'un régime unique apparaît comme tout à fait pertinente. Précisons cependant qu'une divergence subsistera entre tous les inspecteurs, puisque l'indemnité REP/REP+ continuera à n'être versée qu'aux seuls IEN désignés par le recteur comme copilote de REP ou de REP+. Pour les REP, l'écart est (malheureusement et malgré nos efforts) insignifiant, mais il n'en va pas du tout de même pour les REP+. Rappelons à cet égard que le SI.EN UNSA milite pour que tous les inspecteurs des premier et second degrés impliqués dans le pilotage de l'éducation prioritaire perçoivent une juste indemnité pour leur engagement et les contraintes spécifiques qui sont les leurs.

Deux composantes au RIFSEEP, l'IFSE et le CIA

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) constitue la partie principale du RIFSEEP et est versée mensuellement. Son montant est fixé lors de l'adhésion au RIFSEEP et ne peut pas être inférieur à l'ensemble des indemnités perçues par un agent. Pour ce qui est des inspecteurs, il est prévu que les revalorisations accordées en 2020 et 2021 soient acquises aux agents dans le cadre du changement de régime indemnitaire. Cette mesure permettra de *« rattraper »* la situation des inspectrices et des inspecteurs qui n'avaient pas pu bénéficier de la totalité de la revalorisation de 100 € /mois mise en place en septembre 2020 pour le premier degré et en janvier 2021 pour le second. Par ailleurs, une nouvelle revalorisation doit être actée en janvier 2022 ; son montant annuel serait d'environ 1 500 € bruts, soit 125 € bruts par mois. Il faut noter qu'au fil de la carrière l'IFSE peut progresser, mais ne devrait en aucun cas régresser. Cette pratique générale peut toutefois être un peu malmenée dans le cas d'un changement de groupe avec une forme de rétrogradation comme nous le verrons un peu plus loin ; ce genre de situation extrême ne peut être que très exceptionnelle et peut faire l'objet de recours, gracieux ou contentieux, que le SI.EN UNSA ne manquerait pas d'accompagner.

La seconde partie du RIFSEEP, le complément indemnitaire annuel (CIA), est une indemnité facultative qui a pour objet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Il est versé en une ou deux fois dans l'année et correspond à un pourcentage du montant maximal susceptible d'être attribué en fonction du groupe auquel est rattaché un agent (voir plus

loin). C'est, évidemment, la partie la plus problématique de ce nouveau régime, puisque les sommes attribuées le sont sur la base de l'appréciation de la manière de servir, laquelle nécessiterait que soient précisés les critères d'évaluation retenus, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui. On relève souvent une confusion entre le poste occupé et l'engagement de l'agent, ce qui est incohérent avec la définition même de l'objectif du CIA, mais reste pourtant une pratique largement constatée au sein de la fonction publique. Là encore, la transparence dans l'élaboration et l'application des critères sera un facteur essentiel pour éviter les sentiments d'injustice qui résultent trop souvent de ce type de différenciation dans les émoluments. N'oublions pas que les inspecteurs doivent travailler en équipe et que ces tensions ne contribuent guère à les souder.

Le plancher, le plafond, le socle

Pour l'IFSE, deux notions sont souvent mises en avant alors qu'elles n'ont finalement qu'un impact assez faible sur ce que perçoivent effectivement les agents concernés. Le plancher, tout d'abord, représente le montant en deçà duquel aucun agent relevant d'un groupe donné ne peut se situer. Ces planchers sont à un niveau très bas, mais ne correspondent jamais à des situations réelles. Plus sympathique (en apparence…), le plafond qui correspond au maximum de l'IFSE que pourrait percevoir un inspecteur. Ne soyez pas pris de vertige en regardant les chiffres dans le tableau ci-après : une carrière entière ne permet pas à un agent de toucher le plafond, la bosse de l'IFSE maximale n'est pas pour demain !

Plus sérieux, mais trop peu souvent évoqué : le socle constitue la base de gestion réellement significative. C'est cette base qui sera appliquée à partir du 1er janvier 2022 et c'est sur elle que seront fondées les revalorisations successives dont nous avons besoin. Mais pour bien comprendre la situation, une nouvelle notion doit être abordée : celle des groupes.

Les groupes de fonctions

Ces groupes correspondent à l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent. En général, dans la fonction publique pour les corps de catégorie A, il est suggéré de créer 4 groupes pour un grade ou un corps. Il est toutefois possible de se limiter à 3 groupes et c'est cette solution qui a été retenue pour les inspecteurs. Usuellement, le groupe correspondant aux plus fortes responsabilités reçoit le numéro 1. Les critères de répartition des fonctions entre les différents groupes sont précisés dans le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 :

- l'encadrement, la coordination ou la conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

En l'état actuel du projet, la répartition des fonctions entre les différents groupes n'est pas encore totalement arrêtée, cependant une première orientation a été présentée dans le cadre du GT 05 relatif aux carrières des corps d'inspection :

Groupe	Exemples de fonction
1	Doyen, Conseiller de recteur/Dasen, Chargé de mission à temps plein.
2	Conseiller de recteur/Dasen, Chargé de mission à temps partiel, Inspecteur chargé d'un REP/REP+ Inspecteur expérimenté.
3	Inspecteur

Il ne faut pas oublier que le RIFSEEP est basé sur un ensemble de critères articulés les uns aux autres et prend en compte en particulier l'expérience acquise, ce qui explique qu'un agent classé dans le groupe 3 peut parfaitement bénéficier d'une IFSE supérieure à celle d'un agent du groupe 2 ou même du groupe 1.

Un tableau de synthèse pour y voir plus clair

		IFSE			CIA
	Grade	Plancher	Plafond	Solde	
GROUPE 1	Hors classe	3800	38 021	15 000	6 710
	Classe normale	2900			
GROUPE 2	Hors classe	3800	33 737	14 000	5 954
	Classe normale	2900			
GROUPE 3	Hors classe	3800	26 775	13 000	4 725
	Classe normale	2900			

Les évolutions du RIFSEEP

Le montant de l'IFSE peut évoluer en différentes occasions :

- en cas de mobilité géographique ou fonctionnelle au sein du même groupe de fonctions ;
- en cas de changement de groupe de fonctions ;
- tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions, pour tenir compte de l'expérience acquise ;
- en cas de changement de grade.

Il faut bien considérer toutefois que le réexamen du montant de l'IFSE qui intervient à chacune des occasions qui viennent d'être présentées n'induit pas obligatoirement une réévaluation du montant perçu.

Globalement, le passage au RIFSEEP apparaît comme une réelle opportunité d'obtenir des évolutions significatives pour tous les inspecteurs en matière de rémunération. Il faudra néanmoins que nous restions très attentifs et très solidaires pour éviter des dérives problématiques. Nous n'oublions pas, par ailleurs, que notre régime indemnitaire actuel est très insatisfaisant et qu'il conviendra que nous obtenions le plus rapidement possible de nouvelles revalorisations qui permettront de mieux reconnaître le niveau d'investissement professionnel, de compétence et de responsabilité de tous les inspecteurs. Nous rappelons aussi notre objectif de transformation prime/points afin d'obtenir de meilleures conditions pour le calcul des pensions de retraite.

Quelle perception du territoire dans la perspective du corps unique d'inspection ?

De fortes attentes en matière d'évolutions statutaires, indiciaires et indemnitaires

Les récents échanges avec quelques responsables académiques démontrent si besoin était que la perspective de la création du corps unique pour les IEN, c'est d'abord l'espoir que soit enfin reconnu à sa juste valeur leur engagement. Ainsi, les attentes sont fortes en ce qui concerne des avancées rapides et significatives sur le plan statutaire. Il s'agit avant tout que le ministre donne des signes tangibles d'une volonté affichée de s'engager sur la voie de la création du corps unique en mettant en œuvre dès le début de l'année 2022 les conditions de la réalisation de cet objectif à l'horizon 2023. Si les annonces récentes sont encourageantes et que le calendrier suit actuellement son cours (arbitrages en réunion interministérielle le 7 juillet, présentation au CTM le 12 juillet), les IEN resteront particulièrement attentifs à cette question dans les semaines et les mois à venir.

La question de l'évolution des missions

Concernant les évolutions des missions des IEN en lien avec la perspective de la création du corps unique, force est de constater que le contexte particulièrement complexe de ces derniers mois n'a pas donné beaucoup le loisir à chacun de s'engager dans cette réflexion, que ce soit à titre personnel ou dans le cadre de réunions syndicales. Si chacun est conscient que la création d'un corps unique des inspecteurs induira une évolution des missions des IEN, si beaucoup appellent une clarification des missions de leurs vœux, quelques points de vigilance ne tardent pas à émerger. La première inquiétude qui s'exprime, c'est celle des ajouts qui viendraient grossir le catalogue des missions des IEN, sans jamais en retirer quoi que ce soit. L'autre crainte, c'est celle d'une mutation brutale et technocratique, orchestrée tambour battant depuis un ministère qui perdrait de vue la nécessité d'accompagner le changement dans la durée, que ce soit pour les IEN comme pour les autres acteurs du système éducatif.

Le territoire au centre des préoccupations

La question centrale des missions reste celle du territoire de responsabilité des inspecteurs et de leur action au sein de ce territoire. À cet égard, les détracteurs de l'intérêt de la création du corps unique s'attachent surtout à montrer les différences entre le premier et le second degré, certains n'hésitant pas à caricaturer la situation en insistant sur l'attachement des inspecteurs du premier degré au territoire défini par la circonscription, tandis que ceux du second degré seraient plutôt centrés sur leur discipline. Cette argumentation à courte vue montre bien le caractère polémique et réducteur de ce qui ne relève en rien d'une véritable argumentation. Il est tout aussi absurde de penser que les inspecteurs du premier degré seraient englués dans la gestion de leur circonscription que de prétendre que ceux du second degré n'auraient pas un impact fort sur les établissements au sein desquels ils interviennent et dont ils sont référents. La crise sanitaire que nous subissons a montré l'importance de l'action collective pour le premier degré, comme elle a permis de faire ressortir l'importance de l'accompagnement de proximité pour le second degré.

Ce n'est donc pas sur cette dimension du territoire que se définit la problématique actuelle. Elle résulte au moins de deux facteurs essentiels : d'une part la confusion plus ou moins prononcée dans le premier degré entre la fonction de direction et celle d'inspection, d'autre part la coupure plus ou moins forte entre premier et second degré pour ce qui a trait au pilotage pédagogique et à l'action des inspecteurs. Ces deux difficultés résultent d'une incapacité persistante à imaginer le territoire autrement que comme une entité géographique stable au sein de laquelle se répartissent des écoles et des établissements de diverse nature. Nous avons insisté à de nombreuses reprises pour réclamer que le territoire soit défini par le projet qui fédère ces structures plutôt que par la catégorie administrative de ces dernières. La mise en place du corps unique d'inspection est à la fois une condition pour mettre en place cette évolution radicale, mais aussi une exigence pour réellement mettre en œuvre les réformes dont le système éducatif a besoin. Jusqu'alors, ce sont des ajustements plus que des réformes systémiques qui ont été opérés, avec plus ou moins de succès. Il est grand temps de fixer des objectifs plus ambitieux et de systématiser les échanges entre les différentes spécialités d'inspection pour tendre vers une plus grande efficacité.

Le conflit entretenu entre les différentes spécialités d'inspection est délétère pour le système comme pour les inspecteurs. Le cap de la mise en place du corps unique est fixé. Il faut à présent que nous nous engagions résolument vers une opérationnalisation de ce projet et la notion de territoire sera capitale pour les évolutions à venir.

Insultes, agressions, accidents... contre les risques du métier, vous avez prévu quoi ?

L'OFFRE MÉTIERS DE L'ÉDUCATION

Unicorp – Unicorp.fr – © PHOTO : Shutterstock – Septembre 2019 – 14716

www.autonome-solidarite.fr
www.maif.fr/offreeducation

L'AUTONOME DE SOLIDARITÉ LAÏQUE
L'ASL

MAIF

CEE et évaluation externe des unités scolaires du premier degré

Parce que tout acte d'éducation cohérent est indissociable d'un temps d'évaluation qui en mesure la portée dans la perspective d'une stratégie d'amélioration continue, le SI.EN-UNSA soutient résolument et avec vigilance le chantier engagé par le CEE à propos de l'évaluation externe des unités scolaires du premier degré.

Au-delà de la réponse à une prescription nationale référée à la loi, nous mesurons les enjeux du sujet sur la réussite scolaire du plus grand nombre. Cette adhésion de principe n'exclut toutefois pas un regard qui peut être critique sur la mise en œuvre. Nous sommes aussi très attentifs aux risques de dérives qui ne peuvent être négligés, car nous n'ignorons pas que l'ambition affichée peut vite être engluée dans une mise en œuvre technocratique qui transformerait le plus intéressant des dispositifs d'évaluation en une magnifique usine à gaz !

Une mutation institutionnelle majeure

Nous avons communiqué au CEE notre accord de principe sur l'économie générale du projet. Bien que nous considérions que l'ambition d'évaluation externe des unités scolaires, pour le premier degré notamment, participe d'une mutation institutionnelle majeure, assez inédite au demeurant, nous réclamons cependant une approche prudente et progressive. Ceci permettra de prendre en compte le contexte spécifique dans lequel se trouve les inspecteurs avec la gestion d'une crise sanitaire aux conséquences pédagogiques qui les mobilisent massivement. Cela nous laissera surtout le temps d'apprécier la pertinence des organisations mises en place et d'agir pour que soient prises en compte les évolutions nécessaires. D'ores et déjà, au cours de l'année écoulée, nous avons fait des observations sur le déroulé des opérations, ainsi que sur le positionnement des acteurs dans le cadre de l'évaluation externe des établissements du second degré.

Il est évident qu'une « *étape de rodage* » est à prévoir, d'autant plus de l'impact sur les équipes des tensions induites par le contexte actuel sanitaire. À ce propos, il est bon de rappeler que ce qui est annoncé pour l'année scolaire 2021-2022, est bien une phase d'expérimentation qui concernera une seule école à l'échelle de chaque département pour la période qui va de septembre à décembre 2021 et quelques écoles entre les mois de janvier à juin 2022. Nous serons très attentifs à la tentation de « battre des records » que peut parfois saisir la hiérarchie locale…

Nous engageons nos collègues à nous saisir de toute demande qui semblerait exorbitante ou décalée par rapport à la dimension expérimentale des évaluations mises en place cette année.

Dans une volonté de co-construction, le SI.EN s'engage dans une coopération avec le CEE afin de contribuer à la définition d'éléments de calage pertinents pour le premier degré. Nous approuvons le caractère séquentiel de la logique d'auto-évaluation préalable des écoles par le directeur et les membres de la communauté enseignante (cette phase précédant le lancement de l'évaluation externe). Compte-tenu du rythme envisagé de l'évaluation externe de l'école tous les cinq ans, nous considérons que le travail à réaliser devrait être intégré aux O.R.S. des enseignants (108 h). L'impact du bien-être à l'école sur la réussite scolaire est déterminant ; c'est pourquoi, nous pensons que l'évaluation du climat scolaire doit être considérée comme une composante essentielle du dispositif projeté. Il conviendra aussi de veiller à ce qu'il n'y ait pas de confusion entre l'évaluation permanente qui est de la responsabilité du seul inspecteur et cette évaluation externe. Ceci imposera une réflexion précise et un positionnement très clair des responsabilités de chacun. Il faudra aussi distinguer nettement ce qui a trait à l'évaluation professionnelle des enseignants et ce qui concerne ce regard externe sur le fonctionnement de l'équipe et sur l'insertion de l'école dans un tissu social plus large. C'est du reste ce qui justifie la présence d'acteurs dont la vocation ne sera pas de porter un regard sur l'action pédagogique des personnels, mais d'identifier des points forts et des améliorations imaginables dans l'efficacité systémique de l'unité éducative évaluée.

Une réelle responsabilisation des acteurs

S'agissant d'une démarche coopérative et participative, nous souhaitons que le dispositif envisagé offre aux acteurs impliqués des marges optimales d'autonomie permettant une authentique responsabilisation. Il est hors de question de procéder par la contrainte pour lancer le nouveau dispositif. À ce propos, notre crainte concerne en particulier un pilotage autoritaire sur les échelons intermédiaires, académiques et départementaux, notamment. Le SI.EN sera attentif à ce que des pressions contreproductives ne s'exercent pas en territoire. Sur cette question de l'évaluation externe des unités scolaires, nous recommandons la création d'équipes académiques d'appui au premier degré. Compte tenu de l'importance des enjeux mentionnés plus haut, il conviendrait d'accorder aux directeurs des temps de formation et d'information afin d'outiller ces derniers en ce qui concerne le travail d'autodiagnostic. Il sera question d'aider les acteurs impliqués à accéder aux ressources institutionnelles disponibles.

Emiettement rural et regroupement

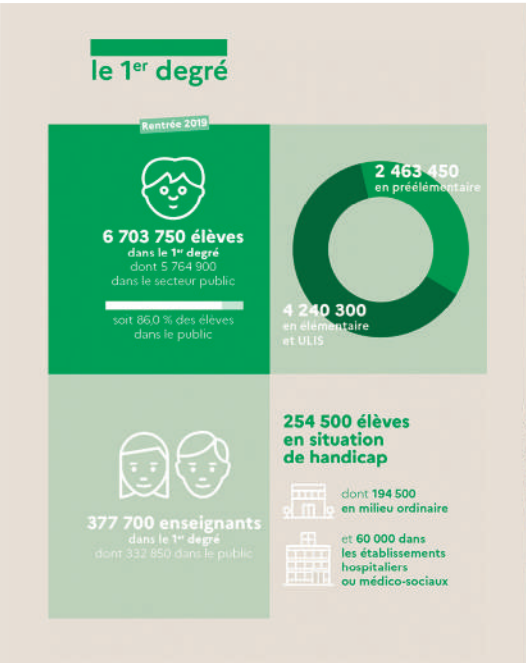
Se posera inexorablement la question de l'évaluation des unités scolaires concernées par l'émiettement rural. Seront nécessairement requis des regroupements dont les périmètres seront à définir au plan local, en fonction de la diversité des contextes, ceci avec une validation académique. À ce propos, il n'est effectivement pas raisonnable de concevoir ces regroupements à l'avance. Toutefois, depuis l'échelon national d'impulsion, des suggestions pourraient être mentionnées dans les textes produits par le CEE. Dans certains cas, l'association de petites unités scolaires avec un collège rural de petite taille pourrait s'avérer pertinente. Dans le cas de ces regroupements nous proposons que soit désigné un interlocuteur unique clairement identifié qui pourrait jouer, en lien avec ses collègues, le rôle d'un « *chef de file* ».

La place de l'IEN CCPD

Considéré comme expert du premier degré, l'IEN CCPD n'est en rien écarté du protocole projeté puisqu'il jouera un rôle essentiel dans la conduite de l'évaluation externe engagée hors territoire. Respectant le principe de différenciation entre l'évaluation externe et le travail régulier de l'inspecteur, il semble cohérent que l'inspecteur n'intervienne pas directement dans l'évaluation des unités scolaires de sa circonscription, mais qu'il soit étroitement associé à la démarche mise en place. Les recommandations du rapport définitif élaboré à issue des évaluations externes des écoles de son territoire ont vocation à constituer pour l'IEN un indicateur supplémentaire pertinent pour le pilotage de l'accompagnement des collectifs. Cela induit que des marges d'autonomie suffisantes existent, notamment en matière d'élaboration du plan de formation. Se posera également la question des moyens humains, les équipes de circonscription étant actuellement largement mobilisées par la mise en œuvre des plans français et mathématiques…

Se pose également la question de la place des représentants de la collectivité territoriale compétente. Il n'est pas envisageable de l'écarter… mais à quelles phases faudrait-il les associer ? De nombreuses questions restent en suspens qui trouveront des réponses à l'issue de la phase expérimentale. Cette dernière permettra aussi de définir plus précisément l'impact de la mise en œuvre de l'évaluation externe des écoles sur la charge de travail des IEN.

Conseil d'évaluation de l'École



Une première analyse de l'évaluation externe des établissements du second degré

Au cours de l'année scolaire 2020-2021, dans l'ensemble des académies, les premières expériences d'évaluation externe ont été mises en place dans les établissements du second degré.

Il est, certes, un peu trop tôt pour dégager un bilan précis du travail réalisé, mais il reste possible cependant d'identifier quelques premières pistes. Le SI.EN UNSA a rencontré les responsables du Conseil d'évaluation de l'école à plusieurs reprises, afin d'évoquer des perspectives d'amélioration du protocole, en fonction des observations qui nous remontaient du terrain. Nous poursuivrons, bien sûr, ces échanges, dans une dynamique ouverte mais vigilante et en nous attachant à faire entendre la parole des inspectrices et des inspecteurs.

De premières réussites …

Il faut rappeler qu'au cours de cette phase initiale nous avons insisté, soutenu en cela par d'autres syndicats de notre fédération représentant les enseignants, les personnels de direction et d'autres personnels des établissements, afin que seules des structures volontaires fassent l'objet de cette évaluation externe. Ceci explique sans doute le sentiment d'adhésion des équipes évaluées qui a été ressenti un peu partout par les évaluateurs. Il faut toutefois se demander ce qui se passera quand les établissements restant à évaluer ne seront pas spontanément partants relativement à la démarche mise en place. L'autre point positif souligné par les équipes d'évaluation est la formation des acteurs engagés pour partager et s'approprier les exigences du protocole et les finalités de l'opération. Le modèle doit, en effet, devenir transposable de manière aussi cohérente que possible, ce qui est complexe dans des contextes par nature très variés pour de multiples raisons (niveau, structure, contexte social…). La plus grande satisfaction des collègues ayant participé à ces expériences se situe dans le plaisir du travail partagé entre experts de différentes origines. Le croisement des points de vue et la confrontation des compétences particulières des uns et des autres sont véritablement apparus comme des ouvertures vers une forme d'enrichissement professionnel.

… mais aussi de premières difficultés …

La première d'entre elles, qui peut être vue comme conjoncturelle, a posé de sérieux problèmes et ne peut donc être minimisée. Dans le contexte spécifique de la crise sanitaire, la charge de travail des inspecteurs était centrée prioritairement sur l'accompagnement des équipes pédagogiques. Il était donc déraisonnable de vouloir maintenir coûte que coûte le volume d'évaluations externes fixé en début d'année scolaire. La pression institutionnelle sur ce point s'est avérée totalement contre-productive, puisqu'elle a fait émerger d'inutiles tensions, au sein des équipes d'évaluateurs comme dans les établissements visités. De nombreux collègues ont aussi regretté la rigidité du dispositif et ont protesté face à des étapes qu'ils ont perçues comme infantilisantes. C'est le cas en particulier de la rédaction d'un pré-rapport, soumis à lecture critique d'un groupe d'experts. Cette modalité de fonctionnement mériterait certainement d'être revue.

… et des questions essentielles en suspens

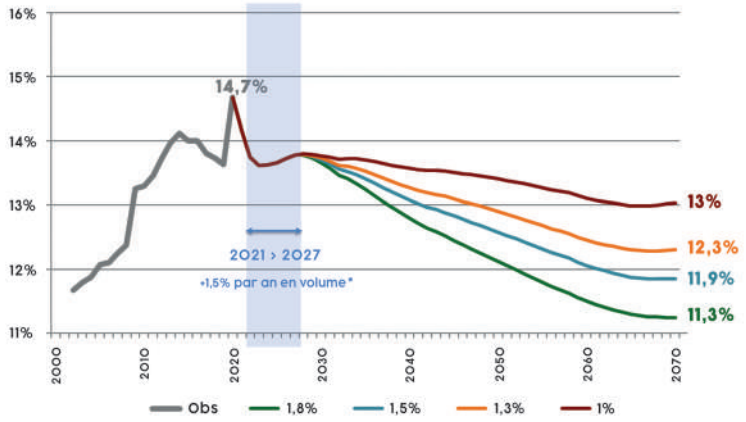
La finalité même de cette forme d'évaluation est sans doute intéressante en termes de perception plus complexe et plus riche du fonctionnement d'un établissement, toutefois nous ne savons pas encore le bénéfice réel qui pourra en être dégagé afin d'améliorer ce fonctionnement. La première hypothèse se situe évidemment dans la possibilité de proposer aux équipes des actions de formation répondant aux besoins identifiés, mais la conception de ces formations, de même que leur opérationnalisation, reste aujourd'hui trop floue pour que nous soyons rassurés sur l'impact à terme du projet global. Eu égard à l'investissement nécessaire, il conviendrait que ce doute puisse être levé au plus vite.

Se syndiquer pour réduire les inégalités et s'opposer aux perspectives de dégradation du niveau de vie

« Malgré le contexte de la crise sanitaire et le vieillissement progressif de la population française, les évolutions de la part des dépenses de retraite dans le PIB resteraient sur une trajectoire maîtrisée à l'horizon de la projection, c'est-à-dire 2070. C'était un résultat qui prévalait avant la crise sanitaire que nous traversons depuis début 2020. C'est un résultat qui demeure valable après crise. »

C'est par ces mots que commence le rapport annuel du **COR** daté de juin 2021, affirmant ainsi une perspective rassurante sur la pérennité de notre système de retraite dans un contexte international où la France avec 13,9% se situait en 2017 (derniers chiffres connus) à la 2ème place des pays qui consacrent la part la plus importante de leur PIB aux dépenses de retraite derrière l'Italie (16,7%), loin devant des pays comme l'Allemagne (11%), le Royaume-Uni (10,8%) ou la Suède (10,3%).

Dépenses du système de retraite en pourcentage du PIB



(*) *Pour mémoire : cible de 0,7 % pour l'ensemble des dépenses publiques dans le PSTAB.*

Cependant la part des dépenses de retraite dans le PIB qui a fortement augmenté depuis les années 1970 devrait progressivement diminuer pour se situer en 2070 entre 11% et 13% selon l'évolution de la croissance.

Cette prévision peut paraître étonnante au regard du vieillissement attendu de la population qui viendra inéluctablement peser sur les retraites futures mais l'explication que nous livre le COR est très simple, c'est que *« les évolutions démographiques défavorables seront contrebalancées par la baisse à venir de la pension moyenne rapportée aux revenus d'activité »*.

Ainsi la pension continuerait certes de croître en euros constants, mais moins vite que les revenus, du fait des mécanismes d'indexation du système de retraite sur les prix alors que les revenus d'activité bénéficient en sus des gains de productivité.

Cette perspective n'est certes pas nouvelle car elle apparaît depuis plusieurs années dans les rapports du COR. Elle conduit à relativiser la situation actuelle où le niveau de vie moyen des retraités est légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population (102,9% en 2018). La dégradation annoncée devrait ramener le niveau de vie relatif des retraités en 2070 à son niveau des années 1980 (entre 77% et 86%).

Un équilibre financier préservé mais une dégradation à moyen terme du niveau de vie des retraités

Au-delà des effets immédiats de la crise sanitaire dont les conséquences sur l'équilibre du financement des retraites ont d'ailleurs été moins fortes que prévues avec un déficit de « *seulement* » 13 milliards (soit 0,6% du PIB), les enjeux de la prochaine réforme des retraites devraient porter moins sur un équilibre financier qui n'apparaît plus comme vraiment menacé mais davantage sur l'évolution à moyen terme du niveau de vie des retraités.

Cette question, qui peut paraître incongrue au moment où les retraités semblent moins touchés par la crise que les actifs, doit être examinée dans un contexte qui évolue et en fonction d'une équité de traitement entre les générations dépendant de nombreux paramètres (discrimination entre hommes et femmes, durée d'études, âge d'entrée dans le vie active, durée de cotisation, taux de remplacement du revenu d'activité, espérance de vie à la retraite…).

On a pu penser que les améliorations importantes réalisées depuis un demi-siècle avaient permis d'aboutir à un dispositif satisfaisant alors que de nombreuses injustices

›››

apparaissent encore comme une sorte de fatalité générant un relatif sentiment d'impuissance et le vague espoir qu'elles s'atténueront avec le temps.

Mais les prévisions du COR, établies à législation constante, alertent sur deux points qui dépendent des choix qui seront faits dans la gestion des finances publiques :

- une évolution très lente de la réduction des inégalités (en particulier hommes/femmes) ;
- une dégradation importante à moyen terme du niveau de vie relatif des retraités, comme c'est déjà le cas pour certains qui sont en retraite depuis de nombreuses années et qui ont connu une érosion importante de leur pouvoir d'achat du fait de l'effet cumulé de l'indexation sur les prix et de l'instauration de nouvelles taxes.

Ce sont des enjeux politiques mais aussi des enjeux syndicaux majeurs dans lesquels toutes les composantes de l'UNSA sont pleinement engagées car la crise sanitaire nous a sans doute permis de mieux prendre conscience à quel point dans notre système de retraite par répartition le sort des actifs et celui des retraités sont liés.

Se syndiquer au SIEN c'est aussi participer à ce combat démocratique où l'UNSA Retraités prend toute sa place.

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

Adhésion 2021 › 2022

BULLETIN D'ADHÉSION - ANNÉE SCOLAIRE 2021 › 2022

SITUATION PERSONNELLE

NOM : .....

Prénom : .....

né(e) le : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Tél : *(portable)* ..... Tél : *(fixe)* .....

Adresse électronique : .....

*(Utilisez de préférence une **autre adresse** que votre adresse professionnelle académique)*

COTISATION

Montant de la cotisation annuelle versée par l'adhérent ..... €

Mode de paiement : ☐ Cotisation entière ☐ Paiement fractionné

*En cas de paiement fractionné, **joindre impérativement les deux chèques.***

Rappel des modalités de gestion :

- *le responsable local adressera au secrétariat national l'ensemble des fiches et des chèques des adhérents*
- *la carte d'adhérent sera envoyée **en février** avec l'**attestation fiscale 2021***

SITUATION PROFESSIONNELLE

ACADÉMIE : .....

N° du département : ..... (1D, IO et retraités)

Circonscription et/ou Spécialité : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Tél : ..... Corps : .....

Type de poste : .....

Mission : .....

☐ Titulaire ☐ Stagiaire ☐ Chargé de mission

☐ Actif ☐ Retraité

Classe : ..... Échelon : .....

Date de promotion : .....

Année de nomination au poste actuel (ou de retraite) : .....

Identifiant du poste : .....

Pour faciliter notre travail, merci de remettre à votre responsable local cette fiche d'adhésion et votre chèque libellé à l'ordre du SI.EN.

S'il est souhaitable de payer en une seule fois, vous pouvez cependant **vous acquitter de votre cotisation en deux fois** : dans ce cas, joindre **deux chèques**, **le premier sera encaissé immédiatement, le second le sera en février 2022**. Cette disposition permettra à tous de recevoir l'attestation du Syndicat dans les délais prescrits et donc de bénéficier du **crédit d'impôt pour 2021**.

Collègues isolés, envoyez cette fiche et votre cotisation au SI.EN, 23 rue Lalande, 75014 PARIS.

IMPORTANT : LE CRÉDIT D'IMPÔT EST FIXÉ A 66 %

Exemple : 219 € de cotisation = 146 € d'impôt en moins, soit un coût réel de 73 €

PAS D'AUGMENTATION DES COTISATIONS en 2021-2022

IEN CLASSE NORMALE

1er échelon	*(379)*	97 €
2e échelon	*(409)*	105 €
3e échelon	*(448)*	116 €
4e échelon	*(501)*	129 €
5e échelon	*(559)*	145 €
6e échelon	*(628)*	165 €
7e échelon	*(667)*	175 €
8e échelon	*(720)*	189 €
9e échelon	*(743)*	196 €
10e échelon	*(792)*	208 €
11e échelon	*(821)*	216 €

STAGIAIRES	97 €
CHARGÉS DE MISSION	97 €

IEN HORS CLASSE et IA-IPR

4e (3e) échelon	*(689)*	181 €
5e (4e) échelon	*(743)*	196 €
6e (5e) échelon	*(792)*	208 €
7e (6e) échelon	*(830)*	219 €
A1	*(890)*	234 €
A2	*(925)*	244 €
A3/B1	*(972)*	257 €
B2	*(1013)*	268 €
B3	*(1067)*	276 €

RETRAITÉS

(733)	89 €
(780)	97 €
(820)	105 €
(A)	113 €
(B)	129 €

Je soussigné(e) .....

adhère au SI.EN UNSA Éducation

Date et signature :

*La revue « **L'Inspection** » est envoyée par voie postale à votre adresse personnelle.*

Retraités :

☐ *(Cochez cette case **si vous ne souhaitez pas que votre adresse personnelle figure dans l'annuaire des Corps d'inspection**)*

***Nota** : les informations recueillies ne sont destinées qu'au fichier syndical. Elles peuvent donner lieu à l'exercice du droit d'accès, conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.*

*Téléchargez ce formulaire **en ligne sur notre site** : www.sien-unsa-education.org*

SI.EN UNSA ÉDUCATION
23, rue Lalande · 75014 PARIS · Tél. : **01 43 22 68 19**
sien@sien-unsa-education.org
www.sien-unsa-education.org

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

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n°07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 170 384 630 euros – Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Crédit photo : © Roman Jehanno • Conception : Insign 2020 • Merci à Isabelle, directrice de crèche, Ophélie, professeure des écoles, Gilles fonctionnaire civil de la Défense et Fatoumata, aide soignante, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

PARIS 2024 PARIS 2024
PARTENAIRE PREMIUM

casden.fr

Retrouvez-nous chez

BANQUE POPULAIRE