

Inspecteur aujourd'hui

Élections professionnelles 2018 :

**Le SNPI-FSU engagé
pour défendre
vos rémunérations,
vos conditions de travail
et les finalités de votre métier!**

n°105

**Juillet
Août
Septembre
2018**

SNPI
FSU
syndicat national des
personnels d'inspection

C'est quoi une meilleure assurance pour les enseignants ?



- 32... 33... c'est bon ils sont tous là... Et entiers.

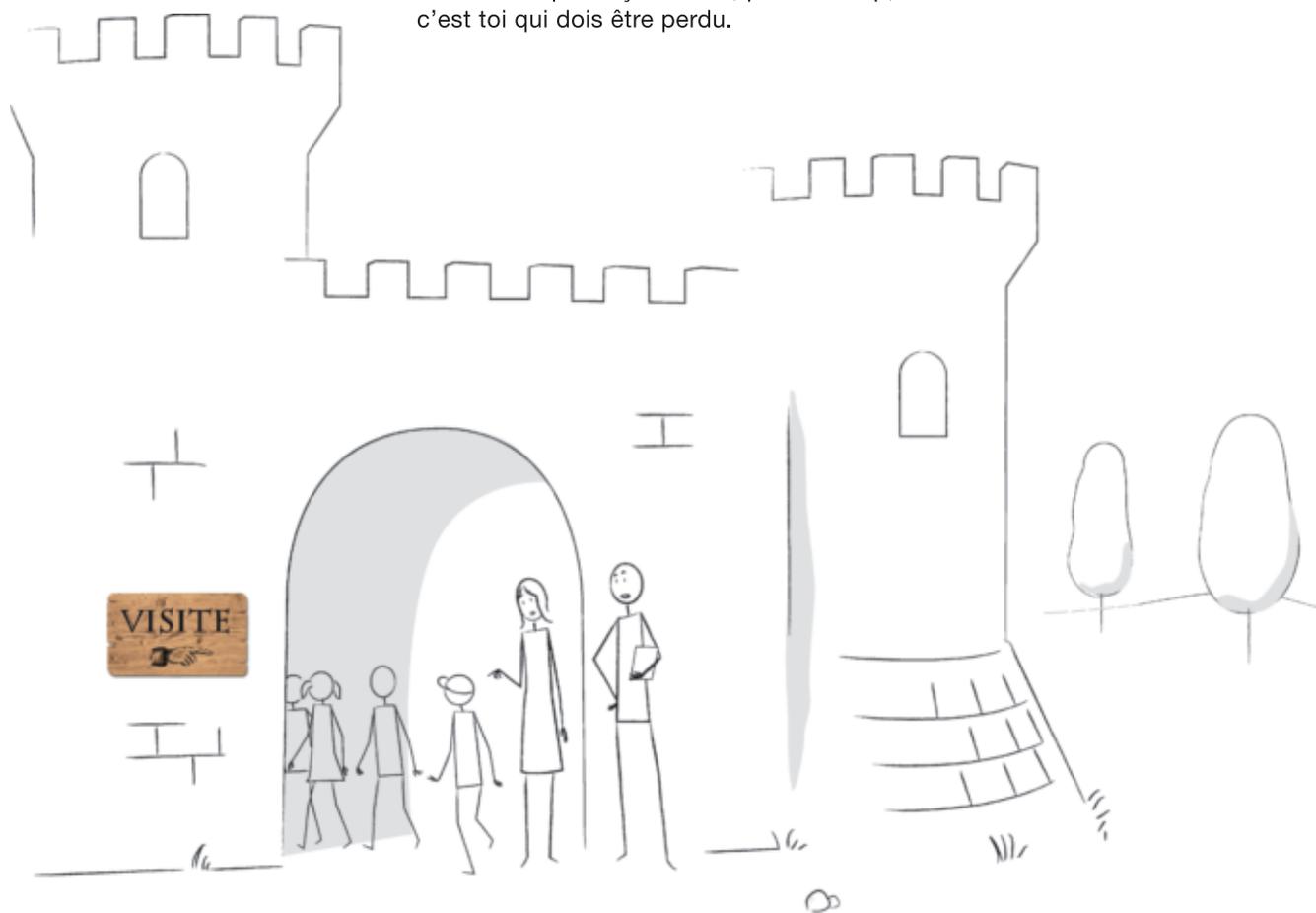
- J'ai un collègue qui en a perdu un une fois...

Ils l'ont retrouvé mais je te dis pas, les parents ont porté plainte.
Là, t'es content d'être à la MAIF.

- Pourquoi ?

- Ben, ils connaissent bien notre quotidien et dans ce genre de cas,
ils t'aident. Aussi bien juridiquement que moralement.

- C'est sûr quand ça t'arrive, pour le coup,
c'est toi qui dois être perdu.



MÉTIERS DE L'ÉDUCATION.

Assurez vos risques professionnels pour **39,50 €** par an (tarif 2018).

L'Offre Métiers de l'Éducation garantit vos responsabilités, vos droits, vos dommages corporels en cas d'agression, d'accident, de mise en cause. Vous bénéficiez en plus du soutien de proximité de notre partenaire, les **Autonomes de Solidarité Laïques**.

Pour plus d'informations: maif.fr/offreeducation. On a tout à gagner à se faire confiance.



assureur militant

Éditorial

Du 29 novembre au 6 décembre 2018, vous élierez vos représentants dans les instances paritaires.

Tout d'abord, il importe que vous votiez... parce que les menaces sont fortes sur les commissions paritaires et que les projets de réforme réduisent clairement leur rôle. En votant massivement, vous exprimerez l'attachement des agents de la fonction publique à participer, conformément à la loi Le Pors, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, par leurs délégués élus dans les instances consultatives.

C'est essentiellement grâce aux instances paritaires que sont garantis les principes d'équité et de transparence des promotions et des affectations. La réduction de leur rôle et donc de leur action ouvrirait les perspectives d'une gestion des ressources humaines privilégiant le pouvoir des supérieurs hiérarchiques .

Au-delà des questions liées aux promotions et affectations, c'est l'ensemble de nos pratiques professionnelles qui est menacé par cette conception autoritariste qui vise à réduire nos actions à l'application de consignes et d'injonctions. Pour y répondre, seul un syndicalisme puissant, fortement représentatif sera capable d'influer pour défendre une autre conception de nos fonctions qui, en toute responsabilité et sans nous infantiliser, nous confie les missions nécessaires à la démocratisation de la réussite des élèves et au bon fonctionnement du service public d'éducation.

Ce qui doit conduire votre vote ne peut se jouer dans des représentations superficielles. Ce numéro de notre revue a été conçu pour que vous puissiez choisir en toute connaissance des conceptions de l'action syndicale et des perspectives professionnelles qui sont les nôtres.

Si vous partagez nos conceptions du métier, nos revendications pour vos rémunérations et vos carrières, notre attachement à l'égalité de traitement et à l'indépendance de l'exercice professionnel de nos missions, vous voterez pour le SNPI-FSU et vous pourrez être assurés de notre détermination à défendre ces conceptions et à vous défendre.

Une autre façon de penser le syndicalisme des inspecteurs

Penser le métier dans une perspective de transformation sociale...

Ce qui caractérise les conceptions syndicales du SNPI-FSU est le refus d'opposer la défense de nos intérêts professionnels (ce qu'on appelle habituellement les revendications « corpo ») et la défense de valeurs pour le service public d'éducation. Au contraire, nous revendiquons de les mener l'une et l'autre, de front et en cohérence.

C'est pourquoi nous voulons ancrer les questions professionnelles, notamment celles relatives aux finalités de nos missions, au cœur de l'action syndicale.

C'est pourquoi nous voulons contribuer à « penser le métier » dans la perspective d'un projet de transformation sociale qui donne à l'école une finalité clairement orientée vers la démocratisation des apprentissages et l'élévation générale du niveau de connaissances, de compétences et de diplomation.

... sans contradiction avec la défense de nos intérêts

Pour autant, nous ne négligeons pas les intérêts des personnels d'inspection. Les finalités du métier ne peuvent se dissocier des conditions de leur exercice. Nous ne pourrions nous satisfaire de formulations idéalistes pour nos missions : ce serait, en définitive, mépriser la réalité professionnelle quotidienne des inspectrices et des inspecteurs.

Car contrairement à ce que le discours libéral voudrait faire croire, il n'y a pas de contradiction entre la reconnaissance du travail des fonctionnaires et l'intérêt général. En défendant nos rémunérations et le déroulement de nos carrières, nous ne défendons pas des privilèges, des revenus exorbitants, des droits particuliers mais des conditions de travail favorables au bon fonctionnement de nos services publics et des rémunérations qui rendent la profession suffisamment attractive.

Réformistes ?

D'aucuns nous opposent une conception syndicale fondée sur le réformisme qui serait la seule à pou-

voir engager des progrès pragmatiques fussent-ils limités.

Le SNPI-FSU n'a jamais joué le jusqu'aboutisme... Ainsi, nous étions pleinement conscients que la création d'un échelon spécial créerait, dans un premier temps, une évolution de carrière destinée à un nombre trop restreint de collègues. Pour autant, nous l'avons acceptée comme une première étape capable d'engager une progression dont il faut maintenant exiger la généralisation par l'augmentation des taux de promotion en maintenant l'équité et la transparence des avis. Le SNPI-FSU a défendu et obtenu que cet échelon spécial soit aujourd'hui majoritairement accessible par l'ancienneté.

Hostiles à tout changement?

Non, certainement pas! Nous voulons contribuer à transformer l'école parce que, dans sa réalité actuelle, notre système scolaire s'avère incapable de produire une égalité effective. Mais, pour autant, nous ne dressons pas un portrait décliniste du service public d'éducation : être conscient de ses insuffisances n'est pas le fustiger, ni mépriser le travail de ses agents.

Les évolutions du système sont nécessaires mais ne peuvent être confondues avec une succession de réformes techniques qui déstabilisent les fonctionnements sans

constituer de véritables progrès ou de réformes budgétaires qui visent essentiellement la réduction des coûts au mépris de la qualité du service public.

C'est pourquoi nous restons vigilants et pouvons faire le choix de nous opposer tout particulièrement si nous doutons de ses effets sur la démocratisation de la réussite des élèves ou sur les conditions de travail des agents. Pour autant, nos critiques, nos doutes et nos résistances ne peuvent se confondre avec un principe d'opposition systématique. La détermination de notre réaction se fonde dans l'examen des conséquences d'une réforme, pas dans le principe d'un refus a priori.

“ Ce qui caractérise les conceptions syndicales du SNPI-FSU, est le refus d'opposer la défense de nos intérêts professionnels et la défense de valeurs pour le service public d'éducation.

Mais c'est quoi l'action syndicale ?

L'action syndicale est souvent l'objet de caricatures. Certains propos semblent oublier qu'elle résulte d'un principe démocratique et d'un droit affirmé par notre constitution, celui de défendre collectivement ses intérêts et ses droits. L'ironie avec laquelle certains de nos cadres évoquent parfois les syndicats et leurs militants est peu compatible avec le respect dû à un droit inscrit dans nos valeurs démocratiques. Mais au-delà du principe, comment notre syndicat agit-il au quotidien ?

Défendre nos intérêts professionnels

Qu'il s'agisse de siéger dans une instance paritaire, de participer à un groupe de travail organisé par l'administration centrale du ministère, d'être auditionnés par une commission parlementaire ou par une inspection générale, de travailler avec un groupe d'élus, les représentants syndicaux du SNPI-FSU ne cessent d'expliquer les missions des inspectrices et des inspecteurs, de préciser leur rôle dans le fonctionnement du système scolaire mais aussi de témoigner des difficultés rencontrées et des détériorations de nos conditions de travail. Nous ne sommes évidemment pas toujours écoutés avec la même attention mais la réalité de nos métiers serait ignorée par nombre d'élus ou de hauts responsables si le SNPI-FSU n'assurait pas ce travail patient, parfois ingrat mais engagé dans la promotion de notre métier et de nos actions.

“ L'action syndicale est souvent l'objet de caricatures. Certains propos semblent oublier qu'elle résulte d'un principe démocratique et d'un droit affirmé par notre constitution, celui de défendre collectivement ses intérêts et ses droits.

Influer sur le cadre réglementaire

En réunion technique au Cabinet, à la DGESCO, à la DGRH, parfois directement dans le bureau du ministre ou en siégeant en Comité technique ministériel, nos interventions peuvent avoir une incidence directe sur un texte réglementaire en cours d'élaboration pour en amender un article, voire pour en réorienter la teneur. Évidemment, suivant les gouvernements et les ministères, nous sommes plus ou moins sollicités, plus ou moins écoutés mais il demeure essentiel que les personnels d'inspection par-

ticipient à l'élaboration des textes réglementaires afin que nos intérêts professionnels soient pris en compte.

Influer sur la politique éducative

Nous n'avons bien sûr pas le projet de cogérer la politique éducative mais nous avons la volonté de contribuer à défendre les principes fondamentaux que nous considérons devoir la fonder. C'est la raison pour laquelle le SNPI-FSU cherche à prendre place dans le débat public, notamment au travers de la presse nationale. Sur bien des sujets éducatifs, nous sommes interrogés : tribune dans le Monde pour répondre aux annonces faites par le ministre de l'Éducation nationale, interviews au sujet d'une réforme ou d'un événement particulier. Nous voulons contribuer au débat en défendant un point de vue qui prend en compte la spécificité de notre métier.

Tous les moyens nous semblent utiles pour défendre notre projet : tables rondes, séminaires, réseaux sociaux... Et à ceux qui considèrent que cela ressemble à d'inutiles gesticulations, nous répondons sereinement que cette présence dans le débat public ne nous a jamais empêché d'agir concrètement par ailleurs ...

Être sûrs de représenter la profession?

Nos représentants n'agissent pas au gré de leurs envies, ni au fil de leurs idées personnelles. Ils mettent en œuvre des mandats arrêtés par les représentants des adhérents réunis en congrès tous les deux ans. Ces mandats sont publics (voir snpi.fsu.fr). Régulièrement, les instances de notre syndicat (conseil syndical national, commission administrative nationale, bureau) débattent de la mise en œuvre de ces mandats et des réactions du SNPI à la politique éducative mise en œuvre. C'est donc une organisation démocratique, fondée sur le débat, qui guide les interventions faites par nos représentants et les prises de position de notre syndicat.

Efficaces pour défendre les inspectrices et les inspecteurs ?

Est-ce que, si je suis syndiqué au SNPI-FSU, je serai mieux défendu, mieux entendu, mieux accompagné ?

Il faut d'abord rappeler que par ses élus en CAPN ou en CAPA, le SNPI-FSU représente l'ensemble des personnels d'inspection et pas seulement ses adhérents. Aussi, l'adhésion n'est jamais une condition pour solliciter notre syndicat et obtenir son soutien. Mais pour que notre action soit efficace, il faut d'une part que nous soyons représentatifs (ce sont vos voix aux élections professionnelles qui le permettent) et que nous disposions des moyens nécessaires à notre action (ce sont vos adhésions qui nous les donnent).

On peut compter sur le SNPI ?

Les doutes sont fréquents sur la portée réelle des actions engagées par un syndicat lorsqu'il s'agit de défendre un collègue. Notre efficacité, nos adhérents en jugent la réalité quand ils doivent être défendus et soutenus. Les interventions de notre syndicat sont l'objet d'une discussion avec la personne concernée avec laquelle nous élaborons les contenus d'un courrier adressé par le syndicat à l'administration centrale, au recteur ou au DASEN ou avec laquelle nous convenons de la nature des interventions du représentant syndical pendant l'audience sollicitée.

Pour en témoigner, qu'y-a-t-il de plus probant que le témoignage des collègues qui a un moment de leur carrière ont rencontré des difficultés et se sont adressés au SNPI-FSU pour être accompagnés et soutenus ?

Jean-Pierre, IEN ET-EG

« J'ai été l'objet d'une attaque virulente, suite à un conflit avec un proviseur. Le doyen des IEN ET-EG a pris parti contre moi et j'ai reçu un courrier du recteur qui mettait en cause ma compétence. Tout cela sans jamais avoir pu m'expliquer. Grâce au SNPI, j'ai été reçu par le recteur. La présence d'un représentant syndical m'a beaucoup aidé à trouver l'assurance nécessaire à ma défense. Mes relations avec le

recteur ont été profondément modifiées suite à cette audience ».

Nathalie, IEN ASH

« Gravement accusée par une association parentale d'enfants handicapés, je ne reçois aucun soutien de mon administration, même quand je dois subir des propos humiliants en public... Mais suite au courrier envoyé par le SNPI au recteur avec copie à mon DASEN, les choses ont vraiment changé! »

Marie-Laure, IEN ET-EG

« Les délais avec lesquels nous obtenions nos remboursements de frais de déplacements devenaient inacceptables. Plusieurs interventions successives du SNPI-FSU ont été nécessaires mais on a fini par obtenir des délais plus raisonnables. »

Marc, IEN CCPD

« Convoqué à une réunion le 18 juillet! Soutenu par un courrier du SNPI, ça été plus facile pour moi d'annoncer que je n'irai pas! »

Sylvie, IEN CCPD

« Un contexte malveillant était prêt à me conduire à la démission. Le SNPI a été là pour m'écouter, analyser la situation, me conseiller. Il m'a accompagnée et soutenue lors des audiences avec le DASEN ou lors d'un rendez-vous à la DGRH du ministère. Cette aide m'a permis de mieux me défendre et de retrouver l'énergie et la passion pour un métier que j'aime exercer. »

Pierre, IEN-IO

« Le SG avait jugé qu'il était possible que je travaille sans secrétaire! Les interventions du SNPI auprès du Rectorat ont rapidement réglé le problème! »

Catherine, IEN CCPD

« Le recteur s'était opposé à ma mutation sur un poste à profil alors que le DASEN avait exprimé un avis très favorable. Suite aux interventions du SNPI-FSU, il a accepté de reconsidérer la situation. Pour des raisons géographiques comme pour des raisons d'intérêt pour le poste concerné, ça a été essentiel pour moi! »

“ Notre efficacité, nos adhérents en jugent la réalité quand ils doivent être défendus et soutenus. ”

Syndiqué, indépendant et neutre...

Pour le SNPI-FSU, l'indépendance est une condition de notre exercice professionnel. C'est pourquoi notre charte de l'inspection revendique une déontologie capable de préserver cette indépendance d'appréciation et la distance intellectuelle, toutes deux indispensables à la fiabilité de tout acte professionnel de l'inspecteur.

Nous défendons évidemment une représentation exigeante de cette indépendance, notamment en affirmant qu'elle s'exerce par une loyauté du fonctionnaire dans les perspectives de l'intérêt commun et non au service des ambitions personnelles ou des autoritarismes des uns et des autres.

Indépendance et syndicalisme

A croire certains, la syndicalisation mettrait à mal la neutralité dont doit faire preuve le fonctionnaire chargé d'une fonction d'encadrement. A raisonner ainsi, on pourrait au nom de la neutralité demander à l'inspecteur de renoncer à ses opinions politiques, à ses conceptions philosophiques ou à ses convictions personnelles, au mépris du principe légal de la garantie de la liberté d'opinion des fonctionnaires.

Certains défendent un exercice strictement technocratique du métier qui prétend, en réalité illusoirement, nous affranchir de tout risque.

A observer les choses avec honnêteté, force est de constater que le carriérisme, l'autoritarisme, le choix de la facilité produisent plus souvent des entraves à la neutralité que le militantisme syndical.

L'engagement syndical n'est donc pas une menace. Bien au contraire, il est la garantie d'une neutralité définie par les valeurs fondamentales de la république et de la démocratie. Ceux-là mêmes qui crient au danger sur les risques qui seraient consécutifs à la syndicalisation des cadres, ne font pas toujours preuve de neutralité dans leurs décisions. Dans de telles situations, seule l'action syndicale peut offrir la possibilité de réaction à ces dérives, à l'abri des

risques de conflictualisations interindividuelles et dans les garanties offertes par la réflexion collective et l'attachement aux valeurs.

Une relation ambiguë avec les syndicats enseignants ?

Un fonctionnaire, chargé d'une fonction d'encadrement, peut-il assurer ses missions lorsqu'il se trouve en face de représentants du personnel qui adhèrent à un syndicat de sa propre union syndicale ou fédération ? Par exemple, s'il est chargé d'une circonscription de premier degré, qu'il a des responsabilités de gestion des ressources humaines, n'y aurait-il pas une contradiction fondamentale entre son engagement syndical et ses missions d'encadrement ?

Là encore, la réalité des pratiques professionnelles d'inspecteurs syndiqués apporte des réponses simples et parfaitement rassurantes. L'appartenance syndicale, loin d'être un handicap, développe une réflexion et une culture professionnelle qui contribuent à penser et à construire la relation de travail

avec les représentants du personnel. Le respect des principes fondamentaux de la démocratie permet de trouver les équilibres qui rendent parfaitement compatibles l'exercice de l'autorité et le dialogue social.

Parfois, la formation professionnelle des inspecteurs prépare mal à cet aspect des fonctions, véhiculant des principes

simplistes ou insuffisamment respectueux des droits fondamentaux des personnels. Mais toutes les démocraties modernes admettent la nécessité du dialogue social et reconnaissent qu'il est de l'intérêt commun que l'échange d'informations, la consultation ou la négociation caractérisent les processus de prises de décision. Une telle conception doit prévaloir sur celles d'une bureaucratie administrative qui continue à penser que la décision relèverait de la seule expertise du cadre ou de son pouvoir hiérarchique.

“ Nous défendons évidemment une représentation exigeante de l'indépendance, notamment en affirmant qu'elle s'exerce par une loyauté du fonctionnaire dans les perspectives de l'intérêt commun et non au service des ambitions personnelles ou des autoritarismes des uns et des autres.

Exiger l'amélioration des conditions de travail

Qu'il s'agisse des conclusions de nos propres enquêtes auprès des inspectrices et des inspecteurs ou de celles provenant d'enquêtes extérieures (CASDEN, 2016), le verdict est le même : les conditions de travail ne cessent de se dégrader et cette dégradation a des conséquences graves pour un quart des inspecteurs et inspectrices, allant parfois jusqu'à altérer gravement la santé des personnels d'inspection.

Les alertes du SNPI-FSU ont été multiples qu'il s'agisse de lettres adressées aux ministres ou de déclarations faites par le SNPI en CAPN ou CAPA. Malheureusement, ces alertes sont loin d'avoir entraîné des réactions à la hauteur du problème. Si elles ont parfois permis des avancées non négligeables, elles n'ont pas réussi à remettre en cause les éléments d'organisation fondamentaux qui produisent ces dégradations des conditions de travail.

L'accumulation désordonnée des demandes

Le premier aspect de la question est quantitatif.

Aux demandes ministérielles (enquêtes nationales, notamment) s'ajoutent celles du rectorat et des DSDEN sans que jamais soit pris en considération le volume total du travail engendré, chaque tâche étant jugée faisable dans un délai court même quand sa mise en œuvre s'avère complexe et longue !...

Mais la question est loin d'être strictement quantitative. Ce qui pose problème aux inspectrices et inspecteurs n'est pas seulement de trouver le temps de répondre à la demande mais le fait que bien des demandes n'obéissent pas à la hiérarchisation des missions telles que la circulaire de décembre 2015 les définit. Aussi elles perturbent et empêchent en permanence le travail essentiel et prioritaire d'évaluation et d'accompagnement des enseignants et des équipes enseignantes. C'est d'autant plus inacceptable que pour beaucoup de ces tâches, nous sommes loin d'une finalité éducative essentielle centrée sur la réussite des élèves.

La prescription injonctive

S'adressant à des cadres, on pourrait attendre de nos supérieurs hiérarchiques qu'ils fixent les finalités du projet académique et de ses déclinaisons départementales mais qu'ils se dispensent d'en décliner les modalités sous la forme de prescriptions injonctives. D'une part parce que la réflexion collégiale nous paraît plus pertinente dans les modalités et les stratégies qu'elle élabore, d'autre part parce qu'il ne devrait désormais plus être possible d'imaginer engager une action sans que son élaboration ait été concertée avec ses acteurs. Rien de plus insupportable que de devoir remplacer une action patiemment construite avec les acteurs concernés et qui commence à porter ses fruits par une autre exigée par notre hiérarchie mais qui n'offre aucune assurance de résultats probants.

Ce que nous revendiquons...

Nous revendiquons donc la confiance ... celle qui nous laisse la responsabilité des initiatives nécessaires à la réalisation d'objectifs fixés préalablement, celle qui nous laisse le pouvoir de juger des ajustements nécessaires, celle qui nous donne des ressources sans les confondre avec des injonctions.

Nous revendiquons en outre d'être reconnus comme experts capables de contribuer à l'élaboration de la politique académique.

Nous revendiquons aussi des relations respectueuses s'interdisant ironie et mépris

ou jugements hâtifs véhiculés sans même que nous ayons pu nous expliquer.

Un cadre matériel facilitant le travail

Enfin nous revendiquons les moyens matériels nous permettant d'exercer nos fonctions, qu'il s'agisse des frais de déplacement, de la qualité des lieux de travail ou de leurs équipements. La question des frais de transports est d'autant plus préoccupante que le prix des carburants est en hausse et que les fusions académiques risquent d'augmenter les déplacements.

“ Nous revendiquons donc la confiance ... celle qui nous laisse la responsabilité des initiatives nécessaires à la réalisation d'objectifs fixés préalablement , celle qui nous laisse le pouvoir de juger des ajustements nécessaires, celle qui nous donne des ressources sans les confondre avec des injonctions.

Exiger l'amélioration du pouvoir d'achat !

Les responsables ministériels reconnaissent, quand nous les rencontrons, que la charge croissante de travail et la complexification des missions qui caractérisent l'évolution de nos fonctions justifieraient une revalorisation de nos rémunérations surtout si l'attractivité du métier veut être maintenue.

La revalorisation des grilles des corps d'origine entraîne de plus en plus fréquemment que le reclassement dans la classe normale des IEN se fasse à un indice inférieur de celui détenu auparavant. Même s'il existe une indemnité compensatoire, cette situation est inacceptable! Nous avons récemment dénoncé cette situation en CTMEN.

D'autant que, souvent contraints à exercer hors de leur académie d'exercice et donc d'assumer l'ensemble des charges de logement et de transports que cela représente, les nouveaux inspecteurs doivent affronter leur nouvelle carrière avec une perte conséquente de leur pouvoir d'achat.

Il n'est pas plus acceptable que d'autres découvrent en partant à la retraite que leur pension est inférieure à celle qu'ils auraient obtenue en poursuivant dans leur corps d'origine.

Il n'est pas plus acceptable que dans une carrière où l'avancement est guidé par l'ancienneté, subsiste un goulot d'étranglement au moment du passage à la hors-classe. Certes la situation a bien progressé grâce à la détermination de l'action syndicale mais les ratios de promotion restent insuffisants pour permettre à l'ensemble des collègues d'atteindre l'échelon terminal en fin de carrière.

Échelon spécial

En 2015, nous avons obtenu la création d'un échelon spécial qui a porté à 1062 l'indice terminal de la hors-classe, ce qui correspond à un salaire brut de près de 5000 €. C'est un progrès notable mais il est malheureusement réservé à un nombre trop restreint d'inspectrices et d'inspecteurs. Les autres partent à la retraite bien avant de l'avoir atteint !

Obtenir des taux de promotions plus élevés pour la hors classe comme pour l'échelon spécial est et sera une revendication majeure du SNPI-FSU.

Baisse du pouvoir d'achat

La revalorisation indiciaire est d'autant plus nécessaire que les autres perspectives annoncées pour augmenter les revenus des fonctionnaires ne sont pas accessibles aux inspectrices et inspecteurs, par exemple les heures supplémentaires. Les rémunérations pour intervention en formation initiale et continue ou pour coordination de stages ont pratiquement disparu après avoir été l'occasion d'inégalités inacceptables entre les académies. C'est par le nivellement par le bas que l'égalité a été retrouvée!

A cela, il faut ajouter les modifications des règles de calcul de remboursement des frais de déplacement qui ne cessent de réduire les périmètres concernés. Quant aux perspectives liées au gel du point d'indice, elles sont claires et inadmissibles : notre pouvoir d'achat ne cesse de baisser!

Injustices indemnitaires

A responsabilité et charges égales, montants d'indemnités égaux ... Ce n'est pas le cas pour l'éducation prioritaire où les inspecteurs touchent des indemnités largement inférieures à celles des chefs d'établissement. La récente revalorisation des indemnités pour les « REP renforcés » est un progrès mais elle reste insuffisante! Quant aux collègues exerçant en REP, ils devront encore se contenter d'une indemnité mensuelle d'une quarantaine d'euros! Le SNPI-FSU n'a cessé de dénoncer cette situation et ceci encore récemment par une lettre au ministre.

Groupe de travail « corps d'inspection »

La DGRH ayant récemment mis en place un groupe de travail sur les corps d'inspection, vous pouvez compter sur le SNPI-FSU pour que soient défendus vos rémunérations, vos indemnités, vos remboursements.

“ Obtenir des taux de promotions plus élevés pour la hors classe comme pour l'échelon spécial est et sera une revendication majeure du SNPI-FSU.

Exiger l'égalité de traitement

Mouvement et affectations

Le mouvement des inspecteurs obéit à des règles définies par une note de service annuelle et mises en œuvre après avis des représentants du personnel siégeant en commission administrative paritaire nationale (CAPN).

Le SNPI-FSU siège à cette commission, ce qui lui permet de défendre l'équité de traitement des collègues désireux d'obtenir une mutation.

Nombreux sont les collègues qui peuvent témoigner de l'efficacité des interventions des élus du SNPI-FSU lorsqu'il a fallu défendre l'application des règles pour permettre l'obtention du poste demandé.

Il s'agit aussi de dénoncer toutes les tentatives irrégulières cherchant à privilégier un agent au mépris des règles collectives. La vigilance syndicale en CAPN les a considérablement réduits depuis plusieurs années. Mais elles se multiplient à l'initiative de recteurs ou de DASEN dont beaucoup revendiquent la liberté de choisir leurs collaborateurs.

Le SNPI-FSU ne cesse d'intervenir pour que le mouvement continue à obéir à des règles essentiellement basées sur l'ancienneté (ancienneté sur le poste, en l'occurrence) et non sur la multiplication des profils et des avis qui conduirait à donner aux recteurs et DASEN le pouvoir d'affecter où bon leur semble.

Cette détermination à vouloir défendre un mouvement basé sur l'ancienneté et sur des règles de priorité transparentes et équitablement mises en œuvre sera d'autant plus nécessaire que la nouvelle échelle territoriale des académies incitera bien des recteurs à vouloir être maîtres des affectations.

L'argumentation d'un recrutement de proximité mieux à même de répondre aux besoins est loin d'être confirmée par la pratique actuelle des recrutements à profil. L'observation des pratiques en la matière est très significative : ces postes sont parfois l'objet de choix totalement opaques, certains recrutements ne respectant même pas les règles d'un recru-

tement ouvert à tous mais choisissant sans même avoir reçu l'ensemble des candidats. Quant aux choix manifestement indépendants des considérations objectives d'expérience et de compétence, ils témoignent bien que le recrutement à profil est trop souvent guidé par des considérations personnelles discutables.

Passage à la hors-classe

Le contrôle des promotions par les CAPA et la CAPN permet un traitement globalement satisfaisant. Mais là encore, nous devons constater que l'objectivité n'est pas toujours de rigueur et que certains blocages de promotion obéissent davantage à des situations conflictuelles qu'à une véritable évaluation des actions ou des compétences professionnelles. Le SNPI-FSU demande systématiquement la justification des avis défavorables, et, si nécessaire, exprime clairement son désaccord y compris au moment du vote.

Egalité de traitement au quotidien

Mais c'est aussi au quotidien de l'exercice professionnel, que cette égalité de traitement doit être exigée. C'est aux côtés de collègues vic-

times de remarques inacceptables émanant de leurs hiérarchies, objets de pressions irrespectueuses de leurs droits que le SNPI-FSU agit pour demander, pour toutes et tous, le même respect et la même reconnaissance d'une expertise et d'une compétence garantie par un recrutement par concours national.

Les dynamiques du progrès professionnel et du renforcement des compétences doivent s'inscrire dans la réflexion collégiale et la formation continue et non dans des stratégies concurrentielles qui entraînent bien des ambiguïtés confondant reconnaissance objective du travail et soumission aux demandes, au mépris de la reconnaissance de l'expertise et des effets réels de l'action professionnelle sur la qualité du service public d'enseignement.

“ Le SNPI siège en CAPN pour défendre l'équité de traitement des collègues désireux d'obtenir une mutation

Un enjeu professionnel essentiel : l'accompagnement

Lors de la réforme de l'évaluation de 2016, le SNPI-FSU s'est clairement engagé pour soutenir une évolution des pratiques d'inspection vers l'accompagnement. Devait donc se mettre en œuvre, parallèlement aux rendez-vous de carrière, une activité d'évaluation et de formation dégagée d'enjeux de carrière et centrée sur l'amélioration qualitative des pratiques professionnelles. Elle pouvait s'engager tant par des accompagnements individuels que collectifs par exemple auprès d'équipes pédagogiques.

Plus d'un an après, nous devons constater que ni les recteurs, ni les DASEN, n'ont, pour la plupart d'entre eux, réellement soutenu la mise en œuvre de cet accompagnement. Il est vrai que la mise en œuvre des rendez-vous de carrière s'est révélée plus complexe que prévue mais, au-delà, c'est le signe que l'accompagnement n'a pas convaincu. C'est d'autant plus regrettable qu'une conception injonctive et autoritaire semble revenir à l'œuvre pour contraindre les enseignants à des usages méthodologiques et réduire leur activité pédagogique et didactique à une application de consignes.

Continuer à défendre l'accompagnement

La conception de l'inspection que nous défendons, notamment dans notre charte, nous conduit à défendre avec force l'accompagnement. Loin de l'imposition d'une méthode pédagogique, c'est par l'échange, l'analyse dialectique, le dialogue que nous entendons contribuer à l'amélioration des compétences professionnelles. Ce choix est évidemment guidé par des raisons humaines : le respect des agents et la valorisation de leurs qualités et de leurs engagements. Mais il est aussi guidé par des raisons pragmatiques : l'acte d'enseignement ne procède pas d'une obéissance à des consignes ou d'une reproduction de modèles. Il nécessite une construction intellectuelle, une élaboration pédago-

gique et didactique qui ne peut s'élaborer que dans une relation d'accompagnement.

C'est pourquoi le SNPI-FSU défendra, au sein du groupe de travail « corps d'inspection » qui se réunira régulièrement à la DGRH en 2019 que nos missions soient délibérément recentrées sur leurs aspects pédagogiques.

Si la nouvelle territorialisation académique entraîne une transformation des missions, nous défendons qu'elles se consacrent essentiellement à l'amélioration des pratiques enseignantes. Et dans toutes les dimensions que cela suppose de notre contribution d'expert à l'élaboration du projet académique et à ses stratégies de mise en œuvre jusqu'à l'accompagnement des enseignants et des équipes enseignantes. Et ceci, dans l'affirmation de notre capacité

professionnelle à en concevoir, avec les enseignants, les modalités et les conditions de mise en œuvre non pas comme de simples agents de transmission de consignes!

C'est la condition pour une activité professionnelle au service d'une amélioration qualitative du service public d'enseignement par la progression des

compétences professionnelles enseignantes au service de la réussite de tous les élèves.

Cesser les pressions!

Cela nécessite que cessent les pressions qui conduisent à dénaturer cette mission d'accompagnement pour nous transformer en distributeurs de prescriptions! Les enseignants comme les inspecteurs ont besoin de retrouver le calme et la sérénité nécessaires à la construction d'une école mieux à même de répondre aux enjeux de la démocratisation des savoirs et de la culture commune.

Par sa charte de l'inspection, le SNPI-FSU a posé le cadre déontologique de ce travail commun.

En votant pour le SNPI-FSU, vous nous donnerez votre voix pour que nous défendions cette conception de notre métier, inscrite dans les valeurs de la démocratie et du progrès social.

Quelle conception de la relation hiérarchique?

Les conflits entre les inspecteurs et leur hiérarchie se multiplient. Il est de plus en plus fréquent que le SNPI-FSU reçoive l'appel d'un ou d'une collègue qui s'interroge sur la légitimité d'agissements engagés par le DASEN ou le recteur : consignes distribuées sans aucune concertation, changements d'orientations sans même que l'inspecteur concerné soit consulté voire averti, avis et conclusions d'enquêtes négligés dans la prise de décision, ... et parfois cinglantes réponses quand l'inspecteur s'étonne de telles manières d'agir.

Que les choses soient claires, si nous avons choisi d'être des personnels d'encadrement, c'est que nous estimons qu'un système doit obéir à une organisation hiérarchique pour bien fonctionner et nous n'avons nullement l'intention de contester le principe de la loi de juillet 1983 qui fait de la conformité aux instructions une obligation du fonctionnaire.

Mais un tel postulat ne légitime pas n'importe quelle conception de cette relation hiérarchique. Rappelons tout d'abord que la loi Le Pors, repose sur une articulation entre droits et obligations : c'est dans le respect des obligations que peuvent être revendiqués les droits, c'est dans le respect des droits que peuvent être exigées les obligations. Aucune exigence hiérarchique dans une administration républicaine et démocratique ne peut prétendre échapper à cette relation dialectique.

Sans doute existe-t-il des situations où l'injonction est rendue nécessaire par l'urgence, lorsqu'il s'agit par exemple de protéger une personne. Mais ces situations restent exceptionnelles et ne peuvent constituer le modèle référent de l'exercice hiérarchique.

Pour le reste, c'est-à-dire pour la quasi-totalité de l'activité professionnelle, nous revendiquons les mêmes principes qu'il s'agisse de définir les relations que nous engageons avec nos supérieurs hiérarchiques ou celles que nous engageons avec les personnels sur qui nous avons autorité. Tout d'abord parce que les enseignants comme les inspecteurs ne

sont pas de simples exécutants mais sont les concepteurs d'une action professionnelle et les responsables de sa mise en œuvre. Ensuite parce que les visions simplistes qui catégorisent rapidement les individus ne permettent pas d'appréhender la réalité complexe de leurs pratiques, y compris lorsqu'elles peinent à atteindre leurs buts.

La charte déontologique du SNPI insiste sur les conditions nécessaires d'une amélioration du système éducatif par l'amélioration de l'action de ses agents. L'écoute, le dialogue, la recherche d'une véritable compréhension de son interlocuteur, l'évaluation objective et distanciée, le discernement et la retenue sont nécessaires à un exercice de l'autorité fondé sur le bien commun et non sur le narcissisme du cadre ou sur ses appétits de pouvoir.

Nous revendiquons que le travail collégial puisse s'exercer pleinement, sans contrôle obsessionnel.

Nous revendiquons que dans le cadre des priorités de la politique nationale, nous soyons reconnus comme des experts capables de choisir les moyens qui nous paraissent les mieux

adaptés pour accompagner et former les personnels.

Nous revendiquons que ne puissent être confondus formation professionnelle et distribution de consignes.

Défendre une culture de l'encadrement de l'action publique

Les évolutions des conceptions de l'encadrement de l'Éducation nationale tentent de nous convaincre de l'usage de modèles managériaux dont certains sont issus de la culture entrepreneuriale. Nous continuons à défendre la nécessité d'une culture spécifique de l'action publique guidée par les finalités de l'intérêt général. Cela nécessite, par exemple, que le pouvoir hiérarchique dans la fonction publique reste fondé sur la réglementation.

“ Nous continuons à défendre la nécessité d'une culture spécifique de l'action publique guidée par les finalités de l'intérêt général.

Agir syndicalement au sein de la première fédération de l'éducation.

Son action syndicale, le SNPI la mène au sein de la première fédération de l'éducation, la FSU, qui est un acteur syndical majeur pour défendre la fonction publique et les fonctionnaires.

C'est en contribuant à la réflexion fédérale, notamment sur les questions d'éducation, que le SNPI agit en concertation avec l'ensemble des syndicats FSU de l'éducation. C'est une garantie de cohérence pour construire une action syndicale qui au-delà des préoccupations spécifiques de chaque corps, de chaque profession, cherche à défendre une école

démocratique, porteuse de la volonté de l'émancipation sociale, intellectuelle et culturelle de tous ses élèves.

Mais c'est aussi, par les rapports de force qu'est capable d'engager la première fédération de l'éducation, un soutien notable pour nos revendications, la possibilité de se faire entendre davantage et mieux. Au sein des délégations fédérales, le SNPI-FSU est très présent dans l'ensemble des discussions et négociations avec le ministère, le cabinet et les directions centrales (DGRH, DGESCO).

CAPA, CAPN, CTA, CTMEN....

Les élections professionnelles vous conduiront à voter pour quatre instances différentes.

Les CAPA des IEN

Les Commissions administratives paritaires académiques des inspectrices et inspecteurs de l'Éducation nationale (CAPA des IEN) ont réglementairement deux compétences : elles vérifient et émettent un avis sur les propositions rectorales pour la hors-classe et pour la liste d'aptitude. Les élus du SNPI-FSU le font avec les exigences d'un traitement équitable et transparent des évolutions de carrière.

Mais les représentants du personnel élus en CAPA ont en réalité un tout autre rôle : ils ont la possibilité d'exprimer à la rectrice ou au recteur, en commission ou lors d'audiences accordées aux représentants des personnels, les difficultés que la profession rencontre dans l'exercice de ses missions.

Le SNPI-FSU présente 50 candidats dans 16 académies.

La CAPN des IEN

La Commission Administrative Paritaire Nationale des IEN

Le SNPI-FSU présente une liste de 12 candidats à la CAPN.

Les CTA

Les Comités techniques académiques sont consultés sur l'ensemble des questions concernant l'organisation et le fonctionnement des écoles et des établissements scolaires et des services administratifs.

La FSU présente des listes dans toutes les académies.

Le CTM

Le Comité Technique Ministériel de l'Éducation nationale est consulté sur l'organisation des services et des méthodes de travail, la gestion prévisionnelle des effectifs et des emplois, les règles statutaires, des questions indiciaires et indemnitaires, la formation, l'égalité professionnelle.

La FSU présente une liste où figurent une inspectrice et un inspecteur du SNPI-FSU: Marie-Line Tardivel et Éric Nicolle.



Élections des délégués du personnel en CAPN : **votez SNPI-FSU!**



Engagé-es au quotidien pour nos métiers et l'Éducation !



Evelyne, inspectrice de l'Éducation nationale
Déléguée du personnel en CAPN

Sont candidats à la CAPN des IEN

HORS CLASSE

- 1-Mme COLLIN Evelyne, Mission maternelle (95)
- 2-M GUTKOWSKI Éric, Circonscription Saint Astier (24)
- 3-M COGNET Franck, ET-EG, Économie-Gestion (34)
- 4- Mme DELEAU Dominique, ET-EG, STI (974)
- 5- M ROCH Yves, Circonscription Montbéliard 2 (25)
- 6- M DEVIN Paul, Circonscription Pantin (93)

CLASSE NORMALE

- 1- Mme VANIET Isabelle, Circonscription Montrevault (49)
- 2-Mme TARDIVEL Marie-Line, Information et orientation (84)
- 3- Mme PREVEL Sandrine, Mission maternelle (50)
- 4- M LAGRANGE Claude, ASH (24)
- 5- M LERAN Gilles , ET-EG, Formation continue
- 6- Mme LORIN Élisabeth, Circonscription Alfortville (94)

4 scrutins... 4 votes

Pour les CAP : votez SNPI-FSU

- CAPN : 12 candidats du SNPI-FSU
- CAPA : 52 candidats du SNPI-FSU dans 15 académies

Pour les CT : votez FSU

- CTA : des listes FSU dans toutes les académies
- CTMEN : une liste FSU avec deux candidats SNPI-FSU (Marie-Line TARDIVEL, IEN-IO et Eric NICOLLET, IEN-ET.EG)



D'autres informations sur le SNPI-FSU et les élections professionnelles 2018...

snpi.fsu.fr



Inspecteur aujourd'hui

Bulletin syndical du SNPI-FSU
n° CPPAP: 0411 S 5095
Siège social :
104, rue Romain Rolland
93260 Les Lilas
01 41 63 27 65
snpi@fsu.fr

Directeur de la publication

Paul Devin
Rédactrice en chef
Florence Lalanne

Régie publicitaire

COM D'HABITUDE PUBLICITÉ
Clotilde Poitevin
05 55 24 14 03
contact@comdhabitude.fr

Imprimeur

CORLET imprimeur SA
www.corlet.fr





Bulletin d'adhésion 2018/2019

NOM, Prénom
 Nom d'usage
 Date de naissance
 Adresse personnelle

 Courriel personnel
 Téléphone personnel
 Téléphone portable

Corps..... Spécialité.....
 Indice..... Échelon.....
 Détachement Oui Non
 les inspecteurs détachés cotisent à la hauteur de leur indice
 Classe normale Hors classe Retraité
 Chargé de mission, Faisant fonction Stagiaire

Académie
 Poste
 Adresse professionnelle

 Téléphone professionnel

J'adhère au SNPI-FSU et je règle ma cotisation syndicale 2016-2017
 en une fois pour un montant de€
 en règlement fractionné de trois versements de.....€
 en règlement fractionné de six versements de.....€
 Je souhaite recevoir la revue « Pour » (FSU) seulement par voie numérique à l'adresse suivante :@.....
 Je souhaite recevoir la revue « Pour » (FSU) par voie postale à mon adresse personnelle

J'accepte de fournir au SNPI-FSU les informations nécessaires à l'examen de ma carrière. Je lui demande de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires, et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 06/01/78. Ces conditions sont révoquées par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant directement au SNPI-FSU.

Merci de transmettre
 votre bulletin
 et votre règlement à
SNPI-FSU
Trésorier national
104 rue Romain Rolland
93260 Les Lilas

Indice nouveau majoré	Cotisation en euros
496	128
554	139
586	147
623	156
635	167
662	174
684	185
715	194
738	203
787	213
825	245
HEA 1	254
HEA 2	261
HEA3 + B1	268
HEB2	273
HEB3	281
Stagiaire ou faisant fonction	84
Retraité net<2500€	101
Retraité net>2500€ et <3000€	111
Retraité net>3000€	121

la réduction d'impôts est de 66 %

mgen[★]

GRUPE **vyv**

MA SANTÉ, C'EST SÉRIEUX.

**J'AI
CHOISI
MGEN**

MUTUELLE SANTÉ - PRÉVOYANCE

Floria Gueï et 4 millions de personnes ont choisi MGEN pour la confiance, la solidarité, l'accès aux soins de qualité et le haut niveau de prévoyance.

www.antigelagency - 00996 - Novembre 2017 - © Hervé THOUROUDE - Ce document est non contractuel

FLORIA GUEÏ
CHAMPIONNE
D'EUROPE DU 400M



PARTENAIRE OLYMPIQUE



MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, n°775 685 399, MGEN Vie, n°441 922 002, MGEN Filia, n°440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du code de la Mutualité - MGEN Action sanitaire et sociale, n°441 921 913, MGEN Centres de santé, n°477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du code de la Mutualité.