L'inspection
RÉALITÉS & PROSPECTIVE
161
DÉCEMBRE 2021

ÉVALUATION des ÉTABLISSEMENTS

le dossier | 5 > 11

L'évaluation externe des établissements

vie syndicale | 12

Le Conseil syndical national du mercredi 17 novembre 2021 : Synthèses et analyses

notre métier | 17

Histoire : 1946, l'engagement du syndicat des inspecteurs

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

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

PUBLICITÉ

Pourquoi et comment protéger sa famille ?

Nos équipements matériels sont généralement bien protégés mais on néglige trop souvent l'essentiel : la protection de notre famille.
23 % des français déclarent n'avoir jamais pensé à se protéger en cas de décès prématuré(1).
Et pourtant, on sait que le régime de protection sociale de base reste limité et ne permet pas toujours aux familles de faire face financièrement à ses conséquences.

Pourquoi se protéger ?

Quel que soit son niveau de revenus, chaque ménage doit faire face aux dépenses obligatoires de la vie courante : loyers ou remboursements de prêts, assurances, abonnements d'électricité, gaz ou téléphonie, etc.

En cas de décès prématuré d'un des conjoints, les revenus du foyer seront diminués, et ces dépenses inévitables deviendront plus difficiles à assumer. Outre les charges et les dépenses courantes qui restent inchangées, c'est bien souvent l'avenir des enfants qui pose question. Pourront-ils poursuivre leur scolarité, envisager des études supérieures ? En 2020, après avoir perçu les APL, le reste à charge mensuel d'un étudiant non boursier est de 912,68 €(3).

En cas de décès prématuré, la Sécurité sociale versera à la famille du défunt un capital de 3 472 €(4) s'il était salarié. Dans certaines entreprises, les salariés bénéficient en plus d'une protection collective. Cependant, rares sont les ménages qui pourraient disposer d'un capital équivalent à deux ou trois ans de salaire de la personne décédée : c'est pourtant le montant qui est recommandé pour maintenir le niveau de vie du foyer. Pour protéger sa famille contre les conséquences financières d'un décès, l'épargne et l'assurance décès sont des outils complémentaires.

Comment se protéger ?

Il existe plusieurs solutions.
L'épargne est un très bon moyen de préparer l'avenir. En cas de coup dur, l'argent mis de côté contribuera aux premières dépenses. Mais là encore tout le monde n'a pas constitué une épargne équivalente à deux à trois ans de salaire. L'assurance décès est alors une solution pour garantir un capital et maintenir la vie du foyer avec des mensualités qui restent abordables.

Comment ça marche ?

Souscrire un contrat d'assurance décès permet de garantir un capital à un ou plusieurs bénéficiaires. Il est conseillé de choisir un capital correspondant à au moins un an de salaire pour couvrir les premiers frais et charges courantes et laisser au conjoint le temps de rebondir.
Si on le peut, mieux vaut prévoir deux à trois ans de salaire, pour garantir durablement le niveau de vie de la famille à fortiori lorsqu'il y a des enfants. Le montant des cotisations est calculé en fonction de l'âge et du capital décès choisi. Il évolue chaque année en fonction de ces mêmes critères. Plus l'assuré est jeune, moins les cotisations seront importantes. C'est une solution accessible et qui permet d'anticiper la protection financière de sa famille.

Seulement 6 %
des familles avec enfants déclarent disposer d'une épargne suffisante en cas de décès prématuré(2).

MAIF
assureur militant

(1) Etude assurance décès YOUGOV réalisée sur un échantillon de 1025 pers. (2) Base répondants : 200 personnes – Juin 2020.
(3) Enquête Unef sur le coût de la vie étudiante - 2020. (4) Source : ameli.fr - rubrique "décès d'un proche".
MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9.
MAIF VIE - Société anonyme au capital de 122 000 000 € - RCS NIORT 330 432 782 - CS 90000 - 79029 Niort Cedex 9.
Entreprises régies par le Code des assurances.

Sommaire 161

l'édito 3
Un métier mieux reconnu, mais des conditions de travail qui se dégradent…

le dossier 5
L'évaluation externe des établissements 5
L'évaluation externe des établissements dans le 1er degré 6
L'évaluation de la politique d'orientation des établissements 8
Évaluation externe des établissements : *une expérience, un témoignage …* 10

vie syndicale 12
CSN du mercredi 17 novembre 2021 : *synthèses de groupe, Analyses en BN et perspectives* 12
Réunion du SI.EN à Créteil : retrouver le sens de notre métier 16

notre métier 17
HISTOIRE - 1946, l'engagement du syndicat des inspecteurs dans une dynamique active et éclairée, mais aussi loyale et désintéressée 17

tribune libre 18
« Et si le Corps unique des inspecteurs devenait réalité… » 18
Réflexion par *Andromède*

Hommage
Le décès d'*André Badonnel* 18

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**

Un métier mieux reconnu, mais des conditions de travail qui se dégradent…

Si nous avons de bonnes raisons de nous réjouir des perspectives d'évolution de nos carrières, programmées au 1er janvier 2022, ceci ne saurait nous faire oublier les conditions de travail totalement dégradées que subissent toutes les inspectrices et tous les inspecteurs.

Le récent Conseil syndical national -dont cette revue fait une présentation - a permis de mettre en évidence la frustration largement partagée dans tous les territoires et toutes les spécialités.

Il est clair que la situation sanitaire constitue un facteur aggravant, mais la racine du mal est plus profonde. C'est bien le manque de précision dans la définition des missions des inspecteurs, et plus encore l'insuffisante prise en compte par notre hiérarchie de ce qui devrait être notre cœur de métier, qui est à l'origine du dysfonctionnement que nous subissons au quotidien.

Les tensions vécues par les collègues sont en outre amplifiées par des comportements autoritaires de plus en plus difficiles à supporter. Les commandes sont trop souvent exprimées de manière brutale et sans prendre en compte les contextes particuliers que nous connaissons. Il n'est pas excessif de parler d'épuisement pour de nombreuses inspectrices et de nombreux inspecteurs.

Cette situation est inacceptable et il est indispensable que nous nous défendions en nous solidarisant. Une nouvelle fois, le SI.EN UNSA prendra toutes ses responsabilités pour défendre les inspecteurs. Le bureau national soutiendra toutes les initiatives académiques et départementales en ce domaine.

Le Conseil syndical national a aussi été l'occasion de mettre en évidence des problèmes largement partagés au niveau national. C'est le cas, par exemple de la mise en place chaotique de l'évaluation externe des établissements et des écoles. Si le principe de l'implication des équipes dans l'autoévaluation nous paraît pertinent, nous soutenons qu'il est indispensable de se fonder sur le volontariat. Il faut, par ailleurs, que notre charge de travail soit prise en compte et que nous rejetions radicalement la gestion étroitement comptable qui constitue, hélas, le modèle dominant.

La même dynamique prévaut pour la mise en place du contrôle de l'instruction dans la famille, pour lequel les autorités académiques réclament des modalités qui ne prennent aucunement en compte le vécu et les contraintes des collègues. Contrairement à ce que laissent entendre certains responsables locaux, il n'est pas de la vocation des inspecteurs de se substituer aux travailleurs sociaux ou aux forces de l'ordre. Notre responsabilité est de s'assurer qu'un enseignement satisfaisant est offert à tous les jeunes d'âge scolaire ; il est hors de question que nous allions au-delà. De la même manière, nous n'accomplirons ces contrôles pédagogiques qu'en prenant en compte nos contraintes d'agenda et pas en se conformant à des diktats locaux.

Il est urgent de réaffirmer notre vocation, nos responsabilités et notre marge décisionnelle trop souvent oubliées par divers acteurs qui ne voient dans les inspectrices et les inspecteurs rien de plus que des exécutants à leur service ! Ces personnes peuvent compter sur le SI.EN UNSA pour leur rappeler le nécessaire respect de nos compétences, comme nos collègues peuvent compter sur leur syndicat pour les défendre autant qu'il le faudra !...

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

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

2022
Une année pleine d'espoir

l'Agenda du SI.EN

Août 8

25 | **MEN** - Préparation de la rentrée scolaire
› Patrick **Roumagnac**

27 | **CAPN** - Commissaires paritaires

Septembre 9

1 | **UNSA Éducation** - Exécutif national
› Guy **Péquignot**

8 | **SI.EN - Bureau national**
› Membres du **BN**

9 | **UNSA Éducation** - Rencontre SNIA-IPR
› Élisabeth **Jardon** - Guy **Péquignot** - Patrick **Roumagnac**

13 | **UNSA Éducation** - Préparation CTMEN
› Patrick **Roumagnac**

15-16 | **UNSA Éducation** - Conseil national
› Guy **Péquignot**

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

21 | **IH2EF** - Rencontre des IEN 1er degré
› Franck **Montuelle** - Patrick **Roumagnac**

24 | **UNSA Éducation** - Réunion intersyndicale sur l'*évaluation des écoles et des établissements*
› Patrick **Roumagnac**

27 | **MEN** - Bilan situation sanitaire
› Patrick **Roumagnac**

28 | **IH2EF** - Rencontre des IEN 2nd degré
› Élisabeth **Jardon** - Jean-François **Gaboret**

Octobre 10

4 | **UNSA Éducation** - Rencontre SNIA-IPR
› Guy **Péquignot** - Jean-François **Gaboret**
Patrick **Roumagnac**

4 | **SI.EN** - ***Visioconférence*** - Syndicats européens d'inspecteurs › Élisabeth **Jardon**

5 | **SI.EN Créteil** - Réunion académique
› Élisabeth **Jardon** - Jean-François **Gaboret**

6 | **MEN** - Conseil supérieur de l'Éducation
› Patrick **Roumagnac**

6 | **MEN** - Préparation hommage à *Samuel Paty*
› Patrick **Roumagnac**

7 | **Assemblée nationale**
Audience Loi de finances › Patrick **Roumagnac**

13 | **SI.EN Amiens** - Assemblée régionale
› Franck **Montuelle** - Michel **Volckcrick**
Patrick **Roumagnac**

15 | **MEN DRH** - Agenda social pour les inspecteurs *CT Indemnitaire*
› Élisabeth **Jardon** - Franck **Montuelle**
Guy **Péquignot** - Patrick **Roumagnac**

20 | **SI.EN Nantes** - Réunion académique
› Patrick **Roumagnac**

21 | **SI.EN Rennes** - Réunion académique
› Patrick **Roumagnac**

21 | **UNSA Éducation** - Rencontre CEE
› Jean-François **Gaboret**

Novembre 11

10 | **SI.EN Clermont-Ferrand** - Réunion académique
› Patrick **Roumagnac**

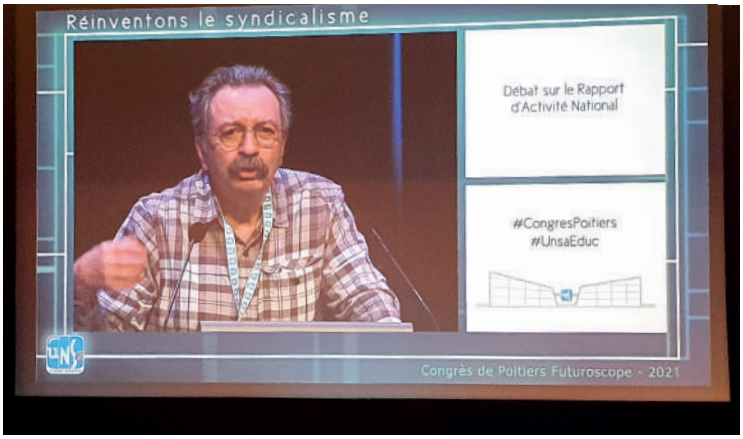
16 | **SI.EN - Réunion SG-SGA**
› Élisabeth **Jardon** - Franck **Montuelle**

16 | **MEN** - Rencontre Secrétaire d'État chargée de l'éducation prioritaire
› Patrick **Roumagnac**

17 | **SI.EN - Conseil syndical national**

18 | **SI.EN - Bureau national**
› Membres du **BN**

22-23-24 | **UNSA Éducation Poitiers** *(Futuroscope)*
43è Congrès national UNSA Éducation
› Guy **Péquignot** - Patrick **Roumagnac**



Intervention de Patrick Roumagnac au Congrès national de l'UNSA éducation à Poitiers

L'évaluation externe des établissements

Auto-évaluation… évaluation externe… évaluation des écoles… évaluation des établissements…

Nous sommes coutumiers des évolutions sémantiques. Parfois septiques sur l'utilité de voir lancer une nouvelle procédure surtout si la précédente n'est toujours pas… aboutie. L'arrivée de l'auto-évaluation des structures d'enseignement n'est pas sans faire écho aux évaluations déjà connues comme les évaluations d'établissements ou les évaluations d'écoles. L'important travail des équipes pour satisfaire l'objectif (établissement d'un protocole, travail collectif de l'équipe à partir de ce protocole, et rédaction d'un document conclusif) a, incontestablement, permis une réflexion collective dans la recherche d'items pertinents mais surtout dans la richesse des échanges entre les professionnels de l'enseignement.

Plus que le document final mettant en évidence les points forts, les points de vigilance et les demandes de la structure à satisfaire - en termes de formation par exemple - pour atteindre les objectifs communs de réussite de tous les élèves dans un climat apaisé, la discussion, les échanges de points de vue et les recherches sont à mettre au point fort de cette procédure d'évaluation.

Ainsi, auto-évalution, évaluation externe ou évaluation des structures ne peuvent s'opérer sans un premier travail réalisé par l'équipe d'évaluation interne. Celle-ci doit se placer dans un cadre de qualité : temps pour la travailler, documents proposés pour la réflexion et cadre libéré de la contrainte hiérarchique. L'évaluation, quelle que soit sa forme, ne saurait s'opérer sous pression institutionnelle. La recherche de l'adhésion est une condition pour amener les équipes à s'auto-évaluer dans le cadre d'une structure où chacun exerce sa pleine responsabilité. Et l'institution en premier lieu. Toute évaluation doit être précédée de la clarification des objectifs institutionnels évidemment mais politiques également.

Les inspecteurs disposent de qualifications didactiques et pédagogiques qui les placent au premier rang de tout dispositif d'évaluation lorsque celle-ci s'inscrit dans le cadre positif d'amélioration de la qualité de notre système éducatif.

L'évaluation externe des établissements dans le 1er degré

Sur le principe d'une évaluation des établissements du second degré comme des unités scolaires du premier, le SI.EN-UNSA a exprimé une opinion plutôt favorable.

Nous avons toujours soutenu l'idée que tout acte éducatif, quelle qu'en soit la nature, est inéluctablement indissociable de la mesure immédiate et différée de sa portée. L'évaluation est, en outre, profondément inscrite dans l'identité professionnelle des inspecteurs de l'Éducation nationale. L'hypothèse de leur mise à l'écart du pilotage de ce dispositif crucial eut été désastreuse compte tenu des enjeux concernant la démocratisation de la réussite scolaire d'une part mais aussi le devenir de notre métier d'autre part.

Pour le premier degré, l'évaluation des écoles est désormais entrée dans une phase expérimentale depuis le début de l'année scolaire 2021-2022.

Elle concerne pour le moment une école ou un regroupement d'écoles dans chaque département. Ce déploiement progressif du dispositif est l'occasion pour le Conseil d'Évaluation de l'École de recueillir le témoignage des acteurs de terrain impliqués dans la conduite de ces expérimentations (équipes des écoles évaluées, équipes d'évaluateurs externes, directions académiques). Il est question d'envisager d'éventuels ajustements des protocoles initiaux afin de les adapter au mieux au contexte et contraintes du premier degré : il s'agit ici d'une volonté affichée par le CEE et réaffirmée lors de récents échanges avec nos représentants. Rien n'est à ce stade définitivement arrêté et les bilans des évaluations conduites actuellement par le protocole seront regardés de près afin de définir des fonctionnements stabilisés dès janvier 2022. Pour autant, la question de l'évaluation externe des écoles induit encore des sentiments mêlés au sein du corps des IEN. Ces sentiments conjuguent le véritable intérêt à certaines craintes quant à ses fondements, sa portée et sa faisabilité. Le rythme annoncé d'une évaluation tous les cinq ans pour chacun des sites scolaires laisse augurer une charge de travail particulièrement conséquente pour les inspecteurs. Les représentants du CEE se montrent attentifs à nos observations mais personne ne nous répond quand nous sollicitons nos interlocuteurs sur l'urgence d'un tri opéré dans nos multiples tâches et missions additionnelles. Une redéfinition de la nature et du périmètre de nos missions s'avère indispensable et urgente. Il pourrait notamment être question du réexamen du partage des tâches et des responsabilités entre le directeur d'école et l'inspecteur. Sans remettre en question la pertinence de l'unité territoriale que constitue la circonscription, nous avons souvent évoqué cette nécessité de la « *priorisation de nos missions* » dans les colonnes de notre revue.

Les fondements et les finalités de l'évaluation externe des écoles

L'évaluation externe des écoles est un processus sinon inédit, du moins très peu familier en France. Quand ce sujet est évoqué, c'est souvent par référence à ce qui se fait à l'étranger, notamment dans les pays anglo-saxons. C'est sur la base de ces références que des inquiétudes se manifestent quant à la finalité de l'évaluation externe. S'agit-il de mettre en œuvre un dispositif selon un modèle du type « *accountability* » basé sur la performance qui viendrait notamment à mettre en concurrence les écoles entre elles ? Il va de soi que le SI.EN-UNSA ne soutiendrait en aucun cas un tel dispositif. Le projet de cadrage de mai 2021 apporte un certain nombre de garanties en la matière. On peut citer entre autres points la signature d'une charte déontologique par les évaluateurs externes ou une diffusion du rapport final de l'évaluation externe limitée d'une part au directeur et au conseil d'école, et d'autre part aux autorités de rattachement (autorité académique et commune ou EPCI) à des fins d'accompagnement du plan de développement et de formation. Rappelons par ailleurs que le choix a été fait de faire appel aux inspecteurs pour jouer un rôle central dans les équipes d'évaluateurs externes, ce qui constitue en soi une garantie forte en même temps que la réaffirmation du rôle des inspecteurs en tant qu'évaluateurs du système éducatif. L'évaluation externe prend appui sur le document d'auto-évaluation de l'école, qui se veut une étape essentielle du dispositif. La finalité opérationnelle de l'évaluation d'école reste la conception du projet d'école. Le CEE rappelle que ce dernier peut être établi pour une durée qui oscille entre trois et cinq ans, ce qui est une justification supplémentaire pour la périodicité de cinq ans envisagée pour l'évaluation.

Du projet à la concrétisation de l'évaluation externe : des inspecteurs particulièrement responsabilisés

Si l'articulation entre l'évaluation d'école et le projet de celle-ci a du sens, il n'en reste pas moins qu'un renouvellement de 20 % des projets des écoles par an rendra plus difficile leur articulation avec les projets académiques d'une part et les impulsions ministérielles d'autre part. Tiraillées entre des horloges désynchronisées, les écoles vont-elles devoir produire d'incessants avenants aux orientations de ces projets? Céderont-elles à la tentation de rédiger un projet d'école formulé en des termes trop généraux donc peu opérationnels ? En outre, le dispositif d'évaluation prévu, certes complet et conséquent, prévoit une période d'auto-évaluation et une période d'évaluation externe assez lourdes qui nécessiteront un engagement important des inspecteurs pour la formation et l'accompagnement des équipes d'écoles afin d'organiser et de concevoir la conduite des opérations d'évaluation externe. Lors de chacune de ces étapes, le rôle des IEN sera central que ce soit en tant qu'évaluateur externe ou en tant qu'IEN CCPD pour les écoles de la circonscription. La seule étape de l'évaluation externe est estimée à une charge de travail correspondant à une semaine complète. Or, selon les premières études, après avoir opéré les indispensables regroupements d'écoles, au rythme d'une évaluation tous les cinq ans, chaque IEN devrait conduire entre quatre et six évaluations externes par année scolaire. Il s'agit d'une charge de travail conséquente qui s'ajoute aux agendas déjà surchargés des IEN. Cette question est une inquiétude majeure pour beaucoup d'inspecteurs en territoire. Manifestement, elle ne semble pas préoccuper nos hiérarchies. Elle constituera néanmoins un élément déterminant en ce qui concerne la faisabilité et la viabilité du dispositif à terme. Laisser à penser que chaque inspecteur peut libérer entre quatre et six semaines de son temps de travail pour les consacrer à l'évaluation externe des écoles, en ne renonçant en rien à ses missions actuelles, relèverait assurément de l'illusoire. Une telle situation pourrait être perçue comme une forme de mépris à l'égard de l'engagement professionnel des collègues. Il s'agirait alors d'une maltraitance qui aboutirait, in fine, à l'aggravation d'un mal être professionnel déjà bien installé. N'en doutons pas, la résolution de ces problèmes ne relèvera pas uniquement d'éventuels arbitrages ministériels. Elle dépendra surtout des marges d'autonomie et de responsabilité accordées aux inspecteurs en territoire. Il est probable que, sans indication claire du ministère, les tensions se multiplieront dans différentes académies ou départements.

Au-delà de sa capacité à se montrer réactifs dans toutes les situations où des inspecteurs se trouveraient en difficulté, les militants du SI.EN-UNSA demeureront vigilants et mobilisés afin que l'évaluation des écoles soit l'occasion de recentrer les missions des inspecteurs sur leur cœur de métier.

L'évaluation de la politique d'orientation des établissements

La dimension orientation constitue un axe majeur à la fois des projets d'établissement et des contrats d'objectifs, mais le plus souvent, elle est abordée sous l'angle d'objectifs quantitatifs à atteindre sans questionner de manière approfondie les pratiques d'accompagnement à l'orientation, leurs finalités et leurs modalités de mise en œuvre et d'évaluation.

Les dialogues de contractualisation

Les inspecteurs en charge de l'information et de l'orientation sont fortement mobilisés par les dialogues de contractualisation menés sous la conduite des Dasen. Toutefois, ces dialogues prennent la plupart du temps la forme d'une simple rencontre avec l'équipe de direction et avec une émanation du conseil pédagogique. Trois dimensions sont généralement abordées en lien avec le projet académique permettant de définir quelques objectifs simples à atteindre ou de proposer des axes de progrès. Trois verbes reviennent généralement dans les conclusions de ces dialogues de contractualisation : « *consolider* », « *renforcer* », « *développer tel ou tel axe de travail* ». On préconise des actions à conduire, mais on n'y interroge jamais vraiment les pratiques des acteurs.

Les difficultés d'évaluation de l'orientation, compétence partagée

En matière de pilotage de la politique d'orientation, une nouvelle procédure d'évaluation des établissements doit donc se mettre en place. L'enjeu est de passer d'une démarche quantitative et prescriptible à une démarche qualitative, collective et participative.

Dans la démarche d'auto-évaluation, l'établissement doit être amené à expliciter sa politique d'orientation en termes de finalités et d'objectifs opérationnels permettant de définir un programme pluriannuel d'accompagnement à l'orientation. Mais force est de constater que dans bon nombre d'établissements, les objectifs de cette politique demeurent souvent implicites et ne sont pas partagés par l'ensemble des acteurs qui contribuent à la mise en œuvre des procédures d'orientation et d'affectation des élèves.

L'orientation est en effet un domaine partagé entre la communauté éducative, la collectivité territoriale régionale, compétente en matière d'information sur les métiers et les formations, et les différents partenaires de l'école. Il convient donc de questionner la pertinence et la cohérence des actions menées par ces différents acteurs tout au long du processus, de l'exploration des possibles à la prise de décision.

L'auto-évaluation puis l'évaluation externe doivent ainsi permettre de comprendre comment fonctionnent ces collaborations, leur nature pédagogique et leur impact sur le parcours et la réussite des élèves.

Si l'autorité académique, dans son dialogue avec les acteurs régionaux, les branches professionnelles et les associations, fixe le cadre éducatif du parcours de l'élève, c'est bien au niveau de chaque établissement que se structure la mise en œuvre de l'accompagnement à l'orientation sous la responsabilité du chef d'établissement. L'inspecteur en charge de l'information et de l'orientation doit y apporter son conseil et son expertise et veiller au caractère éducatif des actions et à leur cohérence au sein du territoire.

Une approche nouvelle de l'accompagnement des élèves

Force est de constater que des actions qui pourraient constituer de réelles opportunités de découverte des milieux professionnels se transforment en opérations de communication et de promotion où les élèves sont parfois considérés non comme des acteurs de leur orientation mais comme de simples figurants.

Cette nouvelle procédure d'évaluation doit donc permettre de mieux comprendre la manière dont les différents acteurs s'approprient leurs missions d'accompagnement des élèves, se coordonnent et conduisent le dialogue avec les familles. Le dernier rapport de l'inspection générale sur l'orientation de la quatrième au master souligne *« l'absence d'une coordination effective des différents acteurs et la faible lisibilité des stratégies mises en œuvre au sein des établissements qui conduisent à reléguer à la périphérie du système une question pourtant centrale dans le cadre de la construction des parcours. »*

Ces difficultés de coordination sont également soulignées dans le rapport de synthèse *« quelles perspectives pour l'éducation à l'orientation ? »* que Jean Marie de Ketele de l'Université de Louvain réalise pour le CNESCO en 2018. Il part du constat que dans la plupart des pays, il existe une assez grande convergence entre les orientations prescrites dans les textes officiels, et ce depuis de nombreuses années, mais qu'en revanche les pratiques réelles évoluent peu et ne correspondent pas au prescrit. Dès lors, la question centrale devrait être : *« comment faire évoluer celles-ci ? »*.

Pour cela, il convient de clarifier pour les acteurs le modèle à mettre en œuvre en matière d'accompagnement à l'orientation **à savoir une approche** :

- **orientante**, qui commence tôt et qui implique tous les acteurs de la scolarité ;
- **aspirationniste**, qui cherche à élever et diversifier les aspirations des jeunes quant à leur parcours scolaire et professionnel ;
- **reconstructiviste**, qui tient compte de la réalité telle qu'elle est et examine ce que le jeune veut faire et quelle société il veut créer .

Clarifier le modèle veut dire aller au-delà des mots et faire participer les acteurs à les traduire à leur niveau de responsabilité en termes d'actions et de pratiques contextualisables et coordonnées. La démarche est donc nécessairement collective et participative.

Une approche nouvelle de l'évaluation des établissements

Ce que l'on peut attendre légitimement de cette nouvelle approche de l'évaluation des établissements, c'est qu'elle permette aux acteurs de l'établissement en matière d'**accompagnement à l'orientation d'expliciter** :

- ce qu'est une **orientation choisie et réussie** ;
- quelles sont les **actions à conduire** ;
- comment **mieux associer** au processus **les parents** :
- de **quels indicateurs** dispose-t-on pour **évaluer les effets de cette politique.**

Elle permettra également d'entendre les premiers concernés c'est à dire les élèves.

Ces derniers sont partie prenante du processus d'auto-évaluation des établissements puis participent à l'évaluation externe. Ecouter et entendre les propos des élèves, analyser avec eux la manière dont ils vivent leur parcours, scolaire et d'orientation, retranscrire lors du rapport définitif ce qui a été perçu et donner des perspectives d'évolution en termes d'accompagnement de la politique d'orientation de l'établissement et en termes de problématisation de cette dernière sont autant de pistes à investir pour les chefs d'établissement et les inspecteurs.

Par ailleurs, l'utilisation d'indicateurs pertinents et la formalisation sont autant d'outils que doivent s'approprier les équipes. Pour ce faire, un accompagnement des corps d'inspection est nécessaire. En effet, il n'est pas rare de lire des rapports d'auto-évaluation basés sur des ressentis, des impressions, des représentations, mais non étayés (suivis de cohorte par exemple). L'évaluation externe doit également permettre cette prise de conscience collective afin de créer une dynamique globale et d'engager ainsi un travail qui permettra d'étayer le projet d'établissement.

En conclusion, cette nouvelle procédure d'évaluation des établissements doit permettre de renforcer le travail de coopération des inspecteurs avec les équipes de direction et les équipes éducatives dans une démarche collective et constructive au sein d'un territoire. Faisant émerger des besoins en termes d'accompagnement des équipes, elle nécessite une présence accrue des inspecteurs au plus près des acteurs de terrain.

Vous avez la parole ...

Évaluation externe des établissements : *une expérience, un témoignage ...*

Audits à visée participative, labellisation Lycée des métiers, Campus des métiers et qualifications, Greta plus, Eduform, démarche d'amélioration continue Qualéduc, bref, la voie professionnelle est coutumière de toutes ces démarches permettant la vérification de la qualité des services rendus aux usagers.

Les démarches qui rassemblent des équipes, dans un esprit de coopération, de co-construction entre acteurs voire partenaires, de réflexion commune, voilà encore une compétence plutôt maîtrisée. Il n'en est pas forcément de même pour ce qui relève de l'auto-évaluation. Pourtant, quoi de plus logique que de vérifier la qualité des enseignements, des apprentissages, des projets mis en œuvre ?

À l'annonce de cette intention du Conseil d'évaluation de l'école, c'est donc avec enthousiasme et conviction que je me suis engagé dans celle de nos missions qui n'avait pas encore associé de façon systématique les deux démarches d'autoévaluation et d'évaluation externe, contrairement à nos divers voisins européens.

Ces pratiques étaient encore jusque-là quasi taboues en France, avec la crainte de perdre son identité, de se voir imposer des pratiques d'entreprise, que sais-je encore. À la rentrée 2020, c'est donc avec motivation que j'ai envisagé mon rôle de coordonnateur de l'équipe d'évaluation externe d'un établissement. Une première déconvenue m'a assailli, à la lecture des guides élaborés par le CEE. Pourquoi ne pas associer les démarches déjà développées, notamment Qualéduc, ce qui aurait contribué à donner davantage de cohérence entre les dispositifs ? Au lieu de cela, j'ai le désagréable pressentiment que cela sera considéré comme une couche de plus à un mille-feuille déjà indigeste.

Soyons positifs, poursuivons. *Notre rectorat nous a plutôt rapidement proposé une formation mise en œuvre par quelques collègues* « happy few » *désignés (en off) par le doyen, sans appel d'offres préalable, comme le plus souvent. J'aurais pourtant apprécié partager ma longue expérience… Ces collègues avaient suivi en amont une formation dans la grande École qu'est l'IH2EF, avec pour objectif de nous former à leur tour. Le mois de novembre nous avait tous replongés dans un second confinement. La formation s'est donc opérée sur un mode virtuel, grâce à une nouvelle application ministérielle dont le principe était fort intéressant, puisqu'elle permettait l'organisation d'ateliers. Le jour venu, toujours enthousiaste, je me connecte. C'est sans compter mon équipement professionnel* « ultra-performant » *qui me permet de participer après vingt minutes d'attente pour me connecter. Quelques collègues ont subi les mêmes affres que moi et la formation débute enfin. Les formateurs s'appuient sur des supports avec lesquels ils ont eux-mêmes été formés.*

Il s'agit de documents originaires d'une académie expérimentatrice. Nous sommes mis d'emblée en situation d'évaluation, à partir d'une auto-évaluation. Un cadre d'aide à l'évaluation nous est fourni, plutôt pertinent. La réflexion s'organise en ateliers, rassemblant des personnels de direction et des inspecteurs, des premier et second degrés. Nous commençons les échanges une dizaine de minutes après, le temps de la connexion et de la prise en main de l'outil. Mon ordinateur se déconnecte à deux reprises et refuse la reconnexion. C'est ainsi que ma formation s'achève. Mon expérience et la lecture attentive du guide me permettent fort heureusement de pouvoir assurer sans problème ce pilotage.

Après un premier contact avec les deux collègues PerDir et inspecteur CCPD *qui vont m'accompagner, je propose mes services au chef d'établissement, fraîchement arrivé dans son lycée. Je peux lui faire parvenir des éléments facilitateurs pour la mise en œuvre de l'auto-évaluation, associant de manière participative et coopérative les divers acteurs et partenaires. L'échange est chaleureux et bref : il a suivi la formation à l'IH2EF, il sait faire. L'IEN référent n'est pas prévu d'être associé. Nous prévoyons ensemble une date pour la remise de l'auto-évaluation, ainsi que pour la première visite de notre équipe. Mes deux collègues et moi étudions avec attention les éléments dont nous disposons déjà, notamment par le biais de la DEPP. C'est avec quinze jours de retard que nous recevons l'auto-évaluation, ce qui ne nous laisse que peu de temps et nous oblige à croiser une nouvelle fois nos trois agendas pour nous retrouver. Quelle n'est pas notre surprise de recevoir un document de deux pages, nous indiquant très brièvement les réponses à un questionnaire élaboré par le proviseur lui-même, envoyé aux divers acteurs par la voie de l'ENT ! Seule une trentaine de personnes y ont répondu. Avec ces éléments déjà évocateurs dans nos sacoches, nous rencontrons l'équipe de direction, accueillante et manifestant le souhait de s'appuyer sur nos retours pour la construction du nouveau projet d'établissement.*

Après ces échanges, le programme de nos visites est organisé, avec un focus sur les points saillants issus du diagnostic du chef d'établissement*. Nous rencontrerons les représentants du foyer des élèves, les élèves élus délégués, les coordos des équipes enseignantes, des parents d'élèves, les représentants de la MLDS, ainsi que l'équipe de vie scolaire et la gestionnaire. Une visite des ateliers est également organisée aux côtés des professeurs de l'une des filières les plus dynamiques mais peu attractive face à la forte demande des entreprises.*

Une troisième réunion de l'équipe de pilotage nous permet l'affinage des trois journées dédiées à ces travaux en établissement*. Il nous a fallu croiser de nouveau nos agendas, un troisième confinement ayant bousculé notre organisation… Le jour venu, les divers acteurs rencontrés sont tous dans l'expectative. En effet, la discussion nous apprend que personne ne les a informés de la raison de notre venue… Les rencontres se déroulent cependant sur un mode positif et participatif. Nos premières impressions sont confortées. Il s'agit d'un petit lycée dans lequel de nombreux projets sont mis en œuvre mais sans aucune communication interne, ni externe. Le chef d'établissement centralise, décide, contrôle, tout en affichant une grande bienveillance. Il entend notre bilan et attend nos propositions écrites. Le rapport que nous établissons n'est que provisoire. En effet, une équipe d'*« experts » *(nos collègues* « formés »*) doit d'abord donner son aval avant l'envoi à l'établissement. Lors de la rédaction de nos rapports d'inspection, l'institution nous accordait pourtant sa plus grande confiance. Ne sommes-nous pas des cadres supérieurs ? Soit… Un contrôle extrême mais aucune trame ne nous a été fournie ; nous nous appuyons sur le guide du CEE et ses grands axes. N'y a-t-il pas d'harmonisation académique ?*

Encore deux jours de travail pour cette rédaction, soigneusement écrite et relue par nous trois. Nos « experts » *nous font un retour plusieurs jours après, en nous suggérant une réécriture bien plus synthétique, avec des puces affichant chacun des points. Voilà notre rédaction à reprendre, encore une bonne demi-journée de travail… Le rapport est envoyé au chef d'établissement qui valide. Nous décidons ensemble d'une date commune, pour un retour aux représentants du Conseil d'administration. C'est encore une fois fort étonnés que nous nous retrouvons devant le proviseur et son adjointe qui ne font que valider une fois de plus nos propositions. C'est la fin de l'année scolaire, le projet d'établissement doit être retravaillé à la rentrée prochaine, la direction ne souhaite pas rassembler une fois de plus les équipes. Nous éprouvons le sentiment amer d'avoir perdu une demi-journée. Nos autres multiples tâches se sont accumulées durant ce temps.*

Au final*, ce sont de nombreuses journées qui nous ont mobilisés sur ce projet qui n'a pas été mené comme nous l'avions envisagé. L'auto-évaluation n'en était pas une, les acteurs n'ont été associés qu'à nos rencontres, le bilan a été réservé à l'équipe de direction. Nous émettons entre nous le souhait de pouvoir procéder au suivi de nos propositions et nous pensons avec bienveillance à ces enseignants engagés pour la réussite de leurs élèves et à ces jeunes souvent reconnaissants à leurs professeurs et à cette voie qui a su les remotiver. Enfin, nous gardons en tête une belle rencontre humaine au sein de notre petite équipe et un travail coopératif et fructueux entre nous, avec l'objectif sans doute présomptueux de contribuer à l'amélioration des apprentissages.*

Un Conseil syndical national s'est tenu le mercredi 17 novembre 2021 au siège du SI.EN

C'est un moment fort de notre organisation syndicale permettant à chaque délégué d'académie d'exprimer les difficultés vécues et les attentes fortes du terrain.

Ce CSN illustre, dans une démarche démocratique, la richesse des débats. C'est donc à partir de vos contributions, ressentis du terrain, analyses, inquiétudes, perspectives et propositions que quatre axes de travail ont ainsi pu être dégagés comme priorités à mener dans les prochains mois : l'évaluation externe des écoles et EPLE, l'École inclusive, les missions et le sens du métier et les mesures catégorielles.

Évaluation externe des écoles et EPLE

Après une mise en œuvre au cours de l'année 2020-2021 dans le second degré et un démarrage à titre expérimental dans le premier degré depuis septembre 2021, nous souhaitons recueillir vos avis et témoignages concernant ce dispositif (philosophie, enjeux, finalités, points possibles d'amélioration…) et sur les difficultés déjà rencontrées ou prévisibles lors de sa déclinaison en territoire.

Synthèse de groupe

La mise en œuvre d'une évaluation qui prend appui sur des regards croisés n'est pas inédite. Ces expérimentations, souvent vécues positivement par les acteurs, sont pourtant restées sans lendemain. Ainsi, l'intérêt de l'évaluation externe n'est pas remis en cause dans ses principes bien que les finalités pourtant énoncées soient parfois quelque peu oubliées dans ce qui se profile en termes de mise en œuvre. Les modalités, la circulation de l'information ne sont pas opérationnelles en l'état. Il est par exemple incompréhensible qu'un IEN soit informé par un directeur de sa circonscription que son école va faire l'objet d'une évaluation externe dans les prochaines semaines. Une grande hétérogénéité est pointée dans les différentes académies en ce qui concerne le travail d'impulsion des recteurs ou des DASEN dans la mise en œuvre de la phase d'expérimentation actuelle et les perspectives envisagées pour la période de janvier à juin 2022. Elle alimente les inquiétudes des inspecteurs, notamment sur la faisabilité de ce qui est annoncé dans certaines académies. Il est indispensable de bien identifier points d'alerte, d'être force de proposition et de porter une ambition. L'intérêt de la complémentarité des regards croisés ne fait aucun doute. La confiance construite avec les personnels se trouve pourtant malmenée dans la mise en œuvre annoncée, surtout si cette dernière privilégie le quantitatif (1 évaluation tous les cinq ans pour chaque école ou établissement), plutôt que le qualitatif, (montée en charge progressive). La lourdeur du dispositif est pointée, elle en compromet à terme la viabilité. La place de l'IEN de circonscription en dehors du dispositif, son rôle au sein du trinôme d'évaluateurs externes méritent une clarification en lien avec la phase d'autoévaluation et les suites à donner à l'évaluation. L'absence de moyens de formations identifiés dans le projet de cadre interroge. L'articulation de l'évaluation avec le projet d'école reste également à clarifier.

Analyse en BN et perspectives

Si les annonces initiales et les objectifs du CEE nous semblent pertinents, le Conseil Syndical National a toutefois identifié des risques et dénoncé certaines dérives locales qui apparaissent tout à fait inacceptables.

Nous rappelons quelques principes fondamentaux qui doivent être respectés :

- l'inspecteur de la circonscription dans le premier degré et l'inspecteur référent de l'établissement dans le second degré doivent être consultés en amont de la mise en œuvre de l'évaluation pour donner un avis sur l'opportunité de sa mise en œuvre. Ils sont ensuite susceptibles d'être sollicités dans le cadre de l'auto-évaluation ;
- la mise en place de l'évaluation externe n'est envisageable qu'après accord de l'équipe pédagogique ;
- l'évaluation externe concerne strictement l'établissement dans son contexte spécifique et n'inclut aucune observation individuelle ;
- en aucun cas il ne doit être possible d'envisager des comparaisons inter-établissements.

Nous prendrons attache avec le CEE pour présenter ces conclusions et solliciter les garanties du respect des principes auxquels nous sommes attachés. Une non prise en compte de nos attentes nous conduirait à remettre en cause le soutien que nous apportons à un dispositif auquel nous adhérons, mais qui nécessite le respect de principes aujourd'hui remis en cause dans certaines académies. Nous ferons aussi part de notre analyse, de nos demandes et de notre positionnement aux syndicats de l'UNSA qui, comme nous, ont exprimé leur intérêt pour cette nouvelle forme d'évaluation (SE-UNSA, SNPDEN, SNIA-IPR).

École inclusive

Le sujet de l'école inclusive sera abordé d'une part autour de l'enquête interne en cours et d'autre part sur les éléments de difficultés portées par les collègues : PIAL et élèves hautement perturbateurs. La présentation sera complétée par un regard propre au second degré. L'ensemble des échanges et contributions des académies devrait nous permettre de nous détacher de la problématique du développement sans fin de l'aide humaine pour mieux en comprendre les véritables enjeux actuels afin de définir la position à venir du SI.EN.

Synthèse de groupe

D'une façon générale, le constat que nous pourrions dresser à l'issue des interventions des différents représentants académiques est affligeant, pour beaucoup extrêmement démoralisant, et traduit cette grande inquiétude pour la suite que l'enquête du SI.EN avait déjà mise en relief. Ceci est particulièrement vrai dans le premier degré. Notons que si les interventions ont montré la grande inquiétude des IEN pour la suite à court terme, elles ont été aussi la traduction de leur grand professionnalisme, de leur attachement à construire véritablement une école inclusive adaptée aux besoins des jeunes.

Nous retrouvons principalement les deux composantes évoquées en présentation : une école inclusive qui ne concerne pas que les élèves reconnus en situation de handicap, et une gestion des PIAL de plus en plus chaotique. De fait, si le retour des académies montre une gestion des PIAL extrêmement différentes d'une académie à une autre, cette différence ne traduit aucunement une adaptation efficiente aux spécificités des territoires. Cette différence met en relief un point commun : des réponses dans l'urgence à une hausse constante des notifications d'aide humaine.

Première constante, quelles que soient les solutions mises en œuvre, PIAL inter degré, directeur d'école avec O,25, O,5, de décharge, personnels différents avec une ½ IMP, 1 IMP, AESH coordonnateurs détaché de toute aide humaine, IEN seul pilote… toutes les académies dénoncent un fonctionnement non efficient, avec des propos très forts : *« dégradation juste incroyable »*, *« frénésie des notifications »*, *« augmentation sans fin des notifications »* …

Seconde constante, l'IEN est placé au centre de ce qui peut apparaître comme une situation chaotique, avec pour conséquence un temps passé sur le pilotage des PIAL qui peut atteindre 20% de son temps, au détriment principalement de l'accompagnement des équipes, un nombre de mails journaliers conséquent, le développement des recours au TA de la part des familles… Ce n'est pas un département ou une académie qui se trouve en difficulté, mais bien l'ensemble des académies.

Par ailleurs, le déficit de soins nécessaires et pourtant reconnus, notamment pour les élèves *« ingérables »*, ainsi que le volet social éducatif, avec notamment l'absence de réponse de l'ASE, constituent deux points régulièrement mis en relief.

Les difficultés rencontrées sont telles que l'analyse des raisons de cette situation n'a pu être véritablement engagée faute de temps. Dans cette perspective d'analyse, un constat partagé émerge, celui que l'aide humaine constitue une réponse *« contenante »* à des situations d'élèves qui relèvent d'une aide extérieure, en particulier du domaine du soin, qu'ils soient en situation de handicap reconnu ou non.

Enfin, la formation des personnels est une autre composante évoquée brièvement, sans pour autant constituer une véritable réponse adaptée à la hauteur du constat.

Analyse en BN et perspectives

Nos échanges ont mis en relief une augmentation sans fin de l'aide humaine, avec des propos certes mesurés mais très forts. La photographie des territoires de ce jour est plus qu'inquiétante. Le dossier de l'école inclusive de la revue tentait modestement de s'interroger sur les raisons de cette situation. Comment en sommes-nous arrivés là ?

Nous avons identifié plusieurs facteurs, tant l'analyse paraît complexe. Délégation par notre ministère du pilotage de ce dossier pourtant prioritaire au secrétariat d'État aux personnes handicapées ? Baisse des moyens accordés par les ARS aux établissements hospitaliers ou médico-sociaux ? Services sociaux, notamment l'ASE, sans moyens suffisants ? Mais également absence de prise en compte par nos *« partenaires »* et principalement les ARS de l'évolution sociétale : les élèves hautement perturbateurs et les élèves relevant des troubles de comportement n'ont jamais été aussi nombreux et leur nombre ne cesse de croitre, et ce, dès l'école maternelle. De fait, l'aide humaine joue un rôle de contenant et compense l'absence de soin dans un partenariat avec le médico-social qui ne fonctionne pas. Celui-ci demeure un affichage de façade sur la majorité des territoires. Les équipes mobiles ressources constituent clairement une non-réponse pour ces jeunes. Nous devons par ailleurs également rester très vigilants à ne pas limiter l'école inclusive au seul handicap pour considérer l'ensemble des EBEP.

1er et 2d degrés ne sont pas dans la même temporalité, ni mobilisés sur les mêmes difficultés. Dans le 2nd degré, c'est une confrontation aux orientations notifiés par les MDPH qui deviennent de plus en plus nombreuses qui génèrent bien des difficultés. À titre d'exemple, certains EREA, relevant de l'enseignement adapté, ont un public scolaire avec 70% des orientations prononcées par les MDPH.

La transformation de la voie professionnelle (TVP) amorcée en 2018 a permis aux équipes pédagogiques de s'engager dans un travail d'équipe plus affirmée, ce qui pourrait apparaitre comme un atout pour faire face à cette évolution du public scolaire. Nous pourrions convenir que l'inclusion scolaire ne saurait être portée par quel-ques-uns, et que c'est bien collectivement qu'il convient de penser les adaptations et les réponses. Analyser ensemble les réussites des élèves en situation de handicap, c'est leur donner demain les moyens d'acquérir une plus grande autonomie. C'est aussi permettre à chaque membre de l'équipe de partager ses difficultés, ses réussites et d'œuvrer collectivement, pédagogiquement à l'inclusion scolaire en s'appuyant si possible sur les dispositifs tels que le chef d'œuvre, la co-intervention…C'est enfin pouvoir se former ensemble à la problématique du handicap grâce à de possibles apports extérieurs, mais il faut toutefois mesurer les limites de la formation professionnelle face à des jeunes qui relèvent objectivement du champ du soin, et qui demeurent sans réponse de la part de nos partenaires sensés s'engager à nos côtés dans le cadre du parcours du formation.

Nous exigerons un dialogue avec les représentants du MEN en charge de l'école inclusive. Plus qu'un simple échange sur la perception de cette mise en œuvre, il s'agit que le MEN puisse prendre la mesure de la situation pour pouvoir y répondre de façon concrète et responsable.

L'école inclusive dans sa mise en œuvre actuelle, qui ne semble reposer que sur l'augmentation sans fin de l'aide humaine, constitue un axe de mobilisation syndicale légitime.

Parallèlement, nous poursuivrons notre implication au sein du groupe de travail interne à la fédération consacré à l'école inclusive et mis en place en octobre 2021. Pour information, plusieurs syndicats de notre fédération ont en effet exprimé le besoin de croiser leurs expériences de l'école inclusive. SNMSU, SNIES, SNPDEN, SE, SIEN, SNIA IPR sont confrontés de diverses manières aux problèmes de sa mise en œuvre, chacune dans la spécificité de ses missions. Ce qui nous rassemble c'est l'enfant, le jeune et son inclusion, principe que nous défendons mais pas n'importe comment.

Missions et sens du métier

En lien avec la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République, la circulaire du 11-12-2015 définit les missions des inspecteurs, de tous les inspecteurs, sans distinction. Cette circulaire mission ne détermine pas la priorisation des tâches à accomplir pour servir ces missions. Ceci conduit l'autorité académique à des interprétations confondant les notions de missions et de tâches. Des tâches, des dispositifs dont l'on constate de façon toujours exponentielle l'augmentation sous forme d'un empilement trop souvent dépourvu de cohérence.

Le préambule de la circulaire distingue « *L'accompagnement individuel et collectif d'une part, le pilotage pédagogique d'autre part* », qui « *constituent désormais le cœur de la mission des personnels d'inspection* ». Pourtant, ce cœur de métier semble de moins en moins prégnant dans notre quotidien.

En effet, certaines tâches chronophages obèrent notre capacité à nous investir dans l'accompagnement individuel et collectif qui est essentiel pour une plus grande efficacité du système éducatif afin d'obtenir une meilleure réussite pour chaque élève.

En vue de répondre aux urgences calendaires pour la validation de nos revalorisations indiciaires et indemnitaires, la réflexion sur la redéfinition de nos missions n'est pas terminée. Des arbitrages devront être rendus pour mieux préciser le sens de nos métiers. Il est donc indispensable d'échanger entre nous, pour apporter à la réflexion des éléments concrets émanant du plus grand nombre de territoires.

Aujourd'hui qu'est-ce qui constitue, selon nous, l'identité d'un inspecteur ?

Comment permettre l'efficacité de nos missions en conservant les valeurs qui nous sont propres ? Comment leur donner une orientation susceptible de leur conférer du sens ?

Synthèse de groupe

Le constat général concerne le sentiment de ne plus exercer qu'à la marge les missions pour lesquelles nous sommes entrés dans le métier. Les missions de formation, de recrutement, d'accompagnement pédagogique et RH, d'évaluation sont pour nous le cœur de notre métier.

Notre rôle de pilote est fortement interrogé, en tant que fédérateur, notamment dans la cadre de la construction des plans de formation mais aussi dans de nombreux dossiers. N'oublions pas l'expertise que porte l'inspecteur.

On est globalement dans le concept d'une souffrance morale et physique, d'une perte totale de sens face à un empilement de tâches.

Les inspecteurs s'attachent au quotidien à adapter leurs actions aux évolutions de la société, mais ils souhaitent rester force de proposition et jouer leur rôle de pilote, alors qu'ils ont la sensation d'être traités comme de simples exécutants.

Plusieurs intervenants font observer que, dans le premier degré, le partage entre directeurs et IEN qui est en train de se réorganiser, influera sur la construction d'une nouvelle identité professionnelle de l'inspecteur. Dans la perspective du corps unique, il faudra construire un nouveau sens du métier partagé entre tous. La réflexion devra donc être collective afin d'articuler harmonieusement territoire et enseignement des disciplines.

Des représentants académiques soulignent qu'après la redéfinition de nos missions, la formation des inspecteurs devra prendre en compte ces évolutions.

Analyse en BN et perspectives

Les témoignages exprimés lors du CSN ont montré que la situation est critique. Les inspecteurs ne parviennent plus à identifier le sens de leur métier dans les tâches qu'ils sont amenés à exécuter au quotidien.

Le fonctionnement du système éducatif, à tous les niveaux et dans toutes les spécialités, semble de plus en plus chaotique. Les inspecteurs parlent souvent à leur endroit d'épuisement et même de maltraitance institutionnelle.

Au-delà des sources de mécontentement liées aux conditions de travail qui se sont dégradées, un doute profond s'insinue quant à la capacité qui nous est laissée de piloter réellement le système éducatif sur le territoire et dans la spécialité dont la responsabilité nous est confiée. Nous avons la sensation que le ministère s'immisce trop dans ce qui relève de notre compétence, ce qui conduit la hiérarchie locale à privilégier le quantitatif au qualitatif, la conformité à l'adaptation, l'exécution à la réflexion…

Il est donc particulièrement urgent de relancer la réflexion sur la définition des missions des inspecteurs et c'est ce que nous nous attacherons à préciser dans le cadre d'une audience auprès du cabinet du ministre que nous allons solliciter au plus vite.

Mesures catégorielles

Les aspects corporatifs dans le cadre de la fusion des corps d'inspection à l'horizon 2022 : sollicitations et positionnement des RA.

Synthèse de groupe

Au fil des questions des représentants des académies, deux thèmes majeurs ont été développés : les mesures indiciaires et le nouveau régime indemnitaire.

Pour rappel, les mesures indiciaires doivent faire l'objet d'un décret qui sera publié prochainement et dont la mise en œuvre est prévue au 01/01/2022. Les évolutions peuvent être présentées de manière simplifiée en indiquant qu'à cette date les indices de fin de classe normale et de hors classe des IEN seront alignés sur ceux des IA-IPR. L'indice terminal de la classe normale sera la HE A (avec ses trois chevrons, A1, A2 et A3) ; celui de la hors classe sera la HE Bbis. La HE B fera partie des échelons « *ordinaires* » de la hors classe ; l'accès à la HE Bbis sera contingenté (ratio promus-promouvables de 20%). La nomenclature des échelons de la classe normale sera corrigée pour faire disparaître les échelons inutiles (indices trop bas auxquels aucun IEN ne peut être reclassé lors de son entrée dans le corps). L'actuel 11è échelon sera réaligné sur l'indice 830 NM, avec un effet au 01/01/2022. La progression sera plus significative pour les IEN à la HE A3 ; au 01/01/2022, dès qu'un IEN aura passé un an à cet indice, il accédera à la HE B2, puis un an plus tard au B3.

De nombreux collègues ont été surpris de devoir compléter une fiche pour l'accès à l'échelon spécial (HE B) ; cette démarche est « normale » en attendant la publication des textes. De la sorte, au 01/01/2022 20% des collègues promouvables (vivier 1 et vivier 2) accéderont à l'échelon spécial de la HC. Cet échelon disparaîtra le jour même et ces collègues seront reclassés immédiatement à l'indice équivalent dans la HC ordinaire, soit la HE B2. Les collègues promouvables mais non promus du vivier 1 accéderont eux aussi à la HE B2 le même jour. Même traitement pour les collègues du vivier 2 qui auraient atteint 1 an d'ancienneté au HE A3 au 01/01/2022.

L'accès au nouvel échelon spécial (HE Bbis) nécessitera la mise en place de la nouvelle grille indiciaire et ne pourra donc intervenir qu'au 01/01/2023. Nous préciserons prochainement les conditions d'accès à cet échelon et livrerons de premières estimations sur son impact.

Le passage au RIFSEEP constitue une évolution importante pour les corps d'inspection. Il permet des évolutions significatives en matière de rémunération, mais nécessitera une grande attention syndicale pour s'assurer d'une mise en œuvre homogène et respectueuse de chacun. Le cadre général est assez simple :

- le RIFSEEP est un régime unique qui se substitue à toutes les autres indemnités fonctionnelles (de facto, une prime liée à la prise en charge d'une mission particulière comme l'indemnité REP/REP+ est conservée). Pour simplifier, le RIFSEEP remplacera l'ICA dans le second degré, l'indemnité de fonction et celle des 110 journées dans le premier, ainsi que quelques indemnités plus rarement utilisées aujourd'hui comme l'indemnité de bureau ;
- le RIFSEEP est constitué de 2 composantes : l'IFSE qui correspond globalement au poste occupé et le CIA qui renvoie à la manière de servir ;
- les inspecteurs sont répartis entre trois groupes de fonction ; les critères de répartition ne sont pas définis par l'arrêté, mais relèvent de la compétence du recteur d'académie. La direction de l'encadrement et la DGRH établissent des recommandations pour cette répartition. Bien évidemment, vous remarquerez que les recommandations en question ne sont pas totalement étrangères aux préoccupations du SI.EN UNSA… Tout d'abord, il est souhaité que la répartition entre les 3 groupes ne conduise pas à une structuration pyramidale. L'idéal serait une équipartition entre chaque groupe. Par ailleurs, il convient qu'au sein d'une académie on retrouve dans chaque groupe la même répartition proportionnelle qu'on peut identifier entre IEN et IA-IPR. Soulignons qu'il est indispensable de valoriser l'expérience professionnelle construite dans les différents postes et missions occupés au fil de la carrière. Enfin, certaines fonctions sont susceptibles d'être valorisées. C'est le cas, par exemple des doyens ou des conseillers techniques ;
- les groupes de fonction possèdent des caractéristiques propres dont certaines sont définies dans le cadre de l'arrêté, tandis que d'autres relèvent d'une approche plus conjoncturelle et peuvent faire l'objet d'ajustements plus fréquents, plus ou moins fortement impulsés par le ministère. Dans le tableau ci-dessous, les montants maximums de l'IFSE et du CIA, ainsi que le montant minimum de l'IFSE sont définis dans l'arrêté. Le socle correspond au montant (fortement) recommandé par le ministère. Ce socle varie selon qu'il est appliqué à des IEN en place ou à des IEN qui entreront dans le corps après la date d'application de l'arrêté *(« nouveaux arrivants » dans le tableau)*.

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Minimum IFSE	IEN ou IA-IPR de classe normale : 2900€/an IEN ou IA-IPR hors classe : 3800€/an		
socle IFSE nouveaux arrivants	15000€/an	14000€/an	13000€/an
socle IFSE IEN en place	15030€/an	14730€/an	14530€/an
Maximum IFSE	38021€/an	33737€/an	26775€/an
Maximum CIA	6710€/an	5954€/an	4725€/an

Analyse en BN et perspectives

Les avancées indiciaires obtenues sont significatives, même s'il est clair qu'elles doivent encore être améliorées. Il conviendra de poursuivre le travail dans le cadre de la mise en place du corps unique qui, pour nous, ne peut être envisagé que dans le cadre d'un corps à deux grades au sein duquel tous les inspecteurs bénéficieront des mêmes perspectives de promotion et de rémunération.

L'évolution résultant de la mise en place d'un régime indemnitaire unique pour tous les inspecteurs devrait permettre d'obtenir une revalorisation indispensable de nos émoluments. Si les modalités prévues au niveau national vont dans le bon sens, nous devrons nous assurer qu'elles sont bien respectées dans chaque académie et nous engageons d'ores et déjà les responsables du SI.EN UNSA à se rapprocher des rectrices et des recteurs afin de faire préciser leurs intentions en matière de constitution des groupes de fonction et de gestion des situations individuelles de chaque inspectrice et de chaque inspecteur.

Réunion du SI.EN à Créteil : retrouver le sens de notre métier

Une réunion d'information syndicale du second degré s'est tenue début octobre dans l'académie de Créteil pour accueillir les nouveaux collègues syndiqués qui nous ont rejoints et pour faire le point sur les conditions de travail des inspecteurs dans l'académie.

Ce fut l'occasion de récolter des témoignages concernant l'évaluation externe des établissements. Si le principe même de cette évaluation est acté, accepté, voire même salué, pour l'ensemble des collègues Cristoliens, comme une évolution positive de leur métier, il n'en demeure pas moins que sa mise en application apparaît trop souvent problématique.

Les collègues nous rapportent une charge de travail supérieure à celle qui était préalablement estimée - 4 à 5 jours - par le Conseil d'évaluation de l'École (CEE) et entendue comme telle par les instances académiques. Entre la prise de contact avec l'équipe de direction des établissements, la définition d'une organisation commune, les conseils apportés au chef d'établissement, l'évaluation en elle-même des équipes, les réunions de concertation pour le pré-rapport, la rédaction de celui-ci et les amendements à apporter après retour de la commission d'harmonisation, c'est au minimum dix jours qui sont mobilisés à la seule évaluation d'un établissement.

On est donc loin du compte de l'estimation du CEE !

D'où ces témoignages récurrents et inquiétants de la part de nos collègues vis-à-vis d'une pression importante sur leur agenda les obligeant, outre à un travail de plus en plus long le soir pour traiter les mails qui s'accumulent, à travailler dans l'urgence et dans un climat peu serein. Les dossiers s'accumulent, les mails se font insistants avec des dates butoirs de plus en plus courtes.

Tout se bouscule : l'instruction dans les familles explose, l'évaluation des CFA, l'évaluation des CFA, l'évaluation des GRETA, la labellisation des lycées des métiers et j'en passe… Comment ne pas céder à cette pression et ne pas se sentir parfois dépassé par l'ampleur de la tâche ? C'est la question centrale que nous évoquerons lors de notre prochaine rencontre avec le SG de l'académie : celle de la priorisation de certaines de nos missions pour ne pas arriver à un empilement des tâches qui fait perdre le sens de notre métier, éloigner de plus en plus la pédagogie de notre action.

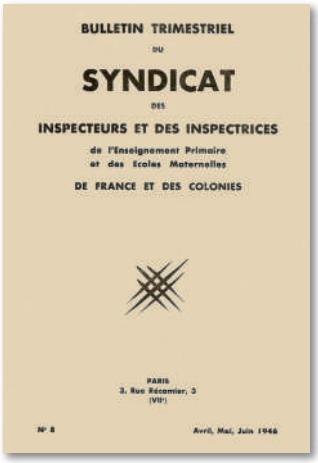
La réunion s'est poursuivie sur les avancées indemnitaires et indiciaires négociées et obtenues par le SI.EN : passage au RIFSEEP (avec une augmentation de 100 € en janvier 2021 et de 100 € en janvier 2022 pour tous les IEN du second degré) et nouvelles grilles indiciaires classe normale et hors classe avec un alignement sur les grilles de nos collègues IA-IPR (même échelon terminal pour tous les inspecteurs HEB Bis) en vue de la création du corps unique prévue en 2023.

Les précisions de toutes ces mesures négociées par le SI.EN et en cours de concrétisation sont à retrouver dans notre revue L'Inspection N°160 de septembre 2021 en ligne sur notre site internet.

Histoire 1946, l'engagement du syndicat des inspecteurs dans une dynamique active et éclairée, mais aussi loyale et désintéressée

Assemblée générale du 16 avril 1946

Extrait du rapport d'activité de René Lemoine, Secrétaire Général.



« Le mode de recrutement des Inspecteurs de l'Enseignement primaire assure au pays de solides garanties. Aussi, en découle-t-il pour nous une grave obligation : celle de servir l'École en offrant directement à l'administration supérieure le bénéfice de notre expérience et de notre influence.

Monsieur le Ministre, l'École publique est affranchie depuis un siècle. Pourtant, en maints endroits, elle demeure en danger. Parmi ses défenseurs, parmi ses meilleurs serviteurs, en tête et de beaucoup, prennent place les Inspecteurs et les Inspectrices de l'Enseignement primaire et des Écoles maternelles.

Et c'est tout naturel. De par nos fonctions, ne sommes-nous pas, chaque jour, en relation directe non seulement avec les membres de notre remarquable Corps enseignant, mais aussi, et peut être surtout, avec les élèves, enfants et adolescents de France et des Colonies, avec les familles, les magistrats municipaux, les autorités locales et parfois départementales ?

Notre connaissance de l'enseignement public est de toute première main. Elle plonge ses racines au sein même de l'âme du peuple. Et c'est pourquoi nous avons parfois le sentiment que ce que vous pouvez en connaître Monsieur le Ministre c'est bien souvent par réfraction à travers notre intelligence et notre cœur.

Ainsi pouvons-nous apporter, avec respect, une collaboration active et éclairée, mais aussi loyale et désintéressée. »

***On peut prendre connaissance de l'intégralité de ce document** sur le site **www.sien-unsa-education.org**/ rubrique « Publications »*

Ce texte a été écrit il y a exactement 75 ans, dans un rapport faisant le bilan de l'action syndicale conduite dans les premiers mois qui ont suivi la Libération. Le syndicat comptait alors 335 adhérents actifs, soit la quasi-totalité des Inspecteurs de France et des Colonies.

Le Secrétaire Général de l'époque y rappelle en quelques mots les trois éléments fondamentaux qui sont au cœur du contrat de mission des inspecteurs qu'il définit comme une « *collaboration active et éclairée* » :

- **La compétence d'abord**, assurée par un mode de recrutement exigeant qui offre au pays de solides garanties avec une obligation, celle de servir l'école.
- **La conviction ensuite**, qui fait des inspecteurs de véritables défenseurs et promoteurs de l'Ecole publique.
- **La connaissance enfin**, car les inspecteurs sont au contact direct de tous les acteurs dans une démarche qui associe l'expertise (l'intelligence) et la relation humaine (le cœur).

À travers ces lignes, dans l'extraordinaire foisonnement qui caractérisait alors la reconstruction du pays sur la base des principes qui avaient été définis au sein du Conseil National de la Résistance, le Syndicat des inspecteurs s'inscrivait déjà clairement dans **une vision militante de la mission des inspecteurs** au service d'une École publique faisant de l'État l'acteur principal de l'égalité entre les citoyens.

Cette conception du rôle des inspecteurs a toujours prévalu sans que la question de l'évaluation de leur performance individuelle ne soit posée, **essentiellement pour deux raisons :**

- **La réalisation des tâches complexes** des inspecteurs est fondée sur une compétence reconnue, un engagement revendiqué et une connaissance bien réelle du terrain.
- **L'action des inspecteurs** est parfaitement définie par des règles institutionnelles dans un cadre hiérarchique auquel ils rendent en permanence des comptes, ce qui offre toute possibilité de régulation si nécessaire.

Il faut aussi ajouter que le métier d'inspecteur s'exerce désormais dans **le cadre collégial d'un travail d'équipe** permettant d'agir de manière plus efficace sur un système éducatif qui reste cependant marqué par deux défaillances institutionnelles majeures : un cloisonnement hiérarchique des ordres d'enseignement et une difficulté persistante à réduire les inégalités sociales.

Trois quarts de siècle plus tard, **les inspecteurs restent les principaux garants de la qualité du service public.** Ils exercent leur mission au cœur de l'École aussi bien en promouvant les démarches d'auto-évaluation qu'en apportant un regard d'expert impartial et distancié associant, dans une complémentarité indispensable, visites de classes et analyse du fonctionnement des établissements.

Réflexion par *Andromède*

« *Et si le Corps unique des inspecteurs devenait réalité…* »

***Rêvons un peu** : le corps unique des inspecteurs que nous appelons de nos vœux depuis tant d'années serait-il bientôt une réalité ?*

La question qui se poserait serait donc : comment le ministre va-t-il qualifier les membres de ce corps unique et quelles propositions le SI.EN pourrait-il bien faire pour satisfaire tout le monde ?

La réponse n'est pas simple *et il serait bon que chacun s'interroge, ne serait-ce que pour simplifier ces sigles qui, lorsqu'on les développe, sont à la limite de l'absurde : Inspecteur de l'Education Nationale Chargé d'une Circonscription du Premier Degré (IEN-CCPD) ; Inspecteur d'Académie - Inspecteur Pédagogique Régional - mathématiques (IA-IPR-maths). En 1990, lorsqu'il s'est agi de réunir les corps des IDEN, IPET et IIO, le ministère a utilisé le terme d'IEN avec les déclinaisons que l'on sait, mais on n'a pas touché aux IPR de l'époque. Les choses seraient plus compliquées aujourd'hui car il faudrait mettre d'accord des inspecteurs de l'Éducation nationale avec des inspecteurs d'Académie… Il serait logique de dire que nous sommes tous des inspecteurs de l'Éducation nationale, mais il est facile d'imaginer la réaction de nos collègues du second degré. Par ailleurs, nous savons que les personnes extérieures à notre ministère traduisent notre propos en* « inspecteur d'académie ». *Exit donc l'*« l'inspecteur de l'Éducation nationale » *? Exit aussi l'*« l'Inspecteur Régional » *qui n'aurait pas beaucoup de pertinence dans ce souci de simplification.*

« **Inspecteur Pédagogique** » ***? Pourquoi pas.***

Cela correspondrait au souhait affiché et répété par notre Ministre de nous recentrer sur la pédagogie. Nos collègues du premier degré qui administrent une circonscription verraient-ils d'un bon œil ce changement ; mais les réflexions menées aujourd'hui sur le fonctionnement des écoles et sur le statut des directeurs ne vont-elles pas dans ce sens ? Et la suppression de la dimension académique ne présenterait-elle pas un inconvénient majeur ? Alors IA, IP, IAP ou IPA ? Mais il faudrait mettre au point aussi les déclinaisons des spécialités. Quid de la circonscription et mention unique du premier degré ? En opposition avec les spécia-lités du second degré, ne serait-il pas pertinent de parler de polyvalence ou de toutes disciplines ? : inspecteur d'académie - toutes disciplines du premier degré : IA-TDPD ? Pour le second degré, les termes pourraient être simplifiés et plus clairs. Les IA-IPR deviendraient des inspecteurs d'académie chargés du second degré avec une spécialité disciplinaire : IA-SD-Mathématiques. Pour nos collègues des lycées professionnels, on pourrait avoir : IA-EP-STI par exemple et pour nos IEN chargés de l'information et de l'orientation, ce pourrait être : IA-IO.

Certes, notre syndicat n'aurait pas forcément à travailler à ces nouvelles appellations, mais les anciens se souviennent certainement de la fierté de nos collègues IA-IPR lorsque le ministre de l'époque a accepté l'inversion d'IPR-IA en IA-IPR qui les plaçait au même niveau que les IA-DSDEN.

La fusion des corps d'inspection se situe peut-être dans la réalité de « **L'homme-mouton** » ***dont parle Haruki Murakami dans son livre*** « **danse, danse, danse** »***, réalité qui n'est pas forcément celle du commun des mortels.***

hom**mage**

André Badonnel (1938-2021)

Monsieur André Badonnel est décédé à Granges-Aumontzey le 14 novembre 2021 à l'âge de 83 ans.

Élève boursier, il a été interne au collège et au lycée à Epinal. Ancien combattant, il a fait son service militaire en Algérie. André Badonnel était un homme modeste, fier de ses racines vosgiennes et fidèle à ses origines ouvrières.

C'est à force de travail, en préparant plusieurs concours internes, qu'il a accompli cette belle carrière professionnelle : instituteur, instituteur spécialisé, professeur d'enseignement général de collège, maître-formateur puis promu inspecteur départemental de l'Éducation nationale, en poste à Gérardmer puis à Saint-Dié-des-Vosges.

Chevalier de la Légion d'honneur, commandeur des Palmes académiques et commandeur de Jeunesse et sports, André Badonnel était un « hussard noir de la République »*, grand défenseur de l'école gratuite, publique, laïque et obligatoire fondée par Jules Ferry. Il a été un fidèle adhérent du SI.EN tout au long de sa carrière et a poursuivi son engagement en retraite. Nous tenions ici à saluer la mémoire de notre collègue.*

Nous adressons l'expression de nos plus sincères condoléances à ses proches et tout particulièrement à ses trois enfants : Sylvie, Éric et Valérie.

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

« *Insultes, menaces,*
relations avec les parents d'élèves,
sécurité à l'école... »

L'AUTONOME DE SOLIDARITÉ LAÏQUE
L'ASL

VOUS AVEZ LE DROIT DE SAVOIR

TOUTES LES RÉPONSES EN VIDÉO SUR JURIECOLE.FR

Pour L'ASL, la prévention est la première des protections

www.autonome-solidarite.fr

UNICORP : +33 1 83 75 65 12 - © PHOTO : J.Delpire - Shutterstock.