L'Inspection

NOVEMBRE 2022

164

Le Congrès 2022

SI.EN

SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE

UNSA éducation

LYON

16, 17 et 18 novembre 2022

LE CONGRÈS DU SI.EN À LYON

ÉVALUER LE SYSTÈME, ÉVALUER L'ACTEUR

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

CONGRÈS DE LYON, ENTRE CONTINUITÉ ET RENOUVEAU

Chaque congrès marque une étape importante et vivifiante pour la vie syndicale de notre organisation. Le congrès est souvent présenté comme l'instance souveraine de notre syndicat. Il marque en effet le temps des choix et des orientations. C'est au cours des différents congrès que se forgent, se réaffirment et évoluent la politique et la stratégie que le bureau national s'efforce de mettre en place en lien avec les responsables académiques, départementaux et de secteur second degré. **C'est toute cette architecture, tout se maillage, qui fait la force et la légitimité du SI.EN UNSA, pour les adhérents, bien sûr, mais aussi plus largement pour les inspectrices et les inspecteurs qui partagent nos aspirations et que nous essayons toujours de convaincre de nous rejoindre.**

La vie syndicale résulte de la volonté de tous les adhérents d'animer le syndicat et de lui donner corps sur le terrain. C'est une osmose qui s'établit entre tous les syndiqués. Quand une délégation nationale négocie avec nos interlocuteurs ministériels, ses membres savent qu'ils ont l'appui et la force résultant de tous les syndiqués sur tout le territoire ; en retour, ces derniers savent que quand ils font l'objet de pressions ou de menaces de la part de supérieurs hiérarchiques, ils peuvent compter sur le national pour les soutenir.

Les motions qui sont finalisées lors des congrès instancient les priorités qui seront celles du syndicat dans les années à venir. Elles sont donc essentielles, car c'est à travers elles que se construira l'action syndicale. Elles fixeront le cap pour chacune et chacun d'entre nous. C'est pourquoi il est si important que tous les syndiqués puissent s'y retrouver et que nous soyons en mesure, tous ensemble, de partager les mêmes ambitions, tant pour ce qui est des mesures catégorielles que pour ce qui a trait aux orientations sociétales que nous défendons. Quels que soient notre spécialité, notre territoire, notre situation, que nous soyons actifs ou retraités, nous devons tous nous sentir unis par une même volonté de nous solidariser et de défendre le respect et la reconnaissance auxquels chacun d'entre nous a droit.

Le syndicat nous défend parce que nous sommes unis par le même métier auquel nous croyons et qui nous construit en définissant notre identité professionnelle, laquelle devient vite inséparable de notre personnalité. Notre adhésion syndicale elle-même nous définit et nous identifie. Le congrès marque aussi ce moment fédéral qui renforce les liens qui nous unissent. Comme toute organisation, le SI.EN UNSA a besoin de cohérence et de stabilité dans ses orientations, mais il doit aussi s'adapter en permanence aux évolutions de la société et de son École. Nous ne chérissons pas cette dernière comme une icône figée, mais comme une dynamique enthousiasmante, forte et fragile à la fois.

La stagnation serait fatale à notre organisation qui doit toujours rester en mouvement pour répondre aux attentes de toutes les inspectrices et de tous les inspecteurs.
Ce congrès devra donc nous apporter le renouveau et le dynamisme nécessaire pour porter les actions à venir et pour donner corps aux espoirs fixés dans nos motions.
Ce renouveau ne doit toutefois pas être confondu avec un simple changement d'acteurs qui constitueront le nouveau bureau national, car celui-ci devra ancrer son action dans les avancées patiemment obtenues par ses prédécesseurs.

**Le SI.EN UNSA est un tout dans lequel chacun a sa place et son rôle à jouer.
Le congrès n'est une instance majeure qu'à la condition que chaque adhérent s'y sente représenté et soit ensuite en mesure de se reconnaître dans les orientations qui seront définies. Le grand nombre de candidatures au bureau national et la hauteur de vue des candidats montrent bien la force de notre organisation. Tout est en place pour un beau congrès, à chacune et à chacun d'entre nous d'en faire un grand congrès !**

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

Le sommaire 164

Vu du SI.EN
4 L'actualité du SI.EN

La vie syndicale
5 **CONGRÈS NATIONAL DU SI.EN**
ÉVALUER LE SYSTÈME, ÉVALUER L'ACTEUR
5 **14 PROFESSIONS DE FOI**
DE 14 CANDIDATS MOTIVÉS
Premier degré • 3 postes proposés
Second degré • 4 postes proposés
Retraités • 1 poste proposé
14 **LE RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019 > 2022**

Le métier
18 Le lycée professionnel ne doit pas être une espèce en voie de disparition

La retraite
22 Projet de résolution UNSA retraités pour le congrès 2023

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

SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE

SEPTEMBRE - OCTOBRE 2022

Bureau national

Bureau national du 12 septembre 2022

Cette première réunion de rentrée a permis d'identifier les questions à aborder prioritairement sur lesquelles le SI.EN est mobilisé, au national comme en académie.

À savoir : le débat dans les écoles et établissements, la future mise en place du complément individuel annuel (CIA), la formation des IEN, l'évolution du métier d'inspecteur, l'école inclusive ainsi que la réforme de la voie professionnelle qui se profile.

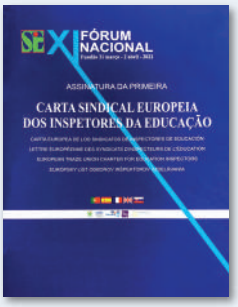
Un espace et des actions de formation ou/et d'information à destination de chaque bureau académique associant le RA, les responsables départementaux, le responsable du second degré et les membres du BN résidant dans l'académie seront renforcés.

*Guy Péquignot a été élu à l'unanimité par le BN comme représentant du **SI.EN UNSA** au BN de l'**UNSA retraités**.*

Évènement suite

Du nouveau pour la charte européenne de syndicats d'Inspecteurs

La charte européenne signée par cinq syndicats européens d'inspecteurs (Portugal, Espagne, Angleterre, Slovaquie et France avec le SI.EN) sera prochainement ratifiée par nos collègues écossais, irlandais et roumains.



À Lisbonne, **Élisabeth jardon**, SGA du SI.EN, a présenté le système éducatif français, le principe de l'inspection française, nos missions et nos conditions de travail. L'école inclusive, la différenciation, les *soft skills*, la formation initiale et continue, les usages des outils numériques dans et hors la classe ainsi que les concepts de gouvernance et de territoire ont également été abordés.

Voilà de belles perspectives européennes pour des travaux conjoints qui ne font que commencer !

LE CONGRÈS DU SI.EN À LYON
ÉVALUER LE SYSTÈME, ÉVALUER L'ACTEUR

Notre congrès qui se déroulera les 16, 17 et 18 novembre 2022 à Lyon portera sur la thématique : Évaluer le système, évaluer l'acteur.

Ce sera l'occasion d'élire les nouveaux représentants de notre Bureau National.
Quatorze candidats se sont déclarés. Merci à eux pour leur engagement. Le nombre important de candidats montre bien la richesse des ressources humaines de notre syndicat. Il rend compte du fort dynamisme et de l'engagement de nos militants. Voici leur profession de foi.

14 PROFESSIONS DE FOI DE 14 CANDIDATS MOTIVÉS

PREMIER DEGRÉ • 3 POSTES PROPOSÉS

Christian Cardon • IEN-CCPD La Garde (83)
Académie de Nice

Je souhaite par ma candidature au Bureau national attirer l'attention de la profession sur un phénomène encore minoritaire, mais auquel un nombre croissant de nos collègues ont d'ores et déjà été confrontés : la pratique du harcèlement moral institutionnel.

Ce type de harcèlement, insidieux, caché, reste méconnu : il prouve par là son efficacité. Harcelé ? Comment le croire ? Ce sont bien sûr les collègues en cause qui seraient débordés, fatigués, malades ou fragiles, coupables…

Certains donc ne se sentiront pas concernés aujourd'hui. Chacun de nous pourtant pourrait bien l'être demain, car le harcèlement moral institutionnel apparaît comme un potentiel revers de la modernisation engagée par notre ministère.

Les métiers certes doivent évoluer, et dans un monde parfait, les réformes seraient menées de façon concertée et heureuse, dans le respect des personnes. Hélas, ce n'est pas toujours le cas, et c'est trop souvent dans l'injonction et le mépris que se mène la modernisation. Ainsi, il advient que l'expertise des IEN et la culture pédagogique de l'école primaire sont malmenées, voire déniées, quand les dispositifs nouveaux concernant pourtant le premier degré, sont systématiquement confiés à des IPR-IA de discipline, ce qui engendre vexations, dévalorisation, perte de sens et d'autonomie, souffrance au travail.

Nous ne sommes certes pas à France Télécom, où dépressions, burn-out, et même suicides ont fini par rythmer le travail de dizaines de milliers de salariés, dans l'indifférence générale de la hiérarchie. Mais nous sommes nombreux à avoir pu mesurer l'impact de certaines pratiques injonctives sur nos conditions de travail, et constater le développement de risques psychosociaux.

Parmi les leçons à tirer de l'affaire France Télécom, retenons que le sentiment d'impunité des dirigeants fut un facteur déterminant. Il a fallu que des syndicalistes portent plainte au pénal pour que des mesures soient prises contre un mode de gestion devenu harcèlement, ce qui suppose un long travail préalable de construction d'un dossier juridique, mettant à jour l'ampleur de la souffrance collective issue d'un phénomène diffus mais, en l'espèce, concerté.

La vigilance syndicale doit faire en sorte que dans les évolutions managériales qui viennent, une ligne rouge ne puisse être franchie. Aucune inspectrice, aucun inspecteur, ne doit se sentir isolé·e, dégradé·e, dévalorisé·e ou menacé·e par un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue, des reproches portant atteinte à ses droits et à sa dignité, voire à son engagement syndical. Ces faits sont constitutifs de harcèlement.

Je sollicite donc clairement votre mandat pour faire valoir au sein du Bureau national cette nécessaire prévention spécifique du harcèlement moral institutionnel, phénomène encore émergent, dans la défense de nos intérêts professionnels.

Adhérent fidèle du SI.EN UNSA depuis mes débuts dans la profession, élu en CAPA, responsable académique et membre du BN depuis 2016, j'ai pu mesurer l'esprit de responsabilité, la pondération mais aussi la combativité de notre syndicat. C'est pourquoi j'ai confiance dans notre capacité collective à appréhender le contexte et l'importance de l'enjeu. Il s'agit au fond de participer à préserver les valeurs humanistes au sein même de notre institution.

Samuel Cardoen • IEN-CCPD-Mission préélémentaire 14 Académie de Normandie

Chères et Chers collègues, inspecteur depuis 6 ans dans deux circonscriptions différentes, et délégué départemental SI.EN, je sollicite aujourd'hui vos suffrages pour intégrer le bureau national de notre organisation syndicale et porter tout uniment les valeurs d'engagement, de solidarité et de respect qu'elle promeut.

Fidèle au SI.EN et aux valeurs qu'il incarne, j'ai cette vive conscience de la centralité de l'action syndicale pour maintenir et assurer l'équité de traitement des inspectrices et des inspecteurs, dans les contextes dégradés ou malaisants que nous connaissons ; au regard de l'évolution des pratiques managériales sujettes à caution, de l'accumulation de tâches qui nous déportent du cœur de notre métier, des orientations ou des injonctions erratiques parfois autoritaires qui génèrent une perte de sens et qui contribuent à brouiller les missions du service public d'éducation auxquelles nous sommes éminemment attachés.

Mon engagement dans le cadre cette candidature :

- **Obtenir collectivement et de façon égalitaire des avancées qualitatives et significatives sur nos conditions d'exercice** et notamment sur les déroulements de carrière, les considérations indiciaires et indemnitaires,
- **Contribuer à l'ajustement de nos missions et à l'amélioration de nos conditions de travail** en s'appuyant sur la reconnaissance indiscutable de notre expertise avérée et de notre engagement reconnu pour une école toujours plus juste et plus émancipatrice,
- **Rechercher avec conviction la cohérence**, en faisant des propositions concrètes et en assumant des priorités, dans le respect du dialogue et pour obtenir des résultats qui confortent notre professionnalité, notre identité, et notre avenir commun,
- **Faire la démonstration de notre agilité** pour élaborer des réponses stratégiques et pragmatiques aux défis éducatifs qui s'imposent à nous mais sans flexibilité insécurisante et docile, et sans servilité aveugle et infantilisante ; le tout dans le strict respect de nos capacités réformatrices frappées au coin du bon sens et marquées au sceau des valeurs du service public.

La représentativité de notre syndicat, sa capacité à promouvoir des actions fortes et mobilisatrices et à faire vivre la vie démocratique fondent mon engagement pour vous représenter avec conviction, détermination, et crédibilité, et dans l'esprit d'une dynamique collective toujours à conforter et à réinventer.

« Aucun regret pour le passé, aucun remords pour le présent, et une confiance inébranlable pour l'avenir » **Jean Jaurès.**

Éric Fuentes • IEN Conseiller technique école inclusive-ASH du recteur • Académie de Clermont-Ferrand

Adhérent depuis le premier jour, je me suis engagé dans la responsabilité syndicale départementale à partir de 2017, tout d'abord en tant qu'IEN CCPD puis d'IEN ASH.

Cet engagement m'a permis de fédérer et de porter localement la voix de tous les collègues IEN et d'incarner au plus près du terrain les valeurs du SI.EN-UNSA, notamment :

- **être à l'écoute** des collègues et partager les problématiques professionnelles;
- **agir dans un esprit de dialogue** tout en étant combatif si nécessaire ;
- **associer actions et négociation** pour la défense de nos intérêts corporatifs et pour l'amélioration de nos conditions de travail,
- **faire en sorte que notre expertise soit reconnue et valorisée** dans le cadre d'une réelle reconnaissance de notre investissement professionnel ;
- **être un interlocuteur incontournable et écouté**, veillant à l'application de règles transparentes et au respect scrupuleux des personnes.

Les années qui arrivent vont être marquées par des évolutions notoires dans les missions des inspecteurs et la reconnaissance de nos actions. Il convient à la fois d'être à l'écoute de tous et de chacun, au plus près des territoires, mais aussi de porter sans renoncement les attentes et les exigences qui sont les nôtres au niveau national sur les questions du statut et de l'amélioration de nos conditions de travail. Il s'agira néanmoins de conserver le sens que nous apportons à notre métier, sens que chacune et chacun d'entre nous construit jour après jour. Les futurs contours de nos missions seront à construire avec nous et à partir de nos expertises.

Dans ce cadre, les conditions du développement de l'école inclusive doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part de notre institution en direction des IEN CCPD. En effet l'objectif d'une école pour tous, qui répond aux besoins particuliers de chaque élève au sein d'un collectif apprenant, en classe et en école doit être cœur du développement professionnel de chaque inspecteur.

La professionnalité de chacun au plus près des besoins de son territoire doit pouvoir se développer en prenant appui sur :

- **un renforcement de l'articulation** entre les SDEI, les circonscriptions ASH et les circonscriptions du 1er degré ; une évaluation des PIAL afin de déterminer les freins et les leviers de leur fonctionnement actuel et à venir ;
- **la poursuite de la dynamique inclusive de l'école** dans la recherche d'un équilibre entre accessibilité des apprentissages et compensation du handicap ;
- **un développement des gestes professionnels des enseignants** dans le cadre d'une pédagogie différenciée, explicite et d'une conception des apprentissages par les enseignants, anticipée et outillée.

À présent conseiller technique ASH auprès du recteur, je souhaite contribuer à l'action nationale tout en restant en lien étroit et en pleine coopération avec le responsable du SI.EN UNSA de mon académie.

C'est dans cette perspective résolue que je présente aujourd'hui ma candidature, afin d'apporter ma contribution au nouveau bureau national qui sera constitué au moment du congrès.

Céline Notebaert • IEN Dijon-Ouest (21) • Académie de Dijon

Le 13 janvier 2022, j'ai fait ma première grève dans le corps des IEN du 1er degré après 10 ans d'exercice. Pas une minute, je n'ai hésité ou regretté mon choix. L'engagement d'inspecteur dans une grève intersyndicale était assurément inédit et révélateur d'un profond malaise du fait d'une perte de sens.

Dès mon entrée dans le métier de professeur des écoles, je me suis engagée comme déléguée syndicale pour défendre la qualité du service public d'éducation, et assurer l'égalité des chances pour tous les enfants. J'ai aimé mon métier d'enseignante et j'aime ce métier d'inspecteur pour la richesse des missions et des échanges avec une communauté éducative aux multiples compétences et expériences. Ayant débuté ma carrière d'IEN dans une circonscription rurale, j'ai appris à appréhender les aspects politiques en rencontrant les maires pour la carte scolaire ou la réforme des rythmes. Depuis 4 ans dans une circonscription urbaine avec 30 % des classes en REP, je suis très préoccupée par la dégradation de l'état psychique et physique des enfants. Je suis confrontée aux défaillances de l'École inclusive dans la prise en compte des enfants en situation de handicap ou à besoins éducatifs particuliers par manque de formation, de moyens humains et de l'insuffisance de structures médico-sociales. L'équipe de circonscription est en première ligne pour soutenir les enseignants au niveau psychologique et pédagogique. Il nous revient de veiller à ce que les promesses de revalorisation salariale de nos conseillers pédagogiques soient effectives pour que soit pleinement reconnu leur investissement dans l'accompagnement des professeurs et le déploiement des réformes au cœur des classes.

Je tiens à remercier chaleureusement le secrétariat général du SI.EN pour la défense de nos convictions et de nos attentes. Je me porte candidate au bureau national du SI.EN pour défendre une École ambitieuse pour les élèves et respectueuse de tous ses acteurs.

Les missions de doyenne que j'ai exercées pendant 5 ans aux côtés de mes collègues du second degré m'ont appris la nécessité de travailler ensemble pour construire un système éducatif répondant aux besoins et aspirations de chacun. Le rapprochement des corps nous rendra plus forts dans les négociations concernant nos carrières. Nous poursuivons des objectifs communs et rencontrons des problématiques identiques, comme la multiplicité des tâches chronophages, la complexité des ressources humaines, l'empilement de priorités, le déploiement de dispositifs sans moyens de formation ou d'accompagnement des équipes pédagogiques.

La participation à différentes instances internes au rectorat ou partenariales a enrichi ma compréhension des grands enjeux de notre système.

Je mobiliserai mon énergie pour influer sur les futures évolutions de notre métier évoquées par le ministre de l'Éducation nationale Pap Ndiaye lors du séminaire du 12 septembre 2022.

Patrick Cénent • IEN-CCPD Saint Martin de Crau (13) Académie d'Aix-Marseille

Ma candidature au Bureau National du SI.EN s'inscrit dans le cadre d'un renforcement de mon engagement militant, étant également le fruit d'une profonde réflexion sur notre métier et notre place dans le système.

Aujourd'hui, le re-questionnement de nos missions fait que nous n'avons jamais autant ressenti le poids d'une verticalité si exacerbée mêlant fatras d'injonctions paradoxales et non-sens de nos actes. Cette nouvelle gouvernance maltraite passablement ses cadres. Le passage d'I.A. à DASEN (emploi fonctionnel) transforme trop souvent la relation hiérarchique en un véritable rapport de forces. Il n'est plus demandé aux inspecteurs CCPD de réfléchir mais simplement d'obéir, cantonnés à des fonctions d'exécution. C'est la fin du concept essentiel de pilotage. Je ne peux m'y résoudre.

Afin de relever au mieux les ambitions républicaines du service public d'éducation, il me semble important de pouvoir a minima nous appuyer sur une réelle confiance professionnelle dans le respect des rôles de chacun. Les IEN livrent des masques, des autotests, conditionnent pour chaque école les livrets des évaluations nationales…

Le « *déclassement* » s'accélère en même temps que le libéralisme s'accroît, prenons quelques exemples :

- **Le PPCR, vide de son sens le triptyque contrôle-évaluation-accompagnement.** Les collègues sont contraints par des « *quotas* » fixés a priori d'avis « *excellent* » et « *très satisfaisant* », corrélés à un nombre précis de croix à distribuer tel un QCM. Cette procédure fausse l'évaluation et détruit toute perspective d'accompagnement en même temps que la relation de confiance construite dans le temps avec les équipes ;
- **les grands programmes nationaux**, fruits gâtés, annoncés à grand renfort de moult publications et dont les modalités de déploiement ne sont ni objectivées ni clairement pensées ;
- **enfin, la « *grande consultation* »** : un dossier flanqué de nombreux outils en un seul mot d'ordre, tout est facultatif (stratégie, supports, temporalité) menant à une parfaite absence de visibilité.

Les IEN sont insidieusement privés de leurs prérogatives et attributs essentiels de leurs missions. Le ministre a évoqué une prochaine concertation à fin d'un dessein des missions de l'IEN du 21ème siècle et définir un recentrage vers l'accompagnement pédagogique. Sommes-nous destinés au rôle d'IPR 1er degré, perdant aussi tout aspect territorial de notre fonction ?

La maltraitance psychologique est réelle, générant stress, frustration, résignation, découragement, éventuellement *burn-out*. L'action syndicale est ici capitale dans ces situations qui témoignent d'une absence totale de préparation, d'anticipation et où le manque de hiérarchisation est un frein à la mobilisation et la mise en actions de tous les acteurs. L'action syndicale, notre action, doit s'ériger tantôt comme force de proposition tantôt comme force de résistance voire de blocage lorsque les projets de réformes menacent les conditions de travail de celles et ceux qui au quotidien œuvrent loyalement au bon fonctionnement du système.

Je sollicite aujourd'hui vos suffrages, afin d'œuvrer au sein du Bureau national autour d'un objectif prioritaire clair : la préservation en toutes circonstances de la dignité, du respect et de la considération dus aux inspecteurs de l'Éducation nationale du 1er degré, sans omettre la reconnaissance indemnitaire voire indiciaire des missions affectées. Je m'y emploierai pour vous servir.

Éric Sauvezie • IEN CCPD Tulle-Dordogne (19)

Inspecteur depuis maintenant 17 ans et toujours adhérent au SI.EN, j'ai pu apprécier l'impact de notre syndicat dans les avancées obtenues sur le déroulement de carrière.

L'action du SI.EN s'est avérée déterminante dans la mise en place d'échelons supplémentaires en classe normale permettant ainsi à de nombreux collègues de ne plus stagner au dernier échelon avant leur passage à la hors classe. Dans le même esprit, les avancées dans la fluidité des parcours de la hors classe jusqu'à l'échelle B sont aussi notoires.

Néanmoins, il nous faut poursuivre nos actions quant à la linéarité des parcours jusqu'à l'échelle B Bis en vue de la réforme à venir sur les retraites.

Au-delà des aspect purement financiers, nous devons tous nous mobiliser pour améliorer nos conditions de travail qui ont été particulièrement éprouvées ces dernières années. La perte de visibilité, l'augmentation et la multiplicité des tâches sont des constats partagés par nous tous.

Dans un départemental rural (où j'exerce depuis 2005), un inspecteur, déjà en charge de plusieurs missions départementales, voit cet empilement des tâches mettre à mal son fonctionnement. On nous demande aujourd'hui de piloter les PIAL, de former au plan Phare, d'assurer les instruction

en famille (toujours en nombre croissant), d'accompagner les contractuels, de poursuivre la formation des néo titulaires voire de tenter d'expliquer des décisions nationales entendues sur des chaînes d'information… Être sur le terrain devient donc un véritable défi. Pourtant, une gestion sereine des ressources humaines nous impose de prendre le temps d'échanger avec l'ensemble de nos interlocuteurs qu'ils soient AESH, enseignants, directeurs d'école, élus, parents d'élèves ou partenaires. Un inspecteur ne peut pas gérer efficacement une circonscription sans une véritable connaissance de l'ensemble des écoles et des personnels.

Si on y ajoute une nécessaire réflexion sur l'aménagement scolaire du territoire rural, on peut comprendre le sentiment de plus en plus généralisé de « *ne pas pouvoir tout faire* » de nombreux de nos collègues.

L'administratif a pris le pas sur le pédagogique alors que les discours institutionnels nous invitent à piloter sur les résultats des élèves. Cette tension devient de plus en plus épuisante moralement.

Responsable départemental puis responsable académique, j'ai pu observer dans ces dernières années des collègues de plus en plus en surcharge de travail y compris les plus expérimentés. Cela ne peut donc qu'interroger le fonctionnement actuel. De même, dans les groupes de travail intercatégoriels UNSA auxquels j'ai pu assister, ce sont les mêmes pertes de repères qui émergent.

Il me parait donc indispensable de poursuivre notre action syndicale afin de faire reconnaître et faire valoir nos revendications les plus légitimes. Ma candidature au bureau national s'inscrit donc dans cette continuité.

Jean-Pierre Unal • IEN CCPD • Académie de Toulouse

Inspecteur en Haute-Garonne depuis septembre 2015 (après une année de stagiaire dans le Cantal), je suis responsable du SI.EN pour l'académie de Toulouse depuis la rentrée 2021.

Depuis, je travaille à l'information des collègues et à générer du collectif dans un contexte où nos fonctions de cadre nous isolent trop souvent.

Je ressens chaque année davantage l'importance de l'action syndicale au quotidien pour maintenir l'équité de traitement des inspecteurs dans un contexte où les évolutions gestionnaires sont orientées vers des pratiques managériales qui rendent les conditions d'exercice des inspectrices et inspecteurs souvent difficiles.

La confiance en l'École et entre ses différentes composantes ne peut pas n'être qu'un slogan. Employons-nous à prouver chaque jour cette obligation de sincérité sur les constats pour faire évoluer positivement les choses.

Je suis conscient de la nécessité d'un engagement actif sur le terrain et dans les instances académiques et nationales et j'y suis prêt.

Fidèle au SI.EN, mes échanges avec les membres du Bureau national confirment mes convictions dans les valeurs que nous défendons.

J'ai donc l'honneur de présenter ma candidature au bureau national afin de participer activement à la réflexion et à l'action syndicale.

SECOND DEGRÉ • 4 POSTES PROPOSÉS

Karine Lefevre • IEN Anglais Lettres • Académie d'Amiens

Par ces quelques lignes et en toute simplicité je vous présente ma candidature en tant que membre du bureau national du syndicat SI.EN.

Inspectrice de l'Éducation nationale depuis 11 ans, j'ai aujourd'hui quelques années d'exercice qui me permettent de constater que notre métier d'inspecteur de l'Éducation nationale change, que notre charge de travail augmente sans cesse, que nos missions deviennent plus transversales et toujours plus nombreuses mais que pour autant nous nous questionnons sur la reconnaissance de celles-ci.

Je découvre depuis l'année dernière un rôle en tant que représentante syndicale des inspecteurs du second degré dans l'académie d'Amiens. C'est un rôle que j'apprécie parce qu'il me permet de « *faire remonter sans complaisance les observations du terrain* » pour tenter d'accompagner au mieux les collègues inspecteurs du 1er degré et de la voie professionnelle qui - en ces temps de réformes - se posent beaucoup de questions sur leur métier. Cette « *étiquette syndicale* » me permet de faire le lien entre justice sociale et efficacité du système éducatif.

- **vous représenter** dès que l'occasion m'en sera donnée ; d'être à vos côtés au quotidien pour répondre à vos questions et favoriser le dialogue social ;
- **vous accompagner** face aux éventuelles difficultés que vous pourriez rencontrer dans l'exercice de notre métier ;
- **de m'investir pour l'amélioration des conditions de travail** des inspecteurs confrontés à un métier qui change ;

Vous assurant de mon dévouement et de mon écoute.

Reinald Loridan • EN IO (59) • Académie de Lille

Je sollicite aujourd'hui vos suffrages pour intégrer le bureau national de notre organisation syndicale. IEN IO depuis 2013, j'ai adhéré immédiatement à notre syndicat. Je me suis au fil du temps impliqué de manière plus assidue, en devenant, il y a 3 ans de cela, « *expert associé* » auprès du BN et responsable pour le 2nd degré dans l'académie de Lille.

Au sein des services d'orientation j'ai veillé tout au long de mon parcours professionnel, en tant que conseiller d'orientation, directeur de CIO puis délégué régional adjoint de l'ONISEP, à porter une conception éducative de l'orientation permettant à chaque jeune de se construire un avenir dépassant les déterminismes sociaux, territoriaux et de genre.

Je suis profondément attaché à une conception de l'inspecteur en charge d'un territoire au plus près des réalités vécues par les acteurs de terrain. Un inspecteur impliqué dans le pilotage des politiques éducatives, et porteur de conseils et d'expertises auprès des chefs d'établissements, des équipes pédagogiques et éducatives dont les psy EN. J'ai à cœur dans mes fonctions de porter une politique éducative ambitieuse visant à élever le niveau de qualification des jeunes, à lutter contre le décrochage. Ces enjeux forts nécessitent une collaboration étroite entre l'ensemble des IEN quelles que soient leurs disciplines ou leurs spécialités.

Le cadre syndical doit également être un cadre fédérateur et porteur de cette union des IEN du 2nd degré. Cela nécessite de notre part vigilance et écoute vis-à-vis des collègues. Les divers échanges que j'ai régulièrement avec les collègues du collège des IEN ET EG IO de l'académie de Lille, expriment une réelle perte de sens du métier d'inspecteur, une fatigue, une lassitude voire un mal être d'autant plus que nos conditions de travail ne cessent de se dégrader.

Pouvoir porter ces préoccupations mais également les revendications qui en découlent face à notre hiérarchie est une réelle nécessité. C'est ce que je fais en tant que responsable du 2nd au niveau académique, et c'est désormais sur le plan national que je souhaite pouvoir porter mon engagement.

Je m'engage donc, si je suis élu, à vous représenter avec toute mon énergie et ma conviction en relais des préoccupations de terrain afin de contribuer à l'action impulsée par notre bureau national.

Jean-François Gaboret • IEN économie et gestion Académie de Créteil

Je me présente aux élections du BN pour aller plus loin dans mon engagement de représentation et de défense des collègues. J'étais jusqu'à maintenant expert associé pour la voie professionnelle et, à ce titre, j'ai travaillé ces trois dernières années sur les dispositifs liés au lycée professionnel.

La réforme annoncée de la voie professionnelle demandera engagement total, vigilance et prises de position fortes. Je suis prêt à participer en ce sens au dialogue social et à co-construire le métier d'inspecteur afin de lui redonner du sens. Voilà un défi majeur à relever et pour lequel je mettrai si vous m'élisez toute mon énergie.

Ces trois dernières années, j'ai également été rédacteur en chef de la revue « *L'Inspection* » que vous lisez et pour laquelle j'ai eu grand plaisir à collaborer avec mes collègues et amis afin non seulement de partager notre action au quotidien sur le terrain mais aussi de souligner les évolutions de notre métier.

En étant élu, je pourrai continuer à vous représenter mais surtout continuer à défendre la vision du métier d'inspecteur en laquelle je crois ardemment : à savoir, un inspecteur expert pédagogique centré sur son cœur de métier loin, voire même très loin, de l'inspecteur factotum du rectorat, cantonné le plus souvent dans des tâches administratives, sans réelle valeur ajoutée pour la réussite des élèves.

J'ai le faible de penser que tous ensemble nous pourrons pendant ce mandat réussir cette aventure avec comme objectif final le corps unique qui pourra - enfin - souligner l'égale dignité de toutes les fonctions d'inspection quelles qu'elles soient.

Nous sommes en bonne voie ! Par le rapprochement indiciaire et indemnitaire, des avancées remarquables sont à signaler : la hors échelle A pour la classe normale et surtout l'accès pour tous les inspecteurs hors classe à la hors échelle B. Il faut poursuivre avec l'égale durée des échelons pour tous les inspecteurs, avec l'application juste du RIFSEEP et la définition de critères objectifs du CIA pour décembre 2023. La circulaire mission devra également être réécrite dans cet esprit de corps unique où les spécificités de chacun certes demeurent mais où une même identité professionnelle nous unit. La plus grande vigilance sera également, pour mon mandat à venir, axée sur la transformation du lycée professionnel qui se dessine et pour laquelle les effets d'annonces, les positions libérales et les desseins affichés jusqu'à maintenant ne peuvent convenir en l'état si l'on est, comme moi, attaché à la défense du service public dans une perspective humaniste et nullement adéquationniste.

Je terminerai par l'extrême importance de faire corps, d'être tous ensemble unis, pour que notre voix soit entendue par nos interlocuteurs ministériels. **C'est pourquoi, le contact est si crucial de l'ensemble des collègues avec les représentants académiques, les représentants du second degré, les délégués départementaux pour que, ensemble, nous construisions un métier passionnant avec des inspecteurs passionnés.**

Abdoulaye Sow • IEN ET-EG STI • Académie de Reims

Je vous sollicite aujourd'hui pour un nouveau mandat.
Au cours de mon premier mandat, élu aussi comme commissaire paritaire à la CAPN, j'ai défendu les principes de transparence et d'équité dans la gestion des carrières de tous les collègues inspecteurs de l'Éducation nationale.

Il y a 6 ans vous m'aviez accordé votre confiance. Je m'étais engagé à vous représenter avec toute mon énergie et ma conviction afin de contribuer à l'action impulsée par notre bureau national.

Nos combats nous ont amenés à obtenir les indices terminaux de la classe normale et de la hors classe identiques pour tous les inspecteurs. Cette progression est importante, pourtant elle ne constitue rien de plus qu'une étape vers la création du corps unique d'inspection. L'objectif du corps unique et l'amélioration de nos conditions matérielles de travail sont en partie atteints, grâce à la mobilisation de tous les syndiqués, premier et second degré. La création d'un 11e échelon à la classe normale, l'accès systématique à la hors-échelle B et l'accès à la hors-échelle B bis contingentée pour tous représentent des avancées majeures. Nous œuvrons pour la revalorisation de notre indemnité RIFSEEP et une répartition égale du CIA entre tous les inspecteurs. La réduction de 2 ans et 3 mois de la durée des échelons de la classe normale est notre prochain objectif.

La transformation de la voie professionnelle mise en œuvre depuis 2019 a réduit les enseignements généraux, dévalorisé les matières professionnelles et dégradé la valeur des diplômes aux yeux des employeurs. Il est donc temps de remettre à plat cette réforme et de partir des besoins des publics qu'accueillent nos lycées professionnels plutôt que des besoins supposés de main d'œuvre immédiate des entreprises. Nos élèves, qui souvent cumulent difficultés sociales et scolaires, ont besoin de temps et ont besoin de l'école. C'est pourquoi le lycée professionnel a besoin de moyens et non pas de la fuite en avant annoncée qui consisterait à doubler les PFMP en terminale, c'est-à-dire à réduire encore le temps d'enseignement. La réduction des heures d'enseignement général, notamment les langues, anéantit les efforts consentis pour renforcer les compétences et la mobilité de nos apprenants.

Le lycée professionnel peut être un outil de développement des compétences nécessaires aux métiers de demain.

Pour cela il faut lui donner les moyens de porter sa quadruple ambition :

- **former des professionnels** aux compétences leur permettant une insertion durable dans l'emploi ;
- **former des citoyens** dotés d'une base socioculturelle solide leur permettant de faire des choix éclairés ;
  élever au plus haut les niveaux de qualification de notre jeunesse la plus fragile ;
- **faciliter la mobilité des apprenants** en renforçant l'apprentissage des langues (anglais, allemand, …).

Je m'engage aujourd'hui, si je suis réélu au bureau national, à faire preuve de conviction et d'engagement afin d'améliorer, au sein de notre syndicat SI.EN-UNSA, le fonctionnement de notre système éducatif tout en faisant progresser la situation et le statut des inspecteurs de l'Éducation nationale.

RETRAITÉS • 1 POSTE PROPOSÉ

Dominique Boyer • IEN Retraité • Académie de Montpellier

Mes chers collègues, je sollicite aujourd'hui vos suffrages pour intégrer le bureau national du SI.EN UNSA dans le cadre du siège réservé aux retraités.
Recruté IEN en 1998, j'ai pris ma retraite en 2020 à soixante-six ans, après une carrière d'inspecteur de circonscription qui m'a conduit à La rochelle, à Bangkok, à Perpignan et enfin à Saint-Martin aux Antilles.

Au niveau syndical, j'ai quarante-huit ans de cotisation à la FEN, puis à l'UNSA. J'ai été commissaire paritaire au SNI PEGC, puis au SE-UNSA, élu à la CAPA des IEN et membre du BN du SI.EN pendant un mandat.

Pourquoi un retraité au bureau national, et plus généralement, pourquoi continuer de se syndiquer quand on a « *la chance* » d'être payé à ne rien faire ?

Le départ en retraite est un moment particulier de la vie professionnelle. Votre boite mail se met en veilleuse, votre téléphone ne sonne plus beaucoup et vous mettez un peu de temps à admettre que rien ne presse. Cependant vous avez encore des idées, des causes vous animent et vous vous sentez encore capable d'être utile. Vous êtes par ailleurs imprégné de l'histoire des vingt dernières années de notre organisation. Je milite pour que dans le cadre académique, les retraités syndiqués ne soient pas oubliés. Nous pouvons servir car nous avons du temps libre et nous ne sommes plus sous pression, (écouter un collègue en souffrance, animer un site académique, et pourquoi pas organiser une grillade…). Nous avons le temps de faire cela et nous savons le faire.

Ensuite, s'il est vrai que pour certains le départ en retraite est une évidence, pour d'autres c'est un questionnement et le plus souvent on se retrouve assez seul face à nous même pour prendre cette décision. Notre syndicat peut apporter des réponses acquises par l'expérience de ceux qui ont passé ce cap. L'élu des retraités doit être une personne ressource facilement joignable qui devra écouter et conseiller.

Je souhaiterais enfin soulever un problème d'actualité. Plusieurs analystes évoquent dans le cadre d'une réforme, un alignement de la pension de réversion de la fonction publique sur le modèle du privé. À ce jour, il n'y a pas de conditions de ressources pour le survivant, contrairement au privé où elles sont très restrictives. Si cette réforme sortait du bois, il faudrait se mobiliser très fort. Sur ce sujet il ne serait pas non plus inutile de défendre la situation de ceux qui ont fait le choix de ne pas passer par la case mariage et qui sont exclus de cet acquis important qui a vu le jour en 1945.

Au sein du bureau national, je ferai en sorte d'être mobilisé avec nos collègues actifs. Je n'oublie pas que grâce à la combativité de mon syndicat, je suis parti en retraite à l'indice B3, belle victoire générée par une mobilisation sans faille depuis plus de vingt ans, une mobilisation qu'il faut impérativement poursuivre pour faire avancer d'autres chantiers.

Christian Barthes • IEN Retraité • Académie de Montpellier

À vous toutes et tous, membres du SI.EN, actifs et retraités,

Adhérent du SI.EN depuis 1996 en qualité d'IEN-ET Economie gestion, retraité depuis le 1er octobre 2011, je suis le représentant élu des retraités du BN sortant.
C'est en cette qualité que je soumets ma candidature à vos suffrages.

Ajoutons que, parallèlement à ce mandat qui légitime ma présence au Bureau national(BN), j'exerce, depuis 9 ans, la fonction de trésorier national. Fonction qui, suivant l'évolution du siège auquel nous sommes tous particulièrement attachés, relève, aujourd'hui, plus du gestionnaire que du comptable. C'est un choix collectif d'organisation qui semble satisfaire une large majorité et que j'assume avec grand plaisir, soucieux avant tout de rendre service.

Aujourd'hui, après une année 2020 difficile pour tous, nous pouvons espérer que la « *crise du Covid* » appartienne au passé. Elle nous aura contraints à revoir l'organisation de notre vie syndicale. Désormais, il nous faut repartir, unis et plus forts, au service du collectif dont il convient, d'abord, d'assurer la pérennité. Ensemble, nous devons continuer à avancer dans le respect de nos principes et de nos valeurs. Personnellement, après cette année fatidique qui fut pour moi particulièrement douloureuse, je reste, en tant que retraité, à la disposition du syndicat. C'est pourquoi, je vous propose de renouveler mon mandat de « *Représentant élu des retraités* » en m'accordant vos suffrages.

Je m'engage, suivant notre tryptique républicain :

- **au nom de la Liberté**, à combattre le recul à 65 ans de l'âge de la retraite. Chacun·e, dès l'âge de 60 ans et pourvu qu'il compte 15 années de cotisation doit pouvoir choisir, quand il le veut, d'arrêter son activité et de faire valoir ses droits à la retraite. Cette liberté fait largement appel à son corollaire : la responsabilité de chacun·e, dans ce choix librement consenti.
- **au nom de la l'Égalité**, à veiller à ce que, si une réforme des retraites intervient, elle soit juste et équitable, et maintienne chacun·e dans ses droits acquis suivant les circonstances. L'égalité, ce n'est pas la même retraite pour tous, mais, selon le régime, les mêmes droits à la retraite pour tous.
- **au nom de la Fraternité**, à lutter, jusqu'au bout pour le maintien de la retraite par répartition, concrétisation de la solidarité intergénérationnelle. Je veillerai au respect des droits des retraités mais, parce que je suis un père de famille responsable, je m'assurerai aussi que les droits des générations futures soient garantis. Je veillerai tout particulièrement, au respect d'un minimum retraite pour toutes et tous.

Voilà, tel est mon engagement, c'est à vous qu'il appartient désormais d'en apprécier l'opportunité et la sincérité.

Daniel Gauchon • IEN retraité • Académie de Nice

Adhérent du SI.EN depuis plus de 40 ans, élu puis expert associé au Bureau national depuis 25 ans.

Je souhaite poursuivre mon engagement militant pour deux raisons :

1 • Les dérives du système éducatif

Le danger constitué par l'avancée des idées libérales nécessite une mobilisation de tous ceux qui voient bien que la libre concurrence, même maquillée sous les traits de la confiance et de l'autonomie, ne peut en aucun cas répondre à l'objectif fondamental d'équité de l'École. Les missions des inspecteurs sont devenues incohérentes, loin de leur rôle fondamental de garants de la qualité du service d'éducation.

En tant que retraité, participer au BN du SI.EN c'est d'abord apporter aux collègues actifs l'aide et le soutien qu'ils attendent légitimement dans les combats qu'ils doivent mener pour faire face à la dégradation de leurs conditions de travail, mais aussi au sein de l'UNSA préserver le modèle éducatif humaniste porté par notre organisation interprofessionnelle.

2 • La défense des intérêts des retraités

Alors que la question des retraites est un enjeu social majeur, les intérêts des actifs et des retraités sont plus que jamais indissociables. **L'action du SI.EN se déroule dans deux cadres complémentaires :**

- **La commission de secteur retraités du SI.EN** créée en 2016 pour renforcer la place des problématiques relatives aux retraités au sein d'une organisation traditionnellement plus orientée vers les actifs. Son travail s'est traduit notamment par une page spécifique publiée dans chaque numéro de la revue ainsi que par la production de différents articles dont le dernier portant sur le projet de retraite à 65 ans a eu une audience exceptionnelle, signe de l'intérêt manifesté pour les analyses produites par notre syndicat.
- **Le Bureau national de l'UNSA Retraités** dans lequel, désigné par l'UNSA Éducation sur proposition du SI.EN, j'ai pris une part active depuis six ans. C'est une instance majeure pour toutes les questions relatives aux retraités mais il nous faut également développer l'action des militants du SI.EN qui s'investissent au niveau départemental là où se jouent des enjeux essentiels liés aux Conseils Départementaux de la Citoyenneté et de l'Autonomie.

Représenter les retraités, ce n'est pas seulement apporter un témoignage ou une expérience mais prendre en compte leurs attentes qui sont celles de citoyens de plein exercice qui trouvent au SI.EN une continuité de leur vécu professionnel ainsi qu'une forme d'engagement collectif dans un moment difficile où notre démocratie est menacée par la perte de crédibilité des principaux partis politiques.

Au cours des dernières années, comme d'autres retraités, je me suis impliqué dans la vie du BN du SI.EN, autant en apportant un soutien logistique qu'en contribuant au débat d'idées pour la défense des valeurs qui fondent notre engagement commun.

Je souhaite continuer à mettre mes convictions au service d'un syndicat et d'une fédération qui doivent mobiliser toutes leurs forces militantes pour faire face aux périls annoncés.

SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE

LE RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019 > 2022

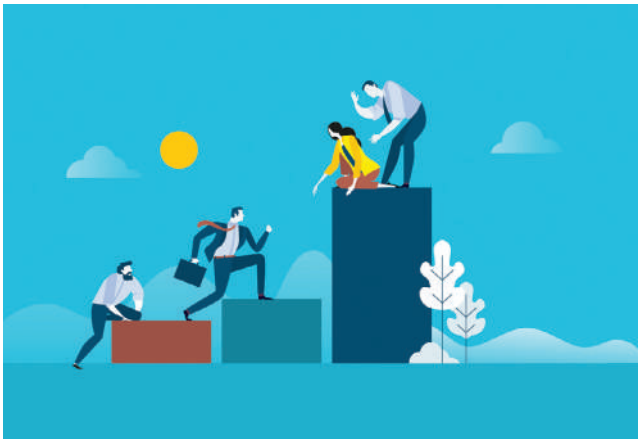
Lors du congrès de Paris en 2019, tous les indicateurs étaient au vert pour la mise en place du corps unique et le ministre de l'Éducation lui-même était venu nous l'annoncer en ouverture de nos échanges. Cette présence du ministre constituait une forme de garantie et marquait une volonté partagée que nous ne pouvions que saluer.

De la même manière, ses propos réitérés pour affirmer ses priorités relatives à l'enseignement primaire et à la voie professionnelle avaient obtenu un écho très favorable auprès des congressistes. Malheureusement, les trois années qui ont suivi nous auront certes permis d'améliorer notablement les carrières des inspectrices et des inspecteurs, mais nous revendiquons encore notre objectif du corps unique et l'amélioration et nos conditions de travail se sont plutôt dégradées. Celles-ci s'expliquent en partie par la crise sanitaire que nous avons subie, mais aussi par une perte de sens éprouvée et exprimée par de nombreux collègues.

C'est donc un bilan nuancé que nous présenterons, assez loin des belles promesses de 2019, mais qui montrera que notre organisation syndicale, fidèle à ses stratégies réformistes, a su garder le cap et obtenir dans le domaine corporatif des avancées finalement plus importantes que ce qui était envisagé dans le modèle initial qui avait été présenté au congrès de Paris. Nous ferons aussi état des progrès de nos engagements tels qu'ils avaient été présentés dans les différentes motions. Si certains sont notables, il est clair que la période troublée que nous avons traversée - et qui quelque part perdure aujourd'hui encore - ne nous a pas permis d'atteindre les objectifs ambitieux que nous nous étions donnés.

Les évolutions de nos carrières

Les débats au sein du groupe de travail mis en place dans le cadre de l'agenda social ont vite montré que bien des points restaient à lever. Nous nous sommes surtout rendu compte que les discussions qui avaient été amorcées avaient peu de chances d'aboutir dans les délais satisfaisants.



De ce fait, nous risquions de ne rien gagner si nous refusions toute discussion ne débouchant pas immédiatement sur la mise en place du corps unique d'inspection. Malgré les recommandations de la Cour des comptes et le soutien réaffirmé du ministre, force a été de constater que ce qui pouvait émerger risquait in fine d'apparaître comme pénalisant pour les IEN. En effet, le concept de corps unique à trois grades qui était envisagé laissait présager d'évidentes difficultés pour la promotion des IEN vers le grade supérieur, ce qui n'était pas acceptable pour nous. Il est rapidement devenu clair qu'une étape incontournable n'avait pas encore été suffisamment investie, celle de l'alignement des carrières des IEN sur celle des IA-IPR. Partant, il convenait d'imaginer et de mettre en œuvre des mesures financières qui montrent indubitablement cet alignement, propédeutique indispensable pour la construction du corps unique que nous appelons de nos vœux.

Deux axes majeurs ont dès lors été explorés : la revalorisation des fins de grade et la mise en place d'un régime indemnitaire indifférencié pour tous les inspecteurs. D'autres pistes étaient envisageables comme la réduction de la durée d'échelon en fin de classe normale ou la linéarisation de l'indice terminal de la hors-classe pour tous ; si ces points ont bien été évoqués avec nos interlocuteurs, nous avons vite perçu que leur prise en compte serait difficile à obtenir et risquerait de différer la mise en place des mesures de revalorisation, ce qui les aurait considérablement fragilisées.

Au bout du compte, les mesures indiciaires obtenues ont permis la linéarisation de la HE B pour les collègues à la hors-classe. L'échelon spécial en fin de hors classe a donc été supprimé de ce fait et a été remplacé par un nouvel échelon spécial ouvrant sur la HE Bbis ; cette mesure ne sera concrètement déployée qu'en janvier 2023. Par ailleurs, l'ajout d'un échelon (HE A) en fin de classe normale permettra de limiter les effets de stagnation, voire de pénalisation que nous avions maintes fois signalés puisqu'ils affectaient de nombreux entrants dans le corps.

Outre ces mesures indiciaires, nous avons aussi bénéficié d'une unification des régimes indemnitaires qui a été accompagnée, pour de nombreux collègues, par une amélioration significative de leurs émoluments. Il faut ajouter qu'une marge de progression importante reste possible, marge dont nous devrons nous assurer qu'elle est suffisamment exploitée.

Ce nouveau régime, le RIFSEEP, comporte deux volets, l'indemnité de fonctions et de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA), dont seul le premier a été mis en œuvre, le second devant débuter pour l'année 2023, mais n'étant attribué qu'en décembre, ce qui nous obligera à être attentifs aux conditions de sa mise en place. Il faut dire à cet égard que nous avons été particulièrement insatisfaits par les conditions dans lesquelles la répartition entre les trois groupes de l'IFSE a été réalisée dans

les académies. Si le cadre national semblait globalement cohérent, sa déclinaison académique ne s'est pas faite sans difficulté… Tout d'abord, nous avons dû intervenir pour dénoncer les dérives autoritaires d'un certain nombre d'autorités académiques qui n'avaient pas compris l'impérieuse nécessité d'établir un véritable dialogue social. Ensuite, nous avons aussi dû réagir face à des « *dialogues sociaux de sourds* » au cours desquels l'administration locale campait sur des positions parfois totalement en décalage avec les indications données par le ministère. Si nous avons pu faire évoluer de nombreuses situations, la répartition entre les trois groupes a trop souvent été mal vécue par bon nombre d'inspectrices et d'inspecteurs qui dénoncent en particulier la trop faible part laissée à l'expertise professionnelle acquise au fil de la carrière. Bien du travail reste donc à accomplir pour que soient perçues les réelles possibilités offertes par ce nouveau modèle indemnitaire.

Nous ne perdons pas davantage de vue notre revendication d'une transformation prime-points qui nous permettrait de tirer un profit plus durable des évolutions indemnitaires. Nous ne devons pas oublier que celles-ci sont manifestement moins bien prises en compte que des points d'indice dans le cadre du calcul des pensions de retraites. Si nous pouvons entendre que l'évolution indiciaire a des limites et qu'il est difficile d'aller au-delà de la HE Bbis à l'heure actuelle, en référence aux échelles de rémunération des différents corps de la fonction publique, nous affirmons très clairement que des mesures n'affectant que la période d'activité restent profondément injustes eu égard à notre investissement professionnel, aux responsabilités qui nous sont confiées comme aux compétences que l'on reconnaît aux inspectrices et aux inspecteurs.

La dégradation de nos conditions de travail

Au cours de ces trois dernières années, nous avons tous la sensation, fondée sur des éléments parfaitement objectifs, que nos conditions de travail se sont considérablement dégradées. Plusieurs facteurs contribuent sans doute à expliquer cette perception ; certains, comme la crise sanitaire, sont externes à la gestion de notre corps, mais d'autres découlent directement d'un mode de gestion qui fait *fi* du sens que les cadres que nous sommes peuvent donner à leur action au quotidien.

S'il est difficile de se faire une idée précise de ce qui découle de chacune de ces causes, il est urgent de prendre conscience de la gravité de la situation. Nous avons donc réclamé, et récemment obtenu, que soit réouvertes les discussions sur nos missions pour que soit rédigé au plus vite un cadre national négocié qui nous permettra de sensibiliser nos supérieurs hiérarchiques locaux à la nécessité de respecter notre travail. Il faut dire qu'au cours des dernières années le concept de priorité s'est manifestement substitué à celui de finalité. *De facto*, notre action perd de son sens puisqu'elle ne s'inscrit plus dans la volonté de servir des objectifs ambitieux, mais ne tend qu'à mettre en œuvre des actions qui semblent, au mieux, déconnectées des situations locales et, au pire, sans aucun rapport avec le travail attendu de corps d'encadrement.

Comment ne pas évoquer les « *enquêtes* » à répétition et au contenu parfois surréaliste ?... En bien des occasions, le SI.EN UNSA a pris attache avec le ministère pour dénoncer ces dérives technicistes au petit pied. De manière quasi systématique, nous avons obtenu a minima des aménagements susceptibles d'alléger la tâche de nos collègues et souvent même le retrait de ces enquêtes ou l'affirmation de leur caractère facultatif. Pourtant, ne nous trompons pas : la plupart du temps, quand nous avons obtenu ces allègements, le mal était déjà fait sur le terrain. En effet, le poids de la hiérarchie académique ou départementale est tel que nos collègues, souvent isolés dans leur action professionnelle, n'ont pas le réflexe de se solidariser et de faire appel très rapidement au national. On peut le regretter, mais force est de le constater, nous ne réagissons pas toujours assez vite face à des obligations imposées par une hiérarchie soucieuse de montrer son illusoire efficacité. Illusoire, certes, car elle dégrade à chaque fois un peu plus la capacité des inspectrices et des inspecteurs à investir réellement la complexité et les exigences de leur métier au service de l'accompagnement des équipes pédagogiques.

La gestion administrative des problèmes et son incontournable avatar de la production de chiffres, de courbes, de tendances, sont devenus de véritables fléaux qui nous éloignent du sens réel de notre métier et déstabilisent de nombreux collègues. Comment croire que notre place est dans les établissements pour encourager et aider les enseignants à mieux faire réussir tous les élèves, quand notre temps de travail est phagocyté par la manipulation de données qui ne nous donne pourtant, comme à notre hiérarchie et comme au ministère, qu'une illusion de contrôle ?

Le rythme effréné des réformes souhaitées par notre précédent ministre n'est pas non plus étranger au malaise que nous subissons aujourd'hui encore. Nous pourrions décliner à l'envi celles d'entre elles qui nous ont posé les plus

sérieux problèmes, mais l'une, tout particulièrement, illustre bien les dysfonctionnements induits par une politique que nos interlocuteurs qualifiaient volontiers de libérale, mais qui est surtout apparue comme particulièrement brouillonne et trop rarement accompagnée de manière pertinente. Nous citerons ici la mise en place de l'évaluation externe des établissements scolaires et des écoles. Les premiers échanges que nous avions eus avec la présidente du conseil d'évaluation de l'école nous avaient convaincus de l'intérêt de la démarche. Deux raisons à cela : d'une part le protocole envisagé semblait suffisamment ouvert et souple pour trouver des adaptations locales satisfaisantes, d'autre part les modalités envisagées étaient fondées sur une réelle implication des acteurs de terrain, laquelle était bien évidemment conditionnée par leur engagement volontaire dans l'opération.

Malheureusement, ces belles intentions de départ ont vite été oubliées sur le terrain où le formalisme a pris le pas sur le sens. Rapidement, la préoccupation principale a été de montrer la capacité des autorités académiques à réaliser le programme complet dans les temps initialement prévus et ce, même si la crise sanitaire avait sérieusement compliqué l'affaire. Ainsi, alors que le projet initial était largement soutenu par les syndicats de l'UNSA Éducation, que ce soit par les enseignants ou par l'encadrement, nous nous retrouvons aujourd'hui dans une situation où tout le monde doute de son intérêt et se contente de le mettre en œuvre par obéissance plutôt que par conviction.

Nous aurions pu espérer que le départ de l'ancien ministre ait pour effet de ralentir la frénésie de réforme, mais nous avons a contrario de bonnes raisons de nous inquiéter aujourd'hui avec la réforme de la voie professionnelle qui cristallise les craintes et l'hostilité de toute la filière, des enseignants aux inspecteurs en passant par les chefs d'établissement. Une nouvelle fois, le SI.EN UNSA se mobilisera pour défendre les valeurs fondatrices de notre syndicat qui rappelle son attachement à une école émancipatrice et plus préoccupée de la réussite de tous les jeunes que de leur insertion souvent très provisoire dans un marché du travail en pleine évolution. Nous nous sommes toujours opposés aux stratégies adéquationnistes et nous continuerons à le faire.

Autre aspect de nos conditions de travail, nous faisons le constat de plus en plus fréquent de tensions avec la hiérarchie de proximité. Certes, la majorité de nos interlocuteurs locaux se montre capable de comprendre les marges de liberté dont un cadre a besoin pour exercer ses missions, mais en quelques lieux les relations sont très tendues et notre syndicat a été amené à défendre des collègues en délicatesse avec leur hiérarchie. Sans chercher à mettre de l'huile sur le feu, nous constatons parfois que le dialogue est difficile sur le terrain, ce qui contribue aussi au sentiment de malaise exprimé par de nombreux inspecteurs. Nous continuerons à dénoncer ces dysfonctionnements quand ils émergent et nous appelons nos adhérents à faire preuve de la plus grande solidarité entre eux, ce qui est le meilleur moyen de se défendre contre ce type d'abus d'autorité.

Un contexte social et international pesant

Les préconisations que nous avions envisagées dans le cadre de la motion d'orientation de notre précédent congrès ont hélas pris une acuité que nous n'avions pas imaginée. Nous soutenions en effet la nécessité de contribuer à la mobilisation contre le dérèglement climatique, en insistant sur l'importance de la solidarité entre l'ensemble des populations, solidarité à laquelle l'École doit former les jeunes. Si cette préoccupation semble aujourd'hui plus légitime que jamais, nous devons pourtant constater qu'elle est loin d'être partagée par tous… La lutte internationale contre les conséquences de la pandémie de COVID a pu nous laisser croire un instant à une prise de conscience plus responsable, mais rapidement les impératifs économiques ont pris le dessus sur les belles intentions humanitaires. La haine et la violence apparaissent aujourd'hui comme des invariants qui menacent toutes les sociétés. La guerre a fait une nouvelle apparition en Europe, entraînant son lot d'horreurs et, surtout, en créant des tensions qui impacteront durablement les relations entre les citoyens, lesquelles seront plus fondées sur la défiance et l'hostilité que sur la nécessaire solidarité face aux urgences écologiques.

La violence a aussi fait sa place dans l'École. Comment oublierions-nous qu'un enseignant a payé de sa vie son engagement professionnel ? L'erreur serait de voir ici un « *fait divers* » ; c'est bien là encore la haine et l'agression, la logique du conflit dans lequel il doit y avoir un vainqueur et un vaincu, qui prévaut…

Évidemment, en rédigeant notre motion, nous n'avions ni la bêtise ni l'arrogance de penser que notre syndicat était en mesure d'apporter des solutions ou d'infléchir le cours de l'histoire. Pourtant, nous continuons à croire qu'il est de notre responsabilité de nous exprimer sur le modèle social que nous défendons et qui s'inscrit dans la sphère plus large des revendications de notre fédération, l'UNSA.

La solidarité doit trouver sa place au sein même de notre pays. À cet égard, rappelons que notre syndicat s'est associé à toutes les luttes contre la réforme injuste des retraites telle qu'elle a été posée hier et telle qu'elle semble pouvoir ressurgir demain. Nous ne contestons pas les arguments économiques qui fondent la nécessité d'un ajustement du modèle initial, mais nous nous opposons fermement à la brutalité de la démarche et aux justifications qui sont apportées. La solidarité intergénérationnelle est un des fondements du contrat social qui relie l'ensemble des individus de notre pays. Il n'est pas possible de la remettre en cause sans induire un profond changement et sans risquer de voir se diluer les liens qui unissent la population. Les conflits sociaux que nous avons traversés rendent évident un clivage social de plus en plus inquiétant. Là encore, c'est au niveau de notre fédération que nous devons nous investir, au côté de tous les autres syndicats, pour défendre avec force un modèle social fédérateur et solidaire.

L'école inclusive, une ambition plus qu'un slogan

Dans l'ensemble du système éducatif, la question de l'inclusion scolaire est devenue centrale. Les réponses apportées à l'heure actuelle sont loin de nous convaincre de leur efficacité. Nous sommes, certes, profondément attachés à l'idée même d'une École, et plus globalement d'une société inclusive. Cependant, nous faisons le constat permanent de dysfonctionnements majeurs qui ne permettent pas de servir cette ambition.

Nous sommes persuadés que c'est dans l'articulation entre le scolaire et le médical que des solutions pertinentes et durables pourront être trouvées. Nous rejetons, bien sûr, le primat de la médicalisation des troubles qui a montré depuis longtemps qu'il ne pouvait conduire qu'à l'exclusion et au rejet de toute différence. Pour autant, le modèle actuel du tout éducatif, appuyé par l'aide humaine qui est présentée comme la solution exclusive et parfaite pour l'inclusion, montre aussi ses faiblesses et son incohérence. Nous sommes confrontés en permanence à des équipes pédagogiques déstabilisées et qui en arrivent à douter de la pertinence du modèle de l'inclusion alors qu'il est le seul compatible avec les valeurs défendues par l'École de la République. Il n'est pas question ici de stigmatiser ces enseignants qui nous disent régulièrement leur désarroi et leur sentiment de ne pas parvenir à aider ces jeunes comme ils le souhaiteraient. Ce sont des solutions articulées et des moyens réfléchis qui nous permettront de trouver des solutions, pas de l'injonction institutionnelle ou de l'injection de ressources humaines visant à contenir le problème plutôt qu'à le traiter.

La situation nous semble aujourd'hui tellement complexe et tellement grave que nous souhaitons soumettre au congrès le projet d'une motion spécifique sur le thème de l'École inclusive.

Ne pas conclure, mais poursuivre…

Au bout du compte, le SI.EN UNSA, syndicat très largement majoritaire pour les inspectrices et les inspecteurs de l'Éducation nationale, s'est attaché au cours de ces trois années à défendre de manière équilibrée les situations individuelles ainsi que les carrières de nos collègues, mais aussi à porter pour l'École et la société les ambitions que nous partageons et qui nous unissent.

Pendant ce mandat, grâce à la solidarité de tous les adhérents, nous avons connu de beaux moments et de belles réussites. Nous avons encore bien des combats à mener et bien des avancées à obtenir, tant pour le quotidien de notre métier que pour défendre le modèle de l'École inclusive et émancipatrice, l'École de toutes les réussites, l'École de la formation tout au long de la vie… notre École !

LE LYCÉE PROFESSIONNEL NE DOIT PAS ÊTRE UNE ESPÈCE EN VOIE DE DISPARITION

Le 19 février 2009, la rénovation de la voie professionnelle avait pour objectif principal d'augmenter le niveau de qualification des jeunes sortant du système de formation, de réduire fortement le nombre de jeunes quittant prématurément le système éducatif mais également de donner ses lettres de noblesse à cette voie, par le rapprochement de ce cursus de celui des voies générale et technologique. Un parcours sur trois années, avec une poursuite d'études facilitée vers le supérieur, notamment vers l'enseignement technique supérieur, représentaient des idées novatrices.

Dix ans plus tard, après de longues concertations, lors desquelles le SI.EN avait émis de nombreuses préconisations pas toujours entendues par la commission, la transformation de la voie professionnelle se fixait pour ambition l'engagement des élèves dans des parcours d'excellence, « *véritables tremplins vers une insertion professionnelle immédiate ou une poursuite d'études réussie* ».

Elle visait à valoriser cet enseignement « *auprès des acteurs économiques, par la recherche d'une meilleure adéquation entre formation et compétences métiers attendues* ». Co-intervention, pédagogie de projet, parcours adaptés et réalisation de chefs-d'œuvre en étaient les maîtres-mots.

Nous le savons, une pandémie mondiale a empêché durant deux longues années la mise en œuvre de cette réforme - qui se voulait transformation de la voie professionnelle dans le sens où ce parcours renouvelé se traduisait par de nouvelles dynamiques pédagogiques - que nous avons pourtant loyalement soutenue dans ses grandes lignes, mis à part certains horaires vraiment trop restreints.

Qu'en est-il à ce jour ?

Quel bilan a été fait de ces dispositifs nouveaux, après un travail massif et quotidien des inspecteurs et inspectrices aux côtés d'équipes enseignantes de façon générale plutôt volontaires ?

Quel recul peut-on avoir, après somme toute une petite année d'expérience chaotique (rappelons que l'an dernier a encore été marqué par de nombreux empêchements dus à cette pandémie) ?

Annonces présidentielles

Suite aux annonces détonantes faites le 25 août par le Président de la République devant les recteurs d'académie, avec le vœu pieux d'une voie professionnelle qui ne soit pas « *une voie par défaut mais une voie par choix* » et qui permette « *un partenariat plus étroit avec les entreprises* », la ministre déléguée chargée de l'Enseignement et la Formation professionnels a énoncé trois objectifs : « *réduire le nombre de décrocheurs ; faire progresser le taux d'insertion dans l'emploi et faciliter les poursuites d'étude* ». À tout le moins, une concertation en amont aurait permis aux différentes organisations syndicales et fédérations de rappeler qu'il s'agissait déjà des maîtres-mots des deux précédentes réformes et qu'il était plus que temps de consacrer enfin les moyens nécessaires à la mise en œuvre d'une politique claire et ambitieuse pour la voie professionnelle.

Augmentation des PFMP

Pour la ministre, cela passe par l'augmentation d'au moins 50 % des PFMP et la mise en place, pour ces périodes, d'une gratification financée par l'État.

Cette augmentation engendrera logiquement une réduction du nombre de semaines d'enseignement dans nos lycées. Si le président a finalement annoncé que l'enseignement général devait rester une composante de la formation de nos élèves, il l'a surtout présenté au regard de disciplines injustement décrétées comme « *fondamentales* ».

Qu'en est-il des lettres de noblesse de la voie professionnelle, qui, au même titre que ses sœurs des voies générale et technologique a pour objectif d'éduquer aussi nos jeunes à devenir des citoyens éclairés et autonomes ?

La principale différence entre la voie scolaire et la voie de l'apprentissage réside en ces temps supplémentaires dédiés aux enseignements généraux qui, tous, permettent d'élever non seulement le niveau de qualification mais aussi le niveau des connaissances, des aptitudes et des attitudes, toutes compétences recherchées, attendues auprès de la majorité des chefs d'entreprise. Rappelons qu'il y a peu, la France était encore Présidente de l'Union européenne. Très prégnante, la question de la mobilité professionnelle des jeunes s'envisage aujourd'hui au-delà de nos frontières.

De plus en plus nombreux sont les établissements scolaires qui développent les mobilités européennes des équipes et des jeunes, qui ouvrent des sections européennes en LP, ce que les CFA peuvent difficilement proposer. Ce sont tous ces dispositifs propres aux lycées professionnels, qui permettent à notre savoir-faire de rayonner hors des frontières, mais surtout à nos jeunes de développer cette autonomie personnelle, professionnelle et souvent langagière que les équipes enseignantes et les familles appellent de leurs vœux.

Et qu'adviendrait-il des enseignants des spécialités professionnelles dont les postes seraient inévitablement supprimés ?

Le gouvernement attend-il que ce soit l'inspecteur qui, tel un pompier de service, vienne apaiser les équipes et se charge de leur reconversion professionnelle ? L'inquiétude est grande au sein des équipes d'enseignement professionnel. Les nombreux effets d'annonce tant présidentiels que ministériels ne font qu'alimenter un sentiment de malaise en totale contradiction avec l'objectif du ministre du bien -être à l'école.

Quant à l'augmentation de 50% des PFMP, laisser à penser que cela réglera les différentes problématiques posées au sein de la voie professionnelle, notamment en termes d'insertion, n'a pour but principal que d'ouvrir la porte aux entreprises sur le champ de la formation. Cela ne questionne pas les raisons pour lesquelles les jeunes ne choisissent que très peu les spécialités de Bac pro porteuses d'emploi, notamment celles liées à l'industrie. Cela occulte l'ensemble des travaux qu'il est indispensable de mener en amont, sur l'accompagnement à l'orientation et l'acquisition des compétences à s'orienter.

Le danger de l'adéquationnisme

Les établissements sont déjà souvent très contraints par les lieux de formation, au sein d'entreprises ne disposant pas toujours des plateaux techniques adéquats, ne pouvant s'attacher à un tutorat digne de ce nom, avec des activités développées dans les lycées professionnels, pourtant indispensables à l'obtention de leur diplôme.

Doivent-ils être cantonnés à des choix dictés par les besoins des entreprises locales ? La mission du lycée professionnel n'est-elle pas dévoyée si elle doit désormais viser un objectif adéquationniste ?

Ainsi, l'on peut craindre que les filières de la voie professionnelle soient uniquement fléchées vers les besoins locaux des entreprises, avec la transformation progressive du statut de lycéen vers celui d'apprenti.

L'apprentissage n'est pas un modèle à dupliquer et à adopter. Il n'est adapté qu'à une petite partie de nos jeunes qui y trouvent parfois un véritable épanouissement. Toutefois, il n'est certainement pas fait pour l'ensemble de nos lycéens qui ont besoin d'un accompagnement personnalisé en lycée professionnel et du savoir-faire singulier des PLP qui œuvrent avec engagement pour donner une seconde chance à ces jeunes.

Quid des familles de métiers qui devaient simplifier et laisser du temps de* « découverte » *des métiers sur une année de seconde indifférenciée tout en professionnalisant ?

Il s'agit là d'aberrations, d'un fiasco pour l'orientation, notamment pour les métiers du Bâtiment, engendrant une grande difficulté des familles et des jeunes à s'y retrouver mais aussi des enseignants à véritablement les mettre en œuvre. Ces familles de métiers sont parfois construites sans aucune logique des réalités professionnelles, ce qui entraine une véritable gabegie. Au sein du territoire national, particulièrement dans les bassins très fortement touchés par des difficultés socio-économiques, les problèmes de mobilité professionnelle et d'aspiration à des parcours de réussite sont loin des préoccupations de jeunes qui n'effectuent parfois pas leurs PFMP ou qui cherchent avant tout des

entreprises à proximité, ce qui restreint le champ des possibles. Force est de constater que la question de l'orientation est encore trop peu souvent abordée dans le cadre de l'accompagnement renforcé et les modules en terminale encore trop peu construits.

Voie professionnelle et projet professionnel

Comme le dit le Président de la République, la voie professionnelle ne doit pas être une voie par défaut, ni la voie de la difficulté scolaire. Les jeunes accueillis au lycée professionnel relèvent de façon croissante de troubles psychocognitifs. Il s'agit aujourd'hui de permettre à chaque jeune qui aurait un projet professionnel de trouver sa place dans cette voie.

Comment, aujourd'hui, à l'heure du démagogique CNR - Conseil national de la refondation - les inspectrices et inspecteurs peuvent-ils contribuer à sauvegarder cette voie professionnelle en laquelle nous croyons ?

Sans doute peuvent-ils accompagner les équipes dans la mise en œuvre d'une véritable complémentarité entre établissement et entreprise. Cela passe par un travail sur la notion de périodes de formation en entreprise, le partage de cette formation, les compétences à viser, etc. Cela passe aussi par la contribution des enseignements généraux à cette réflexion.

Les inspecteurs peuvent aussi servir de relais entre entreprises et établissements, entre autres par le biais des DDFPT. Afin de garantir la qualité des formations, d'améliorer la communication, le modèle suédois pourrait être appliqué, avec une certification de tuteur en entreprise, qui soit une plus-value au parcours de l'employé et sur son CV. Des échanges de services entre établissement et entreprise pourraient également être institués (formation en entreprise des PLP et formation en établissement des employés, avec la possibilité pour les employés d'obtenir un certificat, à valoir pour une VAE, par exemple).

La découverte des métiers dès le début du cycle 4 doit se faire pour chaque collégien sans exception. Ce module « *Avenir* » pourrait se faire en lien avec les lycées professionnels avoisinants. Dans le cadre de leur correspondance de district ou de bassin, les inspecteurs et inspectrices peuvent impulser ce type de démarche.

Pour le SI.EN-UNSA, il importe que notre gouvernement renforce les missions et le nombre de personnels d'orientation. Pour un véritable travail sur l'orientation des jeunes de 5è, il est fondamental de se questionner sur les processus cognitifs mis en jeu dans l'Éducation à l'orientation, si l'on veut inciter plus d'élèves à s'orienter vers la voie professionnelle. Voilà un travail que peut mener l'IEN-IO avec ses équipes.

Enfin, la carte des formations doit évoluer, avec l'expertise de terrain de l'inspection, nous le répétons. Cela doit se faire selon les grands enjeux sociétaux, numériques, écologiques mais ces changements ne peuvent se limiter à la seule mise en adéquation avec les besoins économiques immédiats et locaux des entreprises. Il faut former les jeunes aux compétences métier qui leur permettront de s'adapter à différents contextes professionnels

Le SI.E N-UNSA se bat pour la sauvegarde de notre voie professionnelle, qui a déjà été transformée il y a trois ans. Laissons le temps de l'expérience aux modalités d'enseignement que sont la co-intervention, la réalisation du chef-d'œuvre, aux modules de terminale et autres. En effet, le lycée professionnel ne doit pas être une voie par défaut mais une voie aussi noble que les autres.

MAIF

assureur militant

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

PROJET DE RÉSOLUTION *UNSA RETRAITÉS* POUR LE CONGRÈS 2023

Le 5 octobre dernier, s'est tenu, au siège du Syndicat des enseignants (SE) de l'UNSA, un groupe de travail auquel participait Guy Péquignot, représentant du SI.EN au bureau national de l'UNSA retraités.

L'objectif de ce GT était de préparer et d'amender le projet de résolution qui sera proposé au prochain congrès de l'UNSA retraités qui se tiendra à Paris les 24 et 25 janvier 2023. Nous résumons ci-dessous les différents points abordés et débattus au cours de la journée.

La place des retraités dans la société

Notre pays a connu ces dernières décennies une forte augmentation de la longévité de sa population et une croissance importante des classes d'âge les plus élevées. L'espérance de vie s'est fortement accrue au fil des années, mais l'espérance de vie « *en bonne santé* », qui est aujourd'hui de 64 ans pour les femmes et de 62 ans pour les hommes, semble désormais se stabiliser.

Pour l'UNSA retraités, La solidarité entre les générations doit être préservée. Les pouvoirs publics (État, collectivités territoriales) ont le devoir de répondre aux besoins liés au vieillissement de la population.

Les retraités jouent un rôle essentiel dans la vie sociale et politique, notamment au travers des organisations syndicales, des collectivités territoriales, des associations… Leur engagement doit être reconnu et valorisé car il contribue à la richesse de la nation.

Défendre et améliorer le pouvoir d'achat des retraités

L'UNSA retraités défend le principe de la préservation du système de retraite par répartition qui repose sur la solidarité entre les générations.

La pension de retraite est un droit acquis par le salarié et non une prestation sociale. **L'UNSA retraités apporte sa contribution au positionnement de l'UNSA qui s'oppose à tout projet de réforme conduisant à un relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite.** Concernant le pouvoir d'achat des retraités, celui-ci subit une forte érosion, liée notamment à la fin de l'indexation des pensions sur les salaires des actifs, depuis 1993 dans le privé et depuis 2007 pour les fonctionnaires.

L'UNSA retraités revendique la revalorisation annuelle de toutes les pensions avec un effort particulier pour les plus basses.

Elle exige que cette revalorisation soit calculée en fonction de l'évolution du salaire de base des actifs. La question de la revalorisation des petites retraites est au cœur des revendications sachant que 37% des retraités, soit 5,7 millions de personnes percevaient en 2021 une retraite brute inférieure à 1 000 euros par mois.

L'UNSA retraités se penche également sur la question des pensions de réversion et demande qu'un minimum soit instauré et ne puisse être inférieur au seuil de pauvreté.

Le droit à la santé et la question de la perte d'autonomie

Ces deux sujets concernent fortement les retraités et le projet de résolution comprend près de 8 pages rappelant notamment le principe de solidarité à la base de notre système de protection sociale. Les questions de financement de l'assurance maladie sont évoquées. **L'UNSA retraités insiste sur le fait que si la maîtrise des dépenses de santé est une nécessité, elle ne doit pas se faire au détriment de la qualité des soins.** Tout un paragraphe est dédié à la problématique de la fin de vie. **L'UNSA retraités demande à ce que la loi Léonetti de 2016 soit pleinement appliquée.** Concernant la question de la perte d'autonomie qui est une des conséquences du vieillissement, la multiplication des actions de prévention, l'amélioration des services et des soins à domicile, la mise en place de « *structures intermédiaires* » d'accueil sont autant de propositions développées dans le projet de résolution.

L'environnement et le cadre de vie

Dans cette dernière partie de la résolution, sont abordées les questions d'aménagement du territoire, d'urbanisme, de transports, de logements et de services publics. La question des déserts médicaux est naturellement posée ainsi que leur accessibilité pour les personnes âgées qui, bien souvent, ne peuvent s'y rendre, faute de transport public

En conclusion

Le combat syndical ne s'arrête pas le jour de la retraite car les retraités sont menacés dans leurs acquis et ont de plus en plus de difficultés à maintenir leur niveau de vie. Le combat que mène l'UNSA retraités est aussi de convaincre les adhérents de rester à l'UNSA après leur départ en retraite.

Pour ce faire, la fédération diffuse largement des informations sur les problèmes qui touchent les retraités, sur ses propositions et sur ses actions militantes. Une page Internet (retraites.unsa.org) et une infolettre diffusée 20 fois par an sont à la disposition des retraités en lien avec l'ensemble de la fédération UNSA.

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)

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 : .....

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.*

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

SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n°07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillanceau capital de 180 478 270 € – Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France – 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIASn° 08 045 100 • Crédit photo : © Roman Jehanno • Conception : Insign 2022 • 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