L'Inspection

SEPTEMBRE 2022

163

« IL N'EXISTE RIEN DE PLUS EFFICACE QU'UNE RENGAINE, POUR OBTENIR LA CRÉTINISATION ET LA DOCILITÉ DES MASSES, COMME DES INDIVIDUS. »

Francis Blanche

L'AVENIR DE L'ENCADREMENT : DOCILITÉ OU AGILITÉ ?

Le **congrès national du SI.EN** se déroulera à Lyon les **16**, **17** et **18 novembre 2022**

Le Congrès 2022 SI.EN SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE UNSA éducation | LYON

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

L'INSPECTION, RÉALITÉS ET PROSPECTIVE
REVUE TRIMESTRIELLE DU SYNDICAT **SI.EN** UNSA ÉDUCATION

Unicorp : 01 83 75 65 12 - © PHOTO : Shutterstock - Juin 2022 - 15016

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

L'AUTONOME DE SOLIDARITÉ LAÏQUE
L'ASL

MAIF

« Y'A PAS D'HISTOIRE À RACONTER, S'IL N'Y A PAS D'VÉCU ! »

Après deux années particulièrement difficiles à gérer, nous pouvons espérer une rentrée plus « *ordinaire* » dont tous les personnels et les élèves ont le plus grand besoin.

L'École a besoin de respirer pour affronter les défis majeurs de l'avenir et ceci ne pourra se faire que dans un climat apaisé. Le slogan de l'École de la confiance marquait un objectif ambitieux qu'une politique agitée n'a pas permis d'atteindre. Sans doute des réformes sont-elles indispensables. La première d'entre elles pourrait être de faire réellement confiance aux acteurs de terrain et à leur encadrement de proximité plutôt que de toujours vouloir contrôler tout ce qui se passe sur le terrain. Ce contrôle est du reste totalement illusoire et contribue, avec d'autres facteurs, à alimenter les difficultés que rencontrent les élèves les plus fragiles pour réussir à l'École et dans la société.

C'est d'outils et de fondements théoriques dont nous avons besoin, pas d'un mode d'emploi contraignant et normatif pour les mettre en œuvre ! Les inspecteurs subissent depuis de nombreuses années des pressions permanentes pour faire fonctionner des dispositifs dont nous savons tous parfaitement qu'ils supposeraient des moyens humains, techniques et matériels, qui ne sont jamais évoqués et encore moins satisfaits.

« *Dites-nous de quoi vous avez besoin, nous vous expliquerons comment vous en passer !...* », telle semble être la doxa ministérielle. Pourtant, notre expérience de terrain nous permet de le dire sans le moindre doute : ne pas prendre en compte les conditions matérielles dans lesquelles une réforme est instillée conduit inévitablement à des échecs, générateurs au fil du temps de doutes, de découragements et de frustration.

Quels que soient le niveau d'enseignement, la spécialité et la discipline, le mal-être des inspectrices et des inspecteurs est toujours le même. Ils ont une claire conscience de ce qu'ils pourraient faire au service d'un système éducatif plus juste et plus efficace, mais n'ont que trop rarement la possibilité de le faire, que ce soit par manque d'autonomie, de moyens ou de temps.

Une seule solution pour ramener la sérénité qui est la première condition de l'efficacité : faire que l'École de la confiance passe de l'état de slogan sympathique à celui de réalité dans toutes les structures d'enseignement.

Pour ce qui est de nos carrières, sans doute pouvons-nous nous réjouir et nous féliciter des avancées obtenues. Elles sont réelles, même si elles ne suffisent manifestement pas à motiver des vocations, ce dont rend compte le nombre de candidats au concours de recrutement des corps d'inspection qui ne cesse de diminuer au fil du temps. Nous avons progressé dans les indices de fin de classe, ce qui apparaîtra mieux dans les deux années à venir, toutefois pour ce qui est de l'indemnitaire il aura vraiment fallu insister pour connaître les critères de répartition entre les trois groupes du RIFSEEP. L'écart de rémunération est sans doute faible, mais nous ne devons pas négliger l'impact symbolique d'un classement en groupe 3 pour un collègue à l'expérience confirmée.
Nous avons vu bien des cas où les choix opérés ont été perçus comme humiliants… et donc démobilisants pour de nombreux collègues. En 2023 commenceront les possibilités de verser un complément individuel annuel (CIA)… Les représentants du SI.EN UNSA se montreront attentifs aux critères d'attribution et à la nécessaire transparence qui doit prévaloir dans leur application.

Il est clair que seule une approche collective et solidaire nous permettra de défendre aussi bien nos conditions de travail que nos rémunérations. C'est à cette dynamique que le SI.EN UNSA propose à toutes les inspectrices et à tous les inspecteurs de s'associer, pour des avancées concrètes résultant d'une ténacité partagée.

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

Le sommaire 163

Vu du SI.EN
4 L'actualité du SI.EN

Le dossier
L'AVENIR DE L'ENCADREMENT : DOCILITÉ OU AGILITÉ ?
5 Être inspecteur à la rentrée 2022, *quid* ?
7 L'agilité vue du 1er degré
8 Ni flexibles, ni dociles… mais pilotes agiles !
10 L'Inspecteur en charge de l'information et de l'orientation : un inspecteur docile, flexible, agile … et oublié ?

Le métier
12 Le corps unique, où en sommes-nous ?

La vie syndicale
14 Signature d'une charte européenne de syndicats d'Inspecteurs

16 **Le congrès national du SI.EN se déroulera à lyon les 16, 17 et 18 novembre 2022**

Le Congrès 2022 SI.EN SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE UNSA éducation | LYON

Directeur de la publication
Patrick **Roumagnac**
Directeur de la rédaction
Jean-François **Gaboret**
Photos couverture © **AdobeStock**
Réalisation : **Yellowst●ne-design**
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
01 43 22 68 19
sien@sien-unsa-education.org
sien-unsa-education.org

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

AVRIL - MAI - JUIN - JUILLET - AOÛT 2022

Bureau national

Bureau national du 29 juin 2022.

La vie du BN : point financier, compte-rendu, ordre du jour ainsi que mission et rôle de chacun des membres élus, des experts associés désignés par le Bureau national et des retraités ont été abordés.

Organisation du congrès : appel à candidatures, points logistiques et thème du congrès qui portera sur « *l'évaluation du système, l'évaluation de l'acteur* ».

Le site internet évoluera cette année.

Évènement

Signature de la charte européenne de syndicats d'Inspecteurs

Le 1er avril 2022, une délégation du SI.EN-UNSA composée d'Élisabeth Jardon, SGA 2nd degré et Joël Delrot pour le 1er degré était présente à Fundão (Portugal) pour la signature d'une charte syndicale européenne des inspecteurs de l'éducation.

Des syndicats d'Espagne, du Portugal, du Royaume Uni, de Slovaquie ainsi que le SI.EN-UNSA pour la France ont élaboré conjointement cette charte pour poser les bases d'une collaboration internationale à partir d'un programme de travail concernant le profil, les missions, les carrière et les conditions de travail des inspecteurs.

Le livre de la rentrée

Une publication à lire absolument !

Jean-Paul Delahaye, inspecteur général, ancien DGESCO, aborde la question d'une école plus égalitaire dans son dernier livre « ***L'école n'est pas faite pour les pauvres. Pour une école républicaine fraternelle.*** »

Il démontre que les inégalités sont toujours présentes au sein de l'École puisque bon nombre d'enfants des milieux populaires sont laissés au bord du chemin.

L'AVENIR DE L'ENCADREMENT : DOCILITÉ OU AGILITÉ ?

Être inspecteur, au-delà de la question territoriale, c'est s'intéresser aux missions de chacun des inspecteurs du premier et du second degré.

Tous les inspecteurs sont chargés régulièrement de nouvelles tâches, trop souvent administratives, qui ne relèvent absolument pas de leurs missions statutaires.

Être inspecteur, est-ce une fonction où tout doit être accepté ?

Combien de collègues se retrouvent-ils en grande difficulté au point de se dire, trop souvent : « *j'arrête* » ? Ceci n'est plus acceptable et renvoie à la notion de qualité de vie au travail.

C'est donc le moment de se demander quel est l'avenir de l'encadrement : docilité ou agilité ?

ÊTRE INSPECTEUR À LA RENTRÉE 2022, *QUID* ?

Les inspectrices et les inspecteurs de l'Éducation nationale font preuve depuis des années d'une grande adaptation qui n'est pas, a priori, une mauvaise chose.

Elle permet avant tout de s'ajuster aux mutations de notre société et aux nécessaires évolutions d'un système éducatif qui demeure trop élitiste et trop inégalitaire. On pourrait dire que ce sont des professionnels agiles, flexibles, voire dociles, si l'on se contentait d'un regard rapide et superficiel.

Pourtant…

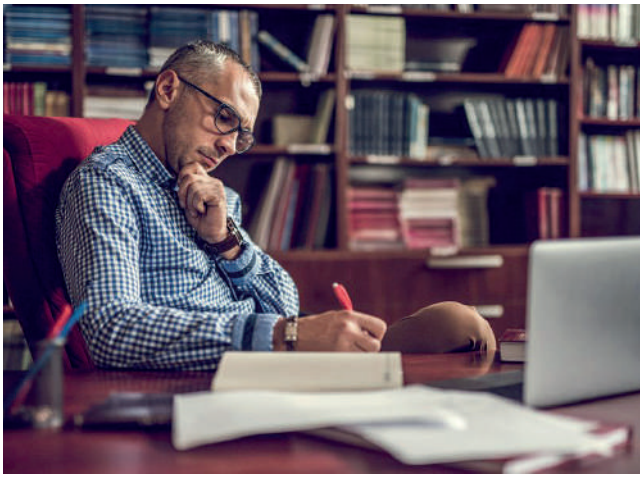
Le projet flou qui vient

Le projet de politique éducative présenté avant ces vacances d'été 2022 par le Président de la République a avancé précisément ce concept de flexibilité comme une des solutions pour engager l'École, au bénéfice des élèves, dans une logique de progrès. Cette flexibilité sera utile à l'économie d'un projet d'école ou d'établissement ouvert à une large concertation des partenaires. Cette souplesse d'attitude et ces modifications profondes dans les modalités de recrutement des professeurs seraient surtout respectueuses des intérêts des personnels.

Néanmoins, tout citoyen qui possède une culture historique et politique de base a vu quelques clignotants scintiller dans le soleil phocéen de juin. Les inspecteurs de l'Éducation nationale qui connaissent bien le système éducatif essaient de projeter, avec circonspection, cette idée dans le quotidien de l'École. Et les voilà perplexes.

Difficile en cette fin d'année scolaire d'accorder un fort crédit à un modèle marseillais dont les représentants syndicaux des inspecteurs dans cette ville n'avaient que très peu connaissance en novembre 2021 !

Comment ne pas penser à un projet spéculatif à peine ébauché ou à une coquille presque vide tant cette expérimentation a été courte pour en évaluer l'intérêt? Les analyses les plus neutres parlent d'effets d'aubaine financière à partir de projets qui étaient déjà là et que l'on appelle projets d'école, de réseau ou d'établissement… depuis plus de trente ans.



Un projet fondé sur une démarche individuelle, empreint de flexibilité, peut nuire à son efficacité

Les inspecteurs de l'Éducation nationale sont experts en matière d'accompagnement des projets collectifs. Ils ont pu en apprécier la valeur pour les résultats des élèves et les effets mobilisateurs pour les équipes. La méthodologie d'élaboration du projet demande un gros travail collectif d'analyse de la situation locale propre à l'unité d'enseignement pour se rapprocher des exigences portées par les instructions et programmes nationaux. Établir un projet va bien au-delà du dessein individuel conçu par le directeur ou le chef d'établissement qui formerait son équipe grâce à la flexibilité du recrutement.

Une histoire de casse peu glorieuse

Et puis l'on se souvient surtout du cheminement historique de ce concept de flexibilité. Il est alors défavorablement connoté lorsqu'il va au-delà de cette souplesse, de cette adaptation aux circonstances et de cette agilité nécessaire pour appréhender un monde en pleine évolution.

Hélas, il mène un peu partout à la casse sociale, professionnelle et personnelle des individus. La fable du chêne et du roseau n'est jamais loin.

La flexibilité dans le modèle néolibéral qui se dessine pour l'École, risque de ne pas apporter cette sécurité requise pour permettre aux acteurs de développer l'initiative, la disponibilité et la sérénité requises pour penser et agir sur le réel. Les expériences récentes ont montré que cette flexibilité introduisait plus de souffrance que de progrès sociaux.

Dans ce contexte, il est difficile d'éluder les arrière-pensées idéologiques qui, sous prétexte de libérer le système éducatif du carcan normatif ou hiérarchique, généralise une précarisation des missions d'enseignement. Les effets de ces orientations sont déjà bien présents. Ces dispositions, même transitoires, risquent d'être vaines pour résoudre les crises qui traversent le système éducatif, notamment cette crise de recrutement sans précédent des professeurs.

Il faut le reconnaître, il existe au niveau mondial un lourd passif lié à la flexibilité depuis les années 1980. Elle était initialement présentée comme la solution pour lier réussite économique et plein emploi. Force est de constater, quarante ans plus tard, que les dispositifs mis en œuvre ont largement fragilisé les contrats de travail qui prennent majoritairement la forme de CDD. On a de plus en plus externalisé les recrutements. On a mis en concurrence ceux qui occupent les postes. Le recours aux contractuels, aux personnels n'ayant d'autre formation que leurs connaissances académiques ou leurs expériences de vie, préfigure aujourd'hui les réalités qui pourraient se généraliser à un système éducatif devenu un marché.

Ces conceptions qui grignotent le projet de politique éducative visent à faire disparaître le statut de fonctionnaire pour les enseignants. Cela semble évidemment contradictoire avec la capacité des acteurs à travailler en équipe autour d'un projet qui serait co-construit.

Cela vaut pour les enseignants, comme pour les inspecteurs.

Une nouvelle entrée en zone de turbulences

Le temps n'est peut-être pas loin où les inspecteurs auront à réguler une gestion duale des ressources humaines avec des professeurs recrutés et formés selon des modalités de plus en plus fluctuantes et des personnels contractuels précarisés, alternant des missions de courte durée avec des moments de chômage.

Cette volonté de flexibilité voisine le plus souvent avec la volonté de déréglementer. Le projet politique qui se dessine à gros traits modifie profondément les repères en matière d'encadrement du système éducatif. Là encore, nous ne sommes pas hostiles à un changement de lignes qui permettrait aux inspecteurs d'exercer leurs missions d'accompagnement pédagogique des professeurs. Néanmoins, l'expérience montre qu'une telle déréglementation, avec un pouvoir de plus en plus partagé avec les élus et les usagers, va nécessairement augmenter de manière très significative les motifs de conflit au sein de l'École. Les inspecteurs risquent d'être à nouveau accaparés par des tâches de régulation des différends qui ne feront qu'augmenter le mal-être qui occupe déjà leur quotidien au travail.

Évidemment, et plus que jamais, l'action syndicale va jouer un rôle déterminant pour ne pas subir docilement une flexibilité qui pourrait accentuer les sentiments de malaise, d'insécurité et d'angoisse ressentis fortement ces dernières années par les inspectrices et les inspecteurs.

L'AGILITÉ VUE DU 1ER DEGRÉ

En tant que personnels d'encadrement, les inspecteurs de l'Education nationale exercent des responsabilités au sein d'un cadre défini avec pour objectif premier la réussite de tous les élèves.

Dans le premier degré, l'ancrage territorial des inspecteurs rend cet objectif particulièrement tangible. Cependant, la multiplication des éléments de cadrage dans la mise en œuvre de dispositifs (PIAL, pHARe, ...) ou dans la formation (plan mathématiques, plan français, ...) est souvent vécue, notamment par les collègues les plus expérimentés, comme un carcan qui les relègue au rang d'exécutants dociles à qui on donne de moins en moins la possibilité de faire valoir leur expertise et leur connaissance du terrain. Ces évolutions semblent aller à l'encontre d'une agilité souhaitée par beaucoup d'inspecteurs dans l'adaptation des politiques éducatives aux besoins identifiés.

Une réalité différente selon les territoires

Les contraintes ressenties comme une entrave à la mise en œuvre d'un pilotage centré sur l'identification par l'inspecteur des besoins spécifiques à son territoire d'exercice peuvent recouvrir des réalités différentes selon les académies ou les départements. Cela tient sans doute autant à des normes locales installées et à des spécificités liées notamment à la démographie et à la sociologie des territoires qu'aux modalités de pilotage des recteurs et des DASEN. La première illustration de cette hétérogénéité concerne sans aucun doute la mise en œuvre du plan de formation continue, qui selon les territoires, va être piloté par l'inspecteur de circonscription dans le respect de la mise en œuvre du cadre national ou connaître une gestion centralisée à l'échelle du département. Dans ce cas de figure, l'inspecteur se voit alors confier au mieux la charge de la mise en œuvre de certaines actions de formation.

Ce qui se dessine en matière de mise en œuvre des évaluations d'écoles vient également illustrer une diversité de fonctionnement qui interroge sur la place de l'inspecteur. Associé à la réflexion qui préside l'élaboration du calendrier quinquennal, à la constitution des équipes d'évaluateurs ou à la répartition des évaluations externes dans certains départements, l'inspecteur peut être plus ou moins écarté de ces questions dans d'autres. Au-delà de relégation des inspecteurs à un rôle d'exécutant, c'est bien la négation de leur expertise voire d'un manque de confiance exprimé par leur hiérarchie que peuvent ressentir les inspecteurs trop souvent confrontés à ce type de fonctionnement.

Une dynamique collective à conforter

Alors que les évolutions du fonctionnement du système éducatif tendent au développement de l'autonomie et de la responsabilité des enseignants et des directeurs par le biais d'une dynamique collective au sein des écoles, il semble que ces évolutions soient paradoxalement moins visibles et lisibles pour ce qui concerne les inspecteurs. Les timides avancées constatées çà et là dans l'animation des bassins et des collèges d'inspecteurs constituent encore trop souvent l'exception à des modalités de fonctionnement beaucoup plus descendantes alors que ces instances constituent sans aucun doute des leviers de pilotage susceptibles de garantir à la fois l'efficience de la mise en œuvre des politiques éducatives et l'implication de tous. Elles permettent, en outre, aux inspecteurs de croiser le regard sur les réalités de leur territoire d'exercice. Elles contribuent par ailleurs à rompre un sentiment d'isolement renforcé ces dernières années par l'empilement des tâches et la difficulté à prendre le recul nécessaire pour s'engager dans une véritable réflexion.

Des points de vigilance entre rigidité et agilité

Si le sentiment de n'être considéré que comme un exécutant docile est sans aucun doute un frein pour l'inspecteur dans l'exercice de ses missions, l'absence de cadre ou de vision claire peut également s'avérer néfaste. A l'heure où la mise en œuvre des évaluations d'écoles occupe tous les esprits, il est intéressant de noter l'existence d'une pléthore d'éléments de cadrage concernant l'évaluation externe, alors que le flou le plus total persiste quant aux modalités d'accompagnement des équipes à l'issue de la rédaction du rapport final de l'évaluation. Pourtant, cette partie du protocole, au-delà de l'objectif de la rédaction d'un projet d'école, constitue sans aucun doute ce qui peut faire de l'évaluation des écoles un véritable levier de développement collectif. *In fine*, cette situation laisse à craindre que la responsabilité de cet accompagnement revienne en grande partie aux inspecteurs à qui on donnerait alors toute latitude pour la mettre en œuvre. Une charge de travail supplémentaire conséquente en plus de celle de l'évaluation externe, sans qu'aucun moyen supplémentaire soit à ce stade envisagé. On touche ici aux limites de ce que l'agilité de l'inspecteur peut accomplir.

Sur toutes ces questions, que ce soit en territoire ou dans le cadre des instances de concertation avec le Ministère et les partenaires, le SI.EN UNSA restera vigilant afin que les évolutions des missions des inspecteurs aillent dans le sens de la réaffirmation d'une reconnaissance de leur expertise et de leur capacité à se positionner en tant que cadre.

NI FLEXIBLES, NI DOCILES… MAIS PILOTES AGILES !

Le rôle de l'inspecteur s'inscrit aujourd'hui dans un travail collectif, dans le cadre d'un territoire.

Mais quelle part d'autonomie et de décision lui laisse-t-on ?

Entre management vertical et management horizontal, où l'inspecteur du second degré se positionne-t-il ?

La crise sanitaire de 2020 a démontré la grande agilité des inspecteurs, entre tensions fortes, commandes de dernière minute, perte de sens de notre métier. Où notre limite se situe-t-elle ?

Le métier d'inspecteur du second degré connaît une mutation très importante, tout particulièrement depuis la crise sanitaire de 2020.

Cette mutation a été marquée par des missions et des responsabilités nouvelles, touchant au pilotage académique et à l'évaluation, notamment celle des établissements.

Une flexibilité trop importante

Bien que déjà inscrites dans le cadre de la circulaire n° 2015-207 du 11-12-2015, ces missions se sont orientées principalement vers l'évaluation des enseignements, des personnes et des établissements. C'est ainsi que le cœur du métier d'inspecteur, qui vise à animer, conseiller, accompagner et évaluer les enseignants s'est vu peu à peu relégué au second plan, faute de temps à y consacrer.

Rappelons que le SI.EN-UNSA s'est d'emblée déclaré favorable à ces évaluations d'établissement qui permettent une vue holistique et systémique des apprentissages des élèves. Toutefois, leur mise en œuvre nous interroge. Les rapports rédigés sont-ils réellement pris en compte, dans l'objectif d'améliorer notre système éducatif ou bien ne s'agit-il là que d'un affichage, chaque académie voulant se positionner comme étant la meilleure dans la mise en œuvre des consignes ministérielles ?

La mise en place des Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) a également bouleversé l'organisation de travail des inspecteurs, qui ont perdu le pilotage de ce dossier. Un travail considérable avait été mené sur la question de l'inspection individuelle, afin de la rendre plus objective, plus efficace mais aussi plus utile. Les rendez-vous de carrière devraient s'articuler de façon pertinente avec le suivi pédagogique individuel des enseignants et des équipes, dans une dynamique d'amélioration continue des enseignements. Cependant, les nouvelles charges de travail et plus précisément l'évaluation externe des établissements ainsi que le contrôle de l'instruction dans les familles ont pris une ampleur considérable dans l'emploi du temps des inspecteurs. Ils en arrivent ainsi à devoir gérer un agenda de plus en plus serré, afin d'y intégrer les réunions mensuelles des collèges d'inspecteurs, l'organisation des examens, le suivi du contrôle en cours de formation, l'accompagnement des établissements en tant que correspondant, celui des districts en tant que référents, sans compter les sollicitations au niveau national.

Ils sont de surcroit de plus en plus sollicités par leur hiérarchie pour prendre en charge diverses tâches hétéroclites qui s'empilent, sans cohérence ni sens perceptibles par ceux qui en assument la charge. Leur rôle effectif en termes de pilotage et de conseil est mis à la marge de façon croissante.

Par ailleurs, la tourmente de la crise sanitaire a généré des modes de fonctionnement nouveaux pour les inspecteurs, les enseignants et les chefs d'établissement. Tous ont su faire preuve d'agilité, d'adaptabilité et de flexibilité, parfois de docilité, pour répondre dans l'urgence aux commandes institutionnelles, notamment celle de la continuité pédagogique.

La crise sanitaire s'est également révélée marquante quant au rôle de simples exécutants que l'on souhaite nous faire jouer. Rappelons-le, souvent sans être consultés en amont, nous avons été informés des décisions ministérielles par les chaînes d'information en continu que certains ont ironiquement renommé « *BO-FM-TV* » pour l'une d'entre elles.

À force d'étirer le temps de travail, en établissement, au rectorat, à l'Inspé, à notre domicile (faut-il encore crier qu'il est anormal que plusieurs inspecteurs n'aient pas de bureau ou, à défaut, de compensation financière pour frais de bureau ?), cette surcharge de travail crée de sérieuses tensions et une perte de sens du métier. Nombreux sont aujourd'hui les collègues qui nous contactent, en situation de *burn-out*, ou confrontés à la nécessité d'une reconversion professionnelle.

La carte des formations est un exemple parlant de ces difficultés, en ce qu'elle sert de révélateur de la souffrance de certains collègues qui ne peuvent plus exercer leur mission de conseil et se trouvent informés ultérieurement de décisions prises sans leur expertise pédagogique et professionnelle. Ils ne sont pas consultés non plus, en ce qui concerne les ouvertures de sections dans les CFA académiques. C'est ainsi que, sans cette expertise de terrain, on assiste parfois à une baisse d'effectifs aberrante dans les EPLE.

Ces diverses mutations ont induit chez les inspecteurs du second degré une crise d'identité et de positionnement dont les conséquences ont été probablement sous-évaluées, malgré les nombreux rapports de l'inspection générale concordants alertant sur ce malaise.

La Cour des comptes a également bien perçu ce changement majeur qui, dans son rapport du 3 mai 2022, a pointé cette dispersion alarmante d'activités.

Les inspecteurs peuvent-ils encore faire preuve de flexibilité, au risque que la corde ne se casse, à force d'un surplus de tension ? Doivent-ils courber l'échine et être dociles, en acceptant sans mot dire cet empilement qui tourne souvent à l'aberration ?

Pour le SI.EN-UNSA, il est urgent de penser la gouvernance de demain et le rôle des inspecteurs dans ce cadre : ni flexibles, ni dociles.

Un management horizontal et un collectif d'experts

Comme nous l'avons déjà souligné, l'objectif réaffirmé de la réforme de l'organisation territoriale du Ministère était d'améliorer la gouvernance des politiques éducatives, de formation, de recherche et d'innovation afin d'apporter un meilleur service aux élèves, à leur famille, pour la réussite de tous et pour la réduction des inégalités. La gouvernance doit donc permettre l'organisation d'un fonctionnement efficace visant la mise en place d'un cadre favorable aux apprentissages des élèves. Qui, mieux que l'inspecteur peut apporter son expertise, en tant que pilote et acteur fondamental d'un management non plus vertical mais horizontal, dans une association collective d'experts ?

Dans le cadre de la nouvelle gouvernance des académies, le rôle et les missions des inspecteurs territoriaux varient encore trop d'une académie à l'autre. Dans ces conditions, le travail de redéfinition des missions qui sont les leurs doit permettre de dégager une nouvelle identité professionnelle unifiée et repensée, ouverte aux continuités pédagogiques et didactiques inter-degrés. Le « *travail ensemble* » en équipe d'inspecteurs est évoqué, sans exclusive, ni ligne de démarcation. Se profile donc l'impérieuse urgence d'un décloisonnement et de l'allègement de certaines charges, pour favoriser chez les inspecteurs, les coopérations et les complémentarités.

Les missions de pilotage pédagogique et de management des inspecteurs territoriaux

Afin de permettre une meilleure articulation entre tous les niveaux d'administration territoriale, les missions de pilotage pédagogique, de management des inspecteurs territoriaux doivent être rappelées et renforcées. Aux côtés des chefs d'établissement, ce management doit aussi prendre en compte les interactions humaines dans l'objectif de favoriser un climat scolaire qui soit propice aux apprentissages, une meilleure concertation pédagogique, ainsi qu'une plus grande mutualisation des pratiques et, enfin, une évolution de la relation pédagogique.

Face au foisonnement et à la lourdeur des demandes formulées par l'institution, il est absolument nécessaire d'équilibrer et de réguler les activités des inspecteurs du second degré. Aussi, s'agit-il de clarifier les nouvelles missions du corps d'inspecteurs de manière urgente, afin de conforter sa place dans la gouvernance des territoires et lui redonner toute sa légitimé.

L'INSPECTEUR EN CHARGE DE L'INFORMATION ET DE L'ORIENTATION : UN INSPECTEUR DOCILE, FLEXIBLE, AGILE … ET OUBLIÉ ?

La circulaire de rentrée est à bien des égards éclairante quant à la place et à la reconnaissance des inspecteurs en charge de l'information et de l'orientation puisqu'ils sont tout simplement oubliés dans la liste des destinataires des cadres en charge de la mise en œuvre des politiques éducatives.

Elle est aussi significative d'une évolution majeure dans le pilotage du système éducatif car, si elle réaffirme bien les grands principes et objectifs à atteindre, elle ne dit rien quant aux moyens de les atteindre, laissant ainsi le soin aux acteurs locaux de définir en contexte une stratégie et une méthode pour y parvenir.

S'agissant de la politique d'orientation, celle-ci est pensée comme un facteur d'égalité des chances. Faisant le constat que les élèves les mieux informés sont ceux qui le plus souvent poursuivent les études les plus longues, il s'agira par conséquent de développer dès la classe de cinquième de nouvelles activités de découverte des métiers. Dans un contexte de fortes tensions sur le marché de l'emploi, dans de nombreux secteurs d'activité faut-il laisser seuls les chefs d'établissement et les équipes pédagogiques face aux pressions des branches professionnelles et aux acteurs régionaux si l'on veut réellement lutter contre les déterminismes sociaux ou territoriaux ?

Si l'on veut faire de l'orientation un facteur d'égalité des chances, encore faut- il mettre en place un réel accompagnement des chefs d'établissement et des équipes pédagogiques leur permettant d'avoir un regard éclairé sur les politiques implicites de l'établissement en matière d'orientation. Bâtir un vrai programme éducatif permettant une réelle diversification des choix des élèves qui prenne en compte la diversité des talents et aspirations des jeunes ne peut se concevoir que dans le cadre d'une politique globale en direction de la jeunesse impliquant l'ensemble des acteurs locaux et des familles.

Pour cela, les IEN-IO doivent pouvoir se consacrer pleinement à cet accompagnement et veiller à l'atteinte des objectifs.

Mais comme le souligne le référé de janvier 2022 adressé par le premier président de la Cour des comptes au ministre de l'Éducation nationale « *l'activité des inspecteurs est de plus en plus morcelée et cet éparpillement s'effectue au détriment de leur mission première qui reste le suivi des enseignants et l'appui pédagogique* ».

Dans les faits, les IEN-IO dans les départements sont de plus en plus accaparés par des tâches administratives, faisant de l'inspecteur le chef du bureau des plaintes et réclamations, gestionnaire d'un contentieux de plus en plus important entre les familles et les établissements et de plus en plus en charge des problématiques de vie scolaire (exclusions, harcèlement, faits de violence).

Pour le SI.EN, si des avancées significatives ont pu être obtenues dans le déroulement de carrière des inspecteurs, il est aujourd'hui urgent de clarifier les missions des inspecteurs pour une meilleure efficacité et un bien-être au travail .

MAIF

assureur militant

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

LE CORPS UNIQUE, OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Tout d'abord, il faut se rappeler que notre nouveau ministre a annoncé à plusieurs reprises qu'il n'entendait pas oublier ou négliger les engagements pris par son prédécesseur. Cela nous convient tout à fait, car nous n'avons pas davantage l'intention de les laisser s'enliser. Le corps unique ne représente pas pour nous une stratégie d'amélioration de nos carrières.

Nous disposons d'ores et déjà des mêmes indices de fin de grade que nos collègues IA-IPR, soit la HE A en fin de classe normale et la HE Bbis en fin de hors classe.

Certes, quelques améliorations sont encore nécessaires pour que nos carrières respectives soient totalement alignées et nous ne manquerons pas de nous mobiliser pour obtenir une réduction de la durée d'échelon au sein de la classe normale, ainsi que la linéarisation de la HE Bbis en fin de hors classe.

Mais notre objectif réel est tout autre : la fusion des deux corps d'inspection territoriale, et, le plus rapidement possible, l'association des inspectrices et des inspecteurs de la jeunesse et des sports dans cette dynamique, marque pour nous à la fois la reconnaissance de l'égale dignité des fonctions d'inspecteur, mais aussi la reconnaissance objective de la continuité du cursus scolaire et de la nécessité pour les corps d'inspection de travailler en étroite relation pour mieux répondre aux enjeux de l'égalité des chances pour tous les jeunes.

Une ambition idéologique et sociétale

C'est donc cette ambition idéologique et sociétale qui nous anime, ce que certains semblent encore avoir un peu de mal à comprendre.

Là où d'aucuns imaginent avoir affaire à un besoin de reconnaissance, nous revendiquons simplement un modèle organisationnel qui est le seul à même de fournir des perspectives sérieuses pour les réformes dont le système éducatif a besoin.

Pour le SI.EN UNSA il est donc urgent de rouvrir un cycle de concertation qui montreront la légitimité et la pertinence de nos revendications.

Quatre axes majeurs peuvent être envisagés, chacun d'entre eux répondant à un enjeu particulier, mais étant simultanément lié aux trois autres pour constituer un ensemble cohérent et harmonieux. Ces quatre thèmes sont le recrutement, la formation, l'évaluation et les missions des inspectrices et des inspecteurs.

Le recrutement

La question du recrutement est souvent agitée comme un épouvantail : le SI.EN UNSA aurait pour obsession de créer une identité professionnelle fusionnelle pour tous les inspecteurs avec comme corollaire une interchangeabilité potentielle de chacun d'entre eux

Rien n'est évidemment plus faux ! Nous réclamons depuis toujours un corps unique aux missions diversifiées et identifiées. Le recrutement des inspecteurs, que ce soit dans le premier ou le second degré, est, certes, fonction de la discipline d'origine du candidat, mais dépend aussi et surtout du parcours antérieur de chaque collègue, parcours qui est lui-même fortement diversifié. Rappelons que le métier d'inspecteur n'est jamais « *un premier métier* » dans une carrière, c'est un corps d'encadrement dont les critères de recrutement sont nécessairement plus larges qu'une simple compétence disciplinaire. Cette diversité de recrutement n'est absolument pas incompatible avec la mise en place du corps unique. Il faut aussi observer que, marginalement, il est toujours possible de changer de spécialité avec l'aval et le soutien de l'inspection générale. Ces réorientations professionnelles existent aujourd'hui et rien ne nécessiterait qu'elles soient remises en cause.

La formation initiale

La formation initiale des inspectrices et des inspecteurs est fondée depuis plus de 30 ans sur l'idée de complémentarité des cadres au sein du système éducatif. Que ce soit dans le cadre de réflexions partagées ou dans celles de temps de formation communs, ce travail associant les différents corps est toujours apprécié des formés comme des formateurs. Ils n'excluent pas, toutefois, la nécessité de prévoir aussi des temps spécifiques à chaque spécialité. Cette organisation fonctionne de la même manière à l'IH2EF que dans les académies. Le fonctionnement n'est pas différent dans le cadre de la formation continue, dont on peut cependant déplorer qu'elle prenne insuffisamment en compte les besoins réels des équipes d'inspection.

L'évaluation

L'évaluation des inspecteurs est une préoccupation des plus légitimes, mais elle n'est que rarement définie selon des critères objectifs, lesquels ne découlent quasiment jamais d'une finalité précise

La confusion entre l'évaluation individuelle, qui se limite trop souvent à une estimation subjective de l'engagement de tel ou tel, et l'évaluation de l'action d'une équipe, qui devrait nécessairement être rapportée à un projet, semble être trop souvent la règle. L'une et l'autre sont également nécessaires, mais ne sauraient pourtant être confondues, ni en termes de modalités de mise en œuvre, ni pour ce qui est de leurs objectifs. La récente répartition des inspectrices et des inspecteurs en trois groupes dans le cadre de l'amorce du RIFSEEP a bien montré le caractère parfois caricatural des procédures d'évaluations des responsables hiérarchiques académiques. Il arrive même que ces derniers se défaussent de cette responsabilité vers d'autres ! La définition de critères objectifs constituerait certainement un travail à confier à la direction de l'encadrement, en lien avec l'inspection générale. Bien évidemment, les organisations syndicales représentatives pourraient y être associées, en évitant tout ce qui pourrait confiner à un problématique mélange des genres. En tout état de cause, il est clair que ces évaluations ne seraient en rien affectées par l'installation d'un corps unique d'inspection.

Les missions

Enfin, la définition des missions des inspectrices et des inspecteurs est actuellement précisée dans le cadre d'une circulaire commune entre IEN et IA-IPR.

En fait les trois dernières circulaires « *missions* » ont été conçues de la même manière. Ceci montre bien qu'au-delà des spécificités qui ont souvent trait à des disciplines, voire à des contextes, il existe bel et bien une identité professionnelle partagée entre l'ensemble des inspecteurs. C'est cette base commune que les responsables de l'administration centrale, rejoints en cela par les représentants syndicaux des corps d'inspection, ont choisi de mettre en avant. Les différences apparaissent donc comme des déclinaisons d'un cadre commun et non comme des oppositions identitaires ou fonctionnelles.

Il convient donc à présent de relancer le dialogue social, ce qui s'inscrit du reste aussi bien dans les intentions qui avaient été affichées par le directeur de l'encadrement que dans les déclarations du ministre.

Le SI.EN UNSA participera activement à ces discussions et saura défendre avec ténacité les aspirations de ces mandants, persuadé que le corps unique est une chance pour tous les inspecteurs et pour le système éducatif dans son ensemble. Nous saurons faire montre de la souplesse nécessaire pour respecter nos partenaires, ce qui n'exclura en rien la fermeté indispensable pour défendre notre idéal.

SIGNATURE D'UNE CHARTE EUROPÉENNE DE SYNDICATS D'INSPECTEURS

La réflexion mise en place depuis 2019 par le SI.EN-UNSA auprès de plusieurs de nos collègues inspecteurs européens a permis la signature d'une charte européenne de syndicats d'inspecteurs.

La mise en réseau et les nombreuses réunions de travail à distance entre les représentants de cinq pays nous ont amenés à relever les points communs saillants mais aussi les divergences, en termes de missions et de conditions d'exercice.

La Charte syndicale européenne des inspecteurs de l'éducation servira à initier une réflexion internationale partagée et engagée.

À l'heure de la mise en place du corps unique d'inspecteurs, quoi de plus opportun ?

La nécessité d'une coopération avec les syndicats d'inspecteurs européens

La nécessité d'internationaliser le système éducatif français nous a conduits à rechercher depuis plusieurs années la coopération avec les syndicats d'inspecteurs européens, en faveur d'un partage d'expériences, de soutien et de références au-delà de nos frontières nationales.

Avec nos collègues espagnols et portugais nous avons élaboré cette idée de charte, avec pour but de se démarquer de The Standing International Conference of Inspectorates (SICI). Cette dernière association a certes pour objectif l'amélioration de la qualité de l'éducation en passant par l'amélioration des processus d'inspection mais elle ne se penche pas sur les questions des conditions d'exercice et du bien-être au travail, auxquelles s'attachent nos syndicats.

Après les premiers contacts, le syndicat portugais SIEE a convoqué une réunion virtuelle le 5 octobre 2021, à laquelle ont participé des syndicats d'inspecteurs de l'éducation de France, de Belgique, de Roumanie, de Slovaquie, de Turquie, d'Écosse, du Pays de Galles et d'Angleterre.

Au cours de la réunion, un programme de travail conjoint a été convenu, visant à promouvoir les initiatives suivantes :

- **Création d'un profil européen** de l'inspecteur de l'éducation.
- **Définition de critères pour le recrutement** des inspecteurs.
- **Valorisation de la carrière de l'inspecteur**, en particulier pour les nouveaux venus.

Un programme de travail commun a également été décidé, avec en premier lieu le relevé d'informations sur les conditions de travail des inspecteurs de l'éducation dans leurs pays respectifs.

C'est ainsi qu'un document commun a été élaboré, sur les profils des inspecteurs dans chaque pays. *Celui-ci est accessible sur le site du SI.EN-UNSA.*

De même, il a été convenu de préparer un projet de charte de l'inspection de l'éducation en Europe.

De décembre 2021 à mars 2022, deux documents ont été rédigés : d'une part, une étude comparative des conditions de travail des inspecteurs de l'éducation dans les différents pays et, d'autre part, la Charte de l'Union européenne des inspecteurs de l'éducation [1].

Enfin, les représentants des syndicats signataires de la Charte européenne ont participé au XIe Forum national des inspecteurs de l'académie, organisé par le SIEE, qui s'est tenu à Fundão (Portugal), du 31 mars au 2 avril 2022. Lors du Forum, le 1er avril 2022, la Charte européenne a été signée.

Le SI.EN-UNSA était représenté par Élisabeth Jardon, Secrétaire générale adjointe pour le 2nd degré et Joël Delrot pour le 1er degré.

[1] *La charte de l'Union européenne des Inspecteurs de l'éducation est disponible sur le site du SI.EN UNSA : **www.sien-unsa-education.org***

La Charte syndicale européenne des Inspecteurs de l'éducation

La Charte syndicale européenne des inspecteurs de l'éducation, en ligne sur notre site, est un document d'engagement des cinq institutions syndicales nationales. Le but principal est de garantir la collaboration, le soutien et le travail en commun en faveur des principes et des revendications qui le composent.

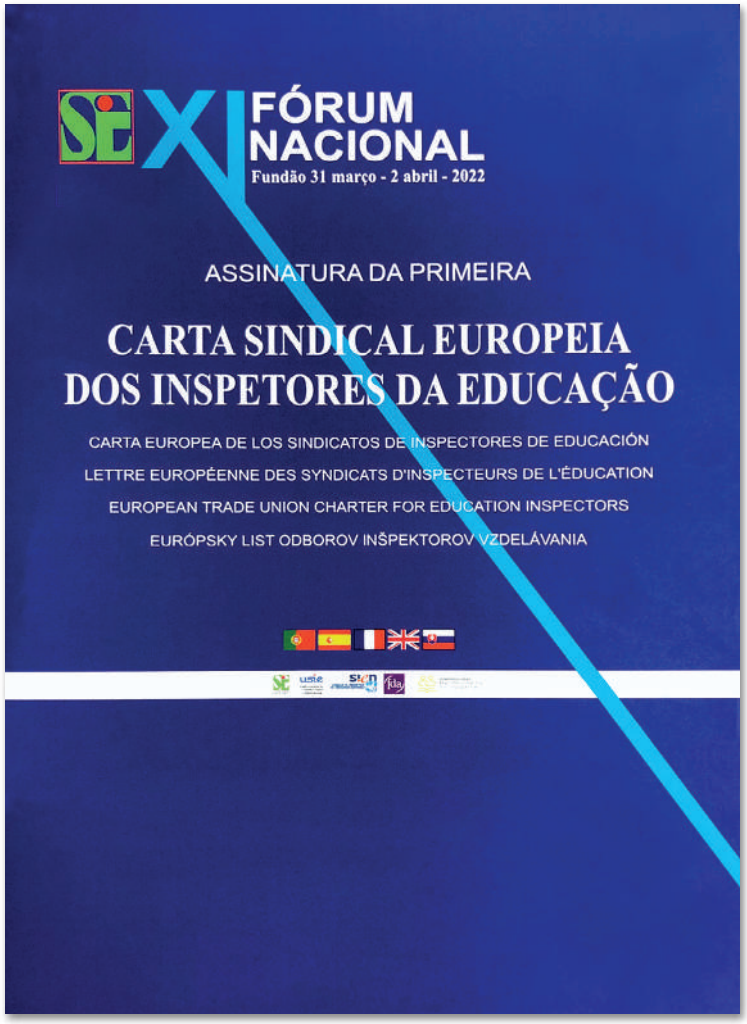
Il convient de souligner l'intérêt des institutions signataires à l'utiliser comme lettre de revendication des droits minimaux qui doivent être garantis aux inspecteurs d'académie en Europe. L'engagement de ces différentes institutions se fait dans le respect de l'indépendance des organisations.

Le premier chapitre décrit les principes considérés comme fondamentaux pour l'exercice des fonctions d'inspecteur, avec des revendications spécifiques liées à la sélection, la formation, la carrière, les conditions de travail et la représentation syndicale.

Le deuxième chapitre vise à détailler les caractéristiques personnelles, les compétences et les capacités - techniques, communicationnelles et de management - que les inspecteurs de l'éducation doivent posséder et déployer dans l'exercice de leurs fonctions. De plus, sont décrites les capacités qui garantissent une évaluation réfléchie, responsable, objective, rigoureuse et juste. La dernière section du profil de l'inspecteur de l'éducation est consacrée aux processus et aux résultats, en mettant l'accent sur les élèves, en tant que destinataires des actions.

Conclusion

La Charte de l'Union européenne des inspecteurs de l'éducation signée par les syndicats USIE, SIEE, FDA, ŠŠI et SI.EN UNSA constitue un document d'engagement international qui vise à devenir un outil pour favoriser d'une part les collaborations, les échanges et l'entraide entre les institutions signataires et, d'autre part, permettre l'information des diverses administrations nationales et internationales, responsables politiques et autres institutions sur nos revendications communes. Celles-ci visent à garantir une légitime reconnaissance des inspecteurs de l'éducation en Europe au service de la réussite de tous les élèves.



POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES SYNDICATS SIGNATAIRES DE LA CHARTE

PORTUGAL	ESPAGNE	FRANCE	ANGLETERRE	SLOVAQUIE
siee.pt	usie.es	sien-unsa-education.org	fda.org.uk	ozskolstva.sk

Le Congrès 2022

SI.EN

SYNDICAT DE L'INSPECTION
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
16-17 et 18 novembre

UNSA éducation

LYON

LE CONGRÈS NATIONAL DU SI.EN SE DÉROULERA À LYON LES 16, 17 ET 18 NOVEMBRE 2022

Évaluer le système, évaluer l'acteur

La question de l'évaluation est centrale au sein du système éducatif ;
elle constitue aussi le cœur de métier des inspectrices et des inspecteurs.

Si leur expertise est largement reconnue, par la hiérarchie comme par les personnels d'enseignement, l'objet sur lequel doit porter l'évaluation fait l'objet de débats, souvent passionnés, mais pas toujours aussi objectifs et distanciés qu'ils devraient l'être. Selon les priorités politiques, l'accent est plutôt mis sur l'individuel (l'enseignant face à ses élèves) ou sur le collectif (l'équipe pédagogique et le projet d'école ou d'établissement).

Cette problématique rencontre aussi la question du territoire sur lequel porte l'observation, mais là-encore de fortes divergences émergent quant au concept même de « *territoire* ». Pour les uns, il se définit sur une base géographique, pour d'autres c'est le projet qui légitime la notion de territoire.

Ces interrogations ne sont pas sans incidences sur la définition de notre métier et de nos missions. **C'est donc en toute légitimité que le congrès du SI.EN UNSA aura à tracer des perspectives et des orientations.**

LE CONGRÈS NATIONAL DU SI.EN 2022

Organisation

Prise en charge

Les congressistes devront s'inscrire avant le 15 octobre.

Ils recevront aussitôt une fiche précisant les conditions de prise en charge de l'hébergement, des repas et des transports.

Déroulement

Mercredi 16 novembre

Matin

Dépouillement des votes pour l'élection au Bureau national suivi d'une réunion du nouveau Bureau national qui procédera à la désignation du secrétaire général, des deux secrétaires généraux adjoints (1er et 2nd degré), ainsi qu'à celle du trésorier national et du trésorier adjoint.

Après-midi

Accueil des congressistes et séance plénière.

Intervention des invités.

Présentation du complément au rapport d'activité.

Présentation du rapport de la commission de contrôle des comptes.

Jeudi 17 novembre

Journée

Travaux en commissions sur les motions d'orientation et corporatives.

Tables rondes et débats.

Vendredi 18 novembre

Matin

Présentation, débat et vote des motions.

Clôture du congrès par le Secrétaire général.

Renouvellement du Bureau

Conformément aux articles 7 des statuts et du Règlement intérieur du SI.EN-UNSA Éducation, *« les membres du Bureau national en activité sont renouvelables par moitié tous les trois ans à l'occasion du congrès ».*

Rappel de la composition du Bureau national

Secteur *premier degré* : 10

Secteur *second degré* : 8

Représentant des *retraités* : 1

Sièges à pourvoir

Secteur *premier degré* : 3 sièges

- *Sièges actuellement occupés par : **Christian Cardon**, **Franck Montuelle** et **Alain Zilberschlag**.*

Secteur *second degré* : 4 sièges

- *Sièges actuellement occupés par : **Virginie Cousin**, **Ginette Kirchmeyer**, **Catherine Raux** et **Abdoulaye Sow**.*

Représentant des *retraités* : 1 siège

- *Siège actuellement occupé par : **Christian Barthès**.*

Déclaration de candidatures et professions de foi

Les **déclarations de candidature** et les **professions de foi** correspondantes *(3000 caractères maximum)* sont à envoyer **avant le 30 septembre 2022** au SI.EN UNSA.

Envoi par courriel à : ***sien@sien-unsa-education.org***. Ces actes de candidature feront l'objet d'un accusé de réception envoyé sous 48h au maximum.

*Si vous ne le recevez pas, téléphonez au **01 43 22 68 19** et **laissez un message**.*

Merci de bien respecter les dates limites **30 septembre** et **15 octobre**

S!en

SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Adhésion

BULLETIN D'ADHÉSION - ANNÉE SCOLAIRE 2022 > 2023

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 2023**. 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	*(559)*	**145 €**
2e échelon	*(628)*	**165 €**
3e échelon	*(667)*	**175 €**
4e échelon	*(720)*	**189 €**
5e échelon	*(743)*	**196 €**
6e échelon	*(792)*	**208 €**
7e échelon	*(830)*	**219 €**
A1	*(890)*	**234 €**
A2	*(925)*	**244 €**
A3	*(972)*	**257 €**

STAGIAIRES	**97 €**
CHARGÉS DE MISSION	**97 €**

IEN HORS CLASSE ET IA-IPR		
1er (3è) échelon	*(689)*	**181 €**
2e (4è) échelon	*(743)*	**196 €**
3e (5è) échelon	*(792)*	**208 €**
4e (6è) échelon	*(830)*	**219 €**
A1	*(890)*	**234 €**
A2	*(925)*	**244 €**
A3-B1	*(972)*	**257 €**
B2	*(1013)*	**268 €**
B3-Bbis 1	*(1067)*	**276 €**
B3-Bbis 2	*(1095)*	**283 €**
B3-Bbis 3	*(1124)*	**291 €**

RETRAITÉS	
(733)	**89 €**
(780)	**97 €**
(820)	**105 €**
(A)	**113 €**
(B)	**129 €**
(Bbis)	**140 €**

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

S!en SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE UNSA éducation

NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI FONT GRANDIR LES AUTRES.

-10 %*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

GMF 1ER ASSUREUR DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC

GMF

ASSURÉMENT HUMAIN

Karine,
enseignante.

GMF 1er assureur des Agents du Service Public selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2021.

*Offre réservée aux agents du service public, personnels de l'enseignement. Réduction de 10 % sur le montant de la 1ère cotisation annuelle, pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 d'un contrat AUTO PASS. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. Les produits distribués par GMF sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES.

casden
BANQUE POPULAIRE

La banque coopérative
de la Fonction publique

« COMME NOUS,
REJOIGNEZ LA CASDEN,
LA BANQUE DE LA FONCTION
PUBLIQUE ! »

Carmen, Élise et Matthieu, Professeurs des écoles

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener – [illegible] – 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 – RCS Paris n° 493 455 042 – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Crédit photo : © Roman Jehanno • Conception : insign 2020 • Merci à Carmen, Élise et Matthieu, professeurs des écoles, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

PARIS 2024 PARIS 2024
PARTENAIRE PREMIUM

casden.fr

Retrouvez-nous chez

BANQUE POPULAIRE