L'Inspection

JANVIER 2024

169

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : *LA VIE EN ROSE ?*

SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE

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

« *Risques numériques, transfert de responsabilités avec le périscolaire, vigipirate & état d'urgence...* »

L'AUTONOME DE SOLIDARITÉ LAÏQUE
L'ASL

VOUS AVEZ LE DROIT DE SAVOIR

TOUTES LES RÉPONSES DANS LES CHATS LIVE SUR AUTONOME-SOLIDARITE.FR

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

www.autonome-solidarite.fr

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

LE CHOC DES SAVOIRS ?...
J'PEUX PAS, J'AI PPCR !

Fréquemment, pour ne pas dire à chaque rencontre, les hauts responsables du ministère nous abordent en nous demandant comment vont les inspectrices et les inspecteurs… À quelques nuances près, la réponse est toujours la même : nous allons mal, peut-être même de mal en pis !

Qu'est-ce qui explique ce mal-être de notre corporation ? Sans doute les difficultés relationnelles que nous pouvons avoir avec une hiérarchie parfois rude, voire brutale, apportent des éléments de compréhension. Mais, au-delà de l'aspect conjoncturel lié à des comportements inacceptables, il y a surtout un énorme problème structurel qui ressort régulièrement quand nous échangeons avec nos adhérents : nous ne parvenons plus à donner du sens à notre travail. Dans toutes les académies, quand nous rencontrons nos collègues dans le cadre des réunions d'information syndicale, ils nous disent leur désarroi face à un système éducatif sur lequel ils ont l'impression de n'agir qu'en surface, sans jamais avoir le temps d'exercer sérieusement le métier pour lequel ils se sont engagés et auquel ils croient.

Nos interlocuteurs ministériels confondent allégrement orientations et injonctions. La note de service relative à nos missions est pourtant explicite quant au niveau de responsabilité qui est le nôtre. Notre action ne peut être efficace que quand nous disposons du temps nécessaire pour analyser les situations particulières des territoires et/ou spécialités relevant de nos compétences, quand nous sommes en mesure d'accompagner les équipes pédagogiques pour faire évoluer leurs pratiques en fonction des besoins identifiés et des ressources humaines et matérielles mobilisables, quand notre hiérarchie nous laisse être des acteurs et non de simples exécutants.

Certes, nous dénonçons régulièrement la surcharge de travail que subissent les inspectrices et les inspecteurs, mais nous devrions sans doute préciser que c'est tout le travail improductif que nous déplorons. Les contrôles tatillons qui nous sont imposés sous forme d'enquêtes où l'inutile le dispute souvent au ridicule, les objectifs quantitatifs arrêtés sur le coin d'un bureau et vis-à-vis desquels nous ne sommes au mieux que consultés pour la forme, les urgences de dernière minute qui seront vite oubliées et remplacées par de nouvelles priorités… voilà notre quotidien et voilà pourquoi de nombreux collègues nous interpellent afin d'exprimer leur malaise et leur colère !

Évidemment, nous n'entendons pas en rester au niveau du constat. Nous nous attachons systématiquement à faire des propositions à nos interlocuteurs de l'administration centrale et nous restons persuadés que ce dialogue que nous entretenons avec le ministère est indispensable pour faire évoluer la situation. Cependant, il est tout aussi clair que si nous n'avancions pas rapidement et de manière significative, cela traduirait chez nos interlocuteurs un manque d'écoute qui ne serait pas acceptable et qui nous conduirait à des démarches plus agressives. Chacun sait que c'est le réformisme et non le conflit qui est l'ADN de notre organisation syndicale, mais il nous faut faire entendre que le réformisme ne peut avoir de sens que s'il est coconstruit entre partenaires qui se respectent mutuellement. Est-ce le cas aujourd'hui ? Nous le verrons prochainement et ne manquerons pas de communiquer avec les syndiqués pour savoir ce qu'ils en pensent et ce qu'ils attendent de leur syndicat !

En cette période de vœux, n'oublions pas que plus nous serons nombreux, plus nous serons forts… et mieux nous serons entendus ! Je crois à la force du collectif ? Je me syndique et c'est bien. Je veux que mon syndicat continue à obtenir des avancées ? Je convaincs des collègues de nous rejoindre, c'est militer et c'est mieux !…

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

Le sommaire 169

Vu du SI.EN
4 **L'ACTUALITÉ DU SI.EN**

Le dossier
5 **LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :** *LA VIE EN ROSE ?*
6 **IL ÉTAIT UNE FOIS L'ÉCOLE,** *LA QVT ET LES INSPECTEURS*
7 **QVT ET RAPPORT À LA HIÉRARCHIE :** *UNE DÉSORGANISATION GÉNÉRALISÉE ?*
8 **NOTE DE LECTURE** *SUR UN OUVRAGE QUI NOUS CONCERNE*
10 **LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL,** *C'EST QUOI FINALEMENT ?*

La vie syndicale
11 **LES ATELIERS** *DU CONSEIL SYNDICAL NATIONAL*
11 **>** ATELIER THÉMATIQUE CORPO : *L'ÉVALUATION DES INSPECTEURS*
13 **>** ATELIER THÉMATIQUE MÉTIER : *DE L'INCLUSION DES ÉLÈVES À L'INCLUSION DES IEN…*
14 **>** ATELIER THÉMATIQUE SOCIÉTALE : *L'ÉCOSYNDICALISME POUR TRANSFORMER NOTRE ÉDUCATION ET NOTRE SOCIÉTÉ*

Le métier
16 **LA FORMATION CONTINUE DANS LE 1ER, LE 2ND DEGRÉ ET L'EAFC :** *UNE SITUATION INQUIÉTANTE*

Tribune libre
18 **L'ORTEJ : UN COMBAT** *POUR LE RESPECT DU BIEN-ÊTRE ET POUR LA RÉUSSITE DE L'ENFANT*

Directeur de la publication
Patrick **Roumagnac**
Directeur de la rédaction
Joël **Delrot**
Photo couverture © **AdobeStock**
Réalisation : **Yellowstone-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**

NOVEMBRE - DÉCEMBRE 2023

Bureau national

Bureau national du 8 novembre 2023

À l'ordre du jour de ce Bureau national, entre autres sujets, les membres du Bureau national ont évoqué les questions en lien avec la communication : refonte du site internet du SI.EN, communication sur les réseaux sociaux, création d'une *newsletter*, définition du contenu de la *revue 169*. Les chantiers sont nombreux mais avancent à grands pas. Une première *newsletter* a été diffusée début décembre et le travail de réactualisation du site internet est bien avancé.

Conseil syndical national

Conseil syndical national du 9 novembre 2023

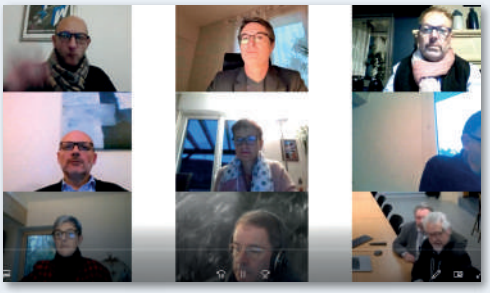
Organisé en mode hybride, le Conseil syndical national a vu son ordre du jour bousculé. Il était nécessaire en effet de prendre le temps nécessaire pour recueillir la parole des académies.

Les témoignages de nos collègues démontrent à l'évidence une augmentation dramatique des situations de souffrance professionnelle, voire de maltraitance. Ces situations relèvent le plus souvent de pilotages locaux qui malmènent les inspecteurs, niant leur expertise dans la recherche de leviers d'amélioration du système éducatif, les reléguant de plus en plus à un rôle de simples exécutants au service des services. La perte de sens pour les inspecteurs atteint des sommets dans certaines académies.

Les ateliers du CSN

Ateliers du CSN du 29 novembre 2023

À l'origine prévus lors le 9 novembre, ces ateliers ont été organisés en visioconférence.



Le premier atelier a concerné **l'évaluation des inspecteurs**, qui doit faire l'objet de prochains échanges entre le SI.EN UNSA et le ministère, ce qui nécessitait de recueillir les attentes de nos mandants. Le second atelier a permis aux participants de faire point sur **l'École inclusive**, ses évolutions et de réinterroger la place des inspecteurs dans cette dynamique. Le dernier atelier enfin, s'est donné pour ambition de poursuivre la réflexion interne au SI.EN concernant la définition des principes fondateurs de **l'écosyndicalisme**.

La présente revue laisse une place conséquente à la synthèse de ces ateliers [Pages 11 > 14].

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : *LA VIE EN ROSE ?*

Spontanément, on aurait tendance à confondre « *qualité de vie au travail* » et « *bien-être au travail* ». Comme le célèbre Cyrano de Bergerac sous la plume de Jean Rostand, on sera tenté ici de s'exclamer : « *Ah ! Non ! c'est un peu court jeune homme!* »

Sans chercher ici à se lancer dans une étude sociologique visant à reconstituer la paternité du concept de qualité de vie au travail, tentons d'abord de nous accorder sur une définition applicable au système éducatif.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail de 2013, repris dans l'édition 2019 du « *Guide de la qualité de vie au travail, outils et méthode pour construire une démarche QVT* » éditée par le ministère de l'Action et des Comptes publics en partenariat avec la Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) d'une part et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) d'autre part précise que : « *La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise. Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise.* »

Concilier bien-être au travail et performance du système éducatif. Voici comment pourrait se résumer à grands traits cette définition, appliquée à notre institution. On ne peut que souscrire par principe à une telle ambition. Mais qu'en est-il en réalité ?

Un sujet vaste et complexe que ce dossier ne fera qu'effleurer, entre fondements théoriques, réalité très éloignée des ambitions affichées et ressenti des inspecteurs.

IL ÉTAIT UNE FOIS L'ÉCOLE, *LA QVT ET LES INSPECTEURS*

Contrairement à ce que ce titre pourrait laisser à penser, l'histoire de la QVT à l'Éducation nationale ne remonte pas à des temps immémoriaux.

Elle relève probablement plus de la fable que du conte de fées comme nous allons le voir.

QVT et chartes RH

Si La QVT en tant que telle est bien présente dans le discours institutionnel, son apparition reste néanmoins récente. Elle s'affiche dans les chartes ou feuilles de route RH des académies. Dans l'une d'entre elles, assez représentative des déclinaisons locales, on note une manifeste volonté de « *renforcer la QVT* ». Au-delà du travail d'écoute et de réponse personnalisée systématique pour les personnels, de la mise en œuvre d'accompagnements, il s'agit d'apporter une attention particulière à la prévention des risques psychosociaux. Enfin, puisque la performance ne doit pas être oubliée, une place significative est bien évidemment accordée à l'évolution des pratiques et à l'innovation.

Les inspecteurs, des acteurs essentiels de la mise en œuvre de la QVT

Si les chartes et les feuilles de route RH formalisées à la suite du Grenelle de l'Éducation amorcé à la rentrée 2020 sont de belles constructions intellectuelles qui responsabilisent chacun des acteurs de l'institution sur les questions de qualité de vie au travail, les cadres de proximité que sont les inspecteurs, deviennent au passage les premiers responsables du travail d'écoute (en particulier des situations relevant des risques psychosociaux), d'accompagnement, d'évolution des pratiques enseignantes, notamment à travers la formation. Ils sont également les premiers vecteurs de l'innovation, notamment via le repérage, la promotion et la diffusion des bonnes pratiques.

Des belles ambitions à la réalité

Cette ambition nouvelle, mise en œuvre à moyens constants pour les inspecteurs, se heurte aux difficultés objectives croissantes qu'ils rencontrent pour mettre en œuvre le travail d'accompagnement de proximité pourtant identifié comme prioritaire dans la nouvelle circulaire missions. Comment en effet permettre le développement professionnel des personnels et des collectifs quand dans le même temps les inspecteurs sont de plus en plus éloignés de leur territoire d'exercice, pour contribuer au pilotage national ou académique, gérer des pactes ou contribuer à l'évaluation externe des écoles et des établissements ? Par ailleurs, l'une des dimensions de la QVT la plus complexe à mettre en œuvre pour les inspecteurs concerne l'accompagnement des personnels dans les situations qui renvoient aux risques psychosociaux. Comment par exemple apporter le soutien nécessaire aux personnels mis en grande difficulté par l'accueil d'élèves hautement perturbateurs ? Ces situations relèvent le plus souvent de l'urgence quand les leviers dont disposent les inspecteurs, si réactifs soient-ils ne peuvent être activés que dans des délais de plusieurs semaines dans la plupart des cas. Désignés comme étant les premiers garants de la qualité de vie au travail des personnels placés sous leur responsabilité, les inspecteurs rencontrent des difficultés croissantes, faute de moyens, de temps et de leviers disponibles. Paradoxalement, la part qui revient aux inspecteurs dans l'attention nouvelle portée à la qualité de vie au travail ne fait que contribuer à la dégradation de leur qualité de vie au travail.

La QVT appliquée aux inspecteurs

Alors qu'on reconnait aux enseignants le droit à la formation, à l'accompagnement, au soutien de la hiérarchie, les choses apparaissent moins évidentes pour ce qui concerne les inspecteurs. Nous ne manquons pas d'exemples où les hiérarchies académiques et départementales n'hésitent pas en effet à rappeler sans ménagement des collègues à leur nécessaire posture de cadre quand ces derniers osent évoquer leurs difficultés et l'augmentation incessante de leur charge de travail. Renvoyer les inspecteurs à leur capacité à prioriser est en effet un peu court. Cela permet surtout de décourager et de rendre incongrue toute demande de soutien ou d'accompagnement digne de ce nom. Quant à leur formation, les inspecteurs souhaiteraient qu'elle soit plus orientée vers leurs vraies problématiques professionnelles et moins vers les injonctions à faire ou la simple communication d'éléments de langage autour de la mise en œuvre des politiques éducatives. À quand la mise en œuvre de constellations pour les inspecteurs ?

En conclusion, la morale de cette histoire pourrait se résumer ainsi :

À trop vouloir afficher la QVT à l'école, sans s'en donner les moyens, les inspecteurs se retrouvent une fois de plus oubliés et maltraités.

Une morale qui n'améliore pas le moral.

QVT ET RAPPORT À LA HIÉRARCHIE : *UNE DÉSORGANISATION GÉNÉRALISÉE ?*

La qualité de vie au travail passe par une définition précise du cadre de travail, des marges d'autonomie des acteurs, particulièrement quand ces derniers sont des cadres, et la pleine inscription de chacun dans une organisation lisible et sereine.

En quoi le rapport à la hiérarchie vient-il percuter ces beaux principes ?

Revenons sur quelques récents exemples saillants du terrain :

Le 13 octobre 2023

L'École a traversé une nouvelle et dramatique situation de crise. Que s'est-il passé avec la hiérarchie ?

Et bien les recteurs ont, pour la plupart, communiqué directement avec les chefs d'établissement, en copie aux directions académiques, sans copie ni aux inspecteurs du 2nd degré ni aux inspecteurs du 1er degré, et pourtant, et pourtant… s'il y a bien des cadres de la Fonction publique qui connaissent le terrain et qui peuvent apporter leurs compétences sur ce type de situation, ce sont bien les inspecteurs. Tout de même : tous les inspecteurs sont bien placés sous l'autorité hiérarchique des recteurs…

Effet de zèle ? Protection de l'indispensabilité des DASEN ? On ne le saura pas, mais sur ce cas précis, cela a placé de nombreux IEN dans des situations professionnelles plus qu'inconfortables, très éloignées de ce que pourrait être la qualité de vie au travail en situation d'urgence.

Le 28 aout 2023

Toute une équipe de direction académique est écartée de ses fonctions, et ce n'était pas faute pour le SI.EN UNSA d'avoir dénoncé ses méthodes de management…

Oui mais que s'est-il passé ensuite ? Les inspectrices et les inspecteurs concernés ont été laissés, pendant plusieurs semaines, et même plusieurs mois jusqu'au 7 novembre 2023, sans aucun pilotage d'une part, et surtout sans aucune information sur une potentielle nouvelle organisation. Est-ce cela la hiérarchie institutionnelle ? L'incertitude des IEN, mais aussi de tous les personnels, durant des semaines, est-ce cela la Qualité de vie au travail ?

Point positif : le ministère nous a démontré qu'un département pouvait très bien fonctionner sans tête « *dasenesque* », si on s'autorise ce néologisme, pendant des semaines, preuve de la potentielle inutilité d'une direction académique.

Dogmatique, vous avez dit dogmatique ?

Mais oui, c'est bien le cas : quelles sont donc ces différentes réunions que l'on nous fait vivre, sans aucune possibilité d'apporter le moindre argumentaire pour faire évoluer, positivement bien sûr, des organisations ou des décisions qui ont déjà été actées en amont par des pilotes ?

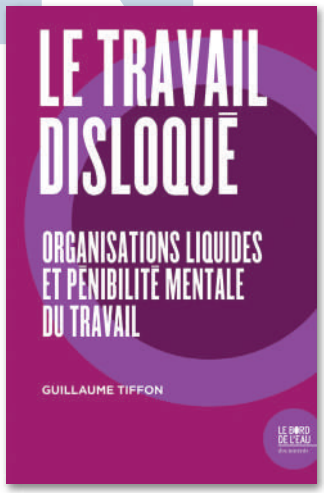
Nous pensons notamment aux réunions dédiées pour des dossiers d'actualité : pHARe, PACTE, Conseils d'inspecteurs (quelle honte d'ailleurs, on se croirait dans les premiers cours magistraux que nous avons connus à la Faculté) etc. Mais enfin dans quels schémas hiérarchiques ancestraux sommes-nous encore en tant qu'inspecteurs ? Et, surtout, ces schémas sont-ils compatibles avec la qualité de vie au travail des inspecteurs ?

Mais où sont donc passés les organigrammes fonctionnels et hiérarchiques CONTEMPORAINS dans le métier des inspecteurs ? Où sont-ils ? Nous les attendons, peut-être dans le cadre de la mise en œuvre de la circulaire mission des inspecteurs. L'espoir fait vivre, car tout de même, entre sa parution et la fin de l'année civile 2023, nous n'observons aucun changement de posture de notre hiérarchie, comme si rien n'allait évoluer.

La verticalité du pilotage que nous vivons dans cette institution est d'une inertie inégalée. Elle n'est surtout plus tenable car elle impacte désormais la santé de nombreux inspecteurs. **Nous le constatons chaque jour au SI.EN UNSA.**

Au-delà de ces constats, nous porterons toujours l'amélioration de nos conditions de travail dans un contexte indispensable de grand ménage de printemps du management de notre hiérarchie !

NOTE DE LECTURE
SUR UN OUVRAGE QUI NOUS CONCERNE



Guillaume Tiffon est sociologue du travail. Il enseigne à l'Université Paris-Saclay, dont il est vice-président. Il est directeur du Centre Pierre Naville, Laboratoire de sociologie de l'Université d'Évry-Paris-Saclay. Il a également écris : *Syndicalisme et santé au travail*, Éditions du Croquant, 2017.

Ce livre est le résultat d'une enquête collective menée par trois sociologues sous forme d'entretiens, d'observations et de questionnaires, pendant 40 jours, auprès de 1000 personnes dont 120 cadres chercheurs entre 2012 et 2017 après la privatisation d'EDF et l'entrée en bourse de cet ex-service public de l'énergie.

Cet ouvrage est particulièrement inspirant pour notre syndicat dans la compréhension du mal-être et des souffrances quotidiennes qui touchent un très grand nombre d'inspectrices et d'inspecteurs des premier et second degrés. Le dernier Conseil Syndical National du 9 novembre 2023 nous l'a rappelé avec force.

S'inspirant des travaux de Zygmunt Bauman (1925-2017), Sociologue de réputation mondiale, Guillaume Tiffon, reprend à son compte le concept de « *vie liquide* ».

La « *vie liquide* » est la vie prise dans un flux incessant de mobilité, de flexibilité et de vitesse. Elle est le triomphe du consumérisme. Elle suppose des ajustements permanents et installe le règne de l'incertitude. Cette vie liquide est la conséquence du modèle néolibéral qui s'impose jusque dans le fonctionnement des services publics. Cette recherche se focalise sur des cadres chercheurs en entreprise, a priori, jugés bien à l'écart de la pénibilité physique du travail. Les auteurs de la recherche ont dû explorer les causes de la pénibilité du travail des chercheurs d'un grand groupe industriel, mal-être que les sociologues ne soupçonnaient pas au départ d'une enquête financée par l'entreprise pour valider sa nouvelle organisation du travail.

Ce sujet d'analyse nous intéresse parce qu'elle crée une vraie proximité avec les réalités des missions des IEN.

Une organisation du travail qui a subi et subit encore une révolution

Au premier rang de l'analyse, il y a ce passage d'un monde où l'on traitait en série des objets ou des services sans se soucier prioritairement des « *acheteurs* » ou des usagers. On a progressivement évolué vers un modèle économique qui doit impérativement obéir aux désirs des clients. On a adopté le modèle horizontal du projet, avec ses chefs de projet qui a supplanté le mode vertical des petits chefs. Chacun dans le monde du travail s'est trouvé engagé dans un lien de complémentarité et de concurrence avec ses co-équipiers comme dans une ligne d'attaque au rugby. Cette concourance s'est accompagnée d'une concurrence horizontale d'autant plus redoutable que les repères de commandement ou de pilotage sont très changeants. Il faut faire ses preuves toujours et encore.

Les compétiteurs, les passionnés, les contrariés

Sans surprise on apprend que le métier de chercheur se construit au prix d'un long cheminement avec des valeurs souvent acquises dans la socialisation primaire. L'analyse des entretiens a permis d'identifier parmi les chercheurs *« les élus »* qui ont réussi à atteindre leurs objectifs de carrière, mais qui se trouvent toujours sur le fil du rasoir de l'épuisement. Mais il y a aussi « *les déçus* », aigris de voir s'éloigner les signaux de reconnaissance que sont les missions valorisantes, les postes de chefs de projet et surtout les primes devenues opaques.

Ces cadres chercheurs avaient une haute estime de leur fonction. Ils avaient fait de gros sacrifices pour atteindre ce *Graal*. Ils s'estiment très peu payés ou reconnus en retour. Ils vivent au quotidien avec une sorte de blessure narcissique difficile à gérer et qui aurait tendance à s'aggraver au fil des années. S'en suit une perte de confiance en soi comme dans l'image qu'ils se faisaient du métier. Les surcharges de travail que l'on acceptait avec fierté ne sont plus que les symptômes intolérables d'un ciel vide de motivation. Tout ce qui faisait sens, procurait du plaisir, était source de fierté, devient absurde, pénible, voire insupportable. La reconstruction, quand elle est possible, prend parfois des années et opère au prix de mutations successives.

Bureaucratie liquide et débordement du travail

On prétend qu'un fonctionnement horizontal par projet et objectifs aurait tendance à faire disparaître la bureaucratie d'antan. Rien n'est plus faux. Les acteurs se plaignent de plus en plus d'être accaparés par des tâches administratives. On assiste au contraire à une gestionnarisation de l'activité. L'administration des projets était prise en charge par des services. Ils disparaissent peu à peu pour des raisons financières. Le numérique sera la panacée de la simplification. Cette charge administrative ou périphérique se trouve progressivement déportée sur ceux qui mettent en œuvre les projets. Loin d'avoir supprimé ces charges administratives, leur liquéfaction renforce la charge de travail des chercheurs.

Elles s'ajoutent aux vraies missions. Cette prolifération de tâches périphériques contribue pour beaucoup à la dislocation du cœur du métier. Elle est à la source du travail empêché, voire d'une nette augmentation d'un temps de travail avec un surtravail à domicile.

Le marécage des activités

Les sociologues ont observé le travail réel des chercheurs. Ils ont surtout perçu le caractère dispersif des tâches qui est générateur de pénibilité. Les engagements multiples sont légion dans des temps de plus en plus resserrés. Les cadres vont devoir se coordonner dans un temps très restreint. De fait, l'échange entre pairs est indispensable pour affiner les stratégies d'action. Les courriels se multiplient et l'on peut avoir rapidement l'impression que l'on passe beaucoup de temps à construire du sens commun et beaucoup moins à agir au profit de la recherche. Le nombre d'interlocuteurs explose. Cette dispersion compte pour beaucoup dans ce sentiment de ne rien faire sérieusement. Elle crée une souffrance au regard de l'image que l'on s'était faite du métier. L'activité devient fragmentée, sans cesse interrompue. On papillonne, on zappe, pour aboutir à une réelle dislocation cognitive. Une réalité apparaît rapidement, il n'y a qu'au domicile que l'on peut travailler tranquillement. On entre alors dans une spirale infernale : le travail sans limites et sans fin.

Au bureau, s'il existe des interruptions du travail qui peuvent être gratifiantes et intéressantes. Mais elles peuvent être aussi inattendues que violentes, anxiogènes et génératrices d'un stress plus ou moins important.

On observe deux natures de dispersion. L'une qui consiste à gérer une multitude de tâches en un temps très contraint. L'autre qui ruine, par des interruptions inopinées, la possibilité d'un investissement intellectuel durable sur un dossier, dans un contexte d'urgence. Ces interruptions ont un coût très élevé. Elles génèrent une frustration violente qui produit des dislocations intenses sur le plan cognitif. On évoque dans l'ouvrage toutes les stratégies mises en œuvre pour éviter de patauger continûment dans ce marécage. La liste est aussi longue qu'instructive. La démarche qui consiste à analyser la réalité triviale de la dispersion au travail est intéressante. On pourra dire qu'il conviendrait de former les acteurs à la gestion de la dispersion. Cela reviendrait à faire porter sur les victimes la responsabilité de leur souffrance.

Des corps qui craquent, symptôme du travail disloqué

On sait que les chercheurs en entreprise sont physiquement peu exposés aux risques induisant des troubles musculo-squelettiques ou à des risques liés à l'hygiène au travail. Et pourtant, plus d'un individu sur trois déclare souffrir de pathologies liées à l'activité professionnelle. Un sur deux connaît des troubles du sommeil. Plus de 60 % des chercheurs se plaignent d'anxiété et de nervosité, dérivant vers des maux de tête ou de dos. Un quart évoque des maux de ventre et des ulcères, des palpitations et des chutes de tension. Les trois quarts se disent épuisés. On évoque des dépressions, des burn-out et des pensées suicidaires en raison du travail. La perception des liens entre santé et travail ne va pas de soi. Elle est souvent niée par ceux qui sont en souffrance. Le lien est néanmoins très majoritairement confirmé par les médecins. Cette dénégation de la souffrance passe souvent par une autocritique. Je suis responsable de mes difficultés. Un quart des chercheurs éprouvent cette culpabilité. L'auteur de l'ouvrage établit une typologie très intéressante de cette souffrance. Ces typologies ne sont évidemment pas figées. On peut passer de l'une à l'autre et se relever. Pour autant, les dégâts au niveau de la santé sont lourds de séquelles. On observe que tous ces troubles de santé, sans toucher tous les chercheurs, affectent néanmoins une large majorité d'entre eux. Ils n'ont que rarement des causes individuelles ou familiales, comme on le laisse trop souvent penser. Ils ne sont pas prioritairement la conséquence de managers « *tyrans* », même si cela existe. Ils résultent le plus souvent des dislocations du travail évoquées et détaillées plus avant. Il apparaît que ce qu'il faut panser, c'est le travail et ses orientations délétères.

Le livre se referme sur des considérations utiles pour un syndicat comme le nôtre. Le travail est disloqué pour répondre à une orientation néolibérale de l'organisation liquide de la société, instaurée pour répondre aux nouvelles exigences du marché. Faut-il s'y résoudre ? Cette organisation en vigueur dans les entreprises a largement pénétré les services publics davantage pour des raisons idéologiques que pour répondre à des objectifs d'efficacité.

Ces propositions sont évidemment très intéressantes pour l'analyse et la réflexion syndicales dans un contexte où la souffrance au travail apparait massive pour bon nombre de nos collègues.

Guillaume Tiffon, auteur de l'ouvrage « Le travail disloqué ».

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, *C'EST QUOI FINALEMENT ?*

Le HCSP (Haut conseil de la santé publique) en donne une définition claire :

« Le retour aux fondamentaux du management et les enjeux propres au monde de la santé, le piège de la gadgétisation est omniprésent avec ces trois mots tout simples, voire ce sigle passe-partout : QVT.

Pourtant, l'analyse de cette définition de la qualité de vie au travail le prouve : c'est une invitation argumentée à revenir aux fondamentaux du management, une approche qui, au-delà de l'exposition à des risques, explore les ressorts du développement de l'individu au travail. Ce concept dépasse (et de loin) la question traditionnelle des conditions de travail, chères aux syndicats, ou de l'environnement de travail, cher aux start-up. Au centre de la qualité de vie au travail résident des leviers essentiels : la latitude donnée aux salariés pour s'exprimer et agir sur leur travail. Leurs expériences se structurent autour de modes d'organisation destinés à développer l'autonomie, la capacité à prendre des décisions, le dialogue entre les salariés et avec leur hiérarchie. »

Haut Conseil de la Santé Publique

Dans ce cadre, qui s'impose comme une référence, plusieurs engagements nous semblent essentiels au niveau du SI.EN UNSA

- **Refondre l'opérationnalisation des organigrammes fonctionnels et hiérarchiques** dans lesquels se trouvent les inspecteurs actuellement.
- **Annuler le transfert des charges administratives** qui nous arrivent presque quotidiennement pour compenser les défaillances fonctionnelles, faute de moyens et donc de postes, des services dédiés que nous n'avons absolument pas à assumer.
- **Créer les nécessaires liens fonctionnels avec toutes les structures créées ces dernières années** (Écoles académiques de la formation continue, équipes mobiles diverses et variées, dispositifs de gestion des ressources humaines de proximité, services multiples des régions académiques, etc.) pour stopper l'effet « *mille-feuilles* » que nous subissons actuellement.
- Et, bien évidemment, **replacer les inspectrices et les inspecteurs au centre de la gestion territoriale du système scolaire.**

C'est à ces conditions que nous améliorerons significativement les conditions de travail des inspecteurs effectivement chères au SI.EN, mais également la performance du système éducatif, tout aussi chère au SI.EN et à l'ensemble des inspecteurs qui, rappelons-le tout de même, ont choisi ce métier pour favoriser la réussite de tous les élèves. Espérons que cette définition de la performance de l'École reste notre unique boussole à l'avenir.

LES ATELIERS *DU CONSEIL SYNDICAL NATIONAL (CSN)*

Dans le cadre du Conseil syndical national, trois ateliers ont été organisés au cours desquels les participants ont évoqué soit une thématique CORPO (l'évaluation des inspecteurs), soit une thématique MÉTIER (l'école inclusive), soit une thématique SOCIÉTALE (l'écosyndicalisme).

Ces ateliers permettent d'alimenter la réflexion et de construire les orientations stratégiques du SI.EN en associant pleinement les responsables académiques et à travers eux l'ensemble de nos mandants.

> ATELIER THÉMATIQUE CORPO : *L'ÉVALUATION DES INSPECTEURS*

Alors que la nouvelle circulaire missions des inspecteurs est parue et que les échanges prévus avec le ministère au sujet de l'évaluation des inspecteurs tardent à démarrer, il semblait nécessaire d'aborder ce point dans le cadre du CSN. De nombreuses questions se posent en effet dans un contexte de travail particulièrement tendu pour beaucoup de collègues qui vivent des situations professionnelles dégradées.

Est-il possible d'évaluer les inspecteurs ?

À cette question, les inspecteurs répondent unanimement par l'affirmative, partant du principe que ce qui a de la valeur peut par définition s'évaluer.

Faut-il évaluer les inspecteurs ?

Cette deuxième question fait déjà un peu plus débat.

Certains collègues craignent la mise en œuvre d'un nouvel instrument d'une pression qu'ils ressentent de plus en plus au quotidien, d'autres s'interrogent sur l'intérêt que cela peut représenter pour eux et pour l'institution.

Tous les inspecteurs doivent-ils être évalués de la même manière ?

Des collègues s'expriment pour dire qu'il n'est pas possible d'évaluer de la même façon tous les inspecteurs.

Non seulement il faudrait prendre en compte leur contexte d'exercice, mais l'évaluation devrait également se faire en fonction de leur ancienneté. Cette idée apparaît assez partagée par l'ensemble des participants à l'atelier.

Qui doit évaluer les inspecteurs ?

Le souhait majoritaire des inspecteurs est d'être évalués soit par le DASEN, soit par le Recteur.

Le principe de réalité rendra souvent difficile, voire impossible, la mise en œuvre de ces modalités. Cependant, ce qui s'exprime derrière cette demande initiale, c'est la crainte que l'évaluation des inspecteurs soit *in fine* confiée à des collaborateurs zélés cherchant à briller aux yeux de leur propre hiérarchie. L'évaluation par les pairs, si séduisante qu'elle soit sur le papier, pourrait ne pas être le remède miracle qui permettrait d'éviter cet écueil. Cette question fera donc l'objet de toute l'attention du SI.EN.

À quelle fréquence évaluer les inspecteurs ?

Outre le fait que l'annonce faite d'un entretien annuel pourrait aussi se heurter au principe de réalité, cette fréquence pourrait, indépendamment des modalités d'évaluation retenues, alimenter une forme de pression institutionnelle.

En effet, l'action de l'inspecteur s'inscrit nécessairement dans la durée. De ce point de vue, l'entretien trisannuel, souvent articulé avec la production d'une lettre de mission, semblait plutôt convenir aux inspecteurs.

Quel lien entre lettre de mission et évaluation ?

Si le lien entre la lettre de mission et l'évaluation des inspecteurs apparaît plus logique et satisfaisant que l'emploi d'une grille d'évaluation reprenant la circulaire missions des inspecteurs, beaucoup de collègues s'interrogent sur les évolutions de cette lettre de mission.

Un tour rapide des participants à l'atelier met en effet en évidence la grande hétérogénéité qui règne actuellement en la matière. Si les inspecteurs sont en grande majorité sollicités pour contribuer à la rédaction de leur lettre de mission, ils partent pour certains d'une page blanche (pour produire en fin de compte des lettres de mission de longueur et de forme très variées) quand d'autres ont une trame très structurée qui les amène à produire une lettre de mission de deux pages. Des collègues émettent l'idée selon laquelle ne devrait figurer dans la lettre de mission que ce qui ne relève pas déjà de la circulaire missions. Une lettre de mission n'a finalement d'intérêt que si elle oriente l'action de l'inspecteur sur les spécificités de son territoire et/ou sa spécialité.

Évaluation qualitative ou évaluation quantitative ?

Parmi les craintes exprimées à plusieurs reprises au cours de l'atelier, la tentation pour la hiérarchie locale d'assigner des objectifs chiffrés aux inspecteurs en matière d'évaluation est très largement exprimée, par extension de ce qui se dessine parfois dans les propos entendus ou les orientations prises dans certaines académies et certains départements.

Cette logique présente très vite ses limites. Comment par exemple faire porter à l'inspecteur la responsabilité des résultats des évaluations nationales quand ce dernier doit composer avec des leviers et des ressources limités de formation et d'accompagnement, des marges de manœuvre quasi inexistantes en matière de gestion de ressources humaines, des outils de diagnostic et de pilotage encore trop souvent peu robustes. C'est sans compter également les tendances lourdes qui éloignent les inspecteurs de leur territoire d'exercice et de leurs missions premières, quand ils ne sont pas accaparés au quotidien par la gestion de situations complexes ou les demandes diverses et variées, du département, de l'académie ou du ministère. En l'état, une évaluation des inspecteurs qui serait fondée sur des éléments quantitatifs ne ferait qu'institutionnaliser une forme grave et sévère de maltraitance.

Évaluer l'inspecteur ou des collectifs d'inspecteurs ?

Il s'agit d'une question intéressante si l'on considère que l'évaluation des inspecteurs doit avoir pour objectif premier l'amélioration globale des performances du système éducatif.

L'inspecteur qui partage, qui mutualise, qui s'inspire d'autres pratiques pour innover, faire évoluer son propre pilotage et celui de ses collègues dans une dynamique propre aux collectifs apprenants fera peut-être un peu moins pour son territoire d'exercice ou sa spécialité, mais il contribuera assurément à l'amélioration des performances du système éducatif. Ce point peut être regardé dans le cadre d'une évaluation individuelle, mais il pose également la question de l'évaluation des collectifs d'inspecteurs, notamment par bassin. Au regard de la diversité des contextes d'exercice, cette idée génère un spectre de réactions qui va du réel enthousiasme au rejet pur et simple.

Faut-il faire le lien entre évaluation des inspecteurs et CIA ?

Il est naturel et tentant de faire un lien entre l'évaluation des inspecteurs et ce qu'ils peuvent en retirer en matière de reconnaissance.

La proximité de la mise en œuvre du CIA alimente cette perception, laissant à penser qu'il s'agit là d'un moyen d'objectiver l'attribution de cette prime.

C'est oublier un peu vite que le CIA est par nature exceptionnel, comme les actuels « *bonus* » ou « *reliquats de fin de gestion* » et que son versement n'est donc pas automatique et garanti d'une année à l'autre.

Si le SI.EN UNSA sera vigilant quant à l'explicitation par les recteurs des modalités d'attribution des CIA il apparait néanmoins illusoire de les lier spécifiquement à l'évaluation des inspecteurs. En matière de reconnaissance, le SI.EN reste convaincu que c'est en direction de l'amélioration de la grille indiciaire et du déroulement des carrières qu'il faut poursuivre les efforts.

Quelle finalité pour l'évaluation des inspecteurs ?

Si l'évaluation des inspecteurs n'entre que peu ou pas dans la reconnaissance de ces derniers, leur évaluation ne peut que poursuivre un objectif d'amélioration des performances globales du système éducatif.

Non pas en se focalisant sur des objectifs chiffrés qui responsabiliseraient les inspecteurs au-delà de leur marge d'autonomie, mais en ayant une entrée systémique qui leur permette de prendre du recul sur un fonctionnement global, d'identifier certes des axes d'amélioration, mais également et surtout de repérer des pratiques de pilotage innovantes et efficientes afin de les essaimer. Cela présuppose des modalités d'évaluation qui reposent sur une confiance partagée entre évaluateurs et évalués, ainsi qu'une absence de pression contreproductive ou sclérosante.

Le déroulement de cet atelier très riche en échanges a permis d'évoquer de nombreuses perspectives qui sont autant de pistes de travail. Le SI.EN UNSA peut à présent définir plus précisément ce que veulent et surtout ce que ne veulent pas les inspecteurs concernant leur évaluation.

> ATELIER THÉMATIQUE MÉTIER : *DE L'INCLUSION DES ÉLÈVES À L'INCLUSION DES IEN…*

La gestion de l'accompagnement humain impacte la charge de travail des IEN. L'augmentation régulière et incessante du nombre de notifications d'aides humaines engendre de nombreuses conséquences qui ont un impact direct sur la charge de travail des inspecteurs. Chaque semaine, chaque jour, l'inspecteur est amené à gérer différents conflits ou différentes insatisfactions de la part des parents d'élève, des AESH comme des enseignants. Nous ne pouvons que constater que les PIAL n'ont pas atteint leurs objectifs et sont uniquement restés centrés sur la gestion des contingences. Ils ont concouru et concourent à l'épuisement des inspecteurs.

Qu'en sera-t-il des pôles d'appui à la scolarité, les PAS ?

Le pôle d'appui à la scolarité ne doit pas être pensé comme une entité intermédiaire entre l'élève, sa famille et la MDPH, et qui plus est, une entité au service d'une mise en œuvre qui se voudrait plus fluide des mesures compensatoires notifiées par les CDAPH. Ce serait une erreur fonctionnelle. En effet, dans un tel cas de figure et notamment avec l'instauration de la commission mixte, le risque avéré serait de voir se multiplier le nombre de contentieux avec les familles. De plus, la charge de travail des inspecteurs se verrait une nouvelle fois augmentée et leurs conditions de travail détériorées, sans que le PAS apporte un réel appui aux équipes enseignantes au sein des classes et contribue au développement d'une école inclusive sereine. Ne conviendrait-il pas à présent de faire en sorte que le PAS soit indubitablement tourné vers le développement de l'accessibilité aux apprentissages pour les élèves en lien étroit avec les enseignants ?

Coopération avec le médico-social et cadre d'actions des PAS

Le pôle d'appui à la scolarité pourrait devenir le centre de convergence et de mise en œuvre de la coopération entre l'école et le médico-social. La mise à disposition de deux ETP (équivalent temps plein) médico-sociaux au sein des PAS doit pour être opérationnelle poser de manière explicite les relations hiérarchiques et fonctionnelles de ces personnels au sein d'une entité de l'Éducation nationale. Au-delà de l'attribution de ces moyens, il convient en effet de préciser le cadre d'action et les missions de ces personnels médico-sociaux. S'il est effectivement nécessaire de croiser les regards sur les situations d'élèves afin de mieux appréhender leurs besoins et permettre aux enseignants de construire les réponses pédagogiques les plus pertinentes, cette coopération d'analyse ne suffira pas.

Un déficit avéré de soins et d'accompagnements éducatif et social

Au-delà de la question de la coopération Éducation nationale/médico-social qui se déploie sous différentes formes, n'est-ce pas le déficit de soins et d'accompagnement qu'il convient en premier lieu constater et de résoudre ? Les listes d'attente d'admission en EMS ou d'accompagnement par les SESSAD sont des indicateurs incontournables à prendre en compte. Le fonctionnement en file active des services médico-sociaux pour augmenter l'accompagnement du nombre d'enfants et d'adolescents a un impact inéluctable sur la qualité, la diversité et l'ampleur de l'accompagnement des enfants et des adolescents. Par ailleurs, nous ne disposons à ce jour d'aucune information sur les modalités de constitution du nécessaire vivier d'enseignants spécialisés qui deviendront les 3 000 coordonnateurs des pôles d'appui à la scolarité. Ne conviendrait-il pas de programmer d'ores et déjà leur formation en augmentant de manière significative l'accès à la formation CAPPEI ?

L'accompagnement et la formation des acteurs : une ambition portée par les inspecteurs

Les inspecteurs sur le terrain relèvent de nombreux besoins de formation dans le pilotage de la dynamique d'accompagnement qu'ils sont dans l'impossibilité de mettre en œuvre au regard des injonctions des plans maths, français, maternelle, harcèlement, plans qui ne laissent aucune place à l'école inclusive. La formation des AESH est à conforter et à renforcer. L'accompagnement des équipes par les IEN est à développer au plus près des besoins du terrain. La mise en place des EAFC n'a pas apporté à ce jour la réponse ambitieuse attendue. Les inspecteurs ont aussi besoin d'être formés à l'école inclusive et à ses problématiques. La suppression par l'IH2EF de la formation « *Scolarité inclusive - Cadres ressources - 58h* » n'est pas un bon signe et cette décision doit être questionnée et revue.

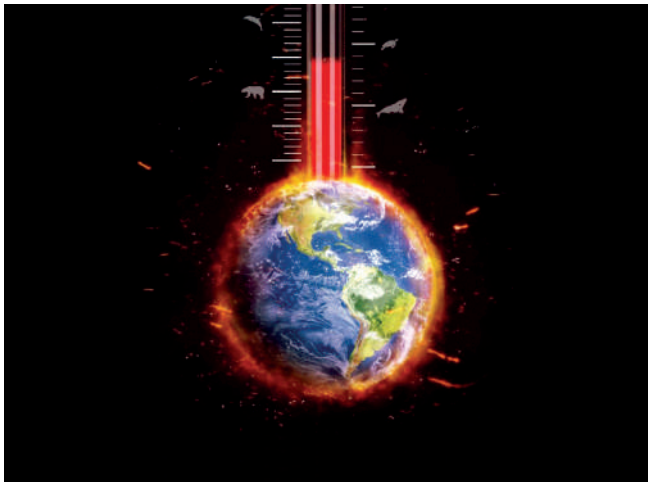
Le SI.EN-UNSA demande des réponses cohérentes de l'institution

Ces réponses devront s'inscrire dans un projet global. En effet, on ne peut se satisfaire de réponses parcellaires et morcelées (PAS, EMS dans les murs, ARE, missions Pacte référent handicap des établissements, etc.) sans réelle approche systémique. Le PAS ne doit pas être comme une feuille supplémentaire ajoutée au mille-feuille actuel, en tentant vainement de regrouper des logiques métiers différentes entre l'Éducation nationale, les MDPH et les ARS. Il est nécessaire de se recentrer sur les élèves et leurs besoins : c'est ce à quoi s'attachent quotidiennement les IEN.

L'École inclusive et plus encore l'École pour tous, ne pourra se construire sans la prise en compte de l'expérience des acteurs de terrain que sont les inspecteurs.

Si le PAS reste une émanation du PIAL, sans qu'il n'y ait de modification structurelle de l'équilibre et de la complémentarité entre compensation et accessibilité, il ne répondra pas aux attentes des élèves, des familles, des enseignants et des inspecteurs.

> ATELIER THÉMATIQUE SOCIÉTALE : *L'ÉCOSYNDICALISME POUR TRANSFORMER NOTRE ÉDUCATION ET NOTRE SOCIÉTÉ*



Au regard des enjeux climatiques et environnementaux qui entraînent d'ores et déjà des retentissements géopolitiques et humains majeurs, le devenir de notre civilisation, le devenir de l'humanité, comme le devenir du vivant sur terre sont menacés.

Une question éminement politique

Il s'agit là d'une question éminemment politique qui suppose de stabiliser un consensus scientifique.

Très délicate à aborder, car profondément anxiogène voire clivante, elle remet en cause notre conception de la croissance qui fondait une partie de nos revendications syndicales. Il est fondamental d'éviter les pièges des caricatures si souvent utilisées par ceux qui nient la réalité ou l'ampleur de ces réalités. En effet, ce n'est sans doute pas un hasard si les politiques progressistes tâtonnent autour de cette question et si les extrêmes droites qui nient violemment cette crise prospèrent de par le monde en donnant l'illusion qu'ils vont effacer l'ardoise des difficultés actuelles en fermant les frontières et en redessinant magiquement le monde comme il était il y a plus de quarante ans. Cette décroissance impacte considérablement le devenir de nos démocraties.

Pour le SI.EN-UNSA, comme pour notre fédération, la transition doit être, certes, climatique mais aussi démocratique et éducative.

C'est pourquoi l'écosyndicalisme devient un axe de réflexion et d'action indispensable pour notre syndicat.

Chacune et chacun doit s'engager aujourd'hui pour la justice sociale dans un monde plus équitable, respectueux de chacun, plaçant l'humain et son environnement au centre.

La capacité à développer des comportements solidaires apparaît alors comme la seule réponse pertinente pour repenser nos conditions de vie déjà marquées par de profondes mutations environnementales. Nous ne pouvons faire l'économie de cette réflexion et nous devons engager des mesures concrètes. Il nous faut construire un équilibre entre ce que l'on représente et ce que l'on est, en considérant aussi ce que nous voulons être.

Car qu'est-ce qu'un écosyndicaliste, sinon celui qui vit son engagement écologique au sens large et notamment au travail, et qui essaie de transformer son cadre professionnel pour contribuer à transformer la société elle-même ?

Voilà un concept dont le sens est à bâtir, à édifier pour arriver avec des propositions pratiques qui nous mèneront vers le congrès de 2025.

Un groupe de travail a entamé cette réflexion, au sein du Bureau national, ainsi qu'avec plusieurs représentants académiques.

Une fois la stratégie syndicale déterminée, le plan d'action décidé pour construire un nouvel environnement social et éducatif, plus respectueux des individus comme de la nature, avec des objectifs à court terme voire à plus long terme, la réflexion se poursuivra par des bilans réguliers afin de nous adapter aux évolutions sociétales, environnementales et climatiques.

Les premiers axes qui nous paraissent nécessaires résident en notre action quotidienne. En tant qu'inspecteurs, il nous faut repenser nos usages au sein de notre cadre professionnel et syndical. Il devient indispensable de faire coïncider les intérêts collectifs défendus avec les enjeux écologiques.

Ce travail collectif invite à repenser la façon dont nous consommons, dont nous nous déplaçons, nos usages syndicaux, professionnels et citoyens vers l'écocitoyenneté.

Il est temps aujourd'hui de penser à la lutte contre la pollution atmosphérique, à la pollution numérique, au bien-être des cadres et à la qualité de vie au travail, au partage des tâches, au droit à la déconnexion, ainsi qu'à un véritable équilibre entre vie professionnelle, vie syndicale et vie privée.

Notre rôle de cadre supérieur nous invite à impulser, encourager les projets innovants et durables, en termes d'écocitoyenneté.

Il nous faut responsabiliser sans culpabiliser et accompagner ces initiatives. Nous ne pouvons faire l'économie d'une action auprès de nos partenaires, ainsi qu'auprès des diverses collectivités et instances avec lesquelles nous sommes amenés à travailler.

Le SI.EN-UNSA s'engage pour que nos valeurs contribuent à rendre à nouveau notre société équitable, juste, solidaire et respectueuse de la nature et à garantir que notre planète reste habitable.

Nous invitons chaque adhérente, chaque adhérent à contribuer à cette réflexion avec des propositions concrètes et réalistes.

S!en

SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Adhésion

BULLETIN D'ADHÉSION – ANNÉE SCOLAIRE 2023 > 2024

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.*
- *l'**attestation fiscale 2023** sera envoyée **en mars 2024**.*

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 UNSA.

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 2024**.
Cette disposition permettra à tous de recevoir l'attestation du Syndicat dans les délais prescrits et donc de bénéficier du crédit d'impôt pour 2023.

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

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

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

PAS D'AUGMENTATION DES COTISATIONS en 2023 > 2024

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		
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 ou B1	*(972)*	**257 €**
B2	*(1013)*	**268 €**
B3 ou B1bis	*(1067)*	**276 €**
Bbis 2	*(1095)*	**283 €**
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.*

***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

LA FORMATION CONTINUE DANS LE 1ER, LE 2ND DEGRÉ ET L'EAFC : *UNE SITUATION INQUIÉTANTE*

Un contexte favorable à l'amélioration significative de la formation continue des enseignants.

La loi « *Pour une école de la confiance* » de 2019 mentionne « *la place essentielle de la formation des professeurs comme un levier majeur de la transformation des pratiques pédagogiques afin de garantir l'élévation du niveau des élèves et l'exigence de justice sociale* ». L'article L-912-1-2 du Code de l'Éducation rend obligatoire la formation pour tous les enseignants. En 2019, des assises de la formation continue des enseignants ont débouché sur un schéma directeur de la formation continue.

Dans le 1er degré, des plans de formation continue en français et en mathématiques créent les constellations. Enfin en 2021, la création des écoles académiques de la formation continue (EAFC) harmonise les objectifs et le fonctionnement des services de formation continue dans les rectorats.

En réalité, 3 jours de formation continue par an en moyenne en France, contre 8 dans l'OCDE

La Cour des comptes dans un rapport de 2022 relève que les enseignants participent encore à trop peu de journées de formation. En 2019 « *près de 3 jours par an en moyenne par enseignant dans le 1er degré et 3,2 dans le 2nd degré* », alors que « *les autres agents de catégorie A de la Fonction publique ont bénéficié en moyenne de 9,2 jours de formation* ». Le rapport mentionne plusieurs facteurs : une priorité de second rang accordée à la formation continue, des difficultés d'organisation, une qualité des formations inégale, un recueil des besoins perfectible. La Cour des comptes recommande d'assouplir l'organisation des formations locales, d'augmenter le temps de formation continue en dehors des heures d'enseignement, de renforcer l'attractivité des fonctions de formateur, et d'identifier les coûts. La Cour estime que « *le coût annuel du remplacement pour 5 jours de formation - sans tenir compte du temps de travail des cadres, complexe à apprécier - peut être estimé à 538,1 M€* ».

« *Un temps de travail des cadres complexe à apprécier* », souligne la Cour des comptes…

Si la circulaire de 2023 définissant nos missions rappelle notre expertise didactique et pédagogique sur l'ensemble des modalités de formation initiale et continue, force est de constater que les missions de gestion des ressources humaines et d'évaluation nous laissent insuffisamment de temps pour impulser une évolution notable des pratiques permettant d'élever significativement le niveau des élèves.

En outre, nous sommes dépossédés de la conception d'une offre de formation répondant aux besoins spécifiques des enseignants pointés notamment lors des rendez-vous de carrière. Si la formation des enseignants doit changer de forme pour répondre à une logique d'accompagnement de proximité et de personnalisation, des formateurs doivent pouvoir être mobilisés au plus près des équipes enseignantes. Or, lors de la conférence de rentrée du ministre Attal, beaucoup de voix d'IEN 1D se sont élevées pour contredire les propos du ministre sur l'affectation d'un troisième CPC dans chaque circonscription. Monsieur le ministre, toutes les circonscriptions ne sont pas encore dotées d'un troisième CPC.

Des parcours de formation adaptés aux besoins de chacun organisés par les écoles académiques de la formation continue (EAFC)

Proposer une offre de formation plus lisible, plus accessible, plus cohérente et plus valorisante afin de mieux répondre aux besoins de tous les personnels et de tous les territoires, telle est l'ambition des EAFC (engagement 12 du Grenelle de l'Éducation : « *Faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante* » pour tous les personnels). L'EAFC s'inscrit dans un tissu partenarial dense permettant d'enrichir l'offre de formation : le réseau CANOPE, l'INSPE, l'Université. Ainsi l'offre de formation s'est enrichie : formations à candidature individuelle permettant à chacun de faire des choix en fonction de ses besoins ; formations à public désigné pour accompagner l'entrée dans le métier et pour répondre aux réformes ; formations d'initiative locale (FIL) pour accompagner un collectif dans une démarche de développement professionnel ; formation ouverte à distance, intercatégorielle et interdegré via *M@gistere*...

Or, les offres sont très disparates entre le 1er et le 2nd degré et d'une EAFC à une autre. Certaines académies ont limité leur offre aux personnels du 2nd degré, laissant la formation des enseignants du 1er degré au pilotage départemental, les privant ainsi d'un vivier de formateurs et d'opérateurs partenaires. D'autres ont fait le choix d'intégrer les

formations des plans départementaux de formation du 1er degré à l'offre à candidature individuelle de l'EAFC abandonnant GAIA au profit de la plateforme Sofia FMO avec inscription tout au long de l'année. Certaines font preuve de souplesse pour les demandes de FIL permettant au personnel d'encadrement de répondre en cours d'année aux préoccupations de leurs équipes quand d'autres proposent des périodes. Les offres sont fondées sur les demandes des personnels et sur les priorités institutionnelles et académiques, sans tenir compte de l'expertise pédagogique des inspecteurs.

Des EAFC se sont structurées en bureaux en intégrant les membres du CARDIE et travaillent en étroite collaboration avec la délégation académique au numérique. Sont proposés par certaines EAFC des domaines disciplinaires et transversaux et parfois des modules sur la qualité de vie au travail, la santé et sécurité au travail. Très axée sur la personnalisation des parcours, l'offre de formation ne prend pas suffisamment en compte la nécessité de créer des collectifs apprenants « *pour exercer un métier exigeant qui demande des temps collectifs de réflexion sur les pratiques* », comme le rappelle le SE UNSA.

Si les FIL peuvent permettre de répondre à des préoccupations d'équipe, encore faut-il que le vivier de formateurs et le budget soient suffisants. En effet, les priorités institutionnelles consomment une grande partie des budgets. Paradoxalement, les crédits ne sont pas toujours intégralement consommés : des écarts parfois importants entre le prévisionnel et le réalisé sont constatés en raison d'annulations de formations, ou d'absences de stagiaires…

Il semblerait que l'harmonisation des objectifs et du fonctionnement des services académiques de formation continue visée par la création des EAFC n'ait pas été pleinement atteinte.

Une Formation continue menacée

Lors de la conférence de presse de rentrée le 28 août 2023, Gabriel Attal a affirmé sa volonté que « *d'ici 2024, 100 % des formations des enseignants aient lieu hors du temps devant élève* ». En réaction, une pétition en ligne intitulée « *Nous, formateurs, ne formerons plus* » a recueilli plus d'un millier de signatures en trois jours.

Les enseignants français ont les heures d'enseignement annuelles parmi les plus élevées de l'Union européenne (43 heures par semaine - DEPP, 2022), concentrées sur un nombre de jours de cours parmi les plus faibles, et devant les classes les plus chargées. En outre, la fonction de formateur majoritairement assurée par des enseignants en poste est qualifiée de « *peu attractive* » par la Cour des comptes pour sa très faible rétribution en dépit de la charge de travail supplémentaire.

C'est aussi le constat des inspecteurs, notamment à travers les difficultés croissantes rencontrées pour le recrutement des CPC et des EMF, sans parler des candidatures au CAFIPEMF ou au CAFFA, en diminution malgré les sollicitations et l'accompagnement mis en place par les corps d'inspection.

Dans une tribune parue dans *Le Monde* en octobre 2023, Jean-Paul Delahaye, ancien DGESCO, dénonce qu'en trente ans, de 1990 à 2020, le volume horaire de la formation initiale générale théorique et pratique des enseignants du premier degré a diminué de 40 %, et celui des stages dans les écoles de 30 %. Il qualifie la formation continue de totalement sinistrée. Faute d'une formation continue performante, les enseignants sont privés de leviers pour répondre au défi de faire réussir tous les élèves. Pour des inspecteurs, quel sens donner à la formation et l'accompagnement quand il s'agit pour un enseignant d'appliquer scrupuleusement des vadémécums, des guides, des méthodes clés en main, même conçus par d'éminents pédagogues et didacticiens ?

Doter les agents des compétences professionnelles essentielles pour s'adapter aux évolutions constantes du système éducatif, telle est l'ambition de la formation continue. Encore faut-il avoir le temps de s'adapter.

À l'heure du réchauffement climatique et de l'inondation de réformes, espérons que l'écosystème de l'École de la République dont font partie les inspecteurs ne fasse pas l'objet de la *6e extinction des espèces*.

L'ORTEJ : UN COMBAT *POUR LE RESPECT DU BIEN-ÊTRE ET POUR LA RÉUSSITE DE L'ENFANT*

Créé en 2014 à l'initiative du Pr François Testu, resté inflexible sur l'intérêt, démontré par toutes les études, de l'organisation de la semaine en neuf demi-journées - malgré les ambiguïtés politiques issues de la loi de la refondation de l'École - l'ORTEJ (Observatoire des rythmes du temps de l'enfant et du jeune) élargit aujourd'hui son champ d'intervention.

Dans une perspective réelle de démocratisation du système éducatif français, lequel va mal si l'on prend en compte les évaluations internationales PISA, PIRLS ou TIMMS, l'Observatoire privilégie en particulier la réussite scolaire de tous les élèves de l'école primaire, du collège et du lycée.

Dans ce but majeur, l'ORTEJ entend ainsi faire mieux connaître, d'une part, les travaux de chercheurs et spécialistes de l'éducation et, d'autre part, formuler des propositions en direction des enseignants, des responsables et des partenaires de l'École.

Il nous paraît important tout d'abord de rappeler les conclusions des différentes recherches portant sur l'attention et la concentration de l'apprenant au cours de la journée et de la semaine :

- Sur la journée, la fluctuation généralement observée montre qu'après un « *creux* » de la première heure de classe (entre 8 heures et 9 heures), le niveau d'attention s'élève jusqu'en fin de matinée pour atteindre un pic entre 11 heures et 12 heures. Il s'abaisse après le déjeuner puis s'élève à nouveau plus ou moins, selon l'âge.
- Cette rythmicité journalière des performances mentales n'est présente que lors d'apprentissages nouveaux. Inversement, lorsque l'élève exécute une tâche de réinvestissement de l'acquis et, quel que soit le moment de la journée, sa réussite est constante.
- En général, il n'y a pas de corrélation statistique entre les durées de sommeil nocturne et les performances. En revanche, l'arrêt de la sieste entre 4 et 6 ans constitue une des périodes extrêmement critiques dans l'harmonisation des différents rythmes biologiques circadiens.
- L'école française est l'une des rares écoles au monde à proposer une journée de congé en milieu de semaine aux élèves des cycles de la maternelle et du primaire ; elle est la seule à proposer la semaine de 4 jours.
- Les meilleures demi-journées de classe ne sont pas les mêmes selon l'âge. L'élève de CP atteint son plus haut niveau de concentration le jeudi après-midi, c'est le vendredi matin pour les élèves des cours élémentaires et moyens.
- Certains enfants ont leurs journées de congé (mercredi, samedi ou dimanche), « *surbookées* ». À l'inverse, d'autres sont « *livrés à eux-mêmes* » les jours de congé. Dans ce cas, la télévision et autres écrans constituent l'activité principale pour « *passer* » le temps libéré.

Mais les rythmes psychologiques des enfants sont nettement impactés par l'organisation temporelle du travail parental.

Pour comprendre la réalité de ce vécu scolaire, il faut cumuler les temps passés en classe, lors des trajets, mais aussi celui consacré aux devoirs et leçons.

L'analyse des relations entre la journée de l'enfant et la journée de travail parental montre des liens différenciés selon les catégories socioprofessionnelles. Et lorsqu'il n'y a qu'un seul adulte dans le foyer pour élever les enfants, ces derniers ont des journées qui s'allongent significativement. Lorsque l'adulte ne peut prévoir ses horaires de travail ou lorsque ses horaires sont atypiques, l'organisation de vie de l'enfant devient elle-même non prévisible.

Enfin, la dilution des frontières entre espace professionnel et espace personnel et/ou familial a aussi des effets considérables sur la vie de l'enfant.

L'ORTEJ s'engage à exploiter quelques pistes pour améliorer la réussite scolaire de tous les élèves, c'est-à-dire pour aller vers une réelle démocratisation de notre École :

- Pour prendre en compte la rythmicité journalière des performances mentales, l'organisation des emplois du temps et du travail des élèves doit privilégier les apprentissages nouveaux dans les périodes favorables et le réinvestissement dans des temps qui le sont moins.
- Tous les travaux montrent l'intérêt d'une vraie mixité scolaire. Si le principe du collège unique est aujourd'hui menacé, nous devons tout faire pour que l'école publique reste l'École pour tous. Il convient donc d'éviter que le système des options ne sélectionne systématiquement les bons élèves. À l'inverse, il faut veiller à ce que les cours de soutien ou les interventions des structures d'aide (RASED - séances d'orthophonie, etc.) ne privent pas les élèves en difficulté des temps indispensables d'apprentissage.

- La pédagogie et la didactique sont les clés essentielles d'amélioration des résultats des élèves. Il convient d'entrer en rupture avec la « *transmission des savoirs* ».
- Le savoir ne se transmet pas, il se construit. Faute de formation les enseignants ne réussissent pas à gérer l'hétérogénéité des classes. Or toute connaissance, tout savoir-faire s'appréhende à différents niveaux de difficulté. De même, la compréhension de textes écrits, les savoirs mathématiques ont fait l'objet de recherches trop peu diffusées. Les représentations des élèves dans les domaines scientifiques, historiques et géographiques ont été étudiées et sont connues.
- Le système de notation français est, pour bon nombre de nos élèves, destructeur de l'estime de soi. La conception même des exercices d'évaluation, souvent sans différenciation ni hiérarchie de difficulté pose problème. Des exemples pris à l'étranger permettraient de réfléchir à cette conception qu'ont les enseignants français.
- La co-éducation suppose un réel partenariat entre les professionnels de l'enseignement et les parents d'élèves dans leur diversité, y compris les parents éloignés de l'école. Les leçons et devoirs donnés à la maison constituent à ce titre un élément de discrimination dans la mesure où bon nombre de familles ne sont pas en mesure d'aider leurs enfants. Et il n'appartient pas aux parents de réaliser ce travail.
- Il est regrettable de constater que dans de nombreuses communes, il n'y a pas de continuité entre le travail scolaire et les activités post et périscolaires de la garderie et des centres sociaux.
- Les évaluations internationales PIRLS, TIMMS et PISA sont régulièrement commentées dans leurs résultats. Mais le contenu, la hiérarchie, l'organisation des exercices donnés ne sont jamais évoqués. Les inspecteurs et les enseignants gagneraient beaucoup à connaître dans le détail ces travaux et les commentaires comparatifs effectués par les spécialistes de ces évaluations. De même, de nombreuses questions sur le sentiment des élèves eux-mêmes quant à leur vécu scolaire et les relations qu'ils entretiennent avec leurs enseignants constituent de précieux renseignements. Pourquoi ni les politiques ni les médias ne s'emparent-ils pas de ces documents ? Et pourquoi ceux-ci ne sont-ils pas traduits en français, au-delà de résumés largement insuffisants issus de la DEPP ?
- Enfin, nous savons tous que le réchauffement climatique et les aléas qui en découlent sont inéluctables. Si les bâtiments administratifs prennent bien en compte ces changements, qu'en est-il des locaux scolaires et des cours de récréation ? N'est-il pas temps d'y réfléchir pour permettre à nos élèves et aux enseignants de travailler dans de meilleures conditions ?

Certes l'ORTEJ ne fera pas tout et pas seul.
Mais nous avons l'intention, en prenant appui sur les travaux de nos membres et sur ceux des nombreux spécialistes de l'Éducation, et avec nos convictions et nos valeurs, de dire, d'écrire, d'intervenir et d'alerter tous les acteurs du monde de l'Éducation dans le seul but de faciliter le travail scolaire de nos élèves, de les faire mieux réussir dans leur scolarité et dans leur vie future.

*Passation de pouvoir entre l'ancien président de l'ORTEJ, **François Testu** (à gauche) et le nouveau, **Michel Volckcrick** (à droite).*

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